



BKPSDM

(Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)

Kabupaten Sukabumi

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

TAHUN ANGGARAN 2021-2026



BUPATI SUKABUMI
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI SUKABUMI
NOMOR 110 TAHUN 2021

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN SUKABUMI
TAHUN 2021-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUKABUMI,

- Menimbang : a. bahwa dengan telah diundangkannya Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 123 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, Rencana Strategis Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2026;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31. Tambahan

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-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
9. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4814);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
14. 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);
15. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
16. 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);

17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
18. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 2 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 45) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 236);
19. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2009 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2009 Nomor 6 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 64);
20. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 237);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 13 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2009 Nomor 13);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 22 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sukabumi Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2012 Nomor 22);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021 Nomor 4)

24. Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 7 tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Perda Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sukabumi (Lembaran Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021 Nomor 7)

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN SUKABUMI TAHUN 2021-2026

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Sukabumi.
2. Pemerintahan Daerah adalah Penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi yang seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Sukabumi.

5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Sukabumi.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Pembangunan Daerah adalah usaha yang seismatik untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki Daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing Daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.
8. Perencanaan Pembangunan Daerah adalah suatu proses untuk menentukan kebijakan masa depan, melalui urutan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam jangka waktu tertentu di Daerah.
9. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
10. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah RPJMD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak dilantik sampai dengan berakhirnya masa jabatan Kepala Daerah.
11. Rencana Pembangunan Tahunan Daerah yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
12. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
13. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
14. Visi adalah rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan Daerah.

15. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
16. Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.
17. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program.

Bagian Kedua Kedudukan

Pasal 2

Rencana Perangkat Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun sebagai penjabaran RPJMD Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2026.

Pasal 3

- (1) Perangkat Daerah menyusun Renstra Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah setelah RPJMD Kabupaten Sukabumi ditetapkan.
- (2) Perangkat Daerah yang menyusun Renstra sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Urusan Pemerintahan Wajib Pelayanan Dasar, meliputi:
 - 1) Dinas Pendidikan
 - 2) Dinas Kesehatan
 - 3) Dinas Pekerjaan Umum
 - 4) Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman
 - 5) Dinas Sosial
 - 6) Badan Penanggulangan Bencana Daerah
 - 7) Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
 - 8) Satuan Polisi Pamong Praja
 - b. Urusan Pemerintahan Wajib Non Pelayanan Dasar, meliputi:
 - 1) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan

- 3) Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa
 - 4) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
 - 5) Dinas Lingkungan Hidup
 - 6) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
 - 7) Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana
 - 8) Dinas Perhubungan
 - 9) Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian
 - 10) Dinas Kebudayaan, Kepemudaan Dan Olah Raga
 - 11) Dinas Arsip Dan Perpustakaan
 - 12) Dinas Ketahanan Pangan
 - 13) Dinas Pertanahan Dan Tata Ruang
- c. Urusan Pemerintahan Pilihan, meliputi:
- 1) Dinas Perikanan
 - 2) Dinas Pertanian
 - 3) Dinas Peternakan
 - 4) Dinas Perindustrian dan Perdagangan
 - 5) Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
 - 6) Dinas Pariwisata
- d. Urusan Penunjang Pemerintahan, meliputi:
- 1) Sekretariat Daerah
 - 2) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
 - 3) Inspektorat
 - 4) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
 - 5) Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah
 - 6) Badan Pendapatan Daerah
 - 7) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 8) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
 - 9) Kecamatan

Pasal 4

Renstra Perangkat Daerah berfungsi sebagai:

- a. pedoman dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan bahan penyusunan rancangan RKPD; dan
- b. instrumen evaluasi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sesuai dengan urusan yang menjadi tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

BAB II SISTIMATIKA

Pasal 5

- (1) Renstra Perangkat Daerah disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 - BAB I PENDAHULUAN
 - BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
 - BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
 - BAB IV TUJUAN DAN SASARAN
 - BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
 - BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
 - BAB VII KINERJA PENYELANGGARAAN BIDANG URUSAN
 - BAB VIII PENUTUP
- (2) Isi beserta uraian Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Peraturan Bupati ini.

BAB III PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 6

- (1) Kepala Perangkat Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah;
- (2) Hasil pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi di bidang perencanaan pembangunan daerah.
- (3) Tata cara pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IV PERUBAHAN

Pasal 7

- (1) Perubahan Renstra Perangkat Daerah dapat dilakukan apabila berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaannya dalam tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan yang tidak sesuai dengan asumsi prioritas pembangunan daerah.
- (2) Perubahan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya mencakup penambahan dan/atau pengurangan kegiatan, perubahan nomenklatur kegiatan dan kelompok sasaran kegiatan.
- (3) Dalam hal penambahan kegiatan baru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kebijakan nasional, keadaan darurat, keadaan luar biasa dan perintah dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi setelah Renstra Perangkat Daerah ditetapkan, perubahan Renstra Perangkat Daerah dapat dilakukan tanpa melalui tahapan evaluasi.
- (4) Penambahan dan/atau pengurangan program dalam Renstra Perangkat Daerah dilaksanakan setelah dilakukan perubahan RPJMD.
- (5) Dalam hal penambahan program sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan kebijakan nasional yang tercantum dalam Rencana Kerja Pemerintah, Renstra Perangkat Daerah tidak perlu dilakukan perubahan.
- (6) Penambahan program sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dicantumkan dalam RKPD.

Pasal 8

Tahapan penyusunan perubahan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 9

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 menjadi pedoman

sebagai Renstra transisi, menjadi pedoman penyusunan Renja Perangkat Daerah Tahun 2026 sebelum ditetapkannya Peraturan Bupati tentang Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2026-2031.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Penjabaran dan penjelasan sistematika sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Peraturan Bupati ini.

Pasal 11

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Palabuhanratu
pada tanggal 29 Oktober 2021


BUPATI SUKABUMI,
MARWAN HAMAMI

Diundangkan di Palabuhanratu
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SUKABUMI,


SETDA

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI SUKABUMI

NOMOR : 110 TAHUN 2021

TANGGAL : 29 OKTOBER 2021

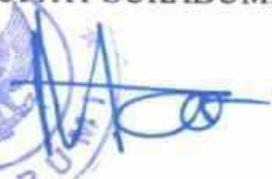
TENTANG : RENCANA STRATEGIS PERANGKAT
DAERAH KABUPATEN SUKABUMI
TAHUN 2021-2026

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN SUKABUMI
TAHUN 2021-2026

1. Rencana Strategis Dinas Pendidikan Tahun 2021-2026;
2. Rencana Strategis Dinas Kesehatan Tahun 2021-2026;
3. Rencana Strategis Dinas Pekerjaan Umum Tahun 2021-2026;
4. Rencana Strategis Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Tahun 2021-2026;
5. Rencana Strategis Dinas Sosial Tahun 2021-2026;
6. Rencana Strategis Badan Penanggulangan Bencana Daerah Tahun 2021-2026;
7. Rencana Strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Tahun 2021-2026;
8. Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Tahun 2021-2026;
9. Rencana Strategis Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tahun 2021-2026;
10. Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Tahun 2021-2026;
11. Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Tahun 2021-2026;
12. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tahun 2021-2026;
13. Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2021-2026;
14. Rencana Strategis Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tahun 2021-2026;
15. Rencana Strategis Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Tahun 2021-2026;
16. Rencana Strategis Dinas Perhubungan Tahun 2021-2026;
17. Rencana Strategis Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Tahun 2021-2026;
18. Rencana Strategis Dinas Kebudayaan, Pemuda Dan Olah Raga Tahun 2021-2026;
19. Rencana Strategis Dinas Arsip Dan Perpustakaan Tahun 2021-2026;
20. Rencana Strategis Dinas Ketahanan Pangan Tahun 2021-2026;

24. Rencana Strategis Dinas Peternakan Tahun 2021-2026;
25. Rencana Strategis Dinas Perdagangan dan Perindustrian Tahun 2021-2026;
26. Rencana Strategis Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Tahun 2021-2026;
27. Rencana Strategis Dinas Pariwisata Tahun 2021-2026;
28. Rencana Strategis Sekretariat Daerah Tahun 2021-2026;
29. Rencana Strategis Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Tahun 2021-2026;
30. Rencana Strategis Inspektorat Tahun 2021-2026;
31. Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Tahun 2021-2026;
32. Rencana Strategis Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah
33. Rencana Strategis Badan Pendapatan Daerah Tahun 2021-2026;
34. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026;
35. Rencana Strategis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Tahun 2021-2026;
36. Rencana Strategis Kecamatan Sukabumi Tahun 2021-2026;
37. Rencana Strategis Kecamatan Jampang Tengah Tahun 2021-2026;
38. Rencana Strategis Kecamatan Sukaraja Tahun 2021-2026;
39. Rencana Strategis Kecamatan Caringin Tahun 2021-2026;
40. Rencana Strategis Kecamatan Cisaat Tahun 2021-2026;
41. Rencana Strategis Kecamatan Nagrak Tahun 2021-2026;
42. Rencana Strategis Kecamatan Kadudampit Tahun 2021-2026;
43. Rencana Strategis Kecamatan Sukalarang Tahun 2021-2026;
44. Rencana Strategis Kecamatan Gunungguruh Tahun 2021-2026;
45. Rencana Strategis Kecamatan Kabandungan Tahun 2021-2026;
46. Rencana Strategis Kecamatan Surade Tahun 2021-2026;
47. Rencana Strategis Kecamatan Parungkuda Tahun 2021-2026;
48. Rencana Strategis Kecamatan Ciracap Tahun 2021-2026;
49. Rencana Strategis Kecamatan Kebonpedes Tahun 2021-2026;
50. Rencana Strategis Kecamatan Kalibunder Tahun 2021-2026;
51. Rencana Strategis Kecamatan Pabuaran Tahun 2021-2026;
52. Rencana Strategis Kecamatan Purabaya Tahun 2021-2026;
53. Rencana Strategis Kecamatan Cireunghas Tahun 2021-2026;
54. Rencana Strategis Kecamatan Cibitung Tahun 2021-2026;
55. Rencana Strategis Kecamatan Gegerbitung Tahun 2021-2026;
56. Rencana Strategis Kecamatan Cidahu Tahun 2021-2026;
57. Rencana Strategis Kecamatan Cicurug Tahun 2021-2026;
58. Rencana Strategis Kecamatan Sagaranten Tahun 2021-2026;
59. Rencana Strategis Kecamatan Nyalindung Tahun 2021-2026;
60. Rencana Strategis Kecamatan Curugkembar Tahun 2021-2026;
61. Rencana Strategis Kecamatan Tegalbuled Tahun 2021-2026;
62. Rencana Strategis Kecamatan Cidadap Tahun 2021-2026;
63. Rencana Strategis Kecamatan Cidagor Tahun 2021-2026;

66. Rencana Strategis Kecamatan Palabuhanratu Tahun 2021-2026;
67. Rencana Strategis Kecamatan Cikakak Tahun 2021-2026;
68. Rencana Strategis Kecamatan Simpenan Tahun 2021-2026;
69. Rencana Strategis Kecamatan Ciselok Tahun 2021-2026;
70. Rencana Strategis Kecamatan Bantargadung Tahun 2021-2026;
71. Rencana Strategis Kecamatan Warungkiara Tahun 2021-2026;
72. Rencana Strategis Kecamatan Cikidang Tahun 2021-2026;
73. Rencana Strategis Kecamatan Cikembar Tahun 2021-2026;
74. Rencana Strategis Kecamatan Kalapanunggal Tahun 2021-2026;
75. Rencana Strategis Kecamatan Lengkong Tahun 2021-2026;
76. Rencana Strategis Kecamatan Ciemas Tahun 2021-2026;
77. Rencana Strategis Kecamatan Cibadak Tahun 2021-2026;
78. Rencana Strategis Kecamatan Cicantayan Tahun 2021-2026;
79. Rencana Strategis Kecamatan Waluran Tahun 2021-2026;
80. Rencana Strategis Kecamatan Bojonggenteng Tahun 2021-2026;
81. Rencana Strategis Kecamatan Parakansalak Tahun 2021-2026;
82. Rencana Strategis Kecamatan Jampang Kulon Tahun 2021-2026.

The seal of the Bupati of Sukabumi, featuring a Garuda bird in the center, surrounded by the text 'BUPATI SUKABUMI' and two stars.
BUPATI SUKABUMI,

MARWAN HAMAMI



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi dapat menyusun Rencana Strategis tahun 2021 - 2026.

Rencana Strategis adalah rencana kerja selama lima tahun yang menggambarkan visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi beserta pencapaiannya. Setiap organisasi baik formal maupun non formal disadari maupun tidak sudah selayaknya mempunyai suatu dokumen perencanaan menyangkut kinerja organisasinya yang berperan sebagai dasar tuntunan dalam menetapkan kebijakan dan program kerja yang akan dilakukan sehingga apa yang telah dijadikan tujuan bersama dapat tercapai dan terkendali dengan baik.

Renstra ini merupakan acuan atau pedoman dalam pencapaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi periode tahun 2021 – 2026.

Mudah-mudahan Renstra ini dapat memberikan manfaat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukabumi, 31 Januari 2022
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUKABUMI



Ir. H. Dadang Budiman, M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19630503 198803 1 008

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sitematika Penulisan	6
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN	
SUMBER DAYA MANUSIA.....	9
2.1 Tugas Pokok, Fungsi Dan Struktur Organisasi.....	9
2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.....	16
2.2.1 Sumber Daya Aparatur / Kepegawaian.....	16
2.2.2 Kelengkapan Sarana dan Prasarana.....	17
2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sukabumi.....	24
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	27
BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	33
3.1 Identifikasi Masalah Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan.....	33
3.2 Telaahan Visi, Misi Dan Program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	35

3.3 Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Provinsi/ Kabupaten.....	43
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	47
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	48
BAB IV. TUJUAN DAN SARAN	52
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	52
BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	63
5.1 Strategi	63
5.2 Arah Kebijakan	64
BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	67
6.1 Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi	67
6.1.1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	67
6.1.2 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	70
6.1.3 Program Kepegawaian Daerah.....	72
BAB VII. KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN	83
BAB VIII. PENUTUP.....	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	16
2.2 Rekapitulasi Keadaan Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan	17
2.3 Keadaan Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan.....	17
2.4 Sarana dan Prasarana pada BKPSDM.....	18
2.5 Daftar Aset Tetap BKPSDM.....	18
2.6 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.....	25
2.7 Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.....	26
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD....	34
3.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan SKPD Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.....	41
3.3 Analisis SWOT Isu Strategis pada BKPSDM.....	49
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.....	61
4.2 Indikator Kinerja Program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.....	62
5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan.....	65
6.1 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, Dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.....	74
7.1 Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.....	84
7.2 Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.....	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Bagan Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.....	12
2.2....Bagan Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Terbaru Badan KepegawaianDan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.....	15
2.3 Tantangan BKPSDM.....	27
4.1 Struktur Organisasi BKPSDM Berdasarkan Jenis Urusan.....	55



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi sebagai unsur penunjang pemerintahan yang mengelola Urusan Kepegawaian dan Pendidikan serta Pelatihan pada Kabupaten Sukabumi, yang berkomitmen untuk memajukan dan meningkatkan Kompetensi Aparatur guna meningkatkan efektifitas dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang berdampak terhadap kualitas pelayanan publik di Kabupaten Sukabumi. Untuk mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang di dalamnya tertuang program serta kegiatan yang akan dilaksanakan dalam Jangka Panjang , Jangka Menengah ataupun Jangka Pendek.

Mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri 86 tahun 2017 tentang Tata Cara 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, Rencana Pembangunan Jangka Pendek Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Rencana Strategis (Renstra) merupakan sebagai tindak lanjut Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021 - 2026.

Rencana Strategis adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan serta program dan kegiatan indikatif sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai acuan

serta arah organisasi dalam bertindak, berbuat sesuai tugas pokok dan fungsi untuk memberikan pelayanan yang akan dikembangkan dan hendak dicapai untuk waktu lima tahun kedepan, serta menjamin sinergitas dan keterpaduan pelaksanaan pembangunan sehingga memberikan kontribusi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan daerah. Hal ini berarti penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah harus sejalan dan fokus pada arah kebijakan pembangunan daerah yang telah ditetapkan baik dalam RPJPD maupun RPJMD.

Salah Satu Isu Strategis pembangunan Kabupaten Sukabumi yakni adalah **"Reformasi Birokrasi"**. Secara Singkat Reformasi Birokrasi diartikan sebagai upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan Tujuan dari Reformasi Birokrasi adalah terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan Aparatur berintegritas tinggi, produktif dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik.

Hal tersebut berkaitan dengan Sumber Daya Aparatur yang merupakan Insan produktif yang berkerja sebagai penggerak suatu organisasi pemerintahan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan terus dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Aparatur merupakan faktor penting untuk menciptakan Pelayanan Publik yang Optimal, Efektif serta Efisien guna mencapai tujuan dari Organisasi Pemerintahan yakni Kesejahteraan Masyarakat. Dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai dasar yang mengatur tentang ketentuan pengelolaan Aparatur Sipil Negara untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Disamping mengacu pada RPJPD dan RPJMD serta Isu Strategis, penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga mengakomodir Renstra Instansi Provinsi dan Renstra Kementerian yang berkaitan dengan Urusan Kepegawaian dan Pendidikan

Pelatihan, hal ini dilakukan untuk mawadahi sinergitas kebijakan, program dan kegiatan baik dalam melaksanakan fungsi dan peran dalam penyelenggaraan pemerintahan, tugas perbantuan ataupun fungsi/tugas lainnya

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembar Negara tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851);
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
5. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4400);
6. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);

7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4817);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara 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 Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
11. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi

Jawa Barat Tahun 2005 - 2025; Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 25 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 – 2013;

14. Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 17 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi (Lembaran Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2007 Nomor 1);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 13 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2009 Nomor 13);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sukabumi (Lembaran Daerah Kabupaten Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 45);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Perda Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sukabumi (Lembaga Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021 Nomor 7);
19. Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 106 Tahun 2018, tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi;
20. Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2019 Tanggal 2 Mei 2019 tentang Indikator Kinerja Daerah dan Indikator Makro serta Indikasi Rencana

Prioritas yang disertai Kebutuhan Pendanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2016 – 2021;

21. Peraturan Bupati Nomor 99 Tahun 2021 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3. Maksud Dan Tujuan

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 - 2026 ini, dimaksudkan untuk mewujudkan dokumen perencanaan pembangunan daerah, khususnya bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia untuk periode lima tahun, yang memuat strategi, kebijakan dan program yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM untuk lima tahun ke depan sesuai dengan perubahan regulasi.

Adapun tujuan dari disusunnya Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi adalah :

- a. Diperolehnya dokumen perencanaan yang bermutu, komperhensif, sinergis, dan berkesinambungan sebagai pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
- b. Memberikan pedoman dan arah bagi pencapaian tujuan organisasi untuk masa depan;
- c. Memberikan tolok ukur secara kualitatif dan kuantitatif terhadap pencapaian tujuan;
- d. Untuk menjamin keselarasan hubungan antar dokumen RENSTRA dengan RPJMD Kabupaten Sukabumi;

1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026, disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar belakang
- 1.2. Landasan hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

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

- 2.1. Tugas Pokok, Fungsi Dan Struktur Organisasi
- 2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi;
- 2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2026; dan Tantangan serta Peluang Pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.

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

- 3.1. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan perangkat daerah;
- 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;
- 3.3. Telaahan Renstra K/L dan BKD Provinsi Jawa Barat;
- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5. Penentuan isu-isu strategis yang harus diperhatikan dan di prioritaskan dalam perencanaan pembangunan.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

4.1. Tujuan dan sasaran yang akan dicapai pada akhir periode perencanaan. Dalam bab ini dipaparkan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan,

BAB V STRATEGI DAN KEBIJAKAN

5.1. Strategi

5.2. Arah Kebijakan

Bab ini memuat upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi, kemudian langkah-langkah dan arah kebijakan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Diuraikan juga dukungan program- program untuk mewujudkan visi dan misi serta kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1. Program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

BAB VII KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang secara langsung menunjuk kinerja yang akan dicapai dalam lima Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pelayanan Publik memiliki tuntutan yang tinggi pada di masa sekarang ini, dimana Pelayanan Publik harus mampu mengembangkan teknologi informasi dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap kualitas kinerja birokrasi pemerintahan para Aparatur dituntut untuk bekerja lebih responsif, solusiner, serta adaptif dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Usaha dalam melakukan perbaikan kinerja pelayanan dalam bidang kepegawaian secara berkelanjutan terus ditingkatkan untuk mendorong terciptanya situasi yang kondusif kegiatan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang akan memberikan kesejahteraan pada masyarakat.

2.1. **Tugas Pokok, Fungsi Dan Struktur Organisasi**

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 7 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sukabumi dan Peraturan Bupati Nomor 106 Tahun 2018, tanggal 20 Desember 2019, tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi, sebagai unsur pendukung tugas Bupati, memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kepegwaiandan pengembangan sumber daya manusia.

Adapun Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

2. Penyusunan dan perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang kesekretariatan; bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi pegawai; bidang kinerja, disiplin dan penghargaan; bidang mutasi dan kepangkatan; bidang pengembangan sumber daya manusia; kelompok jabatan fungsional; dan unit kerja lainnya di lingkungan Badan;
5. Pembinaan administrasi di lingkungan Badan;
6. Pembina penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Badan;
7. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;
8. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama di bidang tugasnya;
9. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan tugas; dan
10. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas.

Dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dibantu oleh seorang Sekretaris Badan dan empat orang Kepala Bidang. Kepala Bidang tersebut adalah Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai, Kepala Bidang Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan, Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah sebagai berikut:

- a) Kepala Badan
- b) Sekretriati, membawahkan:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

2. Sub Bagian Keuangan; dan
 3. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi.
- c) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai, membawahkan:
1. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai;
 2. Sub Bidang Pemberhentian dan Perlindungan Pegawai; dan
 3. Sub Bidang Informasi Kepegawaian.
- d) Bidang Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, membawahkan:
1. Sub Bidang Kinerja Pegawai;
 2. Sub Bidang Disiplin Pegawai; dan
 3. Sub Bidang Penghargaan dan Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara.
- e) Bidang Mutasi dan Kepangkatan, membawahkan:
1. Sub Bidang Kepangkatan dan Jabatan;
 2. Sub Bidang Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi; dan
 3. Sub Bidang Mutasi Jabatan Fungsional.
- f) Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, membawahkan:
1. Sub Bidang Pengembangan Karier;
 2. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional; dan
 3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Manjerial.
- g) UPTB; dan
- h) Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu.

Sedangkan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi tersaji dalam gambar berikut ini:

Rencana Pembentukan SOTK Baru

Dengan ditetapkannya Permendagri Nomor70 tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) dan Permendagri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta Kepmendagri 050-3708 tahun 2020 tentang hasil validasi, verifikasi pemutakhiran Klasifikasi, kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah Setiap organisasi Perangkat Daerah harus menyesuaikan SOTK yang sudah ada dengan program dan kegiatan yang ada dalam SIPD (Sistem Informasi Pembangunan Daerah), tidak terkecuali dengan BKPSDM.

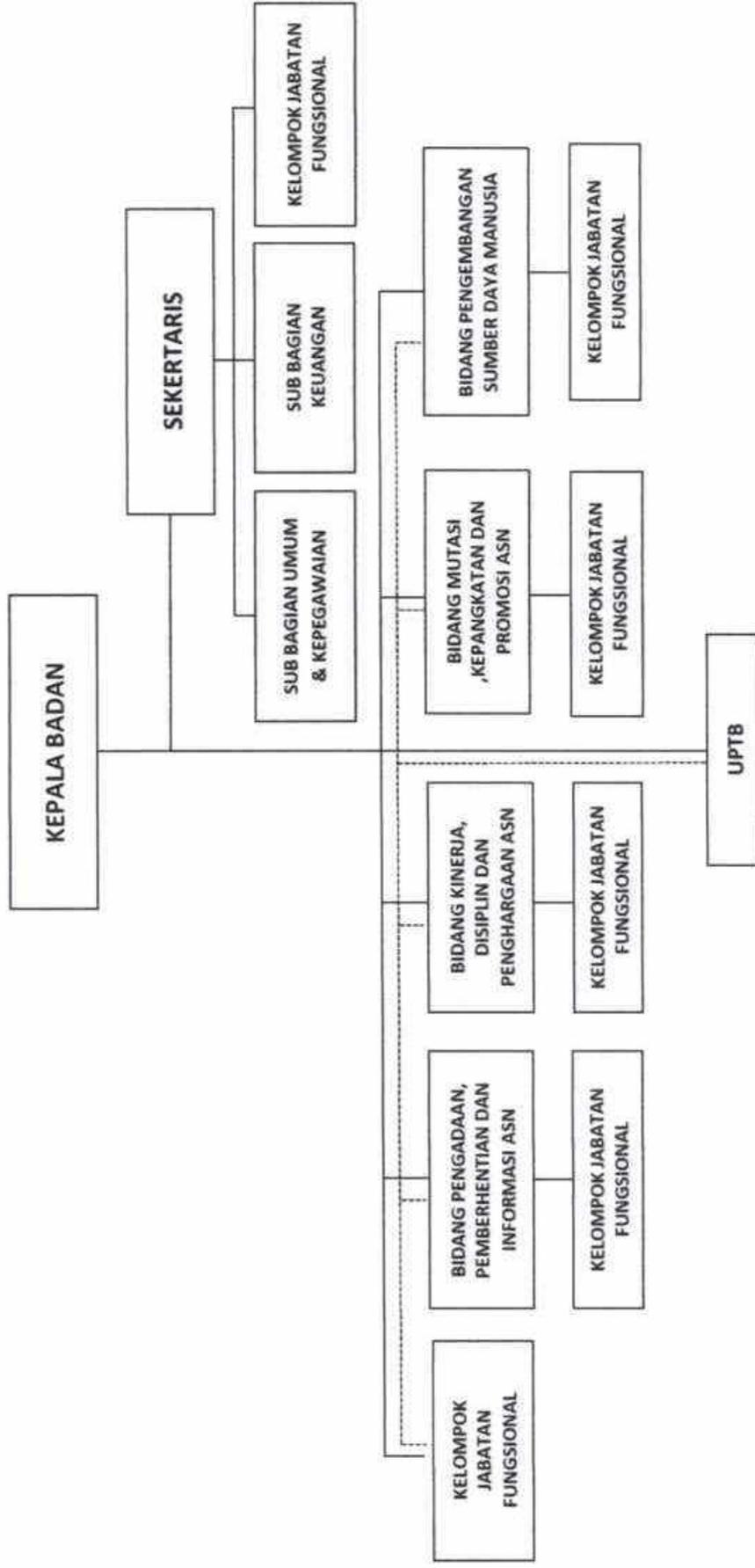
Adapun rencana perubahan SOTK tersebut adalah melakukan penyederhanaan birokrasi sebagaimana yang telah disampaikan oleh Presiden Republik Indonesia Ir. H. Joko Widodo guna mempercepat penyelenggaraan pemerintahan dan rencana Perubahan SOTK tersebut adalah :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Keuangan; dan
 3. Sub Koordinator Perencanaan dan Evaluasi.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN, membawahi:
 1. Sub Koordinator Pengadaan ;
 2. Sub Koordinator Pemberhentian;
 3. Sub Koordinator Informasi Kepegawaian.
- d. Bidang Kinerja, Disiplin dan Penghargaan ASN, membawahi:
 1. Sub Koordinator Kinerja;
 2. Sub Koordinator Disiplin; dan
 3. Sub Koordinator Penghargaan.

- e. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi ASN, membawahi :
 - 1. Sub Koordinator Kepangkatan;
 - 2. Sub Koordinator Promosi ASN; dan
 - 3. Sub Koordinator Mutasi ASN.
- f. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Sub Bidang, membawahi:
 - 1. Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan;
 - 2. Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional; dan
 - 3. Sub Koordinator Pengembangan Karier
- g. UPTB; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu.

Sedangkan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi tersaji dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.2
 BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA TERBARU
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUKABUMI



2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi didukung oleh sumber daya aparatur sebagai berikut:

2.2.1. Sumber Daya Aparatur / Kepegawaian

Jumlah pegawai yang sangat menunjang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi secara tentatif adalah 96 orang yang terdiri dari 76 PNS, 20 orang Tenaga Harian Lepas yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel. 2.1
Rekapitulasi pegawai Berdasarkan Jenis kelamin

NO	Sesuai Bidang Penugasan	Pegawai		Jumlah
		L	P	
1	Eselon II.b/Kepala Badan	1	-	1
2	Eselon III.a/ Sekretaris	1	-	1
3	Eselon III.b/Kepala Bidang	4	-	4
4	Eselon IV.a/ Ka. Subag & Ka. Subid	8	7	15
5	Fungsional Widyaiswara	7	1	8
6	Fungsional Arsiparis	-	2	2
7	Fungsional Analisis Kepegawaian	1	1	2
8	Pelaksana	28	15	43
9	Tenaga Harian Lepas	19	1	20
	Jumlah	69	27	96

Tabel 2.2
Rekapitulasi Keadaan Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NOMOR	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Strata 3	5
2	Strata 2	23
3	Strata 1	30
4	Diploma III	6
5	SLTA Sederajat	11
	Jumlah	76

Tabel 2.3
Keadaan Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan

NOMOR	PANGKAT	JUMLAH
1	Golongan IV	11
2	Golongan III	57
3	Golongan II	8
4	Golongan I	-
	<i>TOTAL</i>	76

2.2.2. Kelengkapan Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi adalah:

Tabel 2.4
Sarana dan Prasarana pada BKPSDM

NO	BANGUNAN	JUMLAH	SATUAN
1	Gedung Kantor BKPSDM	6	Unit
2	Gedung Widyaiswara	2	Unit
3	Gedung Kelas @40 orang	3	Unit
4	Gedung Aula @100 orang	2	Unit
5	Gedung Asrama @60 orang	20	Kamar
6	Gedung Asrama @40 orang	36	Kamar
7	Rumah Dinas	1	Unit
8	Ruang Diskusi	1	Unit
9	Ruang Kesehatan/Klinik	1	Unit
10	Mesjid	1	Unit
11	Ruang Makan @100 orang	2	Ruang
12	Perpustakaan	1	Unit
13	Ruang Instalasi Diesel	1	Unit
14	Gedung Dharma Wanita	1	Unit
15	Gedung Pos Jaga	1	Unit
16	Lapangan Olah Raga	1	Lapangan
17	Halaman Upacara / Parkir	1	Halaman

Tabel 2.5
Daftar Aset Tetap BKPSDM

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
I	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYAMANUSIA	1,651
1	ALAT BESAR	2
	- Transportable Generating Set	1

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
	- Pompa Air	1
2	KOMPUTER	236
	- Komputer Jaringan lainnya	3
	- P.C Unit	31
	- Lap Top	43
	- Note Book	31
	- Personal Komputer lainnya	9
	- Komputer Unit Lainnya	2
	- Hard Disk	15
	- peralatan mainframe lainnya (dst)	1
	- Scanner (Peralatan Mini Komputer)	7
	- Printer (Peralatan Personal Komputer)	60
	- Scanner (Peralatan Personal Komputer)	5
	- Peralatan Personal Komputer lainnya	3
	- Server	12
	- Router	5
	- Hub	1
	- Modem	1
	- Peralatan Jaringan lainnya	5
	- Peralatan Komputer lainnya	2
3.	PERALATAN OLAH RAGA	1
	- Alat Tenis Meja	1

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
4	ALAT ANGKUTAN	29
	- Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	9
	- Sepeda Motor	19
	- alat angkutan darat bermotor lainnya lainnya (dst)	1
5	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	2
	- Mesin Las Listrik	1
	- Mesin Bor Tangan	1
6	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	1,333
	- Mesin Ketik Manual Portable (11-13 Inchi)	1
	- Mesin Ketik Listrik	2
	- mesin ketik lainnya (dst)	2
	- Lemari Besi/Metal	23
	- Lemari Kayu	6
	- Rak Besi	19
	- Rak Kayu	4
	- Filing Cabinet Besi	48
	- Brandkas	1
	- Lemari Kaca	1
	- White Board	3
	- Alat Penghancur Kertas	13
	- Mesin Absensi	3

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
	- Alat Pemotong Kertas	1
	- LCD Projector/Infocus	13
	- Papan Nama Instansi	1
	- Alat Kantor Lainnya	8
	- Meja Kerja Kayu	136
	- Kursi Besi/Metal	5
	- Sice	2
	- Meja Rapat	34
	- Tempat Tidur Kayu	145
	- Meja Podium	3
	- Meja Resepsionis	3
	- Meja Tambahan	6
	- Meja Bundar	32
	- Meja 1/2 Biro	55
	- Meja Makan Besi	24
	- Kursi Rapat	50
	- Kursi Tamu	6
	- Kursi Putar	160
	- Bangku Tunggu	8
	- Kursi Lipat	181
	- Meja Komputer	3
	- Sofa	10

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
	- Meubeleur lainnya	137
	- Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	2
	- Mesin Pemotong Rumput	7
	- Alat Pembersih lainnya	3
	- Lemari Es	2
	- A.C. Window	12
	- A.C. Split	18
	- Televisi	4
	- Sound System	7
	- Wireless	8
	- Megaphone	2
	- Microphone	4
	- Unit Power Supply	1
	- Camera Video	3
	- Camera film	2
	- Tangga Aluminium	1
	- Dispenser	9
	- Handy Cam	2
	- Gordyin/Kray	1
	- Pompa Kebakaran/Portable	1
	- Meja Kerja Pejabat Eselon II	3
	- Meja Kerja Pejabat Eselon III	5

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
	- Meja Kerja Pejabat Eselon IV	3
	- Meja Kerja Pegawai Non Struktural	18
	- Meja Kerja Pejabat lain-lain	16
	- Kursi Kerja Pejabat Eselon II	8
	- Kursi Kerja Pejabat Eselon III	7
	- Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	15
	- Kursi Kerja Pejabat lainnya	7
	- Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	11
	- Buffet Kaca	2
7	ALAT STUDIO, KOMUNIKASI DAN PEMANCAR	45
	- Audio Amplifier	3
	- Microphone/Wireless MIC	9
	- Uninterruptible Power Supply (UPS)	2
	- peralatan studio audio lainnya (dst)	1
	- Tripod Camera	2
	- Film Projector	7
	- Lensa Kamera	1
	- Layar Film/Projector	2
	- Camera Digital	5
	- Camera Conference	1
	- Mesin Barcode	2
	- Facsimile	4

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
	- Wireless Amplifier	2
	- peralatan antena shf/parabola lainnya (dst)	1
	- switcher/menara antena lainnya (dst)	1
	- Power Distribution Board	1
	- Genset	1
	ALAT KEDOKTERAN DAN KESEHATAN	2
	- Alat Kesehatan Umum lainnya	2
	ALAT LABORATORIUM	1
	- Layar	1

2.3. Kinerja Pelayanan Bkpsdm Kabupaten Sukabumi

Sesuai dengan sumber daya yang dimiliki, Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia belum dapat memberikan pelayanan secara optimal. Namun demikian, upaya untuk meningkatkan pelayanan terus dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan yang tersedia dan diharapkan pada saatnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menjalankan fungsi serta misinya secara professional.

Kinerja pelayanan yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi di dasarkan pada pelaksanaan urusan wajib, dan indikator kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Gambaran kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama lima tahun sebagai berikut:

Tabel 2.7
Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi

Uraian	Anggaran Pada Tahun 2016 - 2021							Realisasi Anggaran pada Tahun 2016 - 2021							Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun 2016 - 2021					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016 (2)	2017 (3)	2018 (4)	2019 (5)	2020 (6)	2021 (7)	2016 (8)	2017 (9)	2018 (10)	2019 (11)	2020 (12)	2021 (13)	2016 (14)	2017 (15)	2018 (16)	2019 (17)	2020 (18)	2021 (19)	Anggaran (20)	Realisasi (21)	
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	825.681.400	1.141.424.479	1.335.010.100	1.329.268.350	1.348.386.1320	-	598.744.440	1.069.931.256	1.315.214.998	1.294.863.341	1.348.386.132	-	95,68	93,74	98,52	97,41	98,53	-	3.583.049.139	1.125.428.133	
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.495.493.900	1.481.253.472	1.382.960.900	1.368.095.000	424.244.800	-	1.443.151.300	1.447.909.569	1.297.528.362	1.297.963.300	-	-	96,50	97,75	93,82	94,85	98,90	-	1.230.409.614	655.745.101	
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	110.727.500	81.155.000	88.000.000	23.000.000	-	-	81.025.700	59.613.000	18.800.000	22.770.000	-	-	82,21	97,48	100	89,00	-	-	42.578.500	22.758.140	
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	132.700.000	112.341.500	112.341.500	260.542.500	60.088.800	-	117.267.042	117.267.042	92.870.869	58.873.800	-	-	88,37	83,57	88,85	98,85	98,01	-	86.590.760	86.735.012	
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	190.912.000	243.984.000	20.990.000	68.601.000	21.373.500	-	149.982.400	243.998.000	26.989.800	47.325.500	-	-	78,18	100	100	97,90	99,48	-	92.227.880	92.227.880	
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	938.577.200	-	-	-	-	-	933.495.600	-	-	-	-	-	96,48	-	-	99,35	100,00	-	60.375.300	186.699.120	
Program Pendidikan dan Pelatihan	3.062.836.000	3.603.461.800	2.252.788.800	3.232.724.100	1.135.648.600	-	3.008.298.700	3.567.946.300	2.185.082.800	1.176.740.700	1.297.987.100	-	98,22	99,01	96,99	98,27	98,87	-	187.715.440	2.210.190.560	
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	274.800.800	4.245.167.221	4.140.240.100	3.977.421.700	2.420.443.330	-	246.880.400	4.088.981.540	3.495.148.695	3.705.323.876	3.233.420.846	-	89,84	96,32	84,45	93,262	99,06	-	2.657.491.720	2.255.721.332	
Program Kepegawaian Daerah	-	-	-	-	-	5.608.915.643	-	-	-	-	-	5.445.593.763	-	-	-	-	-	-	3.011.614.6334	1.089.118.753	
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	-	-	-	-	-	13.669.351.431	-	-	-	-	-	13.625.502.636	-	-	-	-	-	-	1.121.783.129	2.725.060.527	
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	-	-	-	-	-	1.661.842.750	-	-	-	-	-	1.612.780.975	-	-	-	-	-	-	2.733.870.270	327.556.195	
																			332.368.550		

2.4. Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi mempunyai fokus sasaran yang mengacu kepada Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah di bidang pembangunan Sumber Daya Aparatur. Berdasarkan hasil analisis Eksternal dan Internal dilingkungan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi, tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Kepegawaian dijelaskan sebagai berikut:

A. Tantangan



Gambar 2.3
Tantangan BKPSDM

Tantangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi adalah faktor lingkungan (baik internal maupun eksternal) yang kurang menguntungkan dan berpotensi mempengaruhi tujuan organisasi. Berdasarkan gambar diatas, dijabarkan tantangan pengembangan pelayanan kepegawaian sebagai berikut:

- a) Perubahan zaman dengan transformasi revolusi industri yang sekarang telah mencapai tahap keempat atau Revolusi Industri 4.0 yang berbasiskan *cyber pyhsical system*, *internet of thing*, dan *biological technology*, dimana mayoritas pelayanan yang diberikan berbasis Sistem Online yang terpadu;
- b) Pandemi Covid-19 dilihat dari prespektif sosiologis, adanya pandemi COVID-19 telah merubah seluruh tatanan masyarakat dunia, salah satunya struktur sosial pada masyarakat. Mulai dari tata kelakuan (*mores*), kebiasaan (*folkways*), cara (*usage*), dan adat istiadat (*custom*) berubah dan beradaptasi untuk menghadapi perubahan ditengah wabah COVID-19;
- c) Pemberlakuan merit sistem dan pola karir memberi kesempatan bagi ASN untuk menduduki jabatan berdasarkan potensi, kompetensi dan kinerja;
- d) Assesment Center merupakan metode untuk pemetaan menggali kompetensi perilaku ASN, sehingga dapat ditemukan sumber daya potensial yang perlu dikembangkan oleh individu melalui sejumlah simulasi. Simulasi-simulasi yang diberikan bertujuan untuk mengukur kompetensi yang dibutuhkan maupun menjadi tuntutan individu dalam menjalankan peran dan tugasnya saat ini ataupun masa yang akan datang;
- e) Big Data dalam kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang demikian pesat serta pemanfaatannya secara luas menjadi unsur penting yang sangat dibutuhkan, hal ini dapat membuka peluang bagi pengelolaan, pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan atau biasa disebut *E-Government* dapat meningkatkan efesiensi, efektifitas dan akuntabilitaspenyelenggaraan pemerintahan dalam hal ini pada bidang

kepegawaian. Upaya optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi diterapkan pada pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan E-Kinerja serta pemberian pelayanan publik agar dapat diakses secara mudah dan murah;

Tantangan dan peluang dalam pengelolaan sumber daya aparatur yang dihadapi dari waktu ke waktu mengalami perubahan yang pesat seiring dengan perubahan zaman dan kondisi global dalam lingkungan, tata ruang, perilaku dan ekonomi. Hal ini berdampak pada tuntutan sosok aparatur sipil negara yang professional dan memiliki pemikiran yang visioner agar dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan dan pembangunan.

B. Peluang

Analisis terhadap lingkungan eksternal dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Sukabumi dalam rangka mendukung pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah di bidang Sumber Daya Aparatur, adapun peluang kedepan dalam Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN yaitu:

1. Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu di penuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional.

Berdasarkan peraturan Menteri PAN-RB Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Roadmap Reformasi Birokrasi, tujuan akhir dalam lima tahun

kedepan diharapkan melalui reformasi birokrasi pemerintah sudah beranjak ke tahapan pemerintahan yang berbasis kinerja dan pada tahun 2025 diharapkan pemerintahan sudah beranjak pada tatanan pemerintahan yang dinamis. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dirumuskan sasaran reformasi birokrasi antara lain: (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel; (2) Birokrasi yang efektif dan efisien; dan (3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Selanjutnya, untuk mewujudkan ketiga sasaran reformasi birokrasi tersebut, ditetapkan area-area perubahan birokrasi. Perubahan-perubahan pada area tertentu dalam lingkup birokrasi diharapkan menciptakan kondisi yang kondusif untuk mendukung pencapaian tiga sasaran reformasi birokrasi. Area-area perubahan tersebut adalah:

1. Manajemen Perubahan yang merupakan sumber dari berjalannya birokrasi yang salah satu permasalahannya adalah mental aparatur yang masih dipandang negatif oleh masyarakat pada saat ini. Diharapkan ASN semakin membangun karakter dan budaya kerjanya agar lebih berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas untuk masyarakat.
2. Deregulasi kebijakan juga dimaksudkan dengan penyederhanaan peraturan dengan mengharmonisasikan kebijakan yang selama ini menjadi sumber permasalahan dari tumpang tindihnya peraturan dan menciptakan disharmonis. Pemerintah daerah dituntut untuk mengeliminasi berbagai kebijakan/peraturan yang akan menghambat/memperlambat proses birokrasi, kecepatan dalam pemberian layanan serta perkembangan zaman dan budaya.

3. Penataan Organisasi dilakukan untuk menelaah keberadaan Lembaga. Upaya yang dilakukan adalah bentuk penyederhanaan birokrasi dengan harapan disposisi/komunikasi menjadi lebih fleksibel dan tidak tumpang tindih terkait tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintahan. Penataan Tata Laksana yakni integrasi berbagai aplikasi pendukung penyelenggaraan pemerintahan ataupun pemberian pelayanan dengan harapan tersedianya sistem informasi kepegawaian yang terpadu yang memungkinkan akses data dan informasi kepegawaian secara lengkap, akurat, dan terkini sebagai bahan pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan pelayanan, peningkatan serta pengembangan pegawai.
4. Penataan SDM Aparatur Kabupaten Sukabumi yang diharapkan dapat menjadi ASN yang professional, berintegritas dan berdaya saing tinggi. Dengan perencanaan kebutuhan/formasi jabatan didasarkan atas kebutuhan organisasi yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
5. Penguatan Akuntabilitas sebagai bentuk pertanggung jawaban penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) untuk dapat di evaluasi dan menjamin APBD yang digunakan tepat sasaran, efisien dan efektif.
6. Penguatan pengawasan dengan pembentukan Zona Integritas (ZI) adalah strategi percepatan Reformasi Birokrasi melalui pembangunan unit kerja pelayanan percontohan (Role Model) yang terbebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM) dengan fokus pada unit kerja yang mampu membangun budaya anti korupsi dan memberikan pelayanan

prima sehingga dampaknya dapat langsung dirasakan oleh masyarakat;

7. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan memberikan Pelayanan Prima dengan jaminan menghasilkan kepuasan dan memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

3.1. Identifikasi Masalah Berdasarkan Tugas Pokok Dan Fungsi Pelayanan

Isu kepegawaian yang mengemuka pada saat ini adalah persepsi masyarakat memandang bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) masih banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi dan profesionalisme yang memadai dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya terutama terkait dengan pelayanan publik.

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

Analisis yang menjadi kelemahan daerah adalah pelayanan pemerintah kepada masyarakat belum memuaskan sesuai harapan serta yang menjadi peluang daerah adalah adanya political will secara nasional untuk memajukan sumber daya manusia Indonesia melalui prioritas pembangunan pendidikan dan kesehatan. Sedangkan menjadi ancaman daerah adalah era globalisasi yang harus diikuti sesuai perkembangan oleh satuan kerja perangkat daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan perangkat daerah, sesuai tugas pokok dan fungsi adalah mengurus administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi perencanaan

pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, sanksi (punishment) dan penghargaan (reward) serta pensiun. Untuk mendukung program pembangunan pemerintah daerah selama 5 tahun kedepan, sesuai agenda dan prioritas pembangunan diantaranya. Dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD

Aspek Kajian	Capaian Kondisi saat ini	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan SKPD
		Internal (Kewenangan SKPD)	Eksternal (Diluar Kewenangan SKPD)	
1	2	3	4	5
Kualitas SDM aparatur BKPSDM	Masih rendahnya kompetensi aparatur	Kurangnya motivasi untuk mengikuti kegiatan pengembangan SDM	Kurangnya fasilitas pemberian reward bagi peserta pasca mengikuti kegiatan pengembangan SDM	<ul style="list-style-type: none"> • Rendahnya kompetensi aparatur pemerintah; • Keterbatasan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan.
<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi Sumber Daya Aparatur 	<ul style="list-style-type: none"> • Masih banyaknya pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat kepemimpinan • Kurang kompetensi aparatur pemerintah di bidang tugasnya 	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan fasilitas sarana dan prasarana; • Belum tersedianya data hasil analisis kebutuhan diklat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum dipahaminya Perda No. 16 Tahun 2016 oleh setiap SKPD; • Sulitnya diperoleh data dan informasi analisis kebutuhan diklat; • Kurangnya fasilitas pemberian reward bagi peserta pasca mengikuti diklat kedinasan. 	Tidak optimalnya pelaksanaan tupoksi sebagai badan dalam peningkatan SDM aparatur;
1. Pelayanan administrasi pegawai	Rasio SDM yang menangani pelayanan kurang seimbang	Kurangnya dukungan fasilitas pelayanan, sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan dan penataan PNS	Lemahnya penyampaian informasi secara tepat dan cepat karena jangkauan lokasi PD yang menyebar didaerah	Belum optimalnya pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP)

1	2	3	4	5
Peningkatan Disiplin dan Kinerja pegawai	Masih tingginya kasus pelanggaran kepegawaian Kurang Efektifnya Kinerja Pegawai pada Perangkat Daerah	1. Kurangnya dukungan kebijakan dalam melaksanakan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada PNS 2. Kurangnya Monitoring dan Evaluasi hasil Kinerja Pegawai	1. Belum dipahaminya aturan kepegawaian secara menyeluruh oleh setiap PNS 2. Kondisi lingkungan kerja yang kurang Kondusif	1. Tidak optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai, pengembangan dan pengawasan pegawai 2. Tidak optimalnya Kinerja Pegawai
Kualifikasi Kompetensi Pegawai sesuai Jabatan	Pengembangan karir pegawai belum optimal sesuai dengan kompetensi jabatan	Belum adanya sistem sistem pola karir yang jelas untuk dijadikan pedoman bagi pegawai	Mindset PNS terhadap karir lebih berorientasi mengajar jabatan structural dibandingkan jabatan fungsional tertentu	Belum terpenuhinya proposionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi.
Eksistensi dan citra KORPRI	Masih lemahnya peran serta KORPRI	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan sarana dan prasarana • Kurangnya dukungan anggaran • Keterbatasan SDM 	<ul style="list-style-type: none"> • Masih rendahnya jiwa Korps diantara anggota KORPRI • Masih rendahnya kompetensi dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas yang dimiliki oleh anggota KORPRI • Masih rendahnya kesejahteraan anggota KORPRI termasuk para calon Purna Bhakti • Kurangnya penghargaan (rewards) bagi anggota KORPRI yang mempunyai prestasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya SDM aparatur • Masih kurangnya sarana dan prasarana

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

Secara teoritik, perumusan rencana kerja terlebih dahulu diawali oleh proses analisis mendalam terhadap persoalan yang muncul atau diperkirakan ada dalam dinamika pencapaian visi dan misi. Oleh karenanya perumusan masalah yang telah, sedang maupun yang akan dihadapi menjadi suatu hal yang tidak

boleh dihindari, agar senantiasa dapat terjaga korelasi yang positif antara visi, misi serta kebijakan yang tepat untuk mencapai sasaran yang diharapkan.

Demikian juga, visi, misi, kebijakan yang ditetapkan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah harus selaras dan sesuai dengan visi, misi strategi dan kebijakan pemerintah kabupaten dalam hal ini Kebijakan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Pasca pemilu kepala daerah tahun 2021, Kabupaten Sukabumi telah memiliki Bupati dan Wakil Bupati yang menjadi penanggungjawab penyelenggaraan pemerintahan daerah untuk periode 2021 - 2026. Pada periode masa jabatan Pemerintah Kabupaten Sukabumi tersebut, menetapkan Visinya sebagaimana yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Sukabumi tahun 2021 - 2026. Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada, maka Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021 - 2026 adalah **“TERWUJUDNYA KABUPATEN SUKABUMI YANG RELIGIUS, MAJU, DAN INOVATIF MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA LAHIR BATIN”**.

Melalui visi serta perubahan paradigma dan kondisi yang akan dihadapi pada masa yang akan datang, diharapkan Kabupaten Sukabumi dapat lebih berperan dalam perubahan yang terjadi di lingkup regional maupun nasional.

Penjabaran makna dari Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2026 adalah :

Makna yang terkandung dalam visi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Kabupaten Sukabumi yang Religius, Maju, dan Inovatif

Pembangunan Kabupaten Sukabumi merupakan proses perubahan yang direncanakan dalam memperbaiki berbagai aspek kehidupan masyarakat guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata. Proses perubahan tersebut mencakup sistem sosial, termasuk politik, ekonomi, infrastruktur, pertahanan, pendidikan dan teknologi, kelembagaan, hingga budaya daerah. Merupakan perwujudan Pemerintah Kabupaten Sukabumi yang menjadikan

aktivitas dan nilai-nilai keagamaan sebagai pondasi utama dalam menjalankan pembangunan untuk mewujudkan keadaan masyarakat yang lebih baik secara sosial dan ekonomi, serta ditandai dengan perubahan kehidupan masyarakat yang memiliki peradabanyang lebih tinggi. Kondisi ini dimulai dengan perubahan tata kelola pemerintahan yang inovatif, profesional dan akuntabel, yang memberikan ruang bagi masyarakat untuk berkreasi dan berinovasi, sehingga dapat memanfaatkan semua potensi yang dimiliki, terutama aspek sumber daya manusia, sumber daya alam, serta posisi geostrategis Kabupaten Sukabumi yang menjadi pusat pengembangan wilayah selatan Jawa Barat serta Pulau Jawa.

2. Masyarakat Sejahtera Lahir dan Batin

Merupakan Keadaan masyarakat yang makmur secara ekonomi, sehat jiwa dan raga, serta hidup di lingkungan yang nyaman, aman dan damai. Kondisi ini dapat terwujud ketika masyarakat Kabupaten Sukabumi telah terpenuhi segala kebutuhannya baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Sehingga mampu membantu pencapaian ke empat misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, yaitu sumber daya manusia yang berdaya saing (misi 1), meningkatkan produktifitas Ekonomi (misi 2), meningkatkan konektifitas (misi 3) serta peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang baik (misi 4).

Untuk mewujudkan visi termaksud dan dalam upaya mendorong efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki, ditetapkan misi sebagai berikut :

1. *MEMBANGUN SUMBERDAYA MANUSIA YANG BERIMAN, BERBUDAYA DAN BERDAYA SAING;*
2. *MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS DAN DAYA SAING EKONOMI BERBASIS AGROBISNIS DAN PARIWISATA BERKELANJUTAN;*
3. *MENINGKATKAN KONEKTIFITAS UNTUK PERCEPATAN PERTUMBUHAN WILAYAH;*

4. *MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK YANG INOVATIF, PROFESIONAL, DAN AKUNTABEL.*

Penjelasan masing-masing dari misi di atas dijabarkan sebagai berikut:

1. Membangun Sumber Daya Manusia yang Beriman, Berbudaya dan Berdaya Saing

Sejatinya, manusia memegang peran dan menjadi motor penggerak semua komponen yang ada di dunia, sehingga manusia adalah ujung tombak dalam pengelolaan sumberdaya alam secara keseluruhan. Untuk mewujudkan Kabupaten Sukabumi yang maju, maka perlu dilakukan perubahan ke arah yang positif dengan membangun sumberdaya manusia yang handal dalam hal ketakwaan kepada Tuhan yang Maha Esa/Allah SWT, norma sosial dan budaya lokal serta mampu mencari strategi yang tepat guna memenangkan persaingan. Sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian pengelolaan sumberdaya lainnya demi pencapaian visi yang maksimal

2. Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Ekonomi Berbasis Agrobisnis dan Pariwisata Berkelanjutan.

SDM yang handal dan berdaya saing diharapkan mampu mendongkrak produktivitas dan daya saing ekonomi dengan mengoptimalkan pengelolaan seluruh potensi unggulan daerah khususnya di bidang pertanian dan pariwisata, namun tetap memperhatikan daya dukung dan daya tampung lingkungan, yang secara langsung akan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sukabumi. Peningkatan produktivitas dan nilai tambah yang saat ini paling optimal memberikan dampak turunan positif di berbagai aspek yang ujungnya pada pertumbuhan ekonomi adalah sektor pariwisata yang berkelanjutan. Pertumbuhan ini akan membuka kesempatan kerja dan lapangan usaha bagi masyarakat.

3. **Meningkatkan Konektivitas untuk Percepatan Pertumbuhan Wilayah**

Pembangunan sumberdaya manusia, pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pembangunan antar wilayah akan dapat di akselerasi jika akses penghubung antar wilayah terbangun dengan baik. Kondisi wilayah Kabupaten Sukabumi yang luas dengan topografi yang sangatberagam, menjadi tantangan dalam peningkatan konektivitas. Konektivitas wilayah ini tidak hanya terkait infrastruktur jalan, namun juga teknologi. Pembangunan infrastruktur baik *hardware* (jalan, jembatan, pelabuhan, bandara) maupun *software* (teknologi informasi dan komunikasi) akan membuka konektivitas antar wilayah di daerah. Konektivitas yang mudah dapat menurunkan biaya logistik, meningkatkan daya saing usaha dan dapat menumbuhkan kegiatan ekonomi baru. Kerja sama antar wilayah juga akan menjadi mudah sehingga pemerataan pembangunan dapat ditingkatkan.

4. **Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik yang Inovatif, Profesional dan Akuntabel**

Pelayanan Publik yang cenderung berbelit-belit, lambat, mahal dan melelahkan masih merupakan persoalan yang dikeluhkan oleh masyarakat. Kecenderungan seperti itu terjadi karena masyarakat masih diposisikan sebagai pihak yang “melayani” bukan yang dilayani. Untuk itu, dalam rangka mewujudkan visi Kabupaten Sukabumi yang maju, inovatif, sejahtera lahir batin diperlukan adanya reformasi birokrasi di tataran pemerintahan. Profesionalisme birokrasi merupakan persyaratan mutlak untuk mewujudkan *good governance*, sedangkan akuntabilitas dan transparansi birokrasi merupakan prasyarat untuk mewujudkan *clean government*. Profesionalisme dan akuntabilitas ini lebih ditekankan pada kemampuan, keterampilan dan keahlian aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparan, efektif dan efisien. Dalam rangka mewujudkan efektivitas, efisiensi dan akuntabilitas pelayanan publik

maka diperlukan aparatur pelayanan publik yang kreatif, inovatif, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang mampu membaca kebutuhan masyarakat. Inovasi pelayanan publik akan ditingkatkan dengan memanfaatkan perkembangan dunia dengan mendigitalisasi pelayanan di semua sektor (*E-Government*).

Dengan memperhatikan penjabaran Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Sukabumi di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi memiliki keterkaitan tugas dan fungsi dengan ***Misi Keempat***.

Berdasarkan uraian visi dan misi Kabupaten Sukabumi dapatlah dianalisis dan diidentifikasi program-program yang menjadi prioritas daerah ditinjau dari pelayanan, permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pencapaian visi dan misi daerah tergambar dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan SKPD Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

VISI : Terwujudnya Kabupaten Sukabumi yang Religius, Maju, dan Inovatif Menuju Masyarakat Sejahtera Lahir Batin				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1.	Misi 1 <i>Membangun Sumber Daya Manusia yang Beriman, Berbudaya dan Berdaya Saing;</i>			
	-	-	-	-
2.	Misi 2 <i>Meningkatkan Produktifitas dan Daya Saing Ekonomi Berbasis Agrobisnis dan Pariwisata Berkelanjutan;</i>			
3.	Misi 3 <i>Meningkatkan Konektifitas untuk Percepatan Pertumbuhan Wilayah</i>			
	-	-	-	-

4.	Misi 4 Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik yang Inovatif, Profesional dan Akuntabel			
	<p>1. Program Kepegawaian</p> <p>2. Program Pengembangan Sumber Daya manusia</p>	<p>1. Rendahnya kompetensi aparatur pemerintah</p> <p>2. Ketersediaan saranadan prasarana penunjang yang belum memadai;</p> <p>3. Tidak optimalnya pelaksanaan tupoksi sebagai Badan dalam pengembangan SDM aparatur;</p> <p>4. Belum optimalnya pelaksanaan Standar Operasional Prosedur(SOP);</p> <p>5. Tidak optimalnya pelaksanaan pembinaan, pegawai, pengembangan dan pengawasan kinerja pegawai;</p> <p>6. Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi;</p> <p>7. Kurangnya SDM aparatur.</p>	<p>1. Keterbatasan anggaran untuk kegiatan diklat apartur, serta pengembangan fasilitas dan sarana penunjangnya;</p> <p>2. Kurangnya motivasi untuk mengikuti kegiatan pengembangan SDM;</p> <p>3. Belum adanya sistem pola karir yang jelas;</p> <p>4. Kurangnya dukungan kebijakan dalam melaksanakan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kinerja kepada PNS;</p> <p>5. Wilayah Kabupaten Sukabumi yang luas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ketersediaan tenaga Widyaiswara yang memadai; ● Diperolehnya sertifikat penyelenggaraan diklat aparatur; ● Adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas; ● Ketersediaan aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik; ● Tersedianya Sistem Informasi kepegawaian; ● Adanya Peraturan terkait KORPRI; ● Adanya E-Kinerja dan sistem pemberian Tunjangan berbasis Merit.

3.3 Telaahan Renstra Kementerian Dan Renstra Provinsi/Kabupaten

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun, dan bersumber dari dokumen RPJMD Kabupaten Sukabumi periode 2021-2026. Sedangkan RPJMD Kabupaten Sukabumi bersumber dari RPJMD Propinsi yang tentu saja inspirasi dan sumbernya adalah RPJP Nasional dan RPJM Nasional. Dari RPJM Nasional melahirkan Renstra Kementerian yang relevan dan searah dengan Renstra Kabupaten/Kota. Dalam hal ini, Renstra BKPSDM Kabupaten Sukabumi harus relevan dan searah dengan Renstra Kementerian PAN-RB, BKN Pusat, dan Renstra LAN RI serta Renstra BKD Propinsi Jawa Barat.

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

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara.
2. Membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
4. Memperkuat kehadiran Negara dalam melakukan reformasi system penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya. Dalam agenda ini, peningkatan daya saing tenaga kerja menjadi salah satu aspek pembangunan yang sangat penting.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.

8. Melakukan revolusi karakter bangsa.
9. Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

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

A. Kementerian PAN-RB

▪ **Visi :**

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

▪ **Misi :**

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

Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan, Kementrian PANRB menetapkan lima (5) tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dalam, yaitu:

- 1) Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien;
- 2) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif;
- 3) Terwujudnya pemerintahan yang terbuka dan melayani;
- 4) Mewujudkan aparatur yang bersih, bebas KKN, dan akuntabel;
- 5) Mewujudkan aparatur Kemen PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi.

B. Badan Kepegawaian Negara (BKN)

▪ **VISI :**

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

▪ **Misi :**

1. Mengembangkan Sistem Manajemen SDM PNS;

2. Merumuskan kebijakan pembinaan PNS dan menyusun peraturan perundang-undangan kepegawaian;
3. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian;
4. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian;
5. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
6. Menyelenggarakan manajemen internal BKN. Sedangkan tujuan Rencana Strategis BKN RI adalah:
 1. Mewujudkan Manajemen Kepegawaian yang Modern;
 2. Mewujudkan Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian;
 3. Mewujudkan Manajemen Internal yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.

Dengan Sasaran Rencana Strategis BKN RI yakni:

1. Meningkatkan Efektifitas Sistem Perencanaan dan Pengembangan Kepegawaian;
2. Meningkatkan Sistem Pembinaan Kinerja yang Optimal;
3. Meningkatkan Kualitas Rumusan Perundang undanganKepegawaian;
4. Meningkatkan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi;
5. Meningkatkan Efektifitas Sistem Pengawasan dan PengendalianKepegawaian;
6. Meningkatkan Efektifitas Koordinasi Perencanaan Program,Sumber Daya, serta Pengelolaan Administrasi;
7. Meningkatkan Pemenuhan Standar dan Mutu Sarana PrasaranaKantor.

C. **BKD Provinsi Jawa Barat**

- **Visi :**

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

- **Misi :**

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

D. Renstra LAN RI

Dengan mempertimbangkan peran LAN dalam pembangunan nasional dan program reformasi birokrasi nasional, visi LAN 2020- 2024 merupakan gambaran atas kondisi, posisi, dan peran LAN dalam kedua kerangka kebijakan tersebut dirumuskan sebagai berikut.

“Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia yang Mampu menjadi Penggerak Utama dalam mewujudkan World Class Government Untuk Mendukung Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”

Tujuan strategis adalah penjabaran visi LAN dikaitkan dengan rencana sasaran nasional yang hendak dicapai dalam rangka mencapai sasaran program prioritas presiden. Adapun sasaran strategis adalah kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh LAN yang mencerminkan pengaruh (impact) yang ditimbulkan oleh adanya hasil satu atau beberapa program. Dalam perencanaan strategis 2020-2024, ukuran ketercapaian tujuan strategis LAN ditandai oleh ketercapaian indikator-indikator sasaran strategis pada tahun terakhir renstra, yaitu 2024.

Adapun tujuan Rencana Strategis LAN RI adalah sebagai berikut:

1. Menjadi institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government;
2. Mewujudkan LAN sebagai organisasi pembelajar yang berkinerja tinggi.

Sementara sasaran Rencana Strategis LAN RI adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government;
2. Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi tidak terkait secara langsung ke dalam dokumen Rencana Tata Ruang Wilayah dan dokumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis, oleh karena itu didalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 ini tidak di uraikan analisisnya.

Namun dalam rencana RPJD Provinsi Jawa Barat, wilayah Jabar Selatan khususnya daerah Pelabuhanratu akan dijadikan pusat pengembangan pemanfaatan ruang wilayah Maritim Provinsi Jawa Jawa Barat di bagian selatan, dimana Kabupaten Sukabumi diharapkan memiliki fungsi utama sebagai penunjang sistem maritim di Jabar Selatan. Kebijakan dan Strategi penataan ruang wilayah Kabupaten diantaranya adalah pengembangan sistem jaringan prasarana wilayah. Dari isu strategis tersebut sasaran yang diharapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukabumi kedepan adalah peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan data elektronik secara terintegrasi. Dengan tersedianya sistem jaringan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang baik dalam menghadapi era globalisasi.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi Periode Tahun 2021-2026 yang harus ditangani secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis daerah dilakukan dengan menggunakan Analisa SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) sebagai berikut:

Tabel 3.3
Analisis SWOT pada BKPSDM

Analisis SWOT – Strength, Weakness, Opportunities and Threats		
Faktor Internal Faktor Eksternal	Kekuatan :	Kelemahan :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Manajemen ASN 2. Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN 3. Memiliki Lembaga Penyelenggara Pelatihan /Diklat Terakreditasi B 4. Memiliki Widyaiswara/ Tenaga Pengajar 5. Memiliki Analisis Kepegawaian 6. Tersedia Dokumen RPJMD yang mendukung misi pengembangan SDM 7. Memiliki Nilai Organisasi Agile dan Komitmen Pengembangan SDM Aparatur 8. Memiliki dokumen analisis kebutuhan diklat (AKD). 9. Memiliki 9 aplikasi penunjang pengelolaan kepegawaian dan pelatihan ASN 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbatasnya alokasi anggaran pengembangan kompetensi ASN 2. Minimnya akses mengikuti pengembangan kompetensi ASN 3. Kurang lengkapnya sarana dan prasarana pengembangan kompetensi ASN 4. Belum adanya Widyaiswara pengampu pelatihan teknis dan fungsional 5. Kurang optimalnya implementasi sistem merit 6. Belum terintegritasnya data pengembangan kompetensi ASN yang berdampak terhadap rendahnya Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) 7. Kurang optimalnya penerapan Aplikasi SIMPEG
Peluang :	Strategi Peluang dan Kekuatan :	Strategi Kelemahan dan Peluang :
<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan teknologi informasi yang mendukung pengembangan kompetensi ASN; 2. Perkembangan Model/Pola Pelatihan ASN berbasis aplikasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan <i>Community of Practice</i> (CoP) Pengembangan Kompetensi ASN 2. Penguatan komitmen nilai organisasi Agile melalui 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan dan pembaharuan sarana dan prasarana pelatihan ASN 2. Optimalisasi penerapan Aplikasi SIMPEG 3. <i>Up grading</i> aplikasi

<p>3. Terbukanya Kerjasama Pengembangan Kompetensi ASN dengan Instansi/Perangkat Daerah lainnya</p> <p>4. Terjalin komunikasi dengan pengelola kepegawaian pada perangkat daerah</p> <p>5. Peningkatan kesejahteraan pegawai;</p>	<p><i>Building Learning and Commitment</i> berkelanjutan</p>	<p>pelatihan ASN dan aplikasi manajemen ASN</p> <p>4. Meningkatkan Kerjasama dengan perguruan tinggi/ Lembaga penyelenggara pelatihan, meia pers, lembaga swasta dan masyarakat;</p> <p>5. Mengoptimalkan penilaian mandiri public merit</p>
<p>Ancaman :</p> <p>1. Reformasi birokrasi dengan daya saing ASN yang semakin ketat</p> <p>2. Tuntutan terhadap kualitas penyelenggraan pelatihan yang profesional</p> <p>3. Tuntutan terhadap tata kelola kepegawaian sesuai sistem merit</p> <p>4. Tuntutan keterbukaan informasi manajemen ASN</p> <p>5. Bencana alam dan non alam</p>	<p>Strategi Ancaman dan Kekuatan:</p> <p>1. Penerapan <i>Corporate University</i> (Corpu) BKPSDM</p> <p>2. Inovasi penyelenggaraan pelatihan ASN Inovasi pengelolaan manajemen ASN</p>	<p>Strategi Kelemahan dan Ancaman:</p> <p>1. Keterbukaan Informasi public mengenai penyelenggaraan pelatihan ASN dan manaemen ASN</p> <p>2. Perubahan mind-set, culture-set dan prilaku birokrasi dari orientasi dilayani ke paradigma melayani</p> <p>3. Pengiriman pegawai dalam pelatihan teknis dan fungsional</p>

Dari hasil analisis penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi sehingga mendapat kesimpulan sebagai berikut:

“Isu strategis SDM aparatur Kabupaten Sukabumi adalah rendahnya Indeks Profesionalitas ASN pada dimensi kualifikasi dan kompetensi”



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penetapan tujuan dan sasaran merupakan tahap terpenting dalam perencanaan pembangunan dan akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah. Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan suatu tingkatan prioritas tertinggi dalam rumusan kebijakan pada perencanaan pembangunan jangka menengah daerah.

Tujuan pembangunan adalah penjabaran atau implementasi dari pernyataan visi dan misi yang menunjukkan hasil akhir jangka waktu tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tujuan adalah suatu pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab seluruh isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah. Pernyataan tujuan harus menunjukkan suatu kondisi optimal yang ingin dicapai dimasa datang dan juga diselaraskan dengan amanat pembangunan nasional.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yaitu hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Kabupaten Sukabumi dari masing-masing tujuan dalam rumusan yang lebih spesifik dan terukur dalam suatu indikator beserta targetnya. Sasaran dinyatakan sesuai indikator secara spesifik, fokus, terukur, dan dapat dicapai dengan indikator kinerja atau tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran yang akan diwujudkan selama 5 (lima) tahun pelaksanaan pembangunan jangka menengah.

Selanjutnya, sasaran dipisahkan menjadi sasaran makro dan sasaran spesifik pembangunan daerah sebagai arsitektur kinerja 'impact' yang saling

terhubung dimana sasaran makro merupakan lagging indikator yang dipicu oleh sasaran spesifik sebagai leading indikator. Dengan demikian, sasaran makro pembangunan merupakan representasi langsung keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan daerah yang sekaligus menjadi indikator utama pencapaian pembangunan jangka menengah Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan visi dan misi, maka sasaran pembangunan Kabupaten Sukabumi selama periode pembangunan 2021 - 2026 dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Terwujudnya Masyarakat yang Mandiri Melalui Pembinaan Sejak Dini dalam Lingkungan yang Religius;
2. Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat Berbasis Agrobisnis dan Pariwisata Berkelanjutan;
3. Meningkatnya Pertumbuhan Infrastruktur Daerah yang Berkualitas;
4. Terwujudnya Sistem Pemerintahan yang Akuntabel dan Melayani;

Berdasarkan tujuan pembangunan daerah sebagai representasi visi dan misi pembangunan jangka menengah Kabupaten Sukabumi diatas tujuan jangka menengah yang yang relevan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yakni tujuan ke 4, yaitu: Terwujudnya Sistem Pemerintahan yang Akuntabel dan Melayani.

Guna mewujudkan reformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang bersih dan profesional, maka sasaran pembangunan yang harus dicapai adalah:

- a. Meningkatnya Pengamalan Nilai-Nilai Keagamaan Dalam Kehidupan Bermasyarakat;
- b. Meningkatnya Kualitas Kesehatan Masyarakat dan Jangkauan Pelayanan Kesehatan;
- c. Meningkatnya Pengarusutamaan Gender dan Perlindungan Anak;
- d. Meningkatnya Aksesibilitas dan Mutu Pendidikan;
- e. Menurunnya Tingkat Kemiskinan;

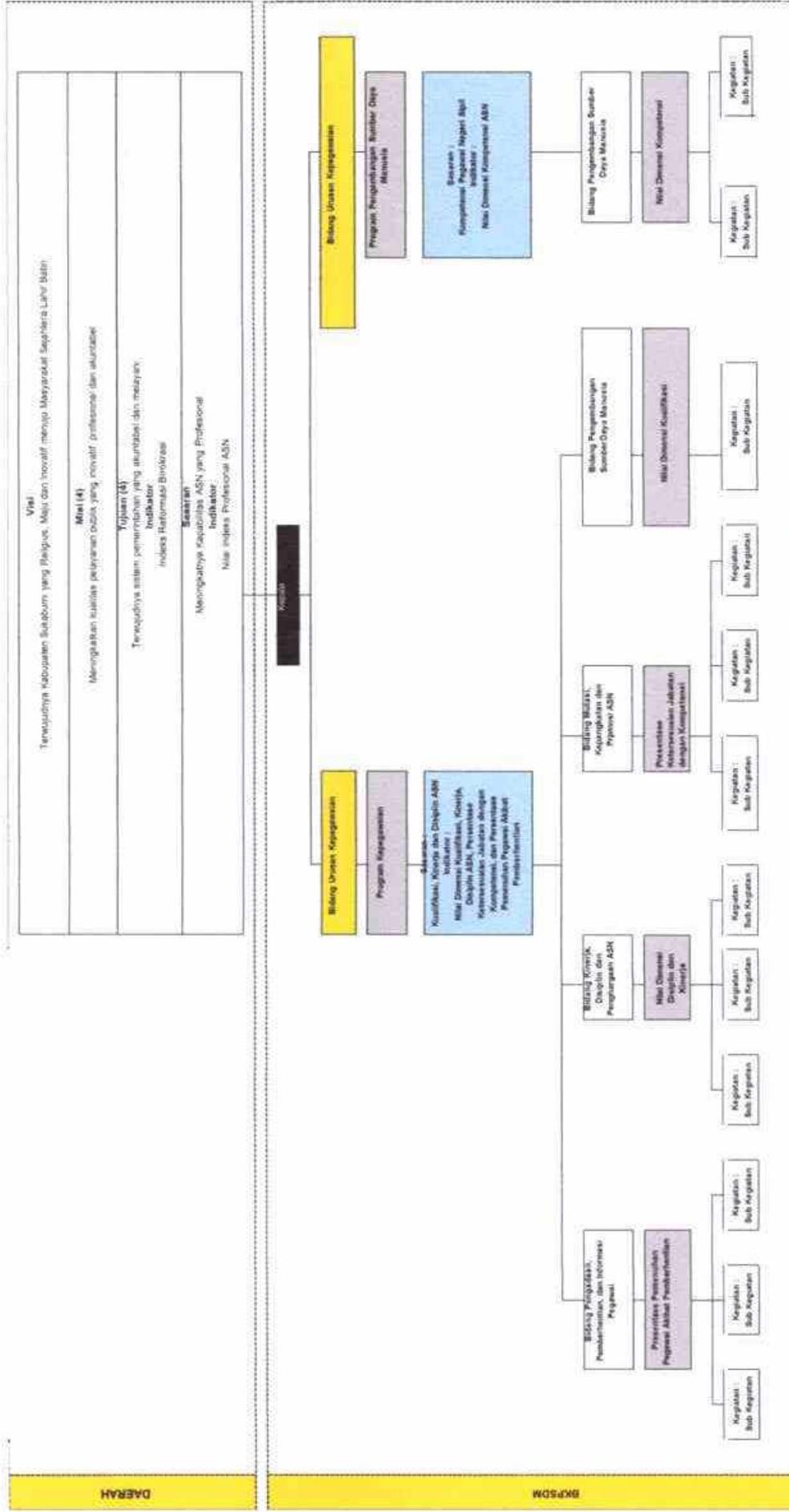
- f. Meningkatnya Pelestarian dan Pengembangan Budaya Lokal;
- g. Menurunnya Tingkat Pengangguran;
- h. Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi dan Ketahanan Pangan Melalui Sektor Pertanian, Kelautan dan Perikanan;
- i. Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Sektor Pariwisata;
- j. Meningkatnya Pertumbuhan Investasi Daerah Sektor Agribisnis dan Pariwisata;
- k. Meningkatnya Skala Usaha Pelaku Ekonomi;
- l. Meningkatnya Kualitas Lingkungan Hidup;
- m. Meningkatnya Luas Cakupan Wilayah Komunikasi Dan Informatika Daerah;
- n. Meningkatnya Kualitas Infrastruktur;
- o. Meningkatnya Kondisi Sarana Dan Prasarana Dasar Pemukiman;
- p. Meningkatnya Kinerja Layanan Transportasi;
- q. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional dan Akuntabel
- r. Meningkatnya Inovasi Daerah;

Keterkaitan antara visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2026 yang dikaitkan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- Misi 4 : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik yang Inovatif, Profesional dan Akuntabel
- Tujuan : Terwujudnya Sistem Pemerintahan yang Akuntabel dan Melayani
- Sasaran : Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional dan Akuntabel

GAMBAR 4.1

Struktur Organisasi BKPSDM Berdasarkan Jenis Urusan



Indikator Kinerja:

1. Indeks Profesional ASN

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Pengukuran Indeks Profesionalitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Adapun dalam pengukuran tersebut menggunakan Standar Profesionalitas ASN sebagai kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

1. Dimensi Kualifikasi

- Diperhitungkan dengan nilai bobot 25% dari keseluruhan pengukuran;
- Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi:
 - a. Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
 - b. Pendidikan S-2 (Strata Dua);
 - c. Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
 - d. Pendidikan D-III (Diploma Tiga);
 - e. Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat; dan
 - f. Di bawah SLTA
- Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
 - b. Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua)

- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu) /D-IV (Diploma Empat);
- d. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- e. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan f. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

2. Dimensi Kompetensi

- Diperhitungkan dengan nilai bobot 40% dari keseluruhan pengukuran
- Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:
 - a. Diklat Kepemimpinan;
 - b. Diklat Fungsional;
 - c. Diklat Teknis; dan
 - d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.
- Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan;
 - b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.
- Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
 - b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.
- Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
 - b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
 - c. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - Instrumen Pengukuran pada seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan

pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/ workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;

b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;

c. Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/ workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.

- Keikutsertaan dalam seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya

3. Dimensi Kinerja

- Diperhitungkan dengan nilai bobot 30% dari keseluruhan pengukuran,;
- Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut:
 - a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
 - b. Perilaku Kerja Pegawai (PKP).
- Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai

kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1D(satu) tahun terakhir;

- b. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- e. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir

4. Dimensi Disiplin

- Diperhitungkan dengan nilai bobot 5% dari keseluruhan pengukuran.
- Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
- d. Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - b. Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;

- c. Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
 - d. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.
- Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud tersebut yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

Untuk memberikan gambaran terhadap sinergitas dan konsistensi antara tujuan dan sasaran jangka menengah pelayan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi dapat dilihat pada table 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUKABUMI

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Pada Tahun Ke -					
				Tahun-1 (2021)	Tahun-2 (2022)	Tahun-3 (2023)	Tahun-4 (2024)	Tahun-5 (2025)	Tahun-6 (2026)
1.	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Inovatif, Profesional, Akuntabel	Meningkatnya kapabilitas ASN yang professional	Indeks Profesional ASN	51	60	66	71	75	78

Dari matrik tujuan, dan sasaran jangka menengah tersebut, yang menjadi Indikator Kinerja Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Indikator Kinerja Program
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sukabumi

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	FORMULASI	PENANGGUNG JAWAB
1	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Dimensi Kualifikasi	Rata-rata nilai dimensi kualifikasi ASN Kabupaten Sukabumi	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Persentase Pemenuhan Pegawai Akibat Pemberhentian	Jumlah Pemberhentian Pegawaix100% Jumlah Pengadaan Pegawai	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN
		Persentase Ketersesuaian Jabatan dengan Kompetensi	Jumlah pejabat yang sesuai kompetensix100% Jumlah jabatan di Kabupaten Sukabumi	Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi ASN
		Nilai Dimensi Disiplin dan Kinerja	Jumlah rata-rata nilai dimensi disiplin + Jumlah rata-rata nilai dimensi kinerja ASN Kabupaten Sukabumi	Bidang Kinerja, Disiplin, dan Penghargaan ASN
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai Dimensi Kompetensi	Jumlah rata-rata nilai dimensi kompetensi ASN Kabupaten Sukabumi	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan cara dan arah tindakan yang diambil oleh BKPSDM Kabupaten Sukabumi untuk mencapai tujuan dan sasaran. Dalam merumuskan strategi dan kebijakan, perlu mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh.

5.1 Strategi

Rumusan strategi menunjukkan langkah dan keinginan yang kuat dari pemerintah daerah dalam menciptakan nilai tambah (*value added*) perencanaan bagi para pemangku kepentingan pembangunan daerah. Strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program- program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi dalam sasaran RPJMD. Rumusan strategi dijadikan salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai.

Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi, tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan, program dan kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu, strategi yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Sukabumijuga harus disesuaikan dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Pemerintah Kabupaten Sukabumi yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026

Dari Penjelasan diatas, berikut ini adalah strategi yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Sukabumi:

1. Peningkatan Kompetensi Teknis dan Manajerial ASN;
2. Peningkatan Kualifikasi ASN;

3. Peningkatan Kinerja ASN;
4. Peningkatan Disiplin ASN;
5. Penyempurnaan Manajemen ASN
6. Integrasi Sistem Kepegawaian Kabupaten dengan Sistem Pusat dan Provinsi Jawa Barat.

5.2 Arah Kebijakan

Arah kebijakan merupakan instrumen langkah-langkah dalam perencanaan yang memberikan panduan kepada pemerintah daerah agar lebih terarah dalam menentukan dan mencapai tujuan pembangunan. Arah kebijakan pembangunan jangka menengah daerah merupakan pedoman dalam menentukan tahapan dan prioritas pembangunan lima tahunan guna mencapai sasaran RPJMD secara bertahap. Tahapan dan prioritas yang ditetapkan mencerminkan urgensi permasalahan dan isu strategis yang hendak diselesaikan namun tetap selaras dengan pengaturan waktu. Penekanan prioritas pada setiap tahapan berbeda-beda namun memiliki kesinambungan dari satu periode ke periode lainnya dalam rangka mencapai sasaran tahapan lima tahunan dalam RPJMD.

Di samping itu, arah kebijakan juga dimaksudkan untuk memberikan jawaban atas permasalahan dan isu-isu strategis pembangunan kewilayahan. Analisis permasalahan dan isu-isustrategis kewilayahan akan menjadi basis utama dari rumusan arah kebijakan pembangunan kewilayahan untuk memberikan prioritas terkait pemerataan pembangunan dan penciptaan daerah-daerah unggulan. Fokus kebijakan kewilayahan harus dipedomani bersama antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota termasuk SKPD yang terlibat di dalamnya.

Adapun Kebijakan yang dirumuskan oleh BKPSDM Kabupaten Sukabumi yakni:

1. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana BKPSDM;
2. Penyelenggaraan kegiatan kepegawaian dan pengembangan kompetensi teknis/manajerial sumber daya manusia;
3. Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

4. Evaluasi Kinerja Pegawai Secara riil dan berkala;
5. Pembinaan ASN terhadap Kode Etik dan Disiplin ASN;
6. Peningkatan kapasitas dan kualitas BKPSDM;
7. Penyempurnaan Sistem Merit pada Manajemen ASN;
8. Peningkatan Kompetensi Aparatur Melalui Penjenjangan Pendidikan Lanjutan; dan
9. Penyusunan Kebijakan Sistem Informasi ManajemenKepegawaian yang terintegrasi.

Untuk dapat memberikan gambaran yang komprehensif terhadap tujuan, sasaran, Strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya mewujudkan visi serta misi Kabupaten Sukabumi sebagaimana dikemukakan, dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : Terwujudnya Kabupaten Sukabumi yang Religius, Maju dan Inovatif menuju Masyarakat Sejahtera Lahir Batin				
MISI 4 : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik yang Inovatif, Profesional dan Akuntabel				
Tujuan	Sasaran	Indikator	Strategi	Kebijakan
Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Inovatif, Profesional, Akuntabel	1. Meningkatkan Profesionalisme ASN	1. Indeks Profesionalisme ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Kompetensi Teknis/Manajerial ASN 2. Peningkatan Kualifikasi ASN 3. Peningkatan Disiplin ASN 4. Peningkatan Kinerja ASN 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana BKPSDM 2. Penyelenggaraan kegiatan kepegawaian dan pengembangan kompetensi teknis/manajerial sumber daya manusia

Tujuan	Sasaran	Indikator	Strategi	Kebijakan
			5. Penyempurnaan Manajemen ASN 6. Integrasi Sistem Kepegawaian dengan Sistem Pusat dan Provinsi	3. Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia 4. Evaluasi Kinerja Pegawai Secara riil dan berkala 5. Pembinaan ASN terhadap Kode Etik dan Disiplin ASN 6. Peningkatan kapasitas dan kualitas BKPSDM 7. Penyempurnaan Sistem Merit pada Manajemen ASN 8. Peningkatan Kompetensi Aparatur Melalui Penjurangan dan Pendidikan Lanjutan 9. Penyusunan Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 serta Peraturan Kementerian Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang selanjutnya dijelaskan pada Keputusan Menteri Dalam Negeri (Kepmendagri) Nomor 050-3708 tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi melaksanakan 2 Urusan yakni: **Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan Pelatihan**. Dari 2 Urusan tersebut dijabarkan kedalam 3 (tiga) program yaitu melingkupi: 1 (satu) program berkenaan dengan tugas pemerintahan dan pelayanan yaitu **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah** dan 2 (dua) program berkenaan dengan pelaksanaan pembangunan, yaitu **Program Kepegawaian dan Program Sumber Daya Manusia**. Program akan diimplementasikan ke berbagai Kegiatan sesuai dengan Peraturan terkait dan dilaksanakan dalam kurun waktu lima tahun.

6.1 Program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

6.1.1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Program ini dilaksanakan dalam upaya menjamin keberlangsungan serta kesinambungan operasional, pengelolaan administrasi keuangan, peningkatan sumber daya aparatur BKPSDM, pelayanan publik serta evaluasi dan pelaporan capaian kinerja sebagai bagian dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rincian Kegiatan dan Sub Kegiatan yang termasuk dalam Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah adalah sebagai berikut:

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- a) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- b) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD;
- c) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD;
- d) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD;
- e) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD;
- f) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
- g) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

- a) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD;
- b) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD;
- c) Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran;
- d) Penyediaan Gaji dan Tunjangan Pegawai;
- e) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD;
- f) Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD;
- g) Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan.

3) Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

- a) Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD;
- b) Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD;
- c) Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD;
- d) Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD.

4) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

- a) Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya;
- b) Pemulangan Pegawai yang Pensiun;
- c) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi;
- d) Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan;
- e) Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan.

5) Administrasi Umum Perangkat Daerah

- a) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
- b) Penyediaan Peralatan Rumah Tangga;
- c) Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
- d) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
- e) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
- f) Fasilitasi Kunjungan Tamu;
- g) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
- h) Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD.

6) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang

Urusan Pemerintah Daerah

- a) Pengadaan Mebel;
- b) Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
- c) Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya;
- d) Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

7) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
- b) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.

8) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

- a) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
- b) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
- c) Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya;
- d) Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya;
- e) Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.

Selain satu program berkenaan dengan tugas pemerintahan dan pelayanan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 2 (dua) program yang berkenaan dengan pelaksanaan pembangunan (program utama) yaitu :

6.1.2 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sebagaimana dimaklumi bahwa kinerja aparatur pemerintah sampai saat ini masih dinilai kurang baik oleh masyarakat, baik dari sikap perilaku maupun kompetensinya. Salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja aparatur adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan tugas.

Pada dasarnya lembaga pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai lembaga pembelajaran sementara (*temporary learning institution*), sedangkan lembaga tempat bekerja adalah lembaga pembelajaran permanen.

Sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya

untuk bekerja secara profesional sehingga mampu menghasilkan alumni yang berkualitas. Saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi telah memperoleh akreditasi untuk penyelenggaraan Diklat Prajabatan dan Diklatpim TK IV. Untuk mengefektifkan status akreditasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan berupaya menjalin kerjasama dengan pemerintah daerah lain dalam penyelenggaraan diklat. Rincian Kegiatan dan Sub Kegiatan yang termasuk dalam Program Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

A. Program Pendidikan dan Pelatihan

1) Pengembangan Kompetensi Teknis

- a) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
- b) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
- c) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.

2) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- a) Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota;
- b) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan

- Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan;
- c) Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar;
 - d) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

6.1.3 Program Kepegawaian Daerah

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategis, maka langkah operasionalnya harus dituangkan kedalam program, kegiatan sampai pada sub kegiatan yang mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sukabumi, Visi dan Misi bupati terpilih serta Rencana Jangka Menengah Pemerintah Daerah, dengan demikian mampu memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Melalui program ini diharapkan pelayanan kepegawaian, manajemen kepegawaian serta pengembangan karir pegawai dilaksanakan berdasarkan kebutuhan bukan keinginan, sehingga sesuai dengan sasaran yang diinginkan yaitu meningkatkan kualitas dan kompetensi aparatur. Manajemen ASN yang baik akan menciptakan efektifitas dan efisiensi dalam upaya percepatan pembangunan serta dalam upaya mewujudkan Visi dan Misi Bupati Kabupaten Sukabumi Terpilih yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi. Rincian Kegiatan dan Sub Kegiatan yang termasuk dalam Program Kepegawaian adalah sebagai berikut:

A. Program Kepegawaian Daerah

1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- a) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
- b) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan ASN dan PPPK;
- c) Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
- d) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
- e) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
- f) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

2) Mutasi dan Promosi ASN

- a) Pengelolaan Mutasi ASN;
- b) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
- c) Pengelolaan Promosi ASN.

3) Pengembangan Kompetensi ASN

- a) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
- b) Pengelolaan Assesment Center;
- c) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
- d) Pembinaan Jabatan Fungsional ASN;
- e) Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan

4) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- a) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- b) Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai;
- c) Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai;
- d) Pembinaan Disiplin ASN;
- e) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin;
- f) Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

Target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk lima tahun kedepan (2021 – 2026) beserta proyeksi pagu indikatif disusun dalam bentuk matrik sebagaimana terlampir, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Renstra ini, yaitu sebagai berikut :

No	Kategori	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Bentuk Keluaran	Unit Ukur	2021					2022					2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100	2101	2102	2103	2104	2105	2106	2107	2108	2109	2110	2111	2112	2113	2114	2115	2116	2117	2118	2119	2120	2121	2122	2123	2124	2125	2126	2127	2128	2129	2130	2131	2132	2133	2134	2135	2136	2137	2138	2139	2140	2141	2142	2143	2144	2145	2146	2147	2148	2149	2150	2151	2152	2153	2154	2155	2156	2157	2158	2159	2160	2161	2162	2163	2164	2165	2166	2167	2168	2169	2170	2171	2172	2173	2174	2175	2176	2177	2178	2179	2180	2181	2182	2183	2184	2185	2186	2187	2188	2189	2190	2191	2192	2193	2194	2195	2196	2197	2198	2199	2200	2201	2202	2203	2204	2205	2206	2207	2208	2209	2210	2211	2212	2213	2214	2215	2216	2217	2218	2219	2220	2221	2222	2223	2224	2225	2226	2227	2228	2229	2230	2231	2232	2233	2234	2235	2236	2237	2238	2239	2240	2241	2242	2243	2244	2245	2246	2247	2248	2249	2250	2251	2252	2253	2254	2255	2256	2257	2258	2259	2260	2261	2262	2263	2264	2265	2266	2267	2268	2269	2270	2271	2272	2273	2274	2275	2276	2277	2278	2279	2280	2281	2282	2283	2284	2285	2286	2287	2288	2289	2290	2291	2292	2293	2294	2295	2296	2297	2298	2299	2300	2301	2302	2303	2304	2305	2306	2307	2308	2309	2310	2311	2312	2313	2314	2315	2316	2317	2318	2319	2320	2321	2322	2323	2324	2325	2326	2327	2328	2329	2330	2331	2332	2333	2334	2335	2336	2337	2338	2339	2340	2341	2342	2343	2344	2345	2346	2347	2348	2349	2350	2351	2352	2353	2354	2355	2356	2357	2358	2359	2360	2361	2362	2363	2364	2365	2366	2367	2368	2369	2370	2371	2372	2373	2374	2375	2376	2377	2378	2379	2380	2381	2382	2383	2384	2385	2386	2387	2388	2389	2390	2391	2392	2393	2394	2395	2396	2397	2398	2399	2400	2401	2402	2403	2404	2405	2406	2407	2408	2409	2410	2411	2412	2413	2414	2415	2416	2417	2418	2419	2420	2421	2422	2423	2424	2425	2426	2427	2428	2429	2430	2431	2432	2433	2434	2435	2436	2437	2438	2439	2440	2441	2442	2443	2444	2445	2446	2447	2448	2449	2450	2451	2452	2453	2454	2455	2456	2457	2458	2459	2460	2461	2462	2463	2464	2465	2466	2467	2468	2469	2470	2471	2472	2473	2474	2475	2476	2477	2478	2479	2480	2481	2482	2483	2484	2485	2486	2487	2488	2489	2490	2491	2492	2493	2494	2495	2496	2497	2498	2499	2500	2501	2502	2503	2504	2505	2506	2507	2508	2509	2510	2511	2512	2513	2514	2515	2516	2517	2518	2519	2520	2521	2522	2523	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530	2531	2532	2533	2534	2535	2536	2537	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578	2579	2580	2581	2582	2583	2584	2585	2586	2587	2588	2589	2590	2591	2592	2593	2594	2595	2596	2597	2598	2599	2600	2601	2602	2603	2604	2605	2606	2607	2608	2609	2610	2611	2612	2613	2614	2615	2616	2617	2618	2619	2620	2621	2622	2623	2624	2625	2626	2627	2628	2629	2630	2631	2632	2633	2634	2635	2636	2637	2638	2639	2640	2641	2642	2643	2644	2645	2646	2647	2648	2649	2650	2651	2652	2653	2654	2655	2656	2657	2658	2659	2660	2661	2662	2663	2664	2665	2666	2667	2668	2669	2670	2671	2672	2673	2674	2675	2676	2677	2678	2679	2680	2681	2682	2683	2684	2685	2686	2687	2688	2689	2690	2691	2692	2693	2694	2695	2696	2697	2698	2699	2700	2701	2702	2703	2704	2705	2706	2707	2708	2709	2710	2711	2712	2713	2714	2715	2716	2717	2718	2719	2720	2721	2722	2723	2724	2725	2726	2727	2728	2729	2730	2731	2732	2733	2734	2735	2736	2737	2738	2739	2740	2741	2742	2743	2744	2745	2746	2747	2748	2749	2750	2751	2752	2753	2754	2755	2756	2757	2758	2759	2760	2761	2762	2763	2764	2765	2766	2767	2768	2769	2770	2771	2772	2773	2774	2775	2776	2777	2778	2779	2780	2781	2782	2783	2784	2785	2786	2787	2788	2789	2790	2791	2792	2793	2794	2795	2796	2797	2798	2799	2800	2801	2802	2803	2804	2805	2806	2807	2808	2809	2810	2811	2812	2813	2814	2815	2816	2817	2818	2819	2820	2821	2822	2823	2824	2825	2826	2827	2828	2829	2830	2831	2832	2833	2834	2835	2836	2837	2838	2839	2840	2841	2842	2843	2844	2845	2846	2847	2848	2849	2850	2851	2852	2853	2854	2855	2856	2857	2858	2859	2860	2861	2862	2863	2864	2865	2866	2867	2868	2869	2870	2871	2872	2873	2874	2875	2876	2877	2878	2879	2880	2881	2882	2883	2884	2885	2886	2887	2888	2889	2890	2891	2892	2893	2894	2895	2896	2897	2898	2899	2900	2901	2902	2903	2904	2905	2906	2907	2908	2909	2910	2911	2912	2913	2914	2915	2916	2917	2918	2919	2920	2921	2922	2923	2924	2925	2926	2927	2928	2929	2930	2931	2932	2933	2934	2935	2936	2937	2938	2939	2940	2941	2942	2943	2944	2945	2946	2947	2948	2949	2950	2951	2952	2953	2954	2955	2956	2957	2958	2959	2960	2961	2962	2963	2964
----	----------	--------------	-------------------	-----------------	-----------	------	--	--	--	--	------	--	--	--	--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi.

Indikator kinerja rencana strategis merupakan sasaran capaian kinerja yang diharapkan dari implementasi tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penjabaran dari RPJMD Kabupaten Sukabumi, khususnya yang terkait dengan upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia baik aparatur pemerintah daerah. Secara umum sasaran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman dan perkembangan teknologi, sasaran capaian kinerja yang hendak dicapai adalah sebagai *central of excellent* menjadikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BKPSDM Kabupaten Sukabumi telah menetapkan Indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan di capai oleh BKPSDM Kabupaten Sukabumi dalam 5 (Lima) tahun mendatang yaitu adalah ***Indeks Profesionalisme ASN***

Indikator kinerja dimaksud didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang kemudia di jabarkan kedalam 3 (Tiga) Program prioritas menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pendidikan dan Pelatihan

Untuk memberikan gambaran capaian kinerja program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap sasaran RPJMD 2021-2026 sebagaimana tersaji dalam Tabel 6.1 sebagai berikut :

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi

Indikator Kinerja Utama	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		(8)	(9)
Index Profesional ASN	51 Nilai	51	60	66	71	75	78	75 Nilai

Indeks Profesionalisme ASN dijabarkan definisi operasionalnya sebagai berikut:

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. **Pengukuran Indeks Profesionalitas** merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Adapun dalam pengukuran tersebut menggunakan Standar Profesionalitas ASN sebagai kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Selain itu, BKPSDM Kabupaten Sukabumi juga memiliki IKK (Indikator Kinerja Kunci) yang menjadi tolak ukur dalam penilaian LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah) sebagai berikut:

Tabel 7.2
Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi

Indikator Kinerja Kunci	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
	Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	Tahun 6	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah Dasar (%) (PNS Tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	192,8 %	195	196	196	197	197	198	198 %
Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS Tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	9,66 %	10	11	11	12	12	13	13 %
Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	100 %	100	100	100	100	100	100	100 %

2. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 merupakan indikator dalam proses evaluasi laporan pelaksanaan atas kinerja lima tahunan dan satu tahunan, sehingga dapat mengurangi resiko pelaksanaan kegiatan yang menyimpang dari upaya mewujudkan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Sukabumi terpilih periode 2021-2026 sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan kaidah-kaidah diatas diperlukan komitmen yang kuat, tekad yang bulat dan kesungguhan yang tanpa cacat yang dibalut dalam rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, fungsi, kewenangan serta peran masing-masing sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat mewujudkan cita-cita Daerah yang diharapkan.

Pada akhirnya keberhasilan/ketidakberhasilan pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Sukabumi, sangat tergantung pada partisipasi aktif seluruh lapisan masyarakat dan seluruh pemangku kepentingan, serta sikap mental, tekad, semangat, dan ketaatan azas para penyelenggara pemerintah daerah. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi langkah kita dalam melaksanakan agenda pembangunan menuju **“TERWUJUDNYA KABUPATEN SUKABUMI YANG RELIGIUS, MAJU, DAN INOVATIF MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA LAHIR BATIN”**.

Sukabumi, 31 Januari 2022
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUKABUMI



Ir. H. Dadang Budiman, M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19630503 198803 1 008