



RANCANGAN AKHIR PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDUNG TAHUN 2018 - 2023

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDUNG**

 **JL. WASTUKENCANA NO. 2 KOTA BANDUNG**
 **022 - 420 6190**
 **BKPSDM@BANDUNG.GO.ID**

 **BKPSDM.BDG**
 **BKPSDM_BDG**
 **BKPSDM.BANDUNG.GO.ID**



PEMERINTAH KOTA BANDUNG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Wastukencana No. 2 Telp. (022) 4206190 Fax. (022) 4206190 Bandung

K E P U T U S A N

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Nomor : TU.01.02 / 15381 - BKPSDM / XII / 2021

T E N T A N G

PENETAPAN PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2018 - 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Menimbang :

- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 342 ayat (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri 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, Perubahan RPJMD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman RKPD dan Perubahan Renstra Perangkat Daerah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, perlu ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;

7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. 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;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 07 Tahun 2006 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung;
19. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 07 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan serta Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2009;
20. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025;
21. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 03 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung

Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung;

22. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2018-2023;
23. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 20 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- PERTAMA : Penetapan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023;
- KEDUA : Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023 sebagaimana Diktum Pertama merupakan landasan bagi unit kerja di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan Program dan Kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yang telah ditetapkan;
- KETIGA : Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023 dijadikan bahan acuan dalam evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- KEEMPAT : Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023 sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini;
- KELIMA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Bandung

Pada tanggal : 7 Desember 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Ir. H. ADI JUNJUNAN MUSTAFA, M.Sc
Pembina Tingkat I
NIP. 19680628 198812 1 001



PEMERINTAH KOTA BANDUNG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Wastukencana No. 2 Telp. (022) 4206190 Fax. (022) 4206190 Bandung

K E P U T U S A N

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Nomor : TU.01.02/2975-BKPSDM/IV/2021

T E N T A N G

PEMBENTUKAN TIM RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PERUBAHAN BADAN
KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2018 - 2023

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Menimbang :

- a. bahwa dalam rangka mengarahkan pelaksanaan program-program pembangunan guna terwujudnya tujuan pembangunan daerah yang merupakan bagian integral dari pembangunan daerah Kota Bandung, perlu adanya Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2018-2023;
- b. bahwa sehubungan dengan maksud tersebut pada Peraturan Menteri Dalam Negeri 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, maka perlu dibentuk Tim Penyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Tahun 2018-2023.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;

6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. 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;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 07 Tahun 2006 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung;
19. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 07 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan serta Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2009;
20. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025;

21. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 03 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung;
22. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2018-2023;
23. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 20 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- KESATU** : PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDUNG TAHUN 2018-2023;
- KEDUA** : Membentuk Tim Penyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Tahun 2018-2023, dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini;
- KETIGA** : Lingkup tugas Tim Penyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Tahun 2018-2023, adalah sebagai berikut :
1. Mengkaji dan mengevaluasi Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 termasuk capaian kemajuannya;
 2. Mempelajari misi dan perencanaan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 3. Mengkaji seluruh peraturan, pedoman dan petunjuk serta dokumen lainnya yang terkait dengan penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023;
 4. Mengidentifikasi, mengumpulkan dan mengolah data yang diperlukan untuk menyusun Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023;
 5. Melakukan diskusi untuk memperoleh masukan dari pihak terkait lainnya demi kesempurnaan Perubahan Renstra;
 6. Menyusun Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023.
- KEEMPAT** : Tim Penyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra), bertanggung jawab terhadap penyusunan Perubahan Renstra

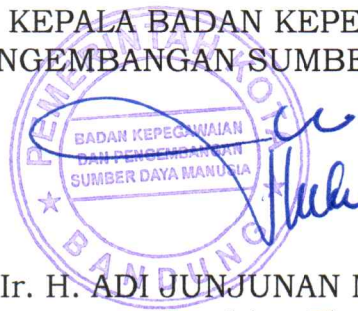
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Tahun 2018-2023.

Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bandung

Pada tanggal : 14 April 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Ir. H. ADI JUNJUNAN MUSTAFA, M.Sc
Pembina Tingkat I
NIP. 19680628 198812 1 001

Lampiran : Surat Kepala Badan
Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Nomor : TU.01.02/2975-BKPSDM/IV/2021
Tanggal : 14 April 2021

**SUSUNAN TIM PENYUSUN PERUBAHAN RENSTRA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDUNG
TAHUN 2018-2023**

Penanggungjawab : Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Ketua : Sekretaris Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Sekretaris : Kepala Sub Bagian Program
Kesekretariatan : 1. Penyusun Program Anggaran dan
Pelaporan
2. Pengelola Program dan Kegiatan
Anggota : 1. Kepala Bidang Pengadaan,
Pemberhentian dan Informasi
Kepegawaian
2. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
3. Kepala Bidang Pengembangan
Kompetensi Aparatur
4. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur
dan Penghargaan
5. Kepala Sub Bagian Keuangan
6. Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian
7. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan
Pemberhentian
8. Kepala Sub Bidang Data dan Arsip
Kepegawaian
9. Kepala Sub Bidang Sistem Informasi
Manajemen Kepegawaian
10. Kepala Sub Bidang Mutasi
11. Kepala Sub Bidang Kepangkatan
12. Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier
13. Kepala Sub Bidang Pengembangan
Kompetensi
14. Kepala Sub Bidang Pelatihan Teknis
15. Kepala Sub Bidang Pelatihan
Pencujangan dan Serifikasi
16. Kepala Sub Bidang Disiplin ASN
17. Kepala Sub Bidang Penghargaan
18. Kepala Sub Bidang Penilaian dan
Evaluasi Kinerja

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA


Ir. H. ADI JUNJUNAN MUSTAFA, M.Sc
Pembina Tingkat I
NIP. 19680628 198812 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia dan atas ijin-Nya Perubahan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2018-2023 dapat disusun. Renstra yang merupakan dokumen perencanaan lima tahunan dalam pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM selama kurun waktu tersebut.

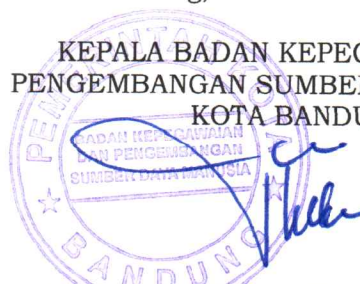
Dokumen Perubahan Renstra BKPSDM Kota Bandung merupakan penjabaran dari Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2018-2023, yang memuat analisis lingkungan strategis, misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan Tugas dan Fungsi BKPSDM. Dengan demikian, Perubahan Renstra BKPSDM ini dapat menjadi parameter atau tolok ukur kinerja bagi keberhasilan kinerja jajaran BKPSDM selama periode tersebut.

Perubahan Renstra BKPSDM diharapkan pula dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi BKPSDM untuk konsisten menjalankan fungsi sebagai pengelola kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik, serta adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja di Lingkungan BKPSDM Kota Bandung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Bandung,

2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BANDUNG



Ir. H. ADI JUNJUNAN MUSTAFA, M.Sc

Pembina Tingkat I

NIP. 196806281988121001



DAFTAR ISI

Kata Pengantari

Daftar Isi.....ii

Daftar Tabeliv

Daftar Gambarv

BAB I PENDAHULUAN1

1.1 Latar Belakang.....1

1.2 Landasan Hukum4

1.3 Maksud dan Tujuan.....5

1.3.1 Maksud.....5

1.3.2 Tujuan6

1.4 Sistematika Penulisan6

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH10

2.1 Tugas Pokok, Fungsi Dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah10

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM10

2.1.2 Struktur Organisasi BKPSDM20

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah22

2.2.1 Sumber Daya Aparatur22

2.2.2 Sarana dan Prasarana23

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....24

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM.....37

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....38

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan38

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih39

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi.....40

3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara.....40

3.3.2 Telaahan Renstra Deputi Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.....42

3.3.3 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat...44

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....44

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis.....45

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....46

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM46

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN51
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN58
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN75
BAB VIII PENUTUP77
LAMPIRAN78



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung Tahun 2014-2018	26
Tabel 2.2	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung Tahun 2014-2018.....	29
Tabel 4.1	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung	47
Tabel 4.2	Indikator Kinerja Utama (Iku) BKPSDM Kota Bandung Tahun 2018 – 2023	48
Tabel 4.3	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.....	50
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan.....	55
Tabel 5.2	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung	57
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	59
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Alur Penyusunan Rensta Perangkat Daerah
Kabupaten/Kota 3

Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kota Bandung22

Gambar 2.2 Profil Demografi Pegawai Bkpsdm Tahun 2021.....23

Bab I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Perangkat Daerah wajib menyusun Renstra Perangkat Daerah yang merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada rancangan awal RPJM Daerah yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah telah diatur dalam 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, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun renstra. Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah membawa implikasi pula terhadap perubahan nomenklatur, tugas pokok dan fungsi organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Dengan terbitnya Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung pun berganti nama menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dengan tugas

pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk itu, seluruh dokumen perencanaan termasuk didalamnya Rencana Strategis, perlu diadakan perubahan sesuai nomenklatur Perangkat Daerah yang baru.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Tahun 2018-2023 merupakan dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai masa kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan, berupa rencana mendasar selama kurun waktu 5 (lima) tahun menggambarkan visi, misi, tujuan dan sasaran dengan mengenali lingkungan, melakukan berbagai analisis antisipatif dan mengorganisir secara sistematis untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil.

Rencana strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak BKPSDM Kota Bandung dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bandung Tahun 2018-2023. Selanjutnya Renstra ini merupakan



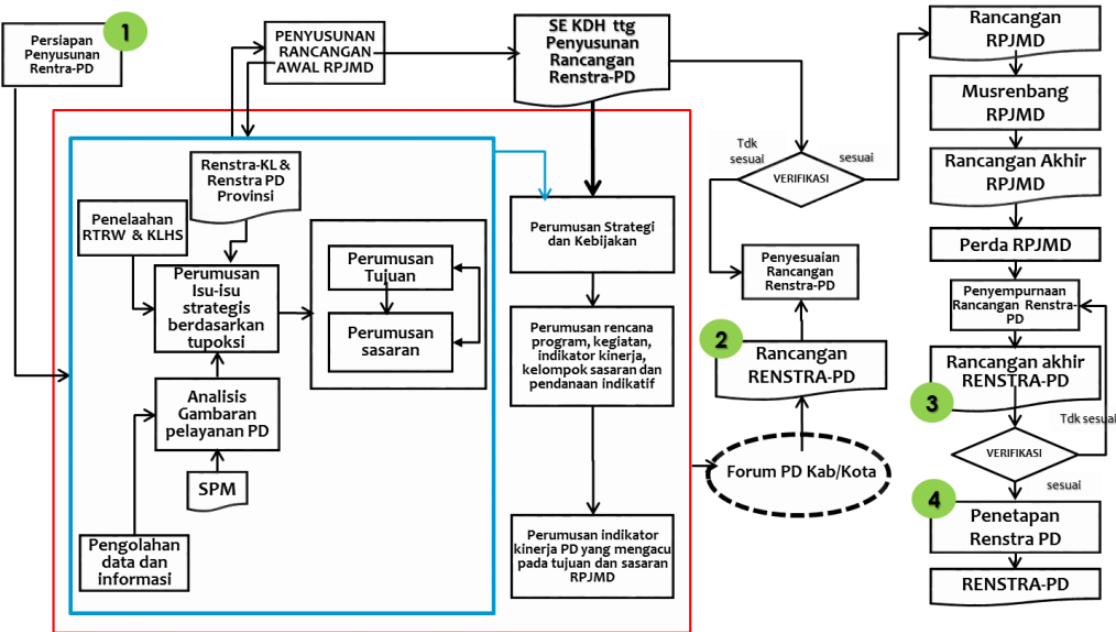
dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra BKPSDM sekurang-kurangnya memperhatikan/ mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai

dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan BKPSDM.

Proses penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM diawali dengan tahapan persiapan penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim penyusun Perubahan Renstra BKPSDM, orientasi mengenai Perubahan Renstra BKPSDM, penyusunan agenda kerja tim penyusun Perubahan Renstra BKPSDM dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan Perubahan Renstra BKPSDM, penyusunan rancangan akhir Perubahan Renstra BKPSDM dan penetapan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung

Gambar 1.1

Bagan Alur Penyusunan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota¹



Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih dan melayani

Adapun penyusunan Perubahan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2018-2023 ini berpedoman kepada Dokumen Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bandung Tahun 2018-2023. Keselarasan Dokumen Perubahan Renstra BKPSDM Kota Bandung dengan Dokumen Perubahan RPJMD Kota Bandung Tahun 2018-2023 terkait dalam MISI-2 MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG EFEKTIF, BERSIH DAN MELAYANI, yang salah satu sarasannya adalah Meningkatkan

kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Selanjutnya perubahan rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam perubahan rencana strategis. Penyusunan perubahan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Perubahan Renja BKPSDM disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kota Bandung dan Perubahan Renstra BKPSDM.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung menyusun Dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Tahun 2018-2023.

1.2 Landasan Hukum

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis BKPSDM Kota Bandung Tahun 2018-2023 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang RPJMD Provinsi Jawa Barat 2018-2023;
13. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 07 Tahun 2006 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025;
15. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 3);
16. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2018-2023;
17. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Perubahan Renstra BKPSDM Tahun 2018-2023 dengan maksud untuk memberikan arah dan pedoman bagi jajaran di lingkungan BKPSDM dalam menentukan strategi, kebijakan, program dan kegiatan sebagai

penjabaran dari Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

1.3.2 Tujuan

Tujuan penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM Tahun 2018-2023 yaitu sebagai landasan operasional BKPSDM dalam mencapai target mewujudkan aparatur yang profesional, amanah dan sejahtera melalui penyelenggaraan program dan kegiatan yang merujuk pada Misi RPJMD Kota Bandung dalam mencapai tujuan yang diemban dalam dalam kurun waktu 2018-2023, dengan memperhitungkan potensi, peluang, kendala yang ada serta mempertimbangkan isu-isu strategis yang berkembang.

1.4. Sistematika Penulisan

Reviu Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Tahun 2018-2023 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Perubahan Renstra BKPSDM, fungsi Perubahan Renstra BKPSDM dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM, keterkaitan Perubahan Renstra BKPSDM dengan RPJMD, Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota dan dengan Renja BKPSDM

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas fungsi, kewenangan BKPSDM serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan penganggaran BKPSDM

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM Tahun 2018-2023

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Perubahan Renstra BKPSDM serta susunan garis besar isi dokumen

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan BKPSDM, struktur organisasi BKPSDM serta uraian tugas pokok dan fungsi sampai dengan eselon IV di lingkungan BKPSDM Kota Bandung.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal dan unit usaha yang masih operasional.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Menjelaskan tingkat capaian kinerja BKPSDM berdasarkan sasaran/target Renstra BKPSDM periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKPSDM dan/atau indikator lainnya.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan

BKPSDM beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya

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

Menjelaskan tugas dan fungsi BKPSDM yang terkait dengan visi, misi serta program kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan BKPSDM dijelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKPSDM yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Bagian ini mengemukakan faktor-faktor penghambat maupun pendorong dari pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra ataupun Renstra Kota

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Pada bagian ini dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi permasalahan BKPSDM ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM dan selanjutnya menjelaskan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini menjelaskan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini menjelaskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

BAB VII : PENUTUP

Bab II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Pada tahun 2021 dilakukan perubahan nomenklatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402) yang ditinjaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung dan Peraturan Walikota Bandung Nomor 20 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung untuk selanjutnya disingkat BKPSDM Kota Bandung, merupakan lembaga teknis daerah sebagai unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Bandung melalui Sekretaris Daerah Kota Bandung.

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM

Tugas Pokok BKPSDM Kota Bandung adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKPSDM Kota Bandung mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis lingkup kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia;

- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya, tugas pokok pada BKPSDM Kota Bandung diuraikan ke dalam masing-masing sub unit kerja, yaitu:

1). **Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan umum dan kepegawaian, pengelolaan keuangan, pengoordinasian penyusunan program, data dan informasi serta pengoordinasian tugas-tugas bidang dan UPTD.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan rencana dan program kerja kesekretariatan dan Badan;
- b. pengoordinasian perumusan kebijakan lingkup kesekretariatan dan Badan;
- c. pengoordinasian tugas dukungan teknis lingkup kesekretariatan dan Badan;
- d. pengoordinasian pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup kesekretariatan dan Badan;
- e. pengoordinasian pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup kesekretariatan dan Badan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat, membawahkan :

a) **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup pelayanan administrasi umum dan administrasi kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- 1) penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
- 2) pelaksanaan kebijakan lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
- 3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
- 4) pelaksanaan administrasi lingkup pelayanan administrasi umum dan kepegawaian; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

b) Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Badan lingkup keuangan. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

- 1) penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup keuangan;
- 2) pelaksanaan kebijakan lingkup keuangan;
- 3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup keuangan;
- 4) pelaksanaan administrasi lingkup keuangan; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

c) Sub Bagian Program

Sub Bagian Program mempunyai tugas pokok tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Badan lingkup program. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Sub Bagian Program mempunyai fungsi:

- 1) penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup program;
- 2) pelaksanaan kebijakan lingkup program;
- 3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup program;
- 4) pelaksanaan administrasi lingkup program; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

2) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan lingkup pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian meliputi

pengadaan dan pemberhentian, data dan arsip kepegawaian, sistem informasi manajemen kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan teknis lingkup pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- b. pengoordinasian pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- c. pengoordinasian pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- d. pengoordinasian pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan lingkup pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, membawahkan :

a). Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian

Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian lingkup pengadaan dan pemberhentian. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai fungsi :

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup pengadaan dan pemberhentian;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengadaan dan pemberhentian;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengadaan dan pemberhentian;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup pengadaan dan pemberhentian; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

b). Sub Bidang Data dan Arsip Kepegawaian

Sub Bidang Data dan Arsip Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian lingkup data dan arsip kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud Sub Bidang Data dan Arsip Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup data dan arsip kepegawaian;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup data dan arsip kepegawaian;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup data dan arsip kepegawaian;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup data dan arsip kepegawaian; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

c). Sub Bidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sub Bidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian lingkup sistem informasi manajemen kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud Sub Bidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mempunyai fungsi:

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup sistem informasi manajemen kepegawaian;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup sistem informasi manajemen kepegawaian;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup sistem informasi manajemen kepegawaian;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup sistem informasi manajemen kepegawaian; dan

- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

3) Bidang Mutasi dan Promosi

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan lingkup mutasi dan promosi meliputi mutasi, kepangkatan dan pengembangan karier.

Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai fungsi :

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan teknis lingkup mutasi dan promosi;
- b. pengoordinasian pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup mutasi dan promosi;
- c. pengoordinasian pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup mutasi dan promosi;
- d. pengoordinasian pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup mutasi dan promosi; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Mutasi dan Promosi membawahkan :

a). Sub Bidang Mutasi

Sub Bidang Mutasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Mutasi dan Promosi lingkup mutasi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Sub Bidang Mutasi mempunyai fungsi :

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup mutasi;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup mutasi;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup mutasi;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup mutasi; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya

b). Sub Bidang Kepangkatan

Sub Bidang Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Mutasi dan Promosi lingkup kepengkatan. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Sub Bidang Kepangkatan mempunyai fungsi :

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup kepengkatan;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup kepengkatan;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup kepengkatan;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup kepengkatan; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya

c). Sub Bidang Pengembangan Karier

Sub Bidang Pengembangan Karier mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Mutasi dan Promosi lingkup pengembangan karier. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Sub Bidang Pengembangan Karier mempunyai fungsi :

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup pengembangan karier;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengembangan karier;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengembangan karier;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup pengembangan karier; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lingkup pengembangan kompetensi aparatur meliputi pelatihan penjenjangan dan sertifikasi, pelatihan teknis serta pengembangan kompetensi.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai fungsi :

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan teknis lingkup pengembangan kompetensi aparatur;
- b. pengoordinasian pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengembangan kompetensi aparatur;
- c. pengoordinasian pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengembangan kompetensi aparatur;
- d. pengoordinasian pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup pengembangan kompetensi aparatur; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, membawahkan :

a). Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan dan Sertifikasi

Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan dan Sertifikasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur lingkup pelatihan penjenjangan dan sertifikasi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan dan Sertifikasi mempunyai fungsi :

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup pelatihan penjenjangan dan sertifikasi;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pelatihan penjenjangan dan sertifikasi;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pelatihan penjenjangan dan sertifikasi;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup pelatihan penjenjangan dan sertifikasi; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

b) Sub Bidang Pelatihan Teknis

Sub Bidang Pelatihan Teknis mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pengembangan Kompetensi

Aparatur lingkup pelatihan teknis. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Pelatihan Teknis mempunyai fungsi :

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup pelatihan teknis;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pelatihan teknis;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pelatihan teknis;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup pelatihan teknis; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c). Sub Bidang Pengembangan Kompetensi

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur lingkup pengembangan kompetensi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sub Bidang pengembangan kompetensi mempunyai fungsi :

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup pengembangan kompetensi;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengembangan kompetensi;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengembangan kompetensi;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup pengembangan kompetensi; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

5). Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lingkup penilaian kinerja aparatur dan penghargaan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai fungsi :

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan teknis lingkup penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
- b. pengoordinasian pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
- c. pengoordinasian pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
- d. pengoordinasian pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup penilaian kinerja aparatur dan penghargaan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, membawahkan :

a). Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja

Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan lingkup penilaian dan evaluasi kinerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sub Bidang penilaian dan evaluasi kinerja mempunyai fungsi :

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup penilaian dan evaluasi kinerja;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup penilaian dan evaluasi kinerja;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup penilaian dan evaluasi kinerja;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup penilaian dan evaluasi kinerja; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

b). Sub Bidang Disiplin ASN

Sub Bidang Disiplin ASN mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan lingkup disiplin ASN. Untuk melaksanakan tugas

pokok sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Disiplin ASN mempunyai fungsi:

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup disiplin ASN;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup disiplin ASN;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup disiplin ASN;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup disiplin ASN; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

c). Sub Bidang Penghargaan

Sub Bidang Penghargaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan lingkup penghargaan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Penghargaan mempunyai fungsi:

- 1) penyusunan bahan kebijakan teknis lingkup penghargaan;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup penghargaan;
- 3) penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup penghargaan;
- 4) penyiapan bahan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup penghargaan; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2 Struktur Organisasi BKPSDM

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung dan Peraturan Walikota Bandung Nomor 20 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, sebagai berikut :

- 1) Kepala Badan

Merupakan pimpinan Perangkat Daerah dengan eselon II/b

37 Sekretariat

Merupakan pimpinan sekretariat Perangkat Daerah dengan eselon III/a, yang membawahi para Kepala Sub Bagian dengan eselon IV/a, terdiri dari:

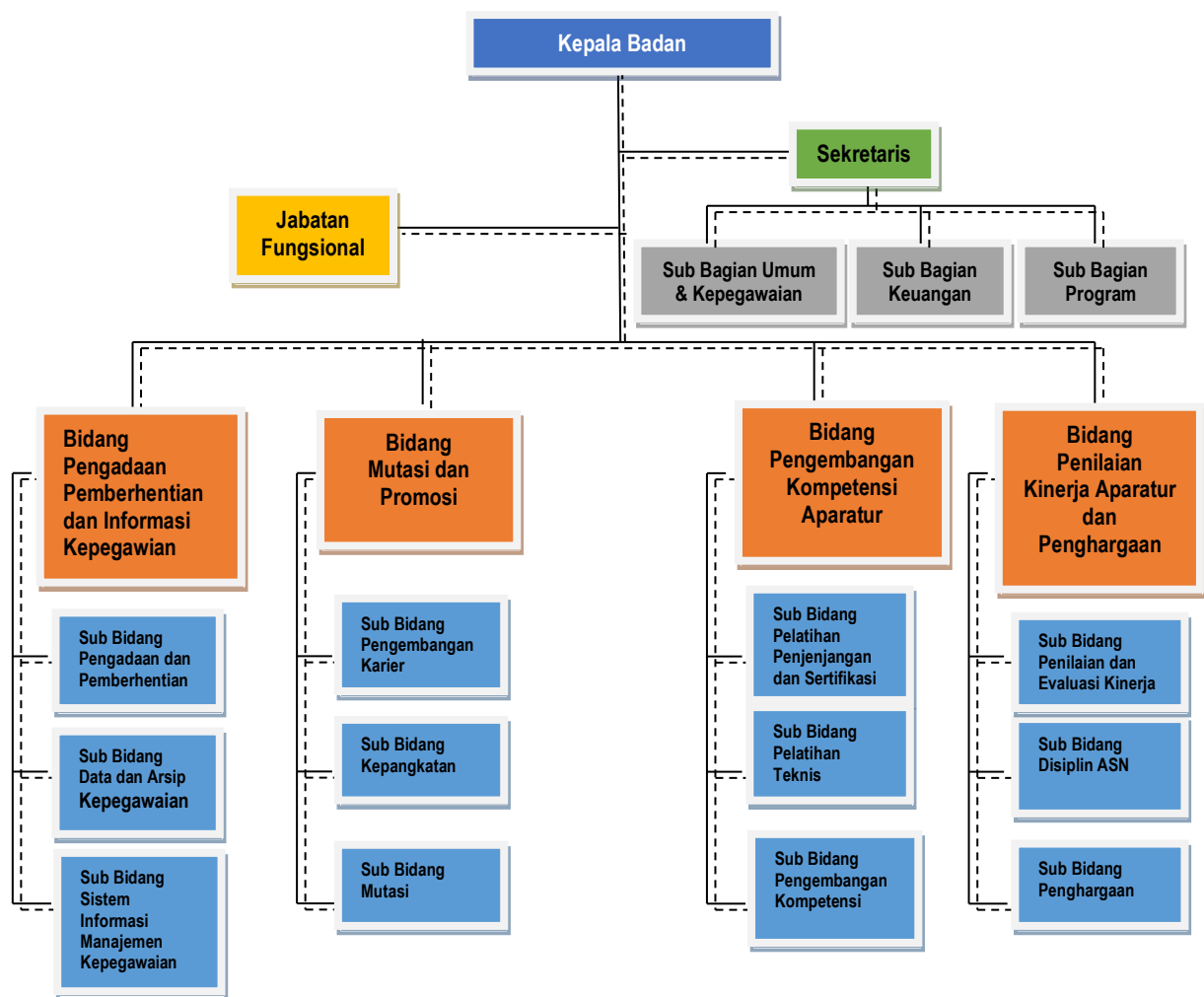
- a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b) Sub Bagian Keuangan; dan
 - c) Sub Bagian Program.
- 2) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
- Merupakan pimpinan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian dengan eselon III/b yang membawahi para Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a, terdiri dari:
- a) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 - b) Sub Bidang Data dan Arsip Kepegawaian; dan
 - c) Sub Bidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
- 3) Bidang Mutasi dan Promosi
- Merupakan pimpinan Bidang Mutasi dan Promosi dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang eselon IV/a, terdiri dari:
- a) Sub Bidang Mutasi;
 - b) Sub Bidang Kepangkatan; dan
 - c) Sub Bidang Pengembangan Karier.
- 4) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
- Merupakan pimpinan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a, terdiri dari:
- a) Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan dan Sertifikasi;
 - b) Sub Bidang Pelatihan Teknis; dan
 - c) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.
- 5) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
- Merupakan pimpinan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a, terdiri dari:
- a) Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja;
 - b) Sub Bidang Disiplin ASN; dan
 - c) Sub Bidang Penghargaan.

6) Jabatan Pelaksana dan Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 20 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi,

Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, disajikan sebagai berikut

**Gambar 2.1. Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Bandung**

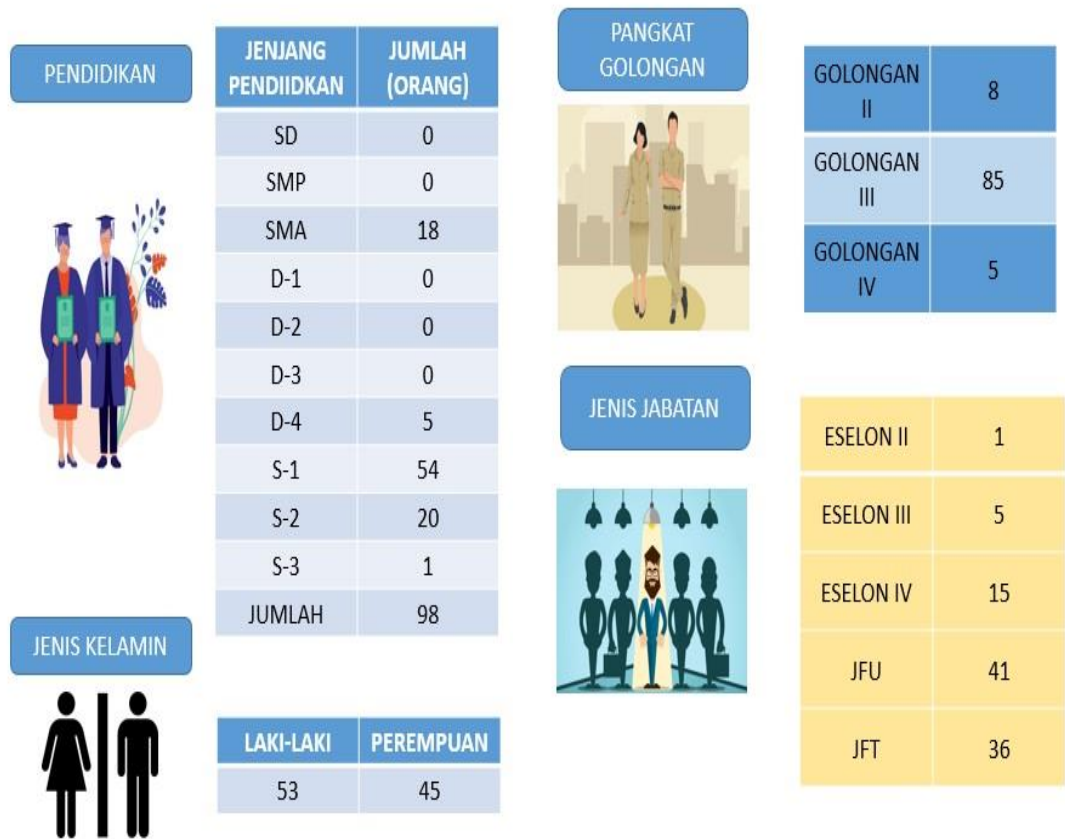


2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1 Sumber Daya Aparatur

Berjalannya organisasi BKPSDM sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan tanggal 30 November 2021, BKPSDM didukung oleh pegawai sebanyak 98 orang, dengan profil demografi sebagai berikut:

Gambar 2.2
PROFIL DEMOGRAFI PEGAWAI BKPSDM TAHUN 2021
Jumlah Pegawai = 98 Orang



2.2.2. Sarana dan Prasarana

Berdasarkan aset/modal yang dikelolanya, hingga akhir tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung mengelola aset/modal sebesar Rp. 9.616.160.614,- serta aset lainnya sebesar Rp1.032.244.650,-, secara lebih lengkap dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No	Uraian	Nilai Aset Per 31 Desember 2021
1	ASET TETAP	
	Tanah	0,00
	Peralatan dan Mesin	9.616.160.614,00
	Gedung dan Bangunan	0,00
	Jalan, Irigasi dan Jaringan	0,00
	Aset Tetap Lainnya	5.967.500,00
	Konstruksi dalam Pengerjaan	0,00
	Akumulasi Penyusutan	(0,00)
	JUMLAH ASET TETAP	9.622.128.114,00

No	Uraian	Nilai Aset Per 31 Desember 2021
2	ASET LAINNYA	
	Aset Tidak Berwujud	0,00
	Aset Lain-lain	1.032.244.650,00
	Jumlah Aset Lainnya	1.032.244.650,00
	JUMLAH ASET	10.654.372.764,00

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 18 ayat (2) menyatakan bahwa Pelaksanaan Pelayanan Dasar pada Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar berpedoman pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat

Untuk urusan kepegawaian sebagaimana telah ditentukan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung, sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, BKPSDM Kota Bandung dalam menentukan kinerjanya didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembenagan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Tahun 2018-2023 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Wali Kota - Wakil Wali Kota Bandung Tahun 2018-2023, maka sasaran prioritas bidang kepegawaian adalah meningkatnya kuantitas dan kualitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi dalam rangka pemenuhan jumlah pegawai dan pengisian jabatan terkait dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

Untuk melaksanakan sasaran prioritas tersebut, maka sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Daerah, ada beberapa kebijakan dalam urusan kepegawaian, yaitu kebijakan peningkatan pelayanan publik yang berbasis

Good Governance dan *Clean Government*, kebijakan memperkuat akuntabilitas dan audit kinerja pemerintah daerah guna terselenggaranya sistem *reward and punishment* yang mendorong akselerasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

Selama periode 2013-2018, BKPP Kota Bandung telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian kinerja BKPP. Capaian kinerja pelayanan BKPP berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2013-2018 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 2.1.

Selanjutnya pada Tabel 2.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung dapat dilihat bahwa rasio antara realisasi dan anggaran dapat dikatakan baik. Secara umum, efektifitas anggaran terhadap capaian misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung tahun 2013-2018 dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja misi organisasi.

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung
Tahun 2014-2018

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Persentase Pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi																		
	a. Kompetensi Manajerial				82,17%	87,34%	91,54%	95,74%	94,10%	82,17%	86,58%	102,15%	95,25%	95,23%	100.00%	99.13%	111.59%	99.49%	101,2%
	b. Kompetensi Teknis				67,19%	66,97%	70,66%	72,44%	91,90%	67,91%	65,68%	88,34%	95,35%	98,1%	101.07%	98.07%	125.02%	131.63%	106,75%
2	Jumlah pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi				16 orang	20 orang	24 orang	28 orang	32 orang	19 orang	9 orang	23 orang	34 orang	32 orang	118.75%	45.00%	95.83%	121.43%	100%
3	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi				73%	76%	79%	82%	85%	73,56%	74,33%	92,59%	92,38%	93,5%	100.77%	97.80%	117.20%	112.66%	110%

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100%
5	Persentase Perangkat Daerah yang tidak terdapat pelanggaran disiplin				70%	75%	76%	78%	79%	73,61%	77,78%	88,88	73,97%	80,8%	105.16%	103.71%	11694.74%	94.83%	102,27%
6	Tingkat Kehadiran Pegawai ASN				100%	100%	100%	100%	100%	97,33%	97,53%	93,45%	96,08%	96,53%	97.33%	97.53%	93.45%	96.08%	96,53%
7.	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100%
8.	Persentase administrasi kepegawaian yang																		

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	diselesaikan tepat waktu																		
	- Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu				87,5%	100%	100%	100%	100%	88%	100%	100%	100%	100%	100.57%	100.00%	100.00%	100.00%	100%
	- Persentase kenaikan gaji berkala pegawai tepat waktu				87,5%	100%	100%	100%	100%	89%	100%	100%	100%	100%	101.71%	100.00%	100.00%	100.00%	100%
	- Persentase pensiun pegawai tepat waktu				87,5	100%	100%	100%	100%	90%	100%	100%	100%	100%	102.86%	100.00%	100.00%	100.00%	100%
9.	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian				62	65	68	71	74	62,55	74,49	79,04	81,64	81,97%	100.89%	114.60%	116.24%	114.99%	110,77%
10.	Tingkat akurasi data kepegawaian				10%	41,50%	66,15%	87,20%	100%	10%	13,06%	66,1	93,89%	96,38%	100.00%	31.47%	99.92%	107.67%	96,38%

Tabel 2.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung
Tahun 2014-2018

Tahun 2014-2017

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
1	2				3				4				5	
MISI KE -1														
Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	4,491,000,000.00	8,415,827,550	7,459,512,550	6,273,941,960	4,415,079,195.00	8,159,143,380	6,399,588,175	5,923,698,715	98.31	96.95	85.79	94.42	21,934,825,590.00	20,454,735,428.75
Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah	277,520,000.00	3,390,000,000	110,000,000		277,517,900.00	3,357,988,360	102,307,100		100.00	99.06	93.01	-	3,777,520,000.00	3,737,813,360.00
Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah	2,252,718,000.00	2,672,000,000	2,770,000,000	2,592,386,000	2,239,404,360.00	2,606,083,720	2,696,370,000	2,537,988,445	99.41	97.53	97.34	97.90	8,342,814,500.00	8,176,355,191.25
Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah	1,139,762,000.00	1,307,827,550	3,033,512,550	2,446,642,960	1,100,980,755.00	1,265,736,700	2,528,150,575	2,334,758,143	96.60	96.78	83.34	95.43	6,092,762,840.00	5,478,557,565.75
Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS Daerah	821,000,000.00	1,046,000,000	1,546,000,000	1,234,913,000	797,176,180.00	929,334,600	1,072,760,500	1,050,952,127	97.10	88.85	69.39	85.10	3,721,728,250.00	3,062,009,311.75
Program pembinaan dan pengembangan aparatur	150,000,000.00	121,378,300	121,378,300		135,227,375.00	115,608,200	111,076,150	-	90.15	95.25	91.51	-	392,756,600.00	361,911,725.00

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
1	2				3				4				5	
Pengembangan diklat (Analisis kebutuhan Diklat, Penyusunan Silabi, Penyusunan Modul, Penyusunan Pedoman Diklat)	150,000,000.00	121,378,300	121,378,300		135,227,375.00	115,608,200	111,076,150		90.15	95.25	91.51	-	392,756,600.00	361,911,725.00
Program pembinaan dan pengembangan aparatur	355,100,000.00	386,079,429	675,292,484	254,185,000	346,881,640.00	252,367,500	243,432,738	202,177,600	97.69	65.37	36.05	79.54	1,480,018,163.00	893,226,278.00
Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	315,100,000.00	313,448,750	621,361,805	239,285,000	312,283,640.00	184,330,000	197,555,685	187,292,600	99.11	58.81	31.79	78.27	1,309,731,805.00	740,992,475.00
Seleksi dan penetapan PNS untuk tugas belajar	40,000,000.00	72,630,679	53,930,679	14,900,000	34,598,000.00	68,037,500	45,877,053	14,885,000	86.50	93.68	85.07	99.90	170,286,358.00	152,233,803.00
Program pembinaan dan pengembangan aparatur	2,129,505,000.00	1,118,847,080	675,181,407	889,449,400	1,974,788,980.00	840,292,213	628,041,321	816,063,900	92.73	75.10	93.02	91.75	4,145,895,837.00	3,647,138,489.00
Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	414,330,000.00	193,818,918	176,568,918		329,276,560.00	113,992,735	154,015,386.00		79.47	58.81	87.23	-	784,717,836.00	597,284,681.00
Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan	100,000,000.00	106,491,962	144,961,962	30,355,000	94,878,280.00	103,348,330	122,189,514.00	29,314,650	94.88	97.05	84.29	96.57	359,042,674.00	327,744,786.50
Seleksi Penerimaan Calon PNS dan Seleksi Penerimaan PTT	1,212,675,000.00	507,000,000	51,940,327	2,700,000	1,151,674,500.00	328,091,639	51,940,327.00	2,161,800	94.97	64.71	100.00	80.07	1,772,290,327.00	1,532,246,916.00
Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	150,000,000.00	6,306,000			148,519,640.00	6,284,609			99.01	99.66	-	-	156,306,000.00	154,804,249.00
Penetapan Standart Kompetensi Jabatan	127,500,000.00								-	-	-	-	127,500,000.00	-
Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (Penyesuaian Ijazah) dan Ujian Dinas	125,000,000.00	119,730,200	117,210,200	81,538,100	125,490,000.00	119,715,200	117,170,200.00	81,221,250	100.39	99.99	99.97	99.61	382,324,925.00	382,680,712.50
Seleksi Mutasi Pindah Datang PNS		185,500,000	184,500,000	2,400,000	124,950,000.00	168,859,700	182,725,894.00	2,400,000					370,600,000.00	477,135,594.00

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
1	2				3				4				5	
Seleksi ASN untuk Penempatan dalam Jabatan				772,456,300				700,966,200				90.75	193,114,075.00	175,241,550.00
Program Pembangunan dan Pengembangan Assesment Center	950,500,000.00	1,640,205,805	2,000,000,000	668,152,860	923,333,350.00	1,609,299,443	1,903,144,733	573,040,100	97.14	98.12	95.16	85.76	4,757,744,020.00	4,579,037,551.00
Penyusunan Metoda/Alat Ukur Penilaian Kompetensi	175,000,000.00	204,437,821	250,000,000	114,379,000	172,143,900.00	199,866,200	221,990,500.00	74,270,750	98.37	97.76	88.80	64.93	658,032,571.00	612,568,287.50
Penilaian Kompetensi/Assesment Kompetensi untuk Penempatan dalam Jabatan	775,500,000.00	1,198,009,921	1,200,000,000		751,189,450.00	1,176,167,134	1,146,935,624.00		96.87	98.18	95.58	-	3,173,509,921.00	3,074,292,208.00
Penyusunan dan Penetapan Standart Kompetensi Jabatan		169,911,063	350,000,000	123,499,860		167,904,109	346,613,309.00	79,343,150		98.82	99.03	-	550,786,028.00	534,353,205.50
Penyusunan Business Process MSDM Berbasis Kompetensi dan SOP Assesment Center		67,847,000	200,000,000			65,362,000	187,605,300.00			96.34	93.80	-	267,847,000.00	252,967,300.00
Penilaian Kompetensi				430,274,000				419,426,200				-	107,568,500.00	104,856,550.00
Program pembinaan dan pengembangan aparatur	215,000,000.00	426,000,000	266,000,000		200,122,650.00	371,991,850	240,231,400	152,576,000	93.08	87.32	90.31	-	907,000,000.00	850,489,900.00
Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	215,000,000.00	426,000,000	266,000,000	165,490,000	200,122,650.00	371,991,850	240,231,400	152,576,000	93.08	87.32	90.31	92.20	948,372,500.00	850,489,900.00
Program pembinaan dan pengembangan aparatur	245,000,000.00	141,138,500	119,709,500		234,781,000.00	140,736,623	117,405,697	-	95.83	99.72	98.08		505,848,000.00	492,923,320.00
Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	245,000,000.00	141,138,500	119,709,500		234,781,000.00	140,736,623	117,405,697.00		95.83	99.72	98.08	-	505,848,000.00	492,923,320.00
Program pembinaan dan pengembangan		1,390,179,732	1,200,929,732		856,214,068.00	1,235,076,191	1,173,113,009	145,086,132					2,591,109,464.00	3,300,674,801.00

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
1	2				3				4				5	
aparatur														
Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	490,000,000.00	603,500,000	412,100,000	52,746,300	481,430,000.00	479,086,000	410,369,338.00	43,687,800	98.25	79.38	99.58	82.83	1,518,786,575.00	1,381,807,288.00
Pengembangan Sistem Informasi Gaji	100,000,000.00	85,500,000	85,500,000		98,900,400.00	84,349,800	85,190,697.00		98.90	98.65	99.64	-	271,000,000.00	268,440,897.00
Sumpah Janji PNS	59,300,000.00	140,000,000	120,000,000		57,631,818.00	114,395,500	112,435,400.00		97.19	81.71	93.70	-	319,300,000.00	284,462,718.00
Penilaian Kinerja PNS		197,147,624	197,797,624			195,920,059	194,746,253.00						394,945,248.00	390,666,312.00
Pengembangan Standar Pemberian Kesejahteraan Pegawai dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	180,000,000.00	165,000,000	165,000,000		144,701,850.00	163,582,250	163,906,921.00		80.39	99.14	99.34	-	510,000,000.00	472,191,021.00
Evaluasi Jabatan	75,000,000.00	199,032,108	220,532,108	148,347,200	73,550,000.00	197,742,582	206,464,400.00	101,398,332	98.07	99.35	93.62	68.35	531,651,016.00	503,106,565.00
Program pembinaan dan pengembangan aparatur	1,596,025,000.00	1,589,500,000	1,766,059,673	550,922,910	1,529,701,750.00	1,482,751,880	1,669,506,632	498,254,037	95.84	93.28	94.53	90.44	5,089,315,400.50	4,806,523,771.25
Administrasi Mutasi Kepegawaian Fungsional	775,575,000.00	777,500,000	885,620,000		755,115,000.00	733,198,700	846,739,291.00		97.36	94.30	95.61	-	2,438,695,000.00	2,335,052,991.00
Administrasi Mutasi Kepegawaian Struktural dan Non Struktural	820,450,000.00	812,000,000	880,439,673		774,586,750.00	749,553,180	822,767,341.00		94.41	92.31	93.45	-	2,512,889,673.00	2,346,907,271.00
Administrasi Jabatan dan Kepangkatan Jabatan Fungsional				191,935,260				168,343,664				87.71	47,983,815.00	42,085,916.00
Administrasi Jabatan dan Kepangkatan Jabatan Struktural dan Non Struktural				190,313,260				176,016,973				92.49	47,578,315.00	44,004,243.25

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
1	2				3				4				5	
Administrasi Mutasi Pemberhentian dan Pensiun				168,674,390				153,893,400				91.24	42,168,597.50	38,473,350.00
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1,219,170,000.00	1,199,970,435	3,052,455,000	1,940,392,805	1,102,142,044.00	1,107,545,527	2,835,194,842	1,843,413,193	90.40	92.30	92.88	95.00	5,956,693,636.25	5,505,735,711.25
Penyediaan jasa surat menyurat	87,000,000.00	17,850,000	-		85,741,000.00	17,850,000	0.00		98.55	100.00	-	-	104,850,000.00	103,591,000.00
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	125,590,000.00	183,700,035	213,600,000	244,821,790	125,571,600.00	183,556,000	212,791,951.00	211,613,420	99.99	99.92	99.62	86.44	584,095,482.50	574,822,906.00
Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	15,000,000.00	15,200,000	15,400,000	16,650,000	13,823,500.00	10,138,500	9,481,300.00	9,761,200	92.16	66.70	61.57	58.63	49,762,500.00	35,883,600.00
Penyediaan jasa kebersihan kantor	110,800,000.00	121,800,000	156,985,000	73,100,000	109,743,200.00	117,091,200	155,235,900.00	65,938,500	99.05	96.13	98.89	90.20	407,860,000.00	398,554,925.00
Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	35,000,000.00	25,000,000	32,000,000	291,414,770	13,227,000.00	24,469,000	26,664,044.00	269,473,260	37.79	97.88	83.33	92.47	164,853,692.50	131,728,359.00
Penyediaan alat tulis kantor	101,750,000.00	61,050,000	71,100,000	316,711,855	101,740,800.00	60,857,050	71,038,020.00	314,478,250	99.99	99.68	99.91	99.29	313,077,963.75	312,255,432.50
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	253,375,000.00	226,473,000	281,600,000	28,090,830	235,811,200.00	216,835,100	274,793,200.00	27,351,100	93.07	95.74	97.58	97.37	768,470,707.50	734,277,275.00
Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	20,000,000.00	25,050,000	45,050,000	98,387,960	19,731,300.00	24,656,770	44,319,250.00	96,286,850	98.66	98.43	98.38	97.86	114,696,990.00	112,779,032.50
Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	56,490,000.00	189,275,000	1,641,040,000	63,064,000	56,490,000.00	146,712,650	1,537,495,418.00	61,959,072	100.00	77.51	93.69	98.25	1,902,571,000.00	1,756,187,836.00
Penyediaan peralatan rumah tangga	21,000,000.00	20,000,000	90,550,000	28,920,000	14,694,743.00	19,930,487	82,156,535.00	28,200,000	69.97	99.65	90.73	97.51	138,780,000.00	123,831,765.00
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan	43,495,000.00	35,000,000	35,000,000	115,872,600	34,880,000.00	33,619,000	34,482,500.00	115,828,249	80.19	96.05	98.52	99.96	142,463,150.00	131,938,562.25

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
1	2				3				4				5	
perundang-undangan														
Penyediaan makanan dan minuman	134,670,000.00	64,000,000	86,420,000	663,359,000	104,977,701.00	60,955,501	76,728,260.00	642,523,292	77.95	95.24	88.79	96.86	450,929,750.00	403,292,285.00
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	215,000,000.00	215,572,400	383,710,000		185,710,000.00	190,874,269	310,008,464.00		86.38	88.54	80.79	-	814,282,400.00	686,592,733.00
Program pembinaan dan pengembangan aparatur	310,600,000.00				215,039,500.00				69.23	-	-	-	310,600,000.00	215,039,500.00
Penyegaran mindset pola kerja	310,600,000.00				215,039,500.00				69.23	-	-	-	310,600,000.00	215,039,500.00
Program disiplin pegawai	146,100,000.00	246,637,600	195,620,000		143,039,900.00	241,130,300	181,513,600	182,625,300	97.91	97.77	92.79	-	588,357,600.00	611,340,125.00
Pengadaan mesin/kartu absensi		8,000,000				7,920,000			-	99.00	-	-	8,000,000.00	7,920,000.00
Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	49,050,000.00	104,077,200	-		48,755,000.00	103,677,200	0.00		99.40	99.62	-	-	153,127,200.00	152,432,200.00
Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	97,050,000.00	134,560,400	195,620,000	192,030,300	94,284,900.00	129,533,100	181,513,600.00	182,625,300	97.15	96.26	92.79	95.10	475,237,975.00	450,987,925.00
Program fasilitasi pindah/purna tugas PNS	306,000,000.00	259,750,000	501,540,035	115,167,000	140,738,619.00	217,902,351	469,882,681	53,603,500	45.99	83.89	93.69	-	1,096,081,785.00	841,924,526.00
Pemindahan tugas PNS	306,000,000.00	259,750,000	501,540,035	115,167,000	140,738,619.00	217,902,351	469,882,681.00	53,603,500	45.99	83.89	93.69	46.54	1,096,081,785.00	841,924,526.00
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	249,185,000.00	551,210,000	665,375,000		220,257,600.00	377,564,000	516,032,075		88.39	68.50	77.56	-	1,465,770,000.00	1,113,853,675.00
Sosialisasi peraturan perundang-undangan	165,185,000.00	233,200,000	195,150,000		148,924,000.00	88,434,000	130,450,995.00		90.16	37.92	66.85	-	593,535,000.00	367,808,995.00
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	84,000,000.00	102,100,000	160,200,000		71,333,600.00	73,220,000	87,395,900.00		84.92	71.71	54.55	-	346,300,000.00	231,949,500.00

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
1	2				3				4				5	
Pembinaan Kinerja Aparatur		215,910,000	310,025,000			215,910,000	298,185,180.00				96.18	-	525,935,000.00	514,095,180.00
Program pembinaan dan pengembangan aparatur	800,000,000.00	917,912,162	966,119,162		762,008,450.00	901,916,560	958,975,862		95.25	98.26	99.26	-	2,684,031,324.00	2,622,900,872.00
Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	600,000,000.00	697,704,162	700,911,162		568,690,750.00	682,231,720	698,212,757.00		94.78	97.78	99.62	-	1,998,615,324.00	1,949,135,227.00
Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian	200,000,000.00	220,208,000	265,208,000		193,317,700.00	219,684,840	260,763,105.00		96.66	99.76	98.32	-	685,416,000.00	673,765,645.00
Program perencanaan pembangunan daerah	100,050,000.00	123,950,000	160,000,000		79,362,500.00	123,218,316	159,761,000		79.32	99.41	99.85	-	384,000,000.00	362,341,816.00
Penyusunan Renstra dan Renja SKPD	100,050,000.00	123,950,000	160,000,000		79,362,500.00	123,218,316	159,761,000.00		79.32	99.41	99.85	-	384,000,000.00	362,341,816.00
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	41,400,000.00	168,615,000	186,635,000		40,222,000.00	168,609,400	186,628,000.00		97.15	100.00	100.00	-	396,650,000.00	395,459,400.00
Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	41,400,000.00	168,615,000	186,635,000		40,222,000.00	168,609,400	186,628,000.00		97.15	100.00	100.00	-	396,650,000.00	395,459,400.00
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	95,600,000.00	146,945,000	149,845,000		92,028,297.00	146,933,300	149,832,923	0	96.26	99.99	99.99	-	392,390,000.00	388,794,520.00
Penyusunan pelaporan keuangan semesteran	33,550,000.00	45,880,000	55,170,000		31,101,297.00	45,879,000	55,166,000.00		92.70	100.00	99.99	-	134,600,000.00	132,146,297.00
Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	62,050,000.00	101,065,000	94,675,000		60,927,000.00	101,054,300	94,666,923.00		98.19	99.99	99.99	-	257,790,000.00	256,648,223.00
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1,235,395,000.00	1,133,250,000	2,190,080,000		1,173,451,620.00	984,017,530	1,798,344,831	785,208,469	94.99	86.83	82.11	-	4,558,725,000.00	4,152,116,098.25

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
1	2				3				4				5	
Pengadaan Mebeulair	147,920,000.00	107,500,000	21,100,000	186,963,700	146,117,500.00	101,743,000	20,575,000.00	182,970,700	98.78	94.64	97.51	97.86	323,260,925.00	314,178,175.00
Pengadaan Perlengkapan Peralatan Aparatur	294,700,000.00	234,650,000	730,000,000		268,409,000.00	212,122,500	591,596,800.00		91.08	90.40	81.04	-	1,259,350,000.00	1,072,128,300.00
Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	20,000,000.00	33,000,000	513,300,000	153,045,649	19,473,560.00	30,057,900	426,165,974.00	151,738,208	97.37	91.08	83.02	99.15	604,561,412.25	513,631,986.00
Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	568,000,000.00	607,750,000	32,000,000	641,700,000	552,660,500.00	493,573,400	30,960,160.00	450,499,561	97.30	81.21	96.75	70.20	1,368,175,000.00	1,189,818,950.25
Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	0.00		550,680,000		0.00		404,685,800.00		-	-	73.49	-	550,680,000.00	404,685,800.00
Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	178,275,000.00	115,350,000	243,000,000		176,253,060.00	111,556,730	235,679,527.00		98.87	96.71	96.99	-	536,625,000.00	523,489,317.00
Dekorasi ruang kantor	26,500,000.00	35,000,000	100,000,000		10,538,000.00	34,964,000	88,681,570.00		39.77	99.90	88.68	-	161,500,000.00	134,183,570.00
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur				150,675,300				147,465,000	-	-	-	97.87	37,668,825.00	36,866,250.00
Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian				150,675,300				147,465,000	-	-	-	97.87	37,668,825.00	36,866,250.00
Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi				367,300,000				363,651,200	-	-	-	99.01	91,825,000.00	90,912,800.00
Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Informasi				367,300,000				363,651,200	-	-	-	99.01	91,825,000.00	90,912,800.00
Program Perbaikan Sistem Administrasi Kearsipan				82,500,000				82,500,000	-	-	-	100.00	20,625,000.00	20,625,000.00
Penataan Arsip SKPD				82,500,000				82,500,000	-	-	-	100.00	20,625,000.00	20,625,000.00

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan peluang BKPSDM dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya:

TANTANGAN

1. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi isu penting yang karena secara otomatis mengubah manajemen birokrasi di pemerintah. Terbitnya PP 11/2017, pola pembinaan manajemen PNS mengalami transformasi sesuai dengan tuntutan UU ASN. Di mana pembinaan PNS mulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan, menekankan tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja,
2. Keberagaman kompetensi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung
3. Pelayanan Administrasi Kepegawaian bergantung pula pada Instansi Pemerintah Lain
4. Tuntutan Masyarakat terhadap pelayanan dan profesionalitas ASN
5. Kesadaran ASN terhadap pengembangan diri yang masih minim
6. Jumlah dan kualitas, komposisi dan distribusi PNS sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/peran setiap satuan organisasi dan beban kerja riil organisasi belum optimal

PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPSDM

1. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian
2. Koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat dan Instansi Pemerintah lain yang lebih mudah
3. Perkembangan IPTEK yang pesat, dukungan serta peran serta masyarakat yang dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja pada era globalisasi
4. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan

Bab III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu :

Berdasarkan survey kepuasan kualitas pelayanan publik di Kota Bandung pada 63 perangkat daerah tahun 2020, sebanyak 58 perangkat daerah yang memperoleh capaian IKM di atas 83,00. Akan tetapi kualitas pelayanan publik tetap menjadi orientasi penyelenggaraan pemerintahan Kota Bandung. Selain belum seluruh perangkat daerah mencapai kinerja yang baik, standar pelayanan di Kota Bandung perlu ditingkatkan lebih tinggi dan standar survei kepuasan masyarakat yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Terkait standar pelayanan publik di Kota Bandung perlu dilakukan reviu dalam rangka perbaikan berkelanjutan, mengingat standar yang dikeluarkan oleh Ombudsman RI masih berorientasi pada pemenuhan atau dimensi *tangible*. Permasalahan lainnya yang dirasakan oleh masyarakat adalah ketidaktepatan mekanisme, waktu, dan biaya layanan. Hal ini memerlukan perbaikan secara berkesinambungan.

Selain hal-hal tersebut, terdapat permasalahan terkait Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, seperti:

1. Database kepegawaian belum sepenuhnya akurat
2. Masih adanya beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu

3. Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai pada beberapa Perangkat Daerah
4. Penetapan dalam jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi

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

Visi Kota Bandung Tahun 2018-2023 yang telah ditetapkan oleh Walikota dan Wakil Walikota Bandung terpilih periode tahun 2018-2023 adalah **“TERWUJUDNYA KOTA BANDUNG YANG UNGGUL, NYAMAN, SEJAHTERA, DAN AGAMIS”**. Dengan 5 (lima) misi untuk mendukung pencapaian visi tersebut, yaitu :

1. Membangun Masyarakat yang humanis, agamis, berkualitas dan berdaya saing

Pemerintah Kota Bandung dengan berlandaskan nilai-nilai agama dan budaya, berkomitmen memberikan kemudahan serta menjamin terselenggaranya pelayanan pendidikan, kesehatan dan sosial yang bermutu, adil dan merata.

2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang melayani, efektif, efisien, dan bersih

Pemerintah Kota Bandung membangun sumber daya aparatur yang berintegritas dan kompeten, melalui smart government yang terintegrasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien dan prima

3. Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh, dan Berkeadilan

Kota Bandung sebagai sebuah kota jasa, mendorong kesejahteraan masyarakat yang merata dan berkeadilan melalui pertumbuhan ekonomi yang berbasis padat tenaga kerja dan UMKM lokal

4. Mewujudkan Bandung nyaman melalui perencanaan tata ruang, pembangunan infrastruktur serta pengendalian pemanfaatan ruang yang berkualitas dan berwawasan lingkungan

Pemerintah Kota Bandung mendorong pembangunan infrastruktur dan penataan ruang secara sinergis dengan mengutamakan pemenuhan kebutuhan dasar sesuai daya dukung lingkungan, melalui sistem yang inklusif, terintegrasi, dan berkelanjutan

5. Mengembangkan pembiayaan kota yang partisipatif, kolaboratif dan terintegrasi

Pemerintah Kota Bandung berkomitmen menyelenggarakan pembangunan kota secara partisipatif, kolaboratif dan terintegrasi dengan melibatkan masyarakat dan swasta

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM sebagai pengelola aparatur pemerintah Kota Bandung adalah misi ke-2 yaitu “Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, dan melayani”. Tujuan yang ingin dicapai dalam misi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien dan melayani adalah terlaksananya reformasi birokrasi yang efektif dan efisien yang dapat dilihat atau diukur dari pencapaian Indeks Reformasi Birokrasi sebagai indikator kinerjanya. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi Kepemerintahan yang baik (*good governance*) mengandung pemahaman dalam hal ini aspek-aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Dalam implementasinya Pemerintah Kota Bandung terus berkomitmen untuk menghadirkan pemerintahan yang efektif dan efisien dalam rangka pelaksanaan pembangunan maupun pelayanan public, dalam hal ini BKPSDM mendukung sasaran tersebut dalam aspek manajemen aparatur sipil Negara sesuai tugas dan fungsinya.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi

3.3.1. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2020-2024, yaitu : “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. BKN merupakan mandatory Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Dalam hal ini, tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN.

Berdasarkan potensi dan permasalahan BKN, ditetapkan tujuan BKN Tahun 2020-2024 antara lain sebagai berikut:

- a. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN.
- b. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis.
- c. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit.
- d. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.
- e. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi.

Sasaran strategis BKN dalam rangka mencapai tujuan yakni “Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN”. Pencapaian strategi tersebut bersifat impact hanya dapat tercapai jika outcomes dari program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Outcomes yang diharapkan dalam program BKN tahun 2020-2024 adalah melalui terpenuhinya sasaran pada:

- a. Progam Dukungan Manajemen
Sasaran: terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN
- b. Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN
Sasaran: Meningkatnya efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN

Tujuan dari Badan Kepegawaian Negara khususnya dalam mewujudkan pelayanan prima di bidang kepegawaian sejalan dengan misi serta tujuan yang diemban BKPSDM Kota Bandung dalam Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Unsur yang terkandung dalam tujuan tersebut selaras dengan tujuan BKPSDM dalam Meningkatnya

Kualitas Manajemen dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Bandung.

3.3.2. Telaahan Renstra Deputy Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Deputi Bidang SDM Aparatur merumuskan secara lebih terarah dan operasional tujuan strategis unit kerja. Tujuan Strategis Deputy SDM Aparatur dan indikator kinerjanya adalah sebagai berikut:

No.	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN
01.	Terwujudnya ASN yang professional dan sejahtera	1. Indeks Sistem Merit Nasional 2. Indeks Profesionalitas ASN Nasional
02.	Terwujudnya Kedeputan SDM Aparatur yang berkualitas dan kapabel	1. Nilai Pelaksanaan RB Kedeputan SDM Aparatur

Untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi tiap-tiap tahun untuk kurun waktu 5 (lima) tahun Deputy SDM Aparatur menetapkan sasaran strategik ini diperlukan. Sasaran strategik Deputy Bidang SDM Aparatur merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategik bidang SDM Aparatur dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Deputy Bidang SDM Aparatur serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh yang berarti menyangkut keseluruhan satuan kerja di lingkungan Deputy Bidang SDM Aparatur.

Sasaran	Indikator
Terwujudnya Standardisasi Jabatan dan Kompetensi ASN	1.1 Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyusun standardisasi jabatan dan kompetensi 1.2 Jumlah usulan standardisasi jabatan fungsional
Terwujudnya Perencanaan dan Pengadaan ASN Nasional yang Transparan, Kompetitif dan tidak	2.1 Jumlah Instansi Pemerintah yang ditetapkan kebutuhan/formasi CPNS maupun PPPK sesuai dengan kebutuhan strategis pembangunan

Sasaran	Indikator	
diskriminatif sesuai arah Pembangunan Nasional	2.2	Jumlah Instansi Pemerintah yang telah ditetapkan formasinya dan selanjutnya melaksanakan pengadaan CASN (CPNS dan PPPK) secara akuntabel, terbuka, transparan, kompetitif dan tidak diskriminatif
Terwujudnya manajemen karier dan talenta SDM Aparatur yang mendukung sistem karier ASN	3.1.	Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan manajemen Talenta ASN dengan kategori “Baik”
Terwujudnya manajemen kinerja dan kesejahteraan yang mendukung profesionalisme dan kesejahteraan ASN	4.1	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan manajemen kinerja dengan kategori “Baik”
	4.2	Jumlah kebijakan dalam rangka reformasi kesejahteraan ASN
Terwujudnya Kelembagaan Kedeputian SDM Aparatur yang efektif dan efisien	5.1.	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan Kedeputian SDM Aparatur
Terwujudnya ASN Kedeputian SDM Aparatur yang profesional dan sejahtera	6.1.	Indeks Sistem Merit Kedeputian SDM Aparatur
	6.2.	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian SDM Aparatur
Terwujudnya Kedeputian SDM Aparatur yang berkinerja tinggi dan akuntabel	7.1	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi Deputi SDM Aparatur
	7.2	Nilai Akuntabilitas Kinerja Deputi SDM Aparatur
	7.3	Persentase pengelolaan keuangan yang bebas dari temuan material
Terwujudnya kualitas pelayanan public Kedeputian SDM Aparatur yang prima	8.1	Indeks Kepuasan Publik atas layanan Deputi SDM Aparatur

Hal tersebut sejalan dengan tujuan dan sasaran yang diemban oleh BKPSDM Kota Bandung yakni meningkatnya kualitas manajemen dan pelayanan ASN Pemerintah Kota Bandung yang dijabarkan secara lebih lanjut

dalam sasaran berupa meningkatnya kualitas manajemen ASN, dimana tujuan serta sasaran tersebut tertuang dalam tujuan dan sasaran yang akan dicapai terkait tugas dan fungsi BKPSDM Kota Bandung.

3.3.3. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Pemerintah Provinsi Jawa Barat berkomitmen membangun ASN Juara dan Birokrasi Juara dengan menerapkan Sistem Merit dengan tujuan dan sasaran jangka menengah BKD Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2023 :

- Tujuan : Mewujudkan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN, dan
- Sasaran : Mewujudkan ASN yang Profesional, Berintegritas, Netral Dan Berkinerja Tinggi.

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
1.	Mewujudkan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Mewujudkan ASN yang Profesional, Berintegritas, Netral dan Berkinerja Tinggi	Indeks Sistem Merit

Tujuan dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Bawat dalam mewujudkan sistem merit dalam manajemen ASN sejalan dengan tujuan yang diemban BKPSDM Kota Bandung dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Bandung.

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

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) adalah hasil perencanaan tata ruang yang merupakan penjabaran strategi dan arahan kebijakan pemanfaatan ruang wilayah nasional, provinsi, dan kabupaten/kota kedalam struktur dan pola pemanfaatan ruang wilayah. Perencanaan pembangunan daerah pada prinsipnya bertujuan mengintegrasikan rencana tata ruang wilayah dengan rencana pembangunan daerah. Dalam kaitan itu, penyusunan Dokumen Perencanaa harus berpedoman pada RTRW agar tidak menyimpang dari arah kebijakan RTRW. Penelaahan rencana tata ruang

bertujuan untuk melihat kerangka pemanfaatan ruang daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program.

Berdasarkan Pola BKPSDM, tidak terdapat keterkaitan antara rencana tata ruang dan kajian lingkungan hidup strategis terhadap pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung sebagai unsur penunjang yang melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian.

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Bandung dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPSDM Kota Bandung di masa yang akan datang, diantaranya :

1. Peningkatan kualitas SDM Aparatur
2. Penempatan pegawai secara lebih optimal sesuai kompetensi serta Analisa Beban Kerja dan Analisa Jabatan.
3. Peningkatan disiplin pegawai
4. Digitalisasi Pelayanan administrasi kepegawaian
5. Peningkatan akurasi data pegawai
6. Peningkatan kinerja SDM Aparatur
7. Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (*Flexibel Working Arrangement*)

Bab IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung sebagai bagian integral dari Pemerintah Kota Bandung, yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian, memiliki peran dalam kerangka pencapaian visi pembangunan jangka menengah Kota Bandung yaitu “Terwujudnya Kota Bandung yang Unggul, Nyaman, Sejahtera dan Agamis” sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Bandung Tahun 2018-2023.

Sebagai lembaga yang berkompeten dalam pelaksanaan pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung berupaya terus menerus untuk dapat menjadi lembaga yang amanah, profesional, dan akuntabel di dalam pengelolaan manajemen SDM Aparatur agar dapat menyelesaikan tugas pokok dan fungsi secara berkesinambungan, terukur, dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan norma/ketentuan yang berlaku

Melalui peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat diperoleh Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tanggungjawab, loyal terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara, pemerintahan serta mampu memotivasi diri agar diperoleh hasil kerja yang lebih berhasil guna dan berdaya guna. Sejalan dengan maksud diatas bisa dilihat bahwa Pegawai Negeri sebagai aparatur yang merupakan Sumber Daya Manusia yang memegang peranan merumuskan kebijaksanaan Negara dalam rangka melancarkan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.

Adapun tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang mendukung capaian visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang dalam dokumen Perubahan RPJMD Kota Bandung Tahun 2018 – 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

NO	MISI (RPJMD)	TUJUAN (RPJMD)	INDIKATOR (RPJMD)	SASARAN (RPJMD)	INDIKATOR (RPJMD)	TUJUAN	INDIKATOR	SASARAN	INDIKATOR
1	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang melayani, efektif, efisien, dan bersih	Terlaksananya reformasi birokrasi yang efektif dan efisien	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Presentase Perangkat daerah dengan nilai IKM "Baik	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Bandung	Indeks Penerapan Sistem Merit	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penerapan Sistem Merit
							Indeks Survey Pelayanan SDM Aparatur	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Tujuan BKPSDM Kota Bandung adalah Meningkatnya Kualitas dan Pelayanan SDM Aparatur Pemerintah Kota Bandung. Untuk melihat sejauh mana tujuan ini tercapai maka perlu ditetapkan indikator salah satunya dengan mengukur indeks penerapan system merit. Professional dalam pendekatan merit system mengandung persyaratan:

- 1. Kompetensi (kualifikasi pengetahuan, keahlian dan pengalaman)
- 2. Kualifikasi (Pendidikan, Pelatihan)
- 3. Kinerja (Target dan Pencapaian)
- 4. Kompensasi (tingkat kebutuhan dan eksternal equity)

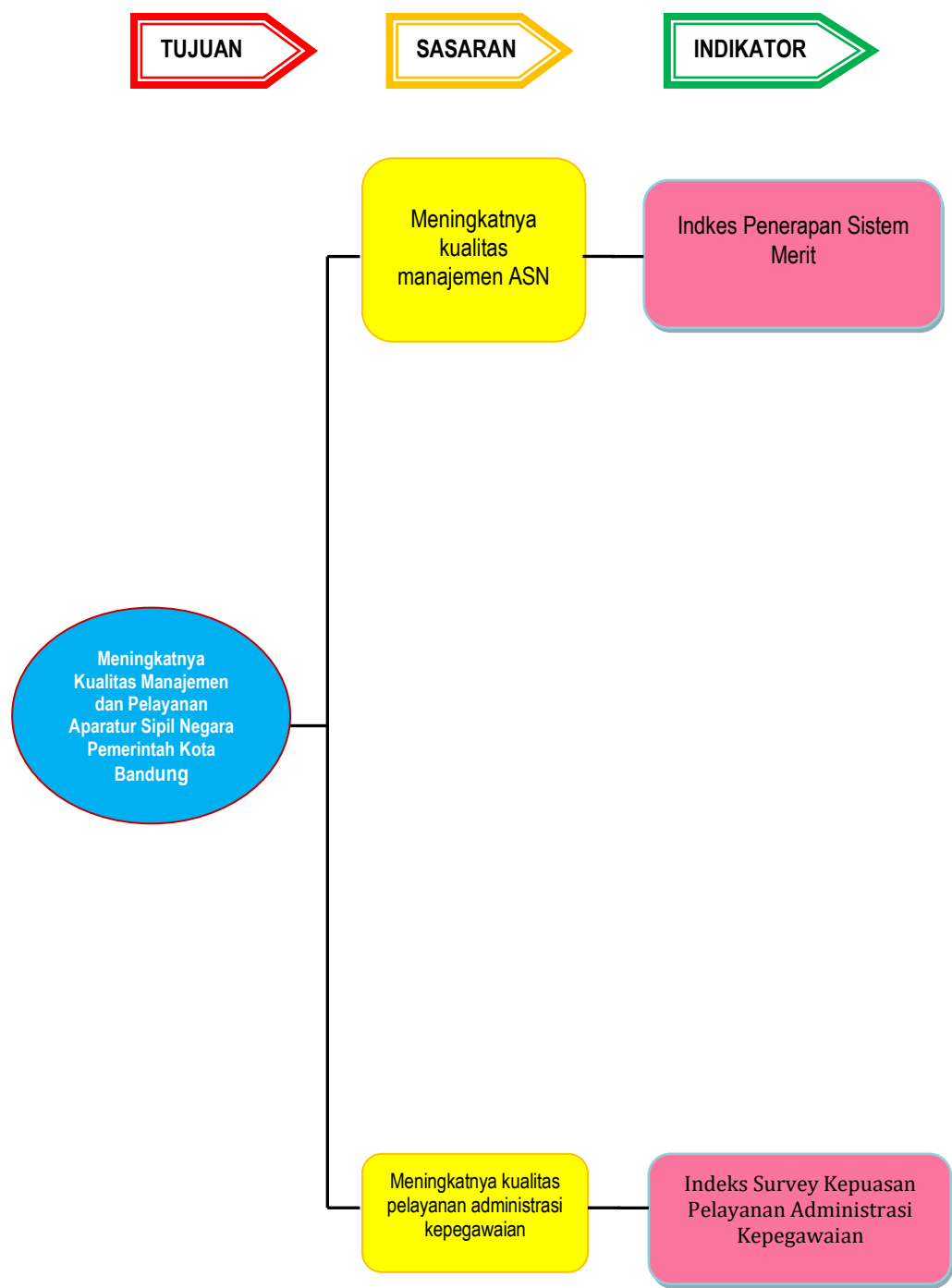
Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat satu fator penentu yaitu disiplin. Disiplin merupakan hasil akhir dari sebuah pengendalian dan pengawasan yang terus menerus. Sedangkan indicator Indeks Survey Pelayanan SDM Aparatur mencerminkan tingkat kepuasan pelanggan (ASN Kota Bandung) terhadap pelayanan kepegawaian yang diberikan BKPSDM.

Berdasarkan uraian tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang mendukung pencapaian visi dan misi Kepala daerah yang tertuang dalam RPJMD Kota Bandung Tahun 2018-2023, dapat disimpulkan beberapa indikator yang menjadi indikator kinerja utama (IKU) BKPSDM seperti yang tergambarkan pada table berikut :

Tabel 4.2
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BKPSDM KOTA BANDUNG
TAHUN 2018 - 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Indeks Penerapan Sistem Merit	IKU
2	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	IKU

Hubungan antara Tujuan dan Sasaran BKPSDM sebagai berikut :



TABEL 4.3
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN SKPD
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDUNG

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN				
					2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Bandung	1. Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penerapan Sistem Merit	Indeks	-	0.81	0.85	0.9	0.95
		2. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks	76.13	77.27	83	84	85

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Terdapat berbagai permasalahan bidang kepegawaian saat ini yang di hadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, maka alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SWOT dengan melakukan analisa baik lingkungan internal maupun eksternal.

Analisis lingkungan internal pada dasarnya merupakan proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (weakness) atau kekuatan (strength) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran. Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (opportunity) dan tantangan (threats) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan Dengan menggunakan pendekatan USG (Urgency, Seriousness, Growth) maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut

1. KEKUATAN:

- a) Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance)
- b) Tersedia sarana dan prasarana baik fisik maupun personil untuk penilaian kinerja ASN (assessment center)
- c) SDM Pengelola Kepegawaian yang berkompeten
- d) Pengembangan/dukungan sistem informasi yang terus dilakukan

2. KELEMAHAN:

- a) Database kepegawaian belum sepenuhnya akurat
- b) Masih adanya beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu
- c) Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai pada beberapa Perangkat Daerah
- d) Penetapan dalam jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi

3. PELUANG

- a) Agenda Nasional Pemutakhiran Data Mandiri ASN
- b) Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian
- c) Koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat dan Instansi Pemerintah lain yang lebih mudah
- d) Perkembangan Teknologi Informasi yang pesat, dukungan serta peran serta masyarakat yang dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja pada era globalisasi
- e) Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan.

4. TANTANGAN

- a) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi isu penting yang karena secara otomatis mengubah manajemen birokrasi di pemerintah. Terbitnya PP 11/2017, pola pembinaan manajemen PNS mengalami transformasi sesuai dengan tuntutan UU ASN. Di mana pembinaan PNS mulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan, menekankan tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja,
- b) Keberagaman kompetensi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung
- c) Pelayanan Administrasi Kepegawaian bergantung pula pada Instansi Pemerintah Lain

- d) Tuntutan Masyarakat terhadap pelayanan dan profesionalitas ASN
- e) Kesadaran ASN terhadap pengembangan diri yang masih minim
- f) Jumlah dan kualitas, komposisi dan distribusi PNS sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/peran setiap satuan organisasi dan beban kerja riil organisasi belum optimal
- g) Kompetensi ASN yang belum sesuai dengan kompetensi (belum tersertifikasi)
- h) Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2019 tentang Manajemen PPPK
- i) Tingginya Angka Pensiun PNS
- j) Penggajian PPPK yang berasal dari APBD
- k) Penyederhanaan Birokrasi
- l) Pandemi Covid 19

Faktor Eksternal Faktor Internal	Peluang: 1. Agenda Nasional Pemutakhiran Data Mandiri ASN 2. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian 3. Koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat dan Instansi Pemerintah lain yang lebih mudah 4. Perkembangan Teknologi Informasi yang pesat, dukungan serta peran serta masyarakat yang dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja pada era globalisasi 5. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan.	Tantangan: 1. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi isu penting yang karena secara otomatis mengubah manajemen birokrasi di pemerintah. Terbitnya PP 11/2017, pola pembinaan manajemen PNS mengalami transformasi sesuai dengan tuntutan UU ASN. Di mana pembinaan PNS mulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan, menekankan tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, 2. Keberagaman kompetensi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung 3. Pelayanan Administrasi Kepegawaian bergantung pula pada Instansi Pemerintah Lain 4. Tuntutan Masyarakat terhadap pelayanan dan profesionalitas ASN 5. Kesadaran ASN terhadap pengembangan diri yang masih minim 6. Jumlah dan kualitas, komposisi dan distribusi PNS sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/peran setiap satuan organisasi dan beban kerja riil organisasi belum optimal 7. Kompetensi ASN yang belum sesuai dengan kompetensi (belum tersertifikasi) 8. Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2019 tentang Manajemen PPPK 9. Tingginya Angka Pensiun PNS 10. Penggajian PPPK yang berasal dari APBD 11. Penyederhanaan Birokrasi 12. Pandemi Covid 19
Kekuatan: 1. Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) 2. Tersedia sarana dan prasarana baik fisik maupun personil untuk penilaian kinerja ASN (assessment Center) 3. SDM Pengelola Kepegawaian yang berkompeten 4. Pengembangan/dukungan sistem informasi yang terus dilakukan	Alternatif Strategi: 1. Pengembangan system penilaian kinerja berbasis elektronik 2. Evaluasi secara berkesinambungan terhadap ketentuan pemberian tunjangan berdasarkan capaian kinerja	Alternatif Strategi: 1. Pengembangan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan 2. Pelaksanaan penilaian kompetensi disesuaikan dengan situasi, kondisi dan kebutuhan 3. Menyusun profil seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung
Kelemahan: 1. Database kepegawaian belum sepenuhnya akurat 2. Masih adanya beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu 3. Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai pada beberapa Perangkat Daerah 4. Penetapan dalam jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi	Alternatif Strategi: 1. Pemrosesan administrasi pegawai secara tepat waktu 2. Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur	Alternatif Strategi: 1. Peningkatan disiplin ASN 2. Peningkatan kinerja SDM Aparatur 3. Peningkatan sarana dan prasarana pelayanan administrasi kepegawaian

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

Visi : “Terwujudnya Kota Bandung Yang Unggul, Nyaman, Sejahtera, Dan Agamis”			
Misi 2 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang melayani, efektif, efisien, dan bersih			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Bandung	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	1. Peningkatan Kompetensi Aparatur 2. Peningkatan disiplin ASN 3. Peningkatan Kinerja SDM Aparatur	1. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan baik teknis, fungsional, manajerial dan sosio kultural serta melalui pendidikan formal 2. Meningkatkan kuantitas pembiayaan Pendidikan dan Pelatihan serta tugas belajar 3. Menetapkan standar kompetensi dalam produk hukum yang mengikat 4. Melaksakan assessment pegawai sesuai kebutuhan 5. Pemrosesan terhadap setiap pelanggaran disiplin secara berjenjang 6. Pengembangan system penilaian kinerja berbasis elektronik 7. Evaluasi secara berkesinambungan terhadap ketentuan pemberian tunjangan berdasarkan capaian kinerja 8. Formulasi kesejahteraan pegawai natura dan innatura 9. Pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi 10. Mendorong peningkatan kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan disiplin pegawai ASN 11. Konsistensi penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin 12. Penyesuaian system penilaian kinerja secara berkesinambungan disesuaikan penyempurnaan kebijakan serta aturan terkait pemberian tunjangan berdasarkan capaian kinerja 13. Pemenuhan hak pegawai sesuai dengan beban kerja berdasarkan hasil evaluasi jabatan

Visi : “Terwujudnya Kota Bandung Yang Unggul, Nyaman, Sejahtera, Dan Agamis”			
Misi 2 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang melayani, efektif, efisien, dan bersih			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Peningkatan sarana dan prasarana penunjang pelayanan administrasi kepegawaian 2. Pemrosesan administrasi pegawai secara tepat waktu	1. Menetapkan SOP pelayanan administrasi kepegawaian dalam prduk hukum yang mengikat 2. Pengembangan system pelayanan administrasi kepegawaian (paperless) 3. Pembangunan system pelayanan administrasi kepegawaian 4. Pengembangan SIMPEG online 5. Penataan tata naskah (TAKAH) dinas kepegawaian 6. Peningkatan kualitas dan kuantitas pengelolaan SIMPEG dan TAKAH

TABEL 5.2

TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDUNG

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN				
					2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Bandung	1. Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penerapan Sistem Merit	Indeks	N/A	0.81	0.85	0.9	0.95
		2. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks	76.13	77.27	83	84	85

Bab VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN



Dalam mewujudkan pencapaian visi dan misi BKPSDM, perlu dilakukan kebijakan operasional dalam bentuk program dan kegiatan yang dapat memberikan arah dan kesatuan konsep manajemen kepegawaian dalam periode 2018-2023.

Adapun rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dapat dilihat pada Tabel 6.1.

TABEL 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE								PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
														2021		2022		2023				
														TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4								5	6	7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Bandung	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN									Indeks Penerapan Sistem Merit	0.85	0.85		0.90		0.95			BKPSDM	Kota Bandung	
											Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit lingkup Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	100	100	4,044,301,350	104	4,130,827,015	104	5,735,611,678	104	BKPSDM	Kota Bandung
											Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	11 Laporan	11 Laporan	4,044,301,350	7 Laporan	4,130,827,015	7 Laporan	5,735,611,678	7 Laporan	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen Rencana Pemenuhan Kebutuhan dan Formasi Pegawai	n/a	n/a	82,980,000	1 Dokumen	82,988,200	1 Dokumen	91,287,020	1 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung
								Pemetaan Kualitas dan Kuantitas	1 Dokumen	1 Dokumen	-	-	1 Dokumen	BKPSDM		Kota Bandung						

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE								PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
															2021		2022		2023				
															TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4								5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
										Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Penerimaan CASN Berdasarkan Formasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	1 Kegiatan	1 Kegiatan	2,516,321,000	1 Kegiatan	2,622,348,300	1 Kegiatan	3,907,680,392	1 Kegiatan	BKPSDM	Kota Bandung		
											Jumlah Persiapan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)	1 Kegiatan	1 Kegiatan						-	-	1 Kegiatan	BKPSDM	Kota Bandung
										Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Laporan Pelayanan Administrasi Pemberhentian	4 Laporan	4 Laporan	429,019,700	4 Laporan	439,581,000	4 Laporan	483,539,100	4 Laporan	BKPSDM	Kota Bandung		
										Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Sistem	1 Sistem	839,080,650	1 Sistem	673,137,000	-	909,055,400	1 Sistem	BKPSDM	Kota Bandung		
											Jumlah Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	6 Sistem	6 Sistem						6 Sistem	6 Sistem	6 Sistem	BKPSDM	Kota Bandung

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE								PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
															2021		2022		2023				
															TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4								5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
											Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian	23628 Arsip		176,900,000		-	312,772,515	-	344,049,766	23628 Arsip	BKPSDM	Kota Bandung
												Data kepegawaian secara lengkap, valid, update dan akurat	n/a	n/a			1 laporan		1 laporan		1 laporan	BKPSDM	Kota Bandung
												Persentase kesesuaian data antara simpeg dan SAPK	n/a	n/a			85-90%		85-90%		85-90%	BKPSDM	Kota Bandung
												Persentase Keterisian dokumen kepegawaian dan profil kepegawaian pada aplikasi MYSAPK	n/a	n/a			85-90%		85-90%		85-90%	BKPSDM	Kota Bandung
												Persentase Keterisian DMS pegawai	n/a	n/a			85-90%		85-90%		85-90%	BKPSDM	Kota Bandung
												Arsip dokumen kepegawaian sesuai DMS pegawai	n/a	n/a			63 Perangkat Daerah		63 Perangkat Daerah		63 Perangkat Daerah	BKPSDM	Kota Bandung

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE								PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
															2021		2022		2023				
															TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4								5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
												Persentase pelayanan administrasi kepegawaian pencantuman gelar akademik, pembaharuan data pegawai, penyediaan arsip kepegawaian	n/a	n/a		84%		85%		85%	BKPSDM	Kota Bandung	
											Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit lingkup Mutasi dan Promosi	95	95	1,335,684,760	100	1,964,659,500	105	2,535,329,710	105	BKPSDM	Kota Bandung	
											Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi	19 Laporan	19 Laporan	598,115,160	-	956,503,500	-	1,302,260,400	19 Laporan	BKPSDM	Kota Bandung	
										Jumlah Laporan Administrasi Mutasi dan Promosi		n/a	n/a	13 Laporan		13 Laporan		13 Laporan		BKPSDM	Kota Bandung		
											Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Laporan Penataan dan Mutasi Jabatan	4 Laporan	4 Laporan	96,511,500	-	213,235,600	-	245,652,000	4 Laporan	BKPSDM	Kota Bandung	
										Jumlah Kegiatan Seleksi mutasi dari Instansi/ Pemerintah lainnya		2 Kegiatan	2 Kegiatan	2 Kegiatan		2 Kegiatan		2 Kegiatan		BKPSDM	Kota Bandung		

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE								PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
															2021		2022		2023					
															TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp				
1	2	3	4								5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21	
											Laporan mutasi antar/internal perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung	1 Laporan	1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		BKPSDM	Kota Bandung
											Kegiatan pengelolaan Jabatan Fungsional di lingkungan Pemerintah Kota Bandung	1 Laporan	1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		BKPSDM		Kota Bandung	
												Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Kegiatan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	1 kegiatan	1 kegiatan	151,213,600	1 kegiatan	173,788,900	1 kegiatan	286,194,800	1 kegiatan		BKPSDM	Kota Bandung
													Jumlah Laporan kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat	2 laporan	2 laporan		1 laporan		1 laporan		1 laporan		BKPSDM	Kota Bandung
													Jumlah Laporan Pengelolaan Kenaikan Gaji Berkala	3 laporan	3 laporan		1 laporan		1 laporan		1 laporan		BKPSDM	Kota Bandung
													Jumlah Laporan Peninjauan Peninjauan Masa Kerja ASN	1 laporan	1 laporan		1 laporan		1 laporan		1 laporan		BKPSDM	Kota Bandung
												Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Kegiatan Mutasi Rotasi JPT	n/a	n/a	350,390,060	1 Kegiatan	569,479,000	1 Kegiatan	770,413,600	1 Kegiatan	BKPSDM	Kota Bandung	

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE							PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
														2021		2022		2023					
														TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp				
1	2	3	4							5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21	
											Jumlah Kegiatan Talent Pooling	2 kegiatan	2 kegiatan		2 kegiatan		2 kegiatan		2 kegiatan		2 kegiatan	BKPSDM	Kota Bandung
											Jumlah Laporan pengelolaan penempatan dalam jabatan	1 laporan	1 laporan		1 laporan		1 laporan		1 laporan		BKPSDM	Kota Bandung	
											Jumlah Seleksi PNS untuk kenaikan Kelas Jabatan Pelaksana	1 kegiatan	1 kegiatan		1 kegiatan		1 kegiatan		1 kegiatan		BKPSDM	Kota Bandung	
											Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Dokumen Hasil Assessment Kompetensi dan Potensi	2 Dokumen	2 Dokumen	737,569,600	2 Dokumen	1,008,156,000	2 Dokumen	1,233,069,310	2 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung	
											Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Alat Ukur Psikologi Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	138,924,600	-	154,900,000	-	294,487,710	1 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung	
												Jumlah dokumen alat ukur uji kompetensi teknis	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung	
											Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Bantuan Tugas Belajar	11 Orang	11 Orang	598,645,000	14 Orang	853,256,000	14 Orang	938,581,600	14 Orang	BKPSDM	Kota Bandung	
												Jumlah Seleksi Tugas Belajar	1 Kegiatan	1 Kegiatan		-		-		1 Kegiatan	BKPSDM	Kota Bandung	

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE								PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
															2021		2022		2023				
															TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4								5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
											Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit lingkup Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	117	117	996,926,974	122	1,108,779,365	127	1,520,949,995	127	BKPSDM	Kota Bandung	
										Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Presentase PD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin sedang dan berat	82.54%	82.54%	996,926,974	-	1,108,779,365	-	1,520,949,995	82.54%	BKPSDM	Kota Bandung		
											Presentase ASN yang Disiplin dan Berkinerja dengan kategori baik	91.27%	91.27%		92.06%		92.86%		92.86%	BKPSDM	Kota Bandung		
										Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Aplikasi Penilaian Kinerja yang Terpelihara	1 laporan	1 laporan	440,104,974	1 Laporan	397,590,908	1 Laporan	545,277,000	1 Laporan	BKPSDM	Kota Bandung		
											Dokumen Rekomendasi atas Pengukuran Kinerja	4 laporan	4 laporan		-		-		4 laporan	BKPSDM	Kota Bandung		
											Dokumen Analisa Kesenjangan Kinerja Pegawai	n/a	n/a		4 Dokumen		4 Dokumen		4 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung		

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE								PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
															2021		2022		2023				
															TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4								5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
												Jumlah Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	4 kegiatan	4 kegiatan		4 kegiatan		4 kegiatan		4 kegiatan	4 kegiatan	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Presentase Cakupan Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN	100 %	100 %	87,494,000	100 %	76,278,400	100 %	104,694,040	100 %	BKPSDM	Kota Bandung	
											Jumlah Laporan Proses Izin Perceraian Pegawai	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		BKPSDM	Kota Bandung		
											Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai Penerapan Sistem Merit lingkup Pengembangan Kompetensi Aparatur	40.5	40.5	10,714,507,550	45.5	6,335,680,230	55.5	8,847,805,154	55.5	BKPSDM	Kota Bandung	
											Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Dokumen Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis	2 Dokumen	2 Dokumen	956,483,550	2 Dokumen	2,305,758,230	2 Dokumen	2,761,834,054	2 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung	
										Jumlah ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis		363 Orang	363 Orang	581 Orang		581 Orang		581 Orang		BKPSDM	Kota Bandung		
											Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum,	Jumlah Dokumen Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	36,912,500	1 Dokumen	104,403,480	1 Dokumen	114,843,829	1 Dokume n	BKPSDM	Kota Bandung	

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE							PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
													2021		2022		2023				
													TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4							5	6	7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
										Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Perencanaan ASN Coporate Univercity	n/a	n/a		1 Dokumen		-		1 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung
										Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Pengembangan Karakter, Motivasi Kerja dan Manajemen Konflik	33 Orang	33 Orang	902,688,550	30 Orang	2,201,354,750	30 Orang	2,646,990,225	30 Orang	BKPSDM	Kota Bandung
										Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis	330 orang	330 orang		551 Orang		551 Orang		551 Orang	BKPSDM	Kota Bandung
										Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum,	Jumlah Dokumen Evaluasi Pasca Diklat	1 Dokumen	1 Dokumen	16,882,500	-	-	-	-	1 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE								PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
														2021		2022		2023				
														TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4								5	6	7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
										Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum												
										Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang Melaksanakan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	905 Orang	905 Orang	9,758,024,000	288 Orang	4,029,922,000	140 Orang	6,085,971,100	140 Orang	BKPSDM	Kota Bandung	
										Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Fungsional	n/a	n/a	9,758,024,000	40 orang	4,029,922,000	20 Orang	6,085,971,100	20 Orang	BKPSDM	Kota Bandung	
										Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan	90 Orang	90 Orang	196 orang		121 Orang		121 Orang		BKPSDM	Kota Bandung		
										Jumlah CPNS yang Mengikuti Pelatihan Dasar	815 Orang	815 Orang	52 orang		-		52 orang		BKPSDM	Kota Bandung		
										Kegiatan Major Lecture	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan		-		1 kegiatan		BKPSDM	Kota Bandung		

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE								PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
															2021		2022		2023				
															TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4								5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
		Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian									Indeks Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	83	83		84		85		85	BKPSDM	Kota Bandung		
										Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kota	Indeks Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	83	83	101,383,664,896	84	183,465,613,938	85	246,745,990,762	85	BKPSDM	Kota Bandung		
										Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	26 Dokumen	26 Dokumen	63,976,000	29 Dokumen	40,000,000.00	29 Dokumen	69,603,600	29 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung		
										Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10 Dokumen	10 Dokumen	37,114,000	13 Dokumen	25,000,000.00	13 Dokumen	40,055,400	13 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung		
										Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Kinerja Perangkat Daerah	16 Dokumen	16 Dokumen	26,862,000	16 Dokumen	15,000,000.00	16 Dokumen	29,548,200	16 Dokumen	BKPSDM	Kota Bandung		
										Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Pelayanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	100%	95,758,584,736	100%	178,938,945,987	100%	240,556,146,000	100%	BKPSDM	Kota Bandung		

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE							PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
														2021		2022		2023					
														TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp				
1	2	3	4							5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21	
											Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		Cakupan penyediaan gaji dan tunjangan ASN	14 bulan	14 bulan	95,733,603,936	14 bulan	178,938,945,987	14 bulan	240,346,611,000	14 bulan	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD		Jumlah Laporan Penatausahaan Keuangan	1 Laporan	1 Laporan	24,980,800	1 Laporan	190,486,400	1 Laporan	209,535,000	1 Laporan	BKPSDM	Kota Bandung
											Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		Cakupan Layanan Administrasi Kepegawaian	100 %	100 %	628,814,850	100%	830,311,205	100%	1,004,681,920	100%	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya		Jumlah Pakaian Dinas beserta perlengkapannya	120 Stel	120 Stel	86,501,250	120 stel	72,600,000	120 stel	79,860,000	120 stel	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Pemindahan Tugas ASN		Jumlah kegiatan rotasi/mutasi/purna tugas	12 Kegiatan	12 Kegiatan	124,230,000	12 kegiatan	88,144,005	12 kegiatan	188,298,000	12 kegiatan	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan		Jumlah kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan	12 Kegiatan	12 Kegiatan	239,800,000	12 Kegiatan	324,000,000	12 Kegiatan	356,400,000	12 Kegiatan	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan		Jumlah kegiatan bimbingan teknis	2 Kegiatan	2 Kegiatan	178,283,600	2 kegiatan	345,567,200	2 kegiatan	380,123,920	2 kegiatan	BKPSDM	Kota Bandung

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE							PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
														2021		2022		2023					
														TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp				
1	2	3	4							5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21	
											Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah		Cakupan Pelayanan Administrasi Umum	100%	100%	2,156,981,340	100%	1,491,544,026	100%	2,378,967,750	100%	BKPSDM	Kota Bandung
											Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor		Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	100%	100%	21,670,000	100 %	12,326,500	100 %	13,559,150	100 %	BKPSDM	Kota Bandung
											Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		Ketersediaan Alat Tulis Kantor	100%	100%	803,754,702	100 %	357,534,167	100 %	911,409,000	100 %	BKPSDM	Kota Bandung
												Ketersediaan Peralatan Rumah Tangga	100%	100%	100 %		100 %		100 %		BKPSDM	Kota Bandung	
												Ketersediaan perlengkapan dan peralatan kantor	100%	100%	100 %		100 %		100 %		BKPSDM	Kota Bandung	
											Penyediaan Peralatan Rumah Tangga		Laporan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	2 Laporan	2 Laporan	211,946,350	2 laporan	190,515,909	2 laporan	209,567,000	2 laporan	BKPSDM	Kota Bandung
											Penyediaan Bahan Logistik Kantor		Ketersediaan Makanan dan minuman	100%	100%	209,946,840	100 %	329,311,000	100 %	362,242,100	100 %	BKPSDM	Kota Bandung
											Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan		Ketersediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	100%	100%	431,294,048	100 %	307,216,450	100 %	337,938,000	100 %	BKPSDM	Kota Bandung
											Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan		Ketersediaan bahan bacaan	100%	100%	13,200,000	100 %	13,200,000	100 %	14,520,000	100 %	BKPSDM	Kota Bandung

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE							PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
														2021		2022		2023				
														TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4							5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
											Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Pelaksana/ peserta rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	100 Orang	100 Orang	103,938,000	100 orang	170,000,000	100 orang	407,148,500	100 orang	BKPSDM	Kota Bandung
											Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Laporan Penataan Arsip Perangkat Daerah	1 Laporan	1 Laporan	361,231,400	1 laporan	111,440,000	1 laporan	122,584,000	1 laporan	BKPSDM	Kota Bandung
											Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Cakupan Pelayanan Pengadaan Barang Milik Daerah	100%	100%	245,197,350	100%	-	100%	-	100%	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Pengadaan Mebel	Jumlah Mebeleur	1 Paket	1 Paket	245,197,350	1 Paket	-	1 Paket	-	1 Paket	BKPSDM	Kota Bandung
											Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Pelayanan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	993,393,970	100%	1,307,512,720	100%	1,484,628,992	100%	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Akses Internet Bulanan	12 bulan	12 bulan	257,808,270	12 bulan	215,928,720	12 bulan	237,521,592	12 bulan	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Tersedia	3 jasa	3 jasa	142,150,000	3 jasa	100,000,000	3 jasa	156,365,000	3 jasa	BKPSDM	Kota Bandung

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE								PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)		DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
															2021		2022		2023				
															TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
1	2	3	4								5	6		7	12	13	14	15	16	17	19	20	21
											Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		Jumlah Jasa Kebersihan Kantor Bulanan	12 bulan	12 bulan	593,435,700	12 bulan	991,584,000	12 bulan	1,090,742,400	12 bulan	BKPSDM	Kota Bandung
											Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Cakupan Pelayanan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	1,781,914,000	100%	857,300,000	100%	1,251,962,500	100%	BKPSDM	Kota Bandung
											Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan		Jumlah Perpanjangan STNK Kendaraan Dinas/ Operasional	31 unit	31 unit	581,605,000	31 unit	607,300,000	31 unit	668,000,000	31 unit	BKPSDM	Kota Bandung
												Persentase Unit Kendaraan dinas / operasional yang terpelihara	100 %	100 %	100 %								
											Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		Jumlah gedung kantor yang terehabilitasi	1 gedung	1 gedung	1,200,309,000	1 gedung	250,000,000	1 gedung	583,962,500	1 gedung	BKPSDM	Kota Bandung
													Jumlah unit Gedung Kantor yang terpelihara	2 gedung	2 gedung								

Bab VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Tahun 2013-2018 merupakan acuan dan pedoman bagi segenap komponen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dalam pelaksanaan tugas penyusunan rencana kegiatan tahun penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah sesuai tugas pokok dan fungsi.

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra BKPSDM Kota Bandung tahun 2018-2023 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kota Bandung Tahun 2018-2023, karena BKPSDM merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan **Misi-2 yakni Menghadirkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif, Bersih dan Melayani** dengan tujuan **Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Bandung.**

BKPSDM Kota Bandung memiliki indikator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD, sebagai berikut:

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir tahun periode RPJMD
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Nilai Penerapan Sistem Merit lingkup Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	N/A	N/A	97.5	100	104	104	104
2.	Nilai Penerapan Sistem Merit lingkup Mutasi dan Promosi	N/A	N/A	85	95	100	105	105
3.	Nilai Penerapan Sistem Merit lingkup Penilaian Kinerja Aparatur	N/A	N/A	112	117	122	127	127

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir tahun periode RPJMD
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	dan Penghargaan							
4.	Nilai Penerapan Sistem Merit lingkup Pengembangan Kompetensi Aparatur	N/1	N/A	38	40.5	45.5	55.5	55.5
5.	Indeks Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	76.13	76.13	77.27	83	84	85	85

BKPSDM juga mengemban janji politik/kampanye Wali Kota Bandung tahun 2018-2023 kategori Bandung unggul yakni **“Beasiswa bagi ASN berprestasi”** yang didukung oleh Program Kepegawaian Daerah dengan Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai.

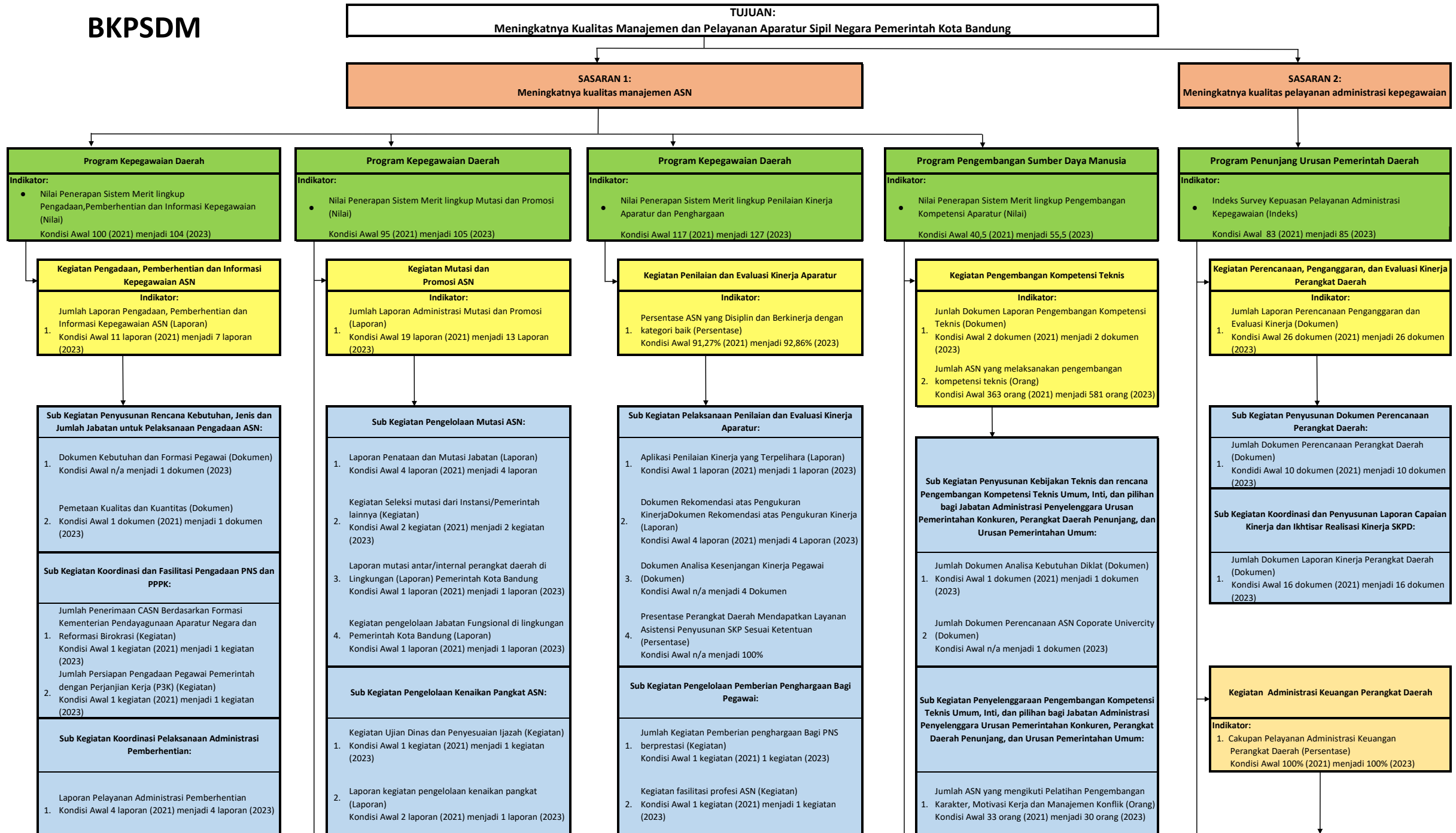
Bab VIII

Penutup

BKPSDM telah menetapkan isu-isu strategis yang diangkat dari hasil evaluasi kinerja pelayanan BKPSDM selama periode Renstra sebelumnya yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPSDM di masa yang akan datang.

Namun demikian, kesuksesan dari pelaksanaan program dan kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi tersebut tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik itu pemerintah pusat, daerah serta Perangkat Daerah lain di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja. Keberhasilan pencapaian Renstra ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas untuk mewujudkan peningkatan kinerja BKPSDM di saat ini dan di masa yang akan datang untuk Bandung Juara.

BKPSDM



Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian: Jumlah Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem 1. Informasi Kepegawaian (Sistem) Kondisi Awal 1 sistem (2021) menjadi 1 Sistem (2023) Jumlah Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian 2. (Sistem) Kondisi Awal 6 sistem (2021) menjadi 6 sistem (2023)	
Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian:	
Jumlah pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian (Arsip) 1. Kondisi Awal 23.628 arsip (2021) menjadi 23.628 arsip (2023) Data kepegawaian secara lengkap, valid, update dan akurat (Laporan) 2. Kondisi Awal n/a menjadi 1 laporan (2023) Persentase kesesuaian data antara simpeg dan SAPK (Persentase) 3. Kondisi Awal n/a menjadi 85-90% Persentase Keterisian dokumen kepegawaian dan profil kepegawaian pada aplikasi MYSAPK (Persentase) 4. Kondisi Awal n/a menjadi 85-90% Persentase Keterisian DMS pegawai (Persentase) 5. Kondisi Awal n/a menjadi 85-90% Arsip dokumen kepegawaian sesuai DMS pegawai (Perangkat Daerah) 6. Kondisi Awal n/a menjadi 63 Perangkat Daerah Persentase pelayanan administrasi kepegawaian pencantuman gelar akademik, pembaharuan data pegawai, penyediaan arsip kepegawaian (Presentase) 7. Kondisi Awal n/a menjadi 85%	

3.	Laporan Pengelolaan Kenaikan Gaji Berkala (Laporan) Kondisi Awal 3 laporan (2021) menjadi 1 laporan (2023)
4.	Laporan Peninjauan Peninjauan Masa Kerja ASN Kondisi Awal 1 laporan (2021) menjadi 1 laporan (2023)
Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN:	
1.	Kegiatan Mutasi Rotasi JPT (Kegiatan), Kondisi Awal n/a menjadi 1 kegiatan (2023)
	Kegiatan Talent Pooling (Kegiatan)
2.	Kondisi Awal 2 kegiatan (2021) menjadi 2 kegiatan (2023)
	Laporan pengelolaan penempatan dalam jabatan
3.	(Laporan) Kondisi Awal 1 laporan (2021) menjadi 1 laporan (2023)
	Seleksi PNS untuk kenaikan Kelas Jabatan Pelaksana (Kegiatan)
4.	Kondisi Awal 1 kegiatan (2021) menjadi 1 kegiatan (2023)

Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Indikator:

1. Dokumen Hasil Assessment Kompetensi dan Potensi (Laporan)
Kondisi Awal 2 Laporan (2021) menjadi 2 laporan (2023)

Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center:	
1.	Jumlah Dokumen Alat Ukur Psikologi Informasi Kepegawaian (Dokumen) Kondisi Awal 1 dokumen (2021) menjadi 1 dokumen (2023) Jumlah dokumen alat ukur uji kompetensi teknis (Dokumen)
2.	Kondisi Awal 1 dokumen (2021) menjadi 1 dokumen (2023)
Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN:	
1.	Jumlah ASN yang Mendapatkan Bantuan Tugas Belajar (Orang) Kondisi Awal 11 orang (2021) menjadi 14 orang (2023) Jumlah Seleksi Tugas Belajar (Kegiatan)
2.	Kondisi Awal 1 kegiatan (2021) menjadi 1 kegiatan (2023)

	% Pelayanan Administrasi Kartu Istri/Kartu Suami sesuai prosedur (Persentase)
3.	Kondisi Awal 100% (2021) menjadi 100% (2023)
	% Pelayanan Administrasi Kartu Pegawai (Persentase)
4.	Kondisi Awal 100% (2021) menjadi 100% (2023)
Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN:	
	Jumlah Kegiatan Gerakan Disiplin Aparatur (Kegiatan)
1.	Kondisi Awal 4 kegiatan (2021) menjadi 4 kegiatan (2023)
	Jumlah Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN (Kegiatan)
2.	Kondisi Awal 4 kegiatan (2021) menjadi 4 kegiatan (2023)
Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN:	
	Persentase Layanan Administrasi Penanganan
1.	Pelanggaran Disiplin (Persentase)
	Kondisi Awal 100% (2021) menjadi 100% (2023)
	Jumlah Laporan Proses Izin Perceraian Pegawai
2.	(Laporan)
	Kondisi Awal 1 laporan (2021) menjadi 1 laporan (2023)

2.	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis (Orang) Kondisi Awal 330 orang (2021) menjadi 551 orang (2022)
	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum:
1.	Jumlah Dokumen Evaluasi Pasca Diklat (Dokumen) Kondisi Awal 1 dokumen (2021) menjadi 1 dokumen (2023)

Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Indikator:

1. Jumlah ASN yang melaksanakan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional (Orang)
Kondisi Awal 905 orang (2021) menjadi 140 orang (2022)

▼ Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan:	
1.	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Fungsional (Orang) Kondisi Awal n/a menjadi 20 orang (2023)
2.	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan kepemimpinan (Orang) Kondisi Awal 90 orang (2021) menjadi 121 orang (2023)
3.	Jumlah CPNS yang Mengikuti Pelatihan Dasar (Orang) Kondisi Awal 815 orang (2021) menjadi 52 orang (2023)
4.	Kegiatan Mayorlecture (Kegiatan) Kondisi Awal 1 kegiatan (2021) menjadi 1 kegiatan (2023)

Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN:	
1.	Cakupan penyediaan gaji dan tunjangan ASN (Bulan) Kondisi Awal 14 bulan (2021) menjadi 14 bulan (2023)
Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD:	
1.	Jumlah Laporan Penatausahaan Keuangan (Laporan) Kondisi Awal 1 laporan (2021) menjadi 1 laporan (2023)

Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Indikator:

1. Cakupan layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah (Persentase)
Kondisi Awal 100% (2021) menjadi 100% (2023)

Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya:	
1.	Jumlah Pakaian Dinas beserta perlengkapannya (Stel Kondisi Awal 120 stel (2021) menjadi 120 stel (2023)

	Jumlah kegiatan rotasi/mutasi/purna tugas (Kegiatan)
1.	Kondisi Awal 12 kegiatan (2021) menjadi 12 kegiatan (2023)
Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan:	
	Jumlah kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan (Kegiatan)
1.	Kondisi Awal 12 kegiatan (2021) menjadi 12 kegiatan (2023)
Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan:	
	Jumlah kegiatan bimbingan teknis (Kegiatan)
1.	Kondisi Awal 2 kegiatan (2021) menjadi 2 kegiatan (2023)

