RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

TAHUN 2024-2026

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Kapten Piere Tendean No. 1 Telp. (0260) 418116 – 418120 – 418118 Subang

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN DAN KEPEGAWAIAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG

NOMOR : KU.03/99-Sekre

TENTANG

TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2024-2026
DILINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan Keputusan Bupati Subang Nomor PR.03.03/KEP.610-BP4D/2022 Tentang Tim Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 Dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang, dimana Perangkat Daerah berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra);

b. bahwa sehubungan dengan maksud tersebut pada huruf a diatas, maka perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan tentang Pembentukan Tim Penyusunan Perubahan Rencana Strategis tahun 2024-2026 di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 2851);

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik, yang diterbitkan oleh BSRE
Balai Sertifikasi Elektronik

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem perencanaan pembangunan nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan , Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Perangkat Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2017 Nomor 1114);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik, yang diterbitkan oleh BSRE
Balai Sertifikasi Elektronik

7. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan dan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 2 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2010 Nomor 24 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 87);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor);
9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 - 2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019 Nomor 8);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Subang Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2008 Nomor 12);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Subang Tahun 2011 – 2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2014 Nomor 3), Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Subang Nomor 1)

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik, yang diterbitkan oleh BSRE
Balai Sertifikasi Elektronik

12. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang (Lembaran Daerah Kabupaten Subang
Tahun 2016 Nomor 7), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Subang Nomor 4);
13. Peraturan Bupati Subang Nomor 102 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Badan (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2021 Nomor 102);
14. Peraturan Bupati Subang Nomor 31 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis 2024-2026 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dengan Susunan Keanggotaan Tim sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Tugas dan Fungsi Tim sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU Keputusan ini adalah sebagai berikut :
1. Tugas :
Melaksanakan Penyusunan Renstra 2024-2026 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik, yang diterbitkan oleh BSRE
Balai Sertifikasi Elektronik

2. Fungsi :
   a. Menghimpun dan mengolah data yang berkaitan dengan Rencana Strategis (Renstra) dari Bidang-bidang yang ada di Lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang, sebagai bahan penyusunan Perubahan Rencana Strategis.
   b. Menyusun Dokumen Renstra Perubahan.
   c. Melaksanakan tugas-tugas lain untuk kepentingan penyusunan Dokumen Renstra Perubahan.

KETIGA : Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA, Uraian Tugas Tim Penyusun Perubahan Renstra sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEEMPAT : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Subang
pada tanggal 10 Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG,

Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BKPSDM KABUPATEN SUBANG

Drs. H. CECEP SUPRIATIN, M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik, yang diterbitkan oleh BSRE
Balai Sertifikasi Elektronik

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Kapten Piere Tendean No. 1 Telp. (0260) 418116 – 418120 – 418118 Subang

LAMPIRAN I : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG
NOMOR : KU.03/99-Sekre
TANGGAL : 10 Januari 2023
TENTANG : TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2024-2026 PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG

SUSUNAN ANGGOTA

TIM PENYUSUN RENSTRA Tahun 2024-2026
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG

I.	Penanggung Jawab	: Kepala BKPSDM Kabupaten Subang
II.	Pengarah	:Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
III.	Ketua	: JF Perencana Ahli Muda;
IV.	Sekretaris	:Analis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan BKPSDM Kabupaten Subang;
V.	Koordinator	:1. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Kabupaten Subang; 2. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Kabupaten Subang; 3. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi BKPSDM Kabupaten Subang; 4. Kepala Bidang Pengembangan Aparatur BKPSDM Kabupaten Subang; 5. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Subang.

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik, yang diterbitkan oleh BSRE
Balai Sertifikasi Elektronik

VI. Anggota : 1. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset Daerah BKPSDM Kabupaten Subang;
2. Kepala Sub Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Subang;
3. Analis Kepegawaian Ahli Muda BKPSDM Kabupaten Subang.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG,

Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BKPSDM KABUPATEN SUBANG

Drs. H. CECEP SUPRIATIN, M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik, yang diterbitkan oleh BSRE
Balai Sertifikasi Elektronik

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Kapten Piere Tendean No. 1 Telp. (0260) 418116 – 418120 – 418118 Subang

LAMPIRAN II : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG
NOMOR : KU.03/99-Sekre
TANGGAL : 10 Januari 2023
TENTANG : TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2024-2026 PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG

URAIAN TUGAS
TIM PENYUSUN RENSTRA TAHUN 2024-2026
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG TAHUN

I.	Penanggung Jawab	:	Mengesahkan dokumen Renstra Perubahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.
II.	Pengarah	:	Memberikan dukungan dan arahan dalam pelaksanaan Renstra Perubahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.
III.	Ketua	:	1. Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tim pelaksana Renstra Perubahan; 2. Menyusun laporan hasil kegiatan Renstra Perubahan ; 3. Melaporkan hasil pelaksanaan Renstra Perubahan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KabupatenSubang.
IV.	Sekretaris	:	1. Mewakili Ketua mengkoordinasikan dan mengendalikan tim pelaksana Renstra Perubahan; 2. Menyusun laporan hasil kegiatan Renstra Perubahan bersama ketua;
V.	Anggota	:	1. Menganalisis data-data kepegawaian yang digunakan pada Renstra Perubahan; 2. Mendokumentasikan dan menyusun bahan laporan kegiatan Renstra Perubahan;dan 3. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua.

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik, yang diterbitkan oleh BSRE
Balai Sertifikasi Elektronik

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Kapten Piere Tendean No. 1 Telp. (0260) 418116 – 418120 – 418118 Subang

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG,

Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BKPSDM KABUPATEN SUBANG

Drs. H. CECEP SUPRIATIN, M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik, yang diterbitkan oleh BSRE

Balai Sertifikasi Elektronik

BUPATI SUBANG
PROVINSI JAWA BARAT
KEPUTUSAN BUPATI SUBANG
NOMOR : PR.03.03/KEP.610-BP4D/2022

TENTANG

TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024-2026 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG

BUPATI SUBANG,

Menimbang : a. bahwa dalam upaya melaksanakan pembangunan yang berkesinambungan, terarah, terpadu serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat sesuai dengan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Subang Tahun 2024-2026;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Bupati Subang tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang, dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851), sebagaimana telah dirubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019

tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286), sebagaimana telah dirubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
12. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 2 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2010 Nomor 24 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 87);
13. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 - 2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019 Nomor 8);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Subang Tahun 2005 –

2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2008 Nomor 12);

15. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Subang Tahun 2011 – 2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2014 Nomor 3), Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Subang Nomor 1);

16. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2016 Nomor 7), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Subang Nomor 4);

17. Peraturan Bupati Subang Nomor 102 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Badan (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2021 Nomor 102);

Memperhatikan : Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang, dengan Susunan Keanggotaan Tim sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Tugas Pokok dan Fungsi Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU adalah sebagai berikut :

1. menyusun Rancangan Awal RENCANA STRATEGIS Perangkat Daerah;

2. menyusun Rancangan RENCANA STRATEGIS Perangkat Daerah;
3. merumuskan Rancangan Akhir RENCANA STRATEGIS Perangkat Daerah;
4. menyampaikan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 kepada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah untuk ditetapkan oleh Kepala Daerah.

KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Subang Tahun Anggaran 2023.

KEEMPAT : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Subang
pada tanggal 15 Desember 2022

BUPATI SUBANG,

RUHIMAT

LAMPIRAN
KEPUTUSAN BUPATI SUBANG
NOMOR : PR.03.03/KEP.610-BP4D/2022
TANGGAL : 15 Desember 2022
TENTANG
TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024-2026 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG.

SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024-2026 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUBANG

I. Pengarah : 1. Bupati Subang;
: 2. Wakil Bupati Subang.
II. Penanggung Jawab : Sekretaris Daerah Kabupaten Subang.

III SEKRETARIAT DAERAH
A. Ketua : Sekretaris Daerah Kabupaten Subang.
B. Sekretaris : Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah kabupaten Subang.

C. Kelompok Kerja Perencanaan Program Dan Kegiatan
Koordinator : Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

Anggota :
1. Kepala Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
2. Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
3. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
4. Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
5. Pengelola Barang dan Jasa Ahli Muda pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
6. Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;

7. Perencana Ahli Muda pada bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah.

D. Kelompok Kerja Pengolahan Data Dan Informasi Pembangunan

Koordinator : Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

Anggota :

1. Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
2. Kepala Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
3. Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
4. Kepala Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
5. Analis Kebijakan Ahli Muda pada bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
6. Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
7. Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
8. Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
9. Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

E. Kelompok Kerja Evaluasi Kinerja Renstra

Koordinator : Asisten Administrasi Umum pada Sekretariat Daerah kabupaten Subang.

Anggota :

1. Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
2. Kepala Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
3. Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
4. Kepala Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;

5. Analis Hukum Ahli Muda pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
6. Perencana Ahli Muda pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
7. Analis Kebijakan Ahli Muda pada bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.
8. Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
9. Kepala Sub Bagian Protokol pada bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang;
10. Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

IV. SEKRETARIAT DEWAN

A. Ketua : Sekretaris Dewan Kabupaten Subang.

B. Sekretaris : Kepala Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

C. Kelompok Kerja Perencanaan Program Dan Kegiatan

Koordinator : Kepala Kepala Bagian Program dan Keuangan pada Sekretariat Dewan Kabupaten Subang.

Anggota :
1. Analis Perencana Ahli Muda pada Bagian Program dan Keuangan Sekretariat Dewan Kabupaten Subang;
2. Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda pada Bagian Program dan Keuangan Sekretariat Dewan Kabupaten Subang;
3. Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Persidangan dan Perundang-undangan Sekretariat Dewan Kabupaten Subang;
4. Analis Penganggaran Ahli Muda pada Fasilitasi dan Penganggaran Sekretariat Dewan Kabupaten Subang.

6. Perencana Ahli Muda Bidang Monitoring dan Evaluasi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Subang.

VI. BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG

A. Ketua : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

B. Sekretaris : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

C. Kelompok Kerja Perencanaan Program Dan Kegiatan

Koordinator : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Anggota :

1. Perencana Ahli Muda pada Bidang Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
2. Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
3. Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
4. Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bidang Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

D. Kelompok Kerja Pengolahan Data Dan Informasi Pembangunan

Koordinator : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Anggota :

1. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
2. Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Pratama pada Bidang Keuangan dan

Barang Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;

3. Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
4. Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
5. Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bidang Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
6. Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

E. Kelompok Kerja Evaluasi Kinerja Renstra

Koordinator : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Anggota :

1. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
3. Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
4. Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bidang Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenan Nya sehingga BKPSDM Kabupaten Subang dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 – 2026.

Rencana Strategis (RENSTRA) urusan Kepegawaian Tahun Tahun 2024 – 2026 yang ditangani oleh BKPSDM Kabupaten Subang pada Tahun 2023, merupakan perencanaan jangka menengah yang dijadikan acuan pelaksanaan program kerja urusan kepegawaian. Renstra ini merupakan dokumen perencanaan yang tidak terlepas dari dokumen perencanaan pada tingkat Kabupaten berupa RPD maupun pada tingkat provinsi dan tingkat pusat. Sejalan dengan review internal terhadap Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran Rensta Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia.

Renstra ini berisikan tentang pendahuluan, gambaran pelayanan Perangkat Daerah, isu – isu strategis berdasarkan tupoksi, penyajian visi, misi, tujuan dan sasaran, kebijakan, rencana program dan kegiatan, indicator kinerja dan pendanaan indikatif, indikator kinerja PD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD dan penutup. Renstra Tahun 2024 – 2026 ini merupakan proses pembangunan 3 tahunan yang terlepas dari proses pembangunan pada Urusan Kepegawaian pada tahun – tahun sebelumnya sehingga secara keseluruhan berisikan program dan kegiatan lanjutan.

Semoga Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 – 2026 ini menjadikan arah proses kepegawaian di Kabupaten Subang lebih terarah.

Subang, 10 April 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG

Drs. CECEP SUPRIATIN, M.Si
Pembina Utama Muda/IV.c
NIP. 19661218 198710 1 001

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **ii**
DAFTAR GAMBAR ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **v**
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Landasan Hukum 4
1.3 Maksud dan Tujuan 6
1.4 Sistematika Penulisan 7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
2.1 Tugas, Fungsi dan Stuktur Organisasi BKPSDM 9
2.1.1 Kepala Badan 10
2.1.2 Sekretariat 10
2.1.3 Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi 13
2.1.4 Bidang Mutasi dan Promosi 14
2.1.5 Bidang Pengembangan Aparatur 14
2.1.6 Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan 15
2.1.7 Kelompok Jabatan Fungsional 16
2.2 Sumber Daya BKPSDM 17
2.2.1 Sumber Daya Manusia 17
2.2.2 Sarana dan Prasarana 20
2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM 22
2.4 Kelompok Sasaran Pelayanan BKPSDM 26
2.5 Mitra BKPSDM Dalam Pemberian Pelayanan 26
2.6 Inovasi BKPSDM 27
2.6 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM 28

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan fungsi . 30

3.2 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/ Kota 31

3.2.1 Telaahan Perubahan Renstra BKD Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 -2023 31

3.2.2 Telaahan Perubahan Renstra BPSDM Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 -2023 32

3.3 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis 33

3.3.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah 33

3.3.2 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis 36

3.4 Penentuan Isu – isu Strategis 38

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM 39

4.1.1 Tujuan 39

4.1.2 Sasaran 39

4.2 Inovasi BKPSDM 40

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan 42

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Rencana program dan kegiatan serta pendanaan 44

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan 81

BAB VIII PENUTUP

Penutup 82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Keterkaitan Renstra Dengan Dokumen Perencanaan Lainnya 2
Gambar 2.1 Stuktur Organisasi BKPSDM Kab. Subang..... 16
Gambar 2.2 Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan 18
Gambar 2.3 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Pendidikan 19
Gambar 2.4 Jumlah Pegawai Yang Telah Mengikuti Diklat Kepemimpinan 19

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan	17
Table 2.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan	18
Table 2.3	Jumlah Pegawai Yang Telah Mengikuti Diklat Kepemimpinan	19
Table 2.4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Kelompok Jabatan	20
Table 2.5	Kondisi Aset BKPSDM Kabupaten Subang	20
Table 2.6	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kab. Subang Tahun 2021 – 2023	23
Table 2.7	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Tahun 2021 – 2023	25
Table 2.8	Analisis SWOT	29
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	31
Table 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka menengah Pelayanan BKPSDM Tahun 2024 – 2026	40
Table 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024 – 2026	43
Table 6.1	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM Tahun 2024 – 2026	47
Table 7.1	Indikator Kinerja BKPSDM yang Mengacu Pada Tujuan dan sasaran RPD Tahun 2024 – 2026	81

BAB I
PENDAHULUAN

I.1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah pada pasal 272 ayat (1) disebutkan bahwa Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis dengan berpedoman pada RPJMD. Didalam Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 Pasal 1 Ayat 29 disebutkan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah pada sadarnya adalah dokumen perencanaan yang berkaitan dengan penyusunan strategi pengembangan suatu perangkat Daerah dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal yang dialami Perangkat Daerah tersebut.

Dokumen Renstra pada hakekatnya merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai upaya-upaya yang harus dilakukan secara terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja Perangkat Daerah melalui kebijakan, program dan kegiatan guna mendukung visi dan misi pembangunan daerah. Berdasarkan hal tersebut, dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja dalam pelaksanaan pembangunan aparatur daerah yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan daerah yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Subang 2018-2023, maka disusunlah Renstra BKPSDM Kabupaten Subang 2018-2023. Adapun proses penyusunan dokumen Renstra BKPSDM dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari tahap persiapan, penyusunan rancangan, penyusunan rancangan akhir dan terakhir tahap penetapan renstra Perangkat Daerah.

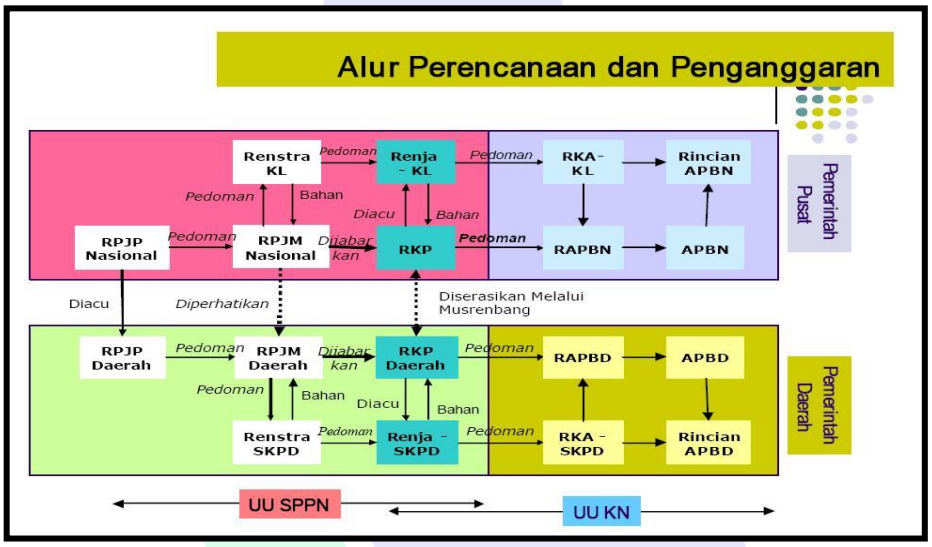
Renstra BKPSDM berfungsi sebagai arah dan pedoman dalam menyusun rencana kerja tahunan yang terkait baik langsung maupun tidak langsung dengan visi dan misi yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Subang sekaligus sebagai dokumen perencanaan BKPSDM yang memuat penjabaran rinci tentang program dan kegiatan BKPSDM selama lima tahun.

Hubungan Renstra OPD dengan dokumen perencanaan lainnya saling terkait, dokumen Renstra BKPSDM disusun dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten

Subang tahun 2018-2023. Artinya BKPSDM dalam melaksanakan kewenangan-kewenangan di bidang kepegawaian harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam RPJMD. Selanjutnya secara operasional, setiap tahun Renstra BKPSDM dijabarkan kembali menjadi Rencana Kerja (Renja) BKPSDM sebagai dasar penentuan kegiatan tahunan.

Gambar 1.1

Keterkaitan Renstra dengan dokumen perencanaan lainnya



Memperhatikan perkembangan kondisi nasional, Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten Subang akibat pandemi Covid-19 yang berdampak buruk terhadap aspek kesehatan, sosial, ekonomi dan telah berdampak pada aspek kehidupan lainnya. Berdasarkan fenomena tersebut, maka dipandang perlu melakukan perubahan Renstra BKPSDM. Perubahan tersebut mencakup penyesuaian target Indikator Kinerja Daerah/ Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah. Selain itu, perlu ditetapkan/diambil juga kebijakan-kebijakan pembangunan jangka menengah terkait penanganan pandemi Covid-19 dan upaya untuk pemulihannya, sebagai kelanjutan dari upaya yang telah dilakukan sejak Tahun 2020 ini.

Selain itu, berdasarkan prosedur pada akhir tahun 2021 telah dilakukan evaluasi yang menghasilkan rekomendasi untuk melakukan perubahan Renstra. Evaluasi mengidentifikasi beberapa ketidaksesuaian dari berbagai perkembangan khususnya perubahan kebijakan nasional dan provinsi. Kemudian dari sisi regulasi

terdapat beberapa Peraturan Perundangan baru yang harus menjadi acuan dalam Renstra, yaitu :

a. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
b. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem lnformasi Pemerintahan Daerah.
c. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Perubahan kebijakan nasional diatas menjadi dasar normatif yang perlu dipenuhi. Indikator Kinerja Daerah penunjang urusan pemerintahan dalam bidang perencanaan yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Subang Tahun 2018-2023 menjadi acuan yang perlu ditindaklanjuti dalam Indikator Kinerja Utama Kepala BKPSDM Kabupaten Subang dalam Renstra Perubahan BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2018-2023.

Selain faktor-faktor di atas, upaya percepatan pencapaian target-target Indikator Kinerja Utama Kepala Daerah menjadi pendorong Perubahan Renstra, sehingga pada tahun 2023 sebagai tahun akhir RPJMD dapat direalisasikan sepenuhnya. Dengan demikian pada Renstra Perubahan ini semua sumber daya yang dimiliki oleh BKPSDM diarahkan pada pencapaian target-target dimaksud.

Tantangan dan gagasan baru menjadi perhatian dalam perumusan Perubahan Renstra ini dalam mengantisipasi penambahan fungsi Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ke depan, serta pengembangan inovasi dan digitalisasi seluruh pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Oleh karena itu penyusunan perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Subang menjadi penting untuk dilakukan secara komprehensif dalam menuangkan seluruh perubahan dan kondisi yang perlu diantisipasi dalam tugas dan fungsi Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

I.2. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem perencanaan pembangunan nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587),sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan , Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Perangkat Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2017 Nomor 1114);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
7. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan dan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 2 Seri E, Tambahan

Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2010 Nomor 24 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 87);

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negaradan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor);
9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 - 2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019 Nomor 8);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Subang Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2008 Nomor 12);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Subang Tahun 2011 – 2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2014 Nomor 3), Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Subang Nomor 1);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2016 Nomor 7), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Subang Nomor 4);
13. Peraturan Bupati Subang Nomor 102 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Badan (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2021 Nomor 102);

14. Peraturan Bupati Subang Nomor 31 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

I.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2018-2022 dimaksudkan untuk menentukan arah dan tujuan pelaksanaan pembangunan urusan pemerintahan dalam bidang Perencanaan selama 5 tahun dengan tetap memperhatikan tahapan pelaksanaan RPJMD Kabupaten Subang Tahun 2018-2023. Adapun maksud penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2018-2023 adalah :

1. Sebagai pedoman dalam merumuskan kebijakan program pembangunan urusan pemerintahan dalam bidang Perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah dalam mendukung terwujudnya visi dan misi RPJMD Kabupaten Subang Tahun 2018-2023;
2. Sebagai pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) periode Tahun 2023;
3. Sebagai tolok ukur dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban Kepala Daerah pada Masa Akhir Jabatan.

Adapun tujuan disusunnya Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2018-2023 adalah :

1. Menerjemahkan visi dan misi Kepala Daerah ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah tahun 2018-2023, yang disertai dengan program prioritas BKPSDM Kabupaten Subang 2023, dengan tetap berpedoman pada RPJMD Kabupaten Subang Tahun 2018-2023;
2. Menetapkan berbagai program prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan pada tahun 2023;
3. Menetapkan indikator kinerja BKPSDM, sebagai dasar penilaian keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah tahun 2023;

4. Menjadi landasan untuk mengintegrasikan dan mensinergikan antara perencanaan dengan penganggaran, serta sinergi antara pengendalian, pelaksanaan, dan evaluasi hasil rencana pembangunan di BKPSDM tahun 2023;
5. Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, transparan, berkeadilan dan berkelanjutan.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2018-2023 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARANAN PELAYANAN BKPSDM KABUPATEN SUBANG

Bab ini menjelaskan Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi, Sumber Daya BKPSDM Kabupaten Subang, Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Subang, Tantangan dan peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Subang.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Bab ini menjelaskan Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Penentuan Isu-isu Strategis.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini menjelaskan Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

BAB VIII : PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG

2.1 Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

BKPSDM Kabupaten Subang dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 4 Tahun 2022 tentang perubahan keempat atas peraturan daerah Kabupaten Subang nomor 7 tahun 2016.

Berdasarkan Peraturan Bupati Subang Nomor 31 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang, BKPSDM mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati;
3. Pembinaan dan pelaksaanaan kegiatan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Pengelolaan adinistrasi umum meliputi urusan Perencanaan, Evaluasi dan pelaporan, Urusan Umum dan Kepegawaian serta urusan keuangan dan barang daerah.

Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang telah diatur di dalam Peraturan Bupati Subang Nomor 77 Tahun 2019. Adapun rincian tentang tugas pokok dan fungsi organisasi sebagai berikut:

2.1.1 Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas pokok Memimpin, mengendalikan mengkoordinasikan kegiatan dalam melaksanakan penyusunan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, monitoring, evaluasi dan pelaporan serta tugas pembantuan kepada Pemerintah Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokoknya, Kepala Badan mempunyai fungsi :

a. Perumusan, penetapan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
b. Penyelenggaraan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
c. Penyelenggaraan fasilitasi dan pengendalian tugas-tugas dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
d. Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka tugas pokok dan fungsi Badan;
e. Pembinaan pelaksanaan kegiatan lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
f. Penyampaian telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan Kepala Daerah.

2.1.2 Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan administratif, koordinasi dan pengendalian internal lingkup kesekretariatan yang meliputi perencanaan, evaluasi dan pelaporan, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian serta Keuangan dan barang daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokoknya, Sekretariat mempunyai fungsi:

a. Penyusunan program kerja sekretariat;

b. Pembinaan pelaksanaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, administrasi umum dan kepegawaian serta keuangan dan Barang Daerah;
c. Perumusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan Badan ;
d. Penyelenggaraan administrasi umum dan kepegawaian Badan;
e. Penyelenggaraan administrasi Keuangan dan Barang Daerah;
f. Pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan;
g. Perumusan rancangan dan pendokumentasian perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan dan hubungan masyarakat;
h. Penyusunan anggaran pendapatan dan belanja Badan
i. Pengelolaan naskah Badan
j. Penyampaian telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan Kepala Badan ;
k. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
l. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan sekretariat;
m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretariat terdiri dari :

1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan surat menyurat, kearsipan, penggandaan, rumah tangga, administrasi perjalanan badan, pengelolaan perpustakaan badan serta pengelolaan administrasi kepegawaian. Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

a. Penyusunan rencana kegiatan pada Sub Bagian umum dan kepegawaian;
b. Pelaksanaan urusan ketatausahaan ;
c. Penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat/naskah-naskah badan;
d. Penyelenggaraan kegiatan pengetikan dan penggandaan surat-surat/naskah-naskah badan;
e. Penyimpanan, pengaturan dan pemeliharaan arsip badan;
f. Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perjalanan badan;

g. Penyusunan perencanaan keperluan alat-alat tulis kantor dan penyusunan petunjuk pelaksanaannya;
h. Penyiapan kelengkapan untuk keperluan rapat-rapat badan ;
i. Pengadaan sarana prasarana badan;
j. Pengelolaan dan Pemeliharaan sarana prasarana badan;
k. Pelaksanaan urusan ketentraman dan ketertiban di lingkungan Badan;
l. Pelaksanaan publikasi, dokumentasi badan dan hubungan masyarakat;
m. Pelaksanaan urusan keprotokolan dan penyiapan rapat-rapat Badan;
n. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengelolaan data kepegawaian;
o. Pelaksanaan penyusunan Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) di lingkungan badan;
p. Pengkoordinasian penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di lingkungan badan;
q. Pelaksanaan penyusunan rencana formasi, usulan pengangkatan, mutasi, dan usulan pemberhentian pegawai;
r. Pengelolaan kesejahteraan pegawai;
s. Pengelolaan pelaksanaan pendidikan dan latihan pegawai;
t. Pengembangan kemampuan dan karier pegawai;
u. Penyusunan konsep metode, hukum dan tata laksana kegiatan di lingkungan badan;
v. Pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG);
w. Penyiapan bahan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan badan;
x. Penyampaian telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan Kepala Badan;
y. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
z. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Administrasi Umum Dan Kepegawaian;
aa. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

2) Sub Bagian Keuangan dan Barang Daerah.

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan pengelolaan Barang Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Sub Bagian Keuangan dan Barang Daerah mempunyai fungsi:

a. Penyusunan rencana kegiatan pada Sub Bagian Keuangan dan Barang Daerah ;
b. Pelaksanaan pengumpulan bahan dan penyiapan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja badan;
c. Pengkoordinasian pengelolaan administrasi keuangan badan;
d. Pengelolaan administrasi dan pembukuan keuangan anggaran kegiatan badan;
e. Pelaksanaan pembinaan administrasi dan pengelolaan keuangan;
f. Pengelolaan gaji dan tunjangan daerah;
g. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan perbendaharaan;
h. Pengadaan dan pengadministrasian sarana prasarana badan;
i. Pengadministrasian, inventarisasi dan pendistribusian barang daerah;
j. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam rangka pelaksanaan tugas;
k. Penyampaian telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan Kepala Badan;
l. Penyusunan laporan hasil kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Barang Daerah;
m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

3) Kelompok Jabatan Fungsional

2.1.3 Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan dibidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi. Untuk menyelenggarakan tugas pokoknya Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai fungsi :

a. Penyusunan program kerja Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
b. Perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
c. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;

d. Penyelenggaraan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
e. Pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
f. Verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
g. Verifikasi dokumen informasi kepegawaian;
h. Pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
i. Fasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara (ASN);
j. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Menurut bidang tugasnya Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.4 Bidang Mutasi dan Promosi

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan di bidang mutasi dan Promosi. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai fungsi :

a. Penyusunan program kerja Bidang Mutasi dan Promosi;
b. Perumusan Kebijakan mutasi dan promosi;
c. Penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
d. Pengoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
e. Verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
f. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang Mutasi dan Promosi;
g. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan Bidang Mutasi dan Promosi;
h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Menurut bidang tugasnya Bidang Mutasi dan Promosi membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.5 Bidang Pengembangan Aparatur

Memiliki tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan di bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

a. Penyusunan kebijakan dibidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;
b. Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
c. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
d. Perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
e. Fasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
f. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;
g. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan Bidang Pengenbangan Kompetensi Aparatur;
h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Menurut bidang tugasnya Bidang Pengembangan Aparatur membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.6 Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Memiliki tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan dibidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Bidang Penilaian Kinerja Apartur dan Penghargaan mempunyai fungsi :

a. Penyusunan program kerja Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
b. Perumusan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
c. Perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan;
d. Pengelolaan kegiatan penilaian kinerja;
e. Verifikasi usulan pemberian penghargaan;
f. Pengoordinasian usulan pemberian penghargaan;
g. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;

h. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;

i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

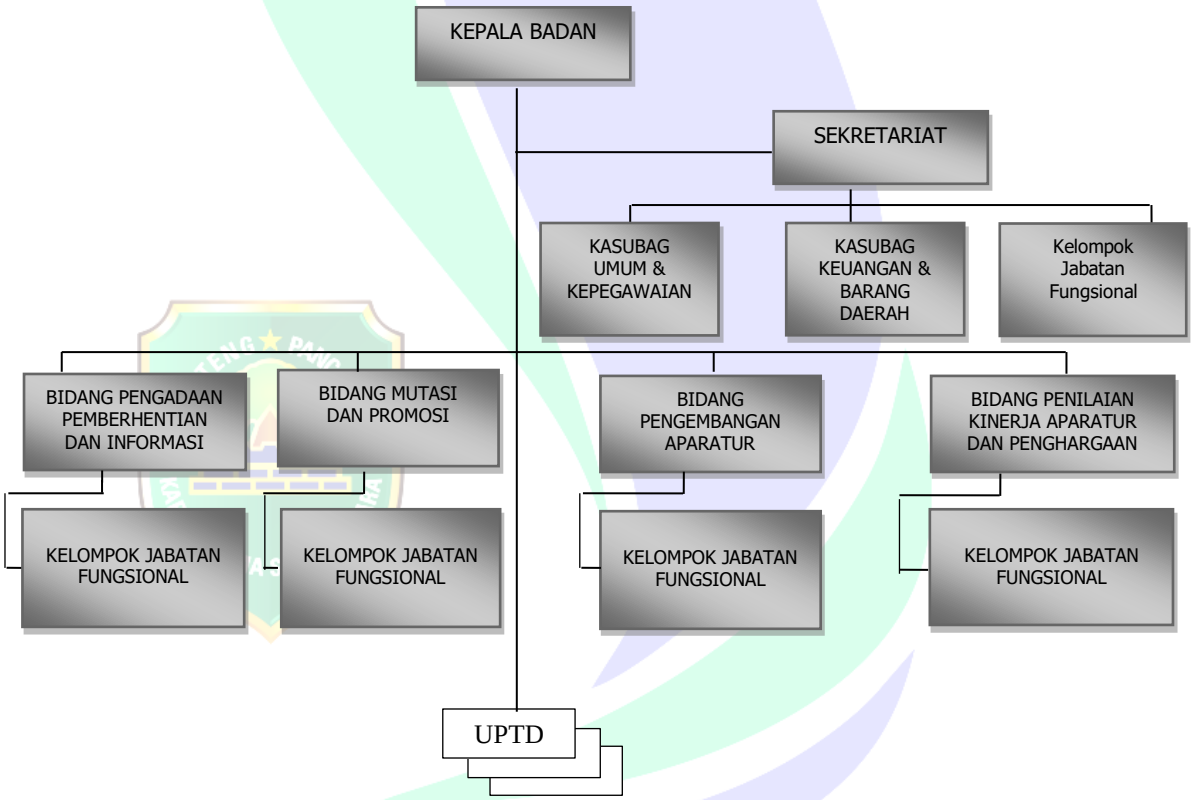
Menurut urusan kerjanya, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.7 Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan badan secara profesional sesuai dengan kebutuhan. Dalam melaksanakan tugas pokoknya bertanggungjawab kepada Kepala Badan.

Bagan Struktur Organisasi dan Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang sebagaimana terlihat dalam Gambar 2.1 di bawah ini :

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)



Sumber : BKPSDM Kab. Subang

2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakam salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh Instansi/Badan Usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja Instansi/Badan Usaha itu sendiri. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang memiliki sumber daya manusia sebanyak 61 (enam puluh satu orang) orang PNS dengan rincian sebagaimana tercantum dalam Tabel :

Tabel 2.1

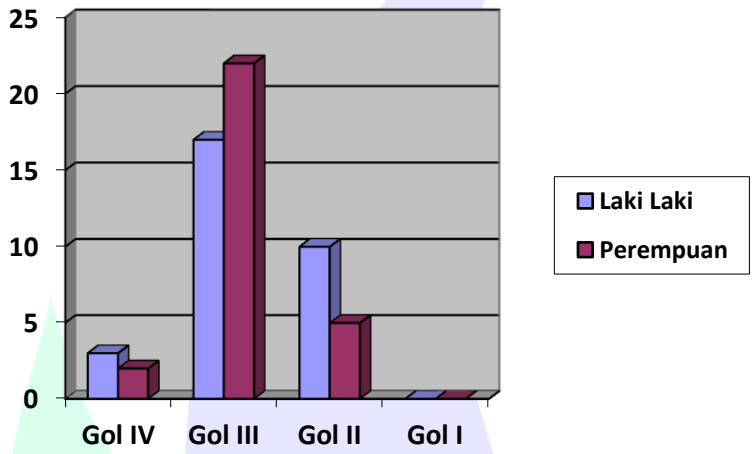
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No	*Gol.*	*Ruang*	*Jenis Kelamin*		*Jumlah*	*Prosentase (%)*
			P	*L*		
1	IV	A	2	1	3	5,08
		B	-	1	1	1,69
		C	-	1	1	1,69
		D	-	-	-	-
		E	-	-	-	-
2	III	A	7	9	16	27,18
		B	5	2	7	11,85
		C	8	3	11	18,64
		D	2	3	5	8,46
3	II	A	-	-	-	-
		B	2	3	5	8,47
		C	-	1	1	1,69
		D	3	6	9	15,25
4	I	A	-	-	-	-
		B	-	-	-	-
		C	-	-	-	-
		D	-	-	-	-
Jumlah			**29**	**30**	**59**	**100**

Sumber : BKPSDM, 2022

Gambar 2.2

Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan



Tabel 2.2

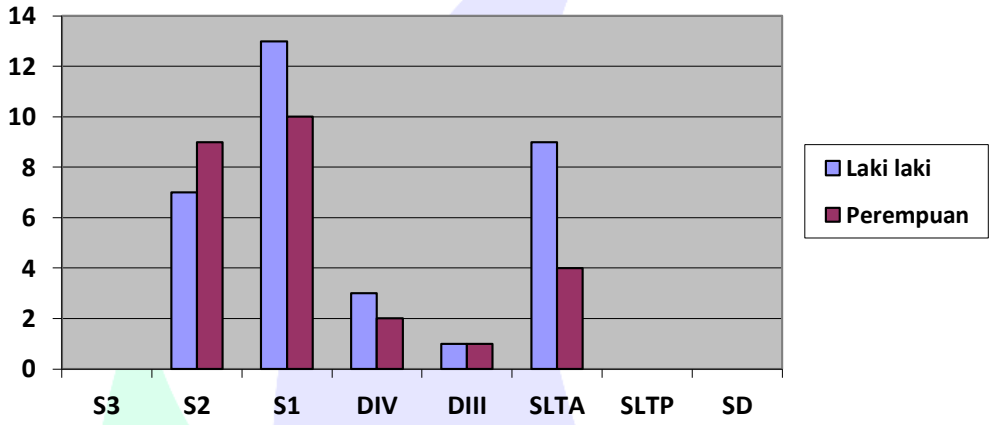
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	*Jenjang Pendidikan*	*Jenis Kelamin*		*Jumlah*	*Prosentase (%)*
		P	*L*		
1	Doctoral (S-3)	-	-	-	-
2	Pasca Sarjana (S-2)	9	7	16	27,12
3	Sarjana (S-1)	10	13	23	38,98
4	Diploma IV	2	3	5	8,48
5	Diploma III	1	1	2	3,39
6	Diploma II				
7	SLTA	4	9	13	22,03
8	SMP	-	-	-	-
9	SD	-	-	-	-
Jumlah		**26**	**33**	**59**	**100**

Sumber : BKPSDM, 2022

Gambar 2.3

Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Pendidikan



Tabel 2.3

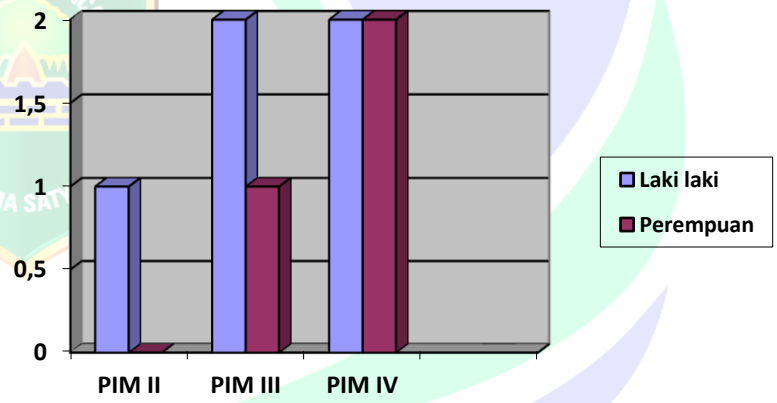
Jumlah Pegawai Yang Telah Mengikuti Diklat Kepemimpinan

NO	*Jenjang diklat*	*Jenis Kelamin*		*Jumlah*
		Laki-laki	*Perempuan*	
1	PIM II	1	0	1
2	PIM III	2	1	3
3	PIM IV	2	2	4
Jumlah		**5**	**3**	**8**

Sumber : BKPSDM, 2022

Gambar 2.4

Jumlah Pegawai Yang Telah Mengikuti Diklat Kepemimpinan



Berdasarkan jabatan struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memilik 1 pejabat struktural eselon II, 5 pejabat eselon III, 15 pejabat eselon IV dan 40 pelaksana.

Tabel 2.4
Jumlah Pegawai Berdasarkan Kelompok Jabatan
Tahun 2022

No	Uraian	Golongan												Jml
		II				III				IV				
		a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	
1	Kelompok Jabatan Struktural							1	1	3	1	1		**7**
2	Kelompok Jabatan Fungsional Perencana Muda								1					**1**
3	Kelompok Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Muda							8	2					**10**
4	Kelompok Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Pertama					3								**3**
5	Kelompok Jabatan Fungsional Asesor Kepegawaian Pertama					2								**2**
	Jumlah					**5**		**9**	**4**	**3**	**1**	**1**		**23**

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang, 2022

2.2.2. Sarana dan Prasarana

Sarana prasarana perkantoran secara tidak langsung berpengaruh terhadap pencapaian kinerja Organisasi, secara lebih jelasnya kondisi sarana dan prasarana di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.5
Kondisi Aset BKPSDM Kabupaten Subang

No.	Jenis Asset	Jumlah (Unit)	Kondisi Baik (Unit)	Kondisi Rusak (Unit)	Rusak berat (Unit)
1.	Tanah	1 (16,70 m2)	Baik		
2.	Gedung	1	1	1	

No.	Jenis Asset	Jumlah (Unit)	Kondisi Baik (Unit)	Kondisi Rusak (Unit)	Rusak berat (Unit)
3.	Kendaraan dinas R4	7	7	-	
4.	Kendaraan dinas R2	23	18	2	3
5.	Wireless	7	1	3	3
6.	Mesin Tik	3	2	-	1
7.	Laptop	24	15	-	9
8.	Komputer/PC	49	35	5	9
9.	Ruang rapat	2	2	-	-
10.	Proyektor LCD (Infocus)	6	2	2	2
11.	AC	33	30	-	3
12.	TV	1	1	-	-
13.	Kamera	4	2	-	2
14.	Handcame	1	1	-	-
15.	Sound sistem	2	1	-	1
16.	Facimile	2	1	1	-
17	UPS	17	10	-	17
18.	Printer	45	35	4	5
19.	Mesin foto copy	1	1	-	-
20.	Penghancur kertas	6	6	-	-
21.	Router	67	10	-	57
22.	Filing besi/metal	43	40	-	3
23.	Lemari besi	5	5	-	-
24.	Kursi putar	3	3	-	-
25.	Meja ½ biro	52	40	-	12
26.	Meja kursi pejabat lain-lain	15	13	-	1
27.	Kursi kerja pejabat lain-lain	21	13	8	-
28.	Rak besi/metal	23	20	-	3
29.	Sofa	4	4	-	-
30.	Pompa air	2	2	-	-
31.	Lemari kayu	8	5	-	3
32.	Mesin potong rumput	4	2	2	-
33.	Tank air (recevoir)	1	1	-	-
34.	Hard disk	3	3	-	-
35.	Scanner	5	5	-	-
36.	Lemari dan arsip pejabat lain-lain	13	13	-	-
37.	Mesin absensi	3	1	-	2
38.	Meja Rapat	2	2	-	-
39.	Kursi Tamu	6	6	-	-
40.	Dispenser	2	2	-	-
41.	Mesih Hitung Elektronik	1	1	-	-

No.	Jenis Asset	Jumlah (Unit)	Kondisi Baik (Unit)	Kondisi Rusak (Unit)	Rusak berat (Unit)
42.	Brand kas	1	1	-	-
43.	CCTV	1	1	-	-
44.	Partisi	1	1	-	-
45.	Video Converence	1	1	-	-
46.	Gerobak Dorong	5	2	-	3
47.	Lemari Es	3	3	-	-
48.	Papan Pengumuman	2	2	-	-
49.	Loudspeaker	1	1	-	-
50.	Kursi Besi	4	4	-	-
51.	Tangga Aluminium	2	1	-	1
52.	Lokal Arca Network (LAN)	1	1	-	-
53.	Monitor	4	4	-	-
54.	Swich	6	6	-	-
55.	Avomator	1	1	-	-
56.	Tong Potong	1	1	-	-
57.	Papan Visual	1	1	-	-

Sumber : BKPSDM, 2022

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pelayanan BKPSDM Kabupaten Subang adalah penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi sesuai ketentuan di atasnya dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, adapun yang menjadi Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Subang Tahun anggaran 2021 – 2023 yaitu :

1. Indek Sistem Merit
2. Nilai Evaluasi AKIP
3. Indeks Kepuasan Masyarakat
4. Indeks Profesionalitas ASN

Adapun rincian capaian kinerja selama tahun 2021 s.d 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6 Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Subang (Tahun 2021 - 2023)

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian Tahun ke-			Rasio Capaian Pada Tahun ke-		
					2021	2022	2023	2021	2022	2023*	2021	2022	2023*
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Nilai Evaluasi AKIP				BB (76,01)	A (80,50)	A (84,00)	BB (77,83)	A (80,60)	A (84,00)	102,39%	100,12%	
2	Indeks Kepuasan Masyarakat				B (83,32)	B (84,29)	B (85,26)	B (83,39)	B (84,30)	B (85,26)	100,08%	100%	
3	Indeks Sistem Merit				Baik (250)	Baik (275)	Baik (300)	Baik (263,5)	Baik (300)	Baik (300)	105,4%	109%	
4	Indeks Profesionalitas ASN				Rendah (63)	Rendah (65)	Rendah (69)	Sangat Rendah (52,13)	Sangat Rendah (53,71)	Rendah (69)	82,75%	82,63%	

**) Tahun 2023 Realisasi sama dengan Target*

Pencapaian indicator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang tahun anggaran 2021 - 2023 tidak seluruhnya mencapai target, dari tahun 2021 sampai tahun 2022 indikator Indeks Profesionalitas ASN tidak pernah mencapai target kinerja, hal ini dikarenakan adanya peralihan sistem penilaian yang manual menjadi penilaian berdasarkan sistem Aplikasi SAPK, dan adanya penilaian tambahan yang mengharuskan ASN mengikuti 20 JP/Tahun sedangkan data di SAPK banyak data yang belum terupdate terutama data pendidikan dan pelatihan.

Anggaran dan Realisasi Pendanaan BKPSDM Kabupaten Subang Tahun Anggaran 2021 – 2023 disajikan dalam table berikut ini:

Tabel 2.7
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kab. Subang
Tahun 2021 – 2023

Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-			Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke			Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-			Rata-Rata Pertumbuhan	
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	Anggaran	Realisasi
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*
Program Penunjang Urusan Pemerintah daerah	33.670.035.193	20.195.008.441	15.074.388.877	19.621.902.302	19.621.902.304	-	58,28	97,16	0,00	-2,573	-2,000
Program Kepegawaian	3.110.452.000	2.609.425.250	2.641.945.000	2.547.171.801	2.547.171.801		81,89	97,61	0,00	-1,165	-2,000
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.211.463.500	1.904.506.500	1.363.068.000	1.904.291.500	1.904.291.500		59,30	99,99	0,00	-2,753	-2,000

Berdasarkan pada tabel diatas rasio antara realisasi dan anggaran pada tahun anggaran 2021 seluruh kabupaten subang mengalami refocusing anggaran yang masih di gunakan untuk penanganan pademik covid 19. Pada tahun 2022 penyerapan anggaran dapat dikatakan baik, karena hampir semua program dapat diserap dengan sebaik mungkin diatas 90%. Sedangkan pada tahun 2023 penyerapan anggarannya sangat baik diatas 90%, karena adanya pengefesiensian anggaran, dan pada tahun 2020 juga anggaran seluruh kabupaten subang mengalami refocusing anggaran yang di gunakan untuk penanganan pademik covid 19. Hal ini juga menyebabkan adanya 3 program yang pada tahun 2019 tidak dapat dilaksakan di tahun 2020, karena dirasa kurang menunjang kinerja BKPSDM Kabupaten Subang. Sedangkan anggaran dan realisasi pada tahun 2021 dapat dikatakan baik, karena semua program penyerapannya diatas 90%.

2.4. Kelompok Sasaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kelompok sasaran yang menjadi suatu target pelayanan BKPSDM sesuai dengan tugas dan fungsinya adalah semua aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang. Mulai dari tahap rekruitmen sebagai CASN, menjadi ASN, mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan, diklat kepemimpinan, penerapan disiplin, peningkatan kapasitas dengan pendidikan formal, urusan kepangkatan, mutasi sampai dengan pemberian hak pensiun bagi Aparatur Sipil Negara.

2.5. Mitra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pemberian Pelayanan

Dalam memberikan pelayanannya BKPSDM telah bermitra dengan PT. POS dan PT.Taspen. Dimana dengan PT. Taspen setiap 1 (satu) minggu sekali yang biasanya dilaksanakan pada hari Rabu membuka ruang pelayanan di kantor BKPSDM hal ini dalam rangka memudahkan ASN yang akan maupun telah pensiun dalam segala urusan kepensiunan dengan cepat, mudah, tepat waktu dan tepat administrasi.

Dengan adanya pelayanan Taspen di kantor BKPSDM para ASN Pemerintah Kabupaten Subang yang akan melakukan kepengurusan pensiun tidak harus jauh – jauh datang ke kantor PT. Taspen yang ada di Bandung cukup datang ke kantor BKPSDM hal ini sangat menguntungkan karena bisa menghemat waktu dan biaya.

Sedangkan dengan PT. POS Indonesia BKPSDM melakukan kerja sama melalui pengiriman – pengiriman dokumen. Setiap surat atau dokumen penting yang dikelola BKPSDM akan dikirimkan ke alamat yang dituju melalui PT. POS Indonesia. Kerja sama BKPSDM dengan PT. POS Indonesia sudah berjalan lebih dari 3 tahun.

2.6. Inovasi Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang efektif dan efisien dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, perlu penerapan Inovasi Daerah yang dapat meningkatkan pelayanan publik, pemberdayaan dan peran serta masyarakat serta saing Daerah. Berdasarkan Keputusan Bupati Subang Nomor : PP.07/KEP.211-BP4D/2023 Tentang Penetapan Inovasi Daerah di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Subang, Inovasi yang ada di BKPSDM diantaranya :

1. SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)

SIMPEG bertujuan untuk mewujudkan pengelolaan, pemanfaatan data dan informasi kepegawaian secara optimal dan mewujudkan Sistem Informasi Kepegawaian yang mampu mendukung pelaksanaan manajemen Kepegawaian secara optimal. Dengan sasaran untuk tercapainya kelancaran administrasi dan layanan dibidang kepegawaian bagi ASN yang memuat data pegawai sejak diangkat menjadi calon ASN hingga pensiun atau mengundurkan diri atau diberhentikan sebagai ASN.

2. Sijawara (Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi)

Sijawara merupakan aplikasi yang dibuat sebagai sarana untuk pengelolaan absensi, aktivitas dan kepegawaian secara personal, terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Informasi Absensi Pegawai (SAKTI).

3. Sidalang (Sistem Pendataan Ulang PNS Kabupaten Subang)

Tujuan pembuatan aplikasi SIDALANG yaitu untuk memudahkan ASN dalam menyimpan dokumen kepegawaian, mencocokan data kepegawaian sehingga dapat diperolrh data yang akurat dan valid serta lengkap up to date yang dapat mendukung manajemen kepegawaian.

4. SI PATUH (Sistem Pelayanan Tanpa Menyentuh)

SI PATUH merupakan sistem pelayanan yang dibuat dalam rangka menghindari gratifikasi, dimana melalui SIPATUH semua dokumen kepegawaian tidak diberikan langsung kepada yang bersangkutan tetapi akan dikirim melaui POS.

5. SIM ASN

SIMASN dirancang sebagai solusi untuk menangani berbagai hal dalam permasalahan kepegawaian dengan memanfaatkan Teknologi Informasi sehingga memudahkan dalam meningkatkan kebutuhan administrasi kepegawaian. Bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian terhadap ASN dengan memanfaatkan teknologi informasi yang terintegrasi, akurat, dan akuntabel.

6. SIM-BANGKOM (Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi)

SIM-BANGKOM bertujuan untuk memberikan informasi profil pengembangan kompetensi setiap ASN akurat dan terbuka, memperoleh database pengembangan kompetensi seluruh ASN akurat, perencanaan pengembangan kompetensi sesuai usulan setiap ASN yang diseleksi setiap bulannya, kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh BKPSDM dapat diketahui seluruh ASN Kabupaten Subang dan memudahkan pencapaian IP ASN yaitu pemenuhan pengambangan kompetensi setiap ASN 20jp pertahunnya.

2.7. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Tantangan dan peluang yang dihadapi BKPSDM dari waktu ke waktu terus berubah dan dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan BKPSDM baik positif ataupun negatif. Tantangan dan peluang tentu tidak terlepas dari adanya potensi kekuatan dan kelemahan yang bersumber baik dari dalam maupun luar organisasi.

Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan BKPSDM Kabupaten Subang dijabarkan lebih lengkap pada tabel analisis SWOT berikut :

Tabel 2.8
Analisis SWOT

	KEKUATAN (*STRENGTH*)	**KELEMAHAN (*WEAKNESS*)**
INTERNAL	1. Adanya Fungsional Analis Kepegawaian	1. Kurangnya Sarana dan Prasarana Penunjang Kerja
	2. Adanya Assesor Kepegawaian	2. Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian kepeda pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang
	3. Adanya Komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawai	3. Belum terpenuhinya profesionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi SDM Aparatur sesuai kebutuhan organisasi
	4. Memaksimalkan Penerapan Sistem Merit dalam manajemen kepegawaian	4. Belum Optimalnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Setiap Tahunnya
	5. Tersedianya Sumber Daya Manusia Aparatur yang memadai	5. Belum tersedianya sarana dan prasarana Pengembangan Kompetensi
	PELUANG (*OPPORTUNITY*)	**ANCAMAN (*THREAT*)**
EKSTERNAL	1. Memaksimalkan Ruang Pelayanan	1. Belum Pulihnya Kepercayaan Masyarakat Terhadap Aparatur
	2. Peningkatan kesejahateraan pegawai	2. Situasi Politik nasional dan lokal (dalam komitmen Pengembangan SDM Aparatur
	3. Perkembangan karier yang berdasarkan kinerja dan prestasi kerja	3. Semakin Kritisnya Pola Pikir Masyarakat
	4. Terbukanya kesempatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai	
	5. Peningkatan kerjasama dengan lembaga Pendidikan dan Pelatihan	
	6. Peningkatan sarana dan prasarana Diklat	

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang, 2022

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

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 4 Tahun 2022 tentang perubahan keempat atas peraturan daerah Kabupaten Subang nomor 7 tahun 2016.

Berdasarkan Peraturan Bupati Subang Nomor 31 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang, BKPSDM mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepegawaian, BKPSDM bertanggung jawab dalam perumusan konsep penyelesaian masalah- masalah pembangunan sekarang dan ke depan di daerah dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Subang dan memperhatikan aspirasi dan kondisi obyektif perkembangan dan kebutuhan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat. Beberapa faktor yang berpengaruhi terhadap pelaksanaan peran institusi perencana baik di tingkat pusat maupun didaerah. Keberadaan sumberdaya yang meliputi sumber daya manusia (SDM) maupun sistem perencanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Subang dalam memberikan pelayanan, senantiasa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan internal maupun eksternal, dan aspiratif bagi pengguna layanan. Oleh karena itu, perhatian kepada

mandat dari masyarakat dan lingkungannya merupakan bagian dari perencanaan yang tidak boleh diabaikan.

Beberapa permasalahan berkaitan dengan tugas dan fungsi dalam pelayanan BKPSDM Kabupaten Subang :

Tabel 3.1

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Belum optimalnya akuntabilitas dan kinerja pelayanan	Belum optimalnya akuntabilitas dan kinerja pelayanan Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten	Belum Optimalnya Sumber Daya Manusia
			Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kerja sesuai dengan kebutuhan
2	Belum Optimalnya Kompetensi dan Profesionalisme SDM Aparatur	Belum Optimalnya Kualitas Manajemen Kepegawaian	Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi kepegawaian
			Belum terpenuhinya profesionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi SDM Aparatur sesuai kebutuhan organisasi
		Belum Optimalnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN)	umlah ASN Baru Tidak Seimbang dengan Jumlah ASN yang Purna ataupun Pensiun
			Kurangnya disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang
			Belum tersedianya sarana dan prasarana Pengembangan Kompetensi

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang, 2023

3.2 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota

3.2.1 Telaahan Perubahan Renstra BKD Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 – 2023

Renstra BKD Provinsi Jawa Barat mengalami perubahan mendasar, substansi renstra BKD Provinsi Jaawa Brat meliputi gambaran pelayanan perangkat daerah, yang disesuai dengan kondisi terkini sampai tahun dengan tahun berjalan;

permasalahan dan isu strategis bidang kepegawaian; target indikator tujuan dan sasaran; stategi dan arah kebijkan; program dan kegiatan menjadi program, kegiatan dan sub kegiatan berdasarkan pada Peraturan Mentri Dlam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 0505-3708 tahun 2020 tentang Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan da Keuangan Daerah beserta indikator kinerjanya, dan IKU Kepala BKD Provinsi Jawa Barat dan Terget Kinerjanya.

Visi Provinsi Jawa Barat 5 (lima) tahun kedepan 2018-2023 yaitu "Terwujudnya Jawa Barat Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi, selaras dengan Tema dan Agenda Pembangunan RPJMN 2020 – 2025 yaitu Indonesia berpenghasilan Menengah – Tinggi yang Sejahtera, Adil dan Berkesinambungan".
Adapun Misinya yaitu :

1. Membentuk manusia yang bertaqwa; melalui peningkatan peran masjid dan tempat ibadah sebagai pusat peradaban;
2. Melahirkan manusia yang berbudaya, berkualitas, bahagia dan produktif melalui peningkatan pelayanan publik yang inovatif;
3. Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas wilayah dan penataan daerah;
4. Meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat-pusat inovasi serta pelaku pembangunan;
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang inovatif dan kepemimpinan yang kolaboratif antara pemerintahan pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

Sasaran dari BKD Provinsi Jawa Barat adalah Terwujudnya ASN Pemerintah Provinsi Jabar Barat yang Profesional dan Berintegrasi dengan Indikator Sasaran nya hanya terfokus pada Indeks Sistem Merit.

3.2.2Telaahan Perubahan Renstra BPSDM Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 – 2023

Renstra BPSDM mengalami dinamika perubahan, terutama akibat kondisi makro baik skala local, hingga internasional, dinamika yang terjadi memberi pengaruh sangat signifikan terhadap rencana strategis pencapaian kinerja BPSDM.

BPSDM Provinsi Jawa Barat sebagai Organisasi yang mempersiapkan aparatur yang mampu bekerja dengan meningkatkan kemampuan baik secara individu maupun kemampuanyang terkait dalam suatu organisasi.

Dalam mencapai Visi, Misi Pemerintah Provinsi Jawa Barat, menerapkan 2 (dua) tujuan utama, yaitu :

1. Meningkatkan Kompetensi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Barat;
2. Akreditasi Penyelenggaraan Diklat.

Adapun sasarannya yaitu hasil yang akan dicapai secara nyata oleh BPSDM Jawa Barat dengan menetapkan 4 (empat) Sasaran, diantaranya sebagai berikut :

1. Meningkatnya kompetensi Manajerial, Sosiokultural, Teknis dan Pemerintahan bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Barat;
2. Meningkatnya PNS Pemerintahan Provinsi Jawa Barat yang Bersertifikat Kompetensi;
3. Meningkatnya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN
4. Terwujudnya Pelayanan BPSDM yang berkualitas.

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

3.3.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Penyusunan rencana pembangunan harus disesuaikan dengan perencanaan tata ruang sebagai wadah perencanaan tersebut akan diimplementasikan, sehingga lokasi kegiatan yang akan dijalankan dapat diarahkan. Tujuan penataan ruang wilayah Kabupaten Subang yang tertera dalam RTRW Kabupaten Subang Tahun 2011-2031 adalah “Mewujudkan Kabupaten sebagai daerah agribisnis, pariwisata, serta industri pengolahan yang berwawasan lingkungan, berkelanjutan, serta mengoptimalkan potensi pegunungan, pedataran dan pesisir”.

Adanya kebijakan pusat terkait perencanaan pembangunan Tol Cipali dan Pelabuhan Patimban, berimbas kepada Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten

Subang, sehingga diperlukan revisi dan kajian kembali penataan ruang di wilayah Kabupaten Subang dengan mengarahkan lokasi kegiatan dan menyusun program pembangunan yang berkaitan dengan pemanfaatan dan pengendalian ruang. Adapun Kebijakan dan strategi pemanfaatan ruang yang erat kaitannya dengan perencanaan pembangunan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan sistem dan sarana prasarana agribisnis;
2. Pemantapan kawasan peruntukan pariwisata pegunungan serta pengembangan potensi pariwisata wilayah tengah dan pesisir;
3. Pengembangan kawasan peruntukan industri pengolahan berwawasan lingkungan;
4. Pemantapan kawasan pertanian beririgasi teknis;
5. Pengembangan pusat pertumbuhan permukiman perkotaan;
6. Peningkatan layanan sarana prasarana wilayah;
7. Pemantapan fungsi kawasan lindung;
8. Peningkatan fungsi kawasan pertahanan dan keamanan negara;
9. Pengoptimalan potensi lahan budidaya dan sumber daya alam.

Kebijakan tersebut di jabarkan kembali kedalam strategi penataan ruang yang merupakan arahan strategis pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud.

1. Strategi pengembangan sistem dan sarana prasarana agribisnis, diarahkan pada upaya: (a). Mengembangkan kawasan agribisnis agropolitan dan minapolitan; (b). Mendorong investasi dibidang agribisnis; (c). Mengembangkan sistem informasi pasar dan komoditas; (d). Menetapkan kesesuaian dan produktivitas lahan budidaya pertanian; (e). Mengembangkan sarana dan prasarana kegiatan agribisnis.
2. Strategi pemantapan kawasan peruntukan pariwisata pegunungan serta pengembangan potensi pariwisata wilayah tengah dan pesisir diarahkan pada upaya - upaya: (a). Meredistribusi objek wisata kawasan pegunungan; (b). Mengembangkan wisata berwawasan lingkungan; (c). Meningkatkan promosi kegiatan pariwisata pada obyek yang belum berkembang; (d). Mengembangkan prasarana jalan penghubung atara obyek wisata dengan jalan-jalan utama; (e). Mengembangkan prasarana dasar di seluruh obyek

wisata; (f). Meningkatkan pemeliharaan benda cagar budaya yang diintegrasikan dengan obyek wisata minta khusus dan pendidik; (g). Memprioritaskan pengelolaan lingkungan kawasan wisata.

3. Strategi pengembangan kawasan peruntukan industri pengolahan berwawasan lingkungan diarahkan pada upaya-upaya : (a). Mengalokasikan lahan peruntukan industri pada daerah kurang produktif dan akese transportasinya baik; (b). Mendorong berdirinya kawasan industri dengan mengoptimalkan zona industri yang telah ada; (c). Mendorong pengembangan infrastruktur penunjang pada kawasan peruntukan industry; (d). Meningkatkan kawasan industri; (e). Mengembangkan model taman industri; (f). Meningkatkan kinerja kerja pemenuhan baku mutu limbah industri; (g). Menjalankan penegakan hukum lingkungan; (h). Meningkatkan transparansi dan efisigasi pelayanan perizinan.
4. Strategi pelestarian kawasan pertanian beririgasi teknis diarahkan pada upaya-upaya: (a). Menetapkan lahan pertanian pangan berkelanjutan; (b) .Menjaga serta meningkatkan ketersediaan air untuk sistem irigasi; (c). Mengendalikan alih fungsi lahan pada kawasan pertanian; (d). Mengarahkan pembangunan fisik konstruksi bagunan; (e). Menyiapkan sdm pengawasan dalam mengarahkan permanfaatkan ruang pada kawasan pertanian beririgasi teknis.
5. Strategi pengembangan pusat pertumbuhan permukiman perkotaan diarahkan pada upaya - upaya; (a). Menetapkan kawasan perkotaan kecamatan wilayah tengah kabupaten sebagai pusat pertumbuhan permukiman perkotaan; (b). Menyiapkan kasib dan lisiba kawasan perkotaan pada kecamatan wilayah tengah kabupaten; (c). Meningkatkan prasarana lingkungan pemukiman yang sudah terbangun; (d). Mendorong investasi perdagangan dan jasa di empat kawasan perkotaan wilayah tengah kabupaten sesuai dengan fungsi kawasan.
6. Strategi peningkatan layanan sarana prasarana wilayah diarahkan pada upaya-upaya: (a). Mengembangkan keterkaitan antar pusat pelayanan secara fungsional; (b). Mengembangkan dan meningkatkan fungsi Kota kecil dan

perdesaan; (c). Mengembangkan jaringan prasarana utama; (d). Memperluas cakupan pelayanan prasarana lainnya.

7. Strategi pemantapan fungsi kawasan lindung diarahkan pada upaya-upaya: (a). Mengendalikan kegiatan budidaya di atas kawasan lindung yang mengganggu fungsi lindung; (b). Memulihkan bagian kawasan lindung yang telah mengalami kerusakan; (c). Meningkatkan pengelolaan hutan bersama masyarakat; (d). Menetapkan deliniasi daerah sempadan sungai dan situ.
8. Strategi peningkatkan fungsi pertahanan dan keamanan Negara diarahkan pada upaya-upaya: (a). Meningkatkan prasarana jaringan transportasi; (b). Mengembangkan perekonomian pada kawasan budidaya wilayah tertinggi; (c). Meningkatkan akses kawasan budidaya ke jaringan jalan arteri dan jalan koletor; (d). Mengembangkan sarana dan jaringan prasarana wilayah pendukung; (e). Meningkatkan produktivitas dan komoditas unggulan.
9. Strategi peningkatan fungsi pertahanan dan keamanan Negara diarahkan pada upaya- upaya : (a). Mendukung penetapan kawasan peruntukan pertahanan dan keamanan; (b). Mengembangkan kegiatan budidaya secara selektif di dalam dan disekitar kawasan startegi dengan fungsi dan peruntukannya; (c). Mengembangkan kawasan lindung dan/atau kawasan budidaya tidak terbangun disekitar kawasan strategi dengan fungsi khusus pertahanan dan keamanan sebagai zona penyangga yang memisahkan kawasan tersebut dengan kawasan budidaya terbangun; dan (d). Menjaga dan memelihara aset-aset pertahanan dan keamanan negara.

3.3.2 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Pembangunan yang berkelanjutan adalah upaya sadar dan terencana yang memadukan aspek lingkungan hidup, sosial, dan ekonomi ke dalam pembangunan untuk menjamin keutuhan lingkungan hidup serta keselamatan, kemampuan, kesejahteraan, dan mutu hidup generasi kini dan generasi masa depan (UU No. 32/2009). Penetapan 3 (tiga) prasyarat pokok yang harus dipenuhi dalam proses pembangunan, yaitu : (1) Kelayakan Ekonomi, (2) Aseptasi Sosial, dan (3) Keberlanjutan Lingkungan merupakan amanat UUD Tahun 1945, menyatakan

bahwa lingkungan hidup yang baik dan sehat merupakan hak azasi dan hak konstitusional bagi setiap warga Negara Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut menjadi keharusan bahwa Rencana Pembangunan menerapkan Pembangunan Berkelanjutan dengan menetapkan 3 (tiga) prasyarat pokok seperti tersebut di atas dengan sudah memperhitungkan dampak-dampak yang akan terjadi dalam perencanaannya..

Penyusunan Kualitas Lingkungan Hidup Strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (KLHS RPJMD) Kabupaten Subang Tahun 2018-2023 merupakan pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, yang tujuannya adalah menjamin bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan harus menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan dan/atau kebijakan rencana, dan/atau program, dalam hal ini RPJMD Kabupaten Subang Tahun 2016-2021, melalui salah satu instrument pencegahan pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan, yaitu KLHS tersebut yang selanjutnya harus di jabarkan di dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) merupakan rangkaian 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. Kajian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa pembangunan berkelanjutan telah menajdi dasar pembangunan jangka menengah di Kabupaten Subang, dengan memperhatikan potensi dampak pembangunan melalui penyusunan rekomendasi perbaikan berupa antisipasi, mitigasi dan adaptasi.

Dalam hal ini seluruh kegiatan perencanaan pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Subang bertujuan agar upaya pengendalian lingkungan yang ada di Kabupaten Subang dapat dilakukan dengan optimal, sehingga dampak negatif dari setiap Misi yang tertera di dalam Dokumen RPJMD dapat dikendalikan.

3.4 Penentuan Isu – isu Strategis

Isu strategis merupakan permasalahan yang berkaitan dengan fenomena atau belum dapat diselesaikan pada periode lima tahun sebelumnya dan memiliki dampak jangka panjang bagi keberlanjutan pelaksanaan pembangunan, sehingga perlu diatasi secara bertahap.

Berdasarkan identifikasi permasalahan-permasalahan, dan hasil telaahan lainnya, maka isu strategis yang berkembang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang yaitu :

1. Peningkatan akuntabilitas dan kinerja pelayanan;
2. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme SDM ASN;

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sunber Daya manusia

4.1.1 Tujuan

Tujuan adalah suatu hasil akhir tentang segala sesuatu yang yang dicapai yang berkorelasi dengan pencapaian visi dan melalui pelaksanaan misi untuk menjawab permasalahan dan isu-isu strategis Perangkat Daerah. BKPSDM sebagai perangkat daerah yang memiliki urusan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi ASN, dimana BKPSDM Kabupaten Subang harus mampu memberikan pelayanan kepegawaian daerah yang professional dan mempersiapkan aparatur yang mampu bekerja dan meningkatkan kemampuan baik secara individu maupun yang terkait dalam suatu organisasi.

Tujuan disini adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan BKPSDM Kabupaten Subang pada jangka 3 Tahun. Tujuan BKPSDM Kabupaten Subang konsisten dengan tugas pokok dan fungsinya yang secara bersamaan menggambarkan arah strategis badan dan perbaikan-perbaikan yang ingin dicapai sesuai tugas pokok dan fungsi tersebut. BKPSDM Kabupaten Subang telah menetapkan tujuan organisasi yaitu “Mewujudkan kinerja PD yang akuntable melalui peningkatan SDM ASN yang Berkualitas”.

4.1.2 Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yang dapat diukur dengan standar yang jelas dalam ukuran-ukuran kuantitatif, sasaran merupakan sesuatu yang ingin dicapai atau diwujudkan oleh BKPSDM Kabupaten Subang dalam jangka waktu 3 tahun. Adapun sasaran Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang, adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM;
2. Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN.

Selanjutnya, penjabaran tujuan dan sasaran Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tertuang dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024 – 2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasan Pada Tahun Ke-		
				2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7
1	Mewujudkan kinerja PD yang akuntable melalui peningkatan SDM ASN yang Berkualitas	Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP	BB (77,83)	BB (79,65)	A (80,75)
			Indeks Kepuasan Masyarakat	B (83,32)	B (84)	B (84,01)
		Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	Indek Sistem Merit	Baik (305)	Baik (310)	Baik (315)
			Indeks Profesionalitas ASN	54,00	54,25	54,50

4.2 Inovasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- **SIAGA ASN (Sistem Informasi Pengadaan Pegawai ASN Kabupaten Subang)**

SIAGA ASN merupakan Sistem Informasi Pengadaan Pegawai ASN secara cepat, tepat, akurat dan responsif, dalam mendukung pelayanan untuk Subang Jaya, Istimewa, Sejahtera (JAWARA). SIAGA ASN bertujuan untuk memudahkan dalam menginformasikan mengenai pengadaan CASN selain itu aplikasi ini juga bisa menjadi wadah kepada masyarakat yang masih belum mengerti tentang apapun yang berkaitan dengan pengadaan CASN di Kabupaten Subang baik persyaratan, teknis, maupun alur pengadaan CASN.

SIAGA ASN dapat di akses melalui www.siagaasn.dev.subang.go.id dalam beranda SIAGA ASN memuat diantaranya :

1. Regulasi

Memuat tentang Undang – undang, Peraturan Pemerintah serta Permen/Perka/Peraturan Teknis lainnya.

2. Informasi

   Memuat tentang Perencanaan Kebutuhan Pegawai ASN, Seleksi Penerimaan ASN dan Pengangkatan ASN.

3. Call Center

   Memuat tentang alamat kantor BKPSDM dan nomor tlp atau email yang bisa dihubungi.

4. Pojok Pengaduan

   Untuk memfasilitasi pengaduan dan permohonan solusi permasalahan seputar SIAGA ASN.

5. Q & A

   Berisi pertanyaan pertanyaan dan jawaban seputar SIAGA ASN

6. Link Info

   Memuat tentang Link Pendaftaran SSCASN, Link Simulasi CAT BKN dan Link Penerimaan PPPK Guru.

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam bab ini dirumuskan strategi dan arah kebijakan sebagai upaya dalam mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024-2026. Strategi merupakan keseluruhan cara atau langkah dengan penghitungan yang pasti untuk mencapai tujuan atau mengatasi persoalan. Cara atau langkah dirumuskan lebih bersifat makro dibandingkan dengan "teknik" yang lebih sempit, dan merupakan rangkaian kebijakan. Sehingga strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program. Sementara itu, arah kebijakan merupakan suatu arah tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dan digunakan untuk mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu. Oleh karena itu, kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan serta visi dan misi satuan kerja perangkat daerah

Strategi dan Arah Kebijakan memperhatikan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Subang sebagai perangkat daerah yang merumuskan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam lingkup organisasi internalnya maupun eksternalnya. Tugas tersebut diwujudkan melalui fungsi perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM serta pengelolaan administrasi umum.

Strategi dan arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Subang mengacu pada tugas dan fungsi setiap urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikaitkan dengan kebijakan jangka menengah Pemerintah Daerah Kabupaten Subang yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah

Kabupaten Subang Tahun 2024-2026.

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024-2026

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Mewujudkan kinerja PD yang akuntable melalui peningkatan SDM ASN yang Berkualitas	Meningkatnya akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan	Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian	Peningkatan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	Meningkatkan Kualitas SDM ASN Meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Peningkatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
			Peningkatan Kualitas Mutasi dan Promosi ASN
			Peningkatan Pengembangan Kompetensi ASN
			Peningkatan Penilaian Evaluasi Kinerja Aparatur
			Peningkatan Pengembangan Kompetensi Teknis
			Peningkatan Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

BAB VI
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah atau masyarakat, yang dikoordinasi oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Penyusunan Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang berdasarkan tugas dan fungsi sebagai Penujang Urusan di Bidang Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Subang, maka program dan kegiatan didasarkan pada 2 (dua) unsur yaitu unsur internal dan eksternal.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran RPD, maka disusun strategi dan kebijakan yang dituangkan dalam bentuk program dan kegiatan pembangunan. Rencana Program beserta indikator keluaran program dan pagu anggaran indikatif sebagaimana tercantum dalam RPD, selanjutnya dijabarkan kedalam kegiatan pada rencana strategis. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program ini didasarkan atas strategis dan kebijakan jangka menengah BKPSDM Kabupaten Subang.

Dari Tahun 2024-2026 Program dan kegiatan mengalami Pemuthakhiran klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan yang disesuaikan dengan Kepmendagri nomor 050/5889. Adapun rinciannya sebagai berikut :

1. URUSAN KEPEGAWAIAN

Urusan Kepegawaian terdiri dari 2 Program yaitu Urusan Sekretariat dan Bidang diantaranya

1) PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

Program ini memiliki 8 Kegiatan diantaranya :

1. Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah;

Kegiatan ini memiliki 7 sub kegiatan yang didalamnya memiliki output dokumen-dokumen perencanaan.

2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;

   Kegiatan ini memiliki 3 sub kegiatan yang di dalamnya memiliki output laporan keuangan dan pada kegiatan ini juga terdapat sub kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN yang pada tahun sebelumnya Gaji dan Tunjangan terpisah dari kegiatan.

3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah;

   Kegiatan ini memiliki 3 sub kegiatan yang didalam nya menghasilkan output tentang pelaporan barang milik daerah.

4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;

   Kegiatan ini memiliki 3 sub kegiatan yang output didalamnya mengenai kepegawaian seperti pengadaan pakaian Dinas dan sosialisasi atau bimtek khusus untuk pegawai BKPSDM.

5. Administrasi Umum Perangkat Daerah;

   Kegiatan ini memiliki 8 sub kegiatan yang mencangkup kebutuhan-kebutuhan BKPSDM.

6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;

   Kegiatan ini memiliki 6 sub kegiatan yang didalamnya merupakan belanja modal.

7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;

   Kegiatan ini memiliki 3 sub kegiatan yang didalamnya merupakan kegiatan rutin yang dilakukan untuk menunjang sarana dan prasarana BKPSDM.

8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;

   Kegiatan ini memiliki 5 sub kegiatan yang didalamnya melakukan pemeliharaan-pemeliharaan sarana dan prasarana Gedung Kantor

2) PROGRAM KEPEGAWAIAN

Program ini memiliki 4 Kegiatan diantaranya :

1. Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN;

Kegiatan ini memiliki 9 Sub kegiatan yang diantaranya mengenai Pengadaan ASN, Pemberhentian, Fasilitasi Profesi ASN, Data dan Informasi Kepegawaian.

2. Mutasi dan Promosi ASN;

   Kegiatan ini memiliki 3 Sub kegiatan diantaranya yaitu sub kegiatan Mutasi, Kenaikan pangkat dan Promosi ASN.

3. Pengembangan Kompetensi ASN;

   Kegiatan ini memiliki 9 sub kegiatan yang didalamnya mengenai pengembangan-pengembangan kompetansi ASN.

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

   Kegiatan ini memiliki 7 sub kegiatan diantaranya mengenai penilaian kinerja aparatur, evaluasi kinerja, penghargaan dan disiplin pegawai

2. URUSAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Urusan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 1(satu) program yakni

1) PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

   Yang memiliki 2 (dua) Kegiatan diantaranya :

1. Pengembangan Kompetensi Teknis;

   Kegiatan ini hanya ditunjang oleh 3 sub kegiatan diantaranya Penyelenggaraan, Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan administrasi Penyelanggara Urusan Pemerintah Kongkuren, Perangkat daerah, Penunjang dan Urusan Pemerintahan.

2. Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional.

   Kegiatan ini ditunjang oleh 5 (lima) sub kegiatan yang didalamnya mengenai pendidikan dan Pelatiahan manajerial dan fungsional

Untuk lebih rinci dapat dilihat pada table 6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang berikut ini :

TABEL 6.1
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2024 – 2026

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia							**58.775.000.000,00**		**88.162.500.000,00**		**139.743.750.000,00**		**286.681.250.000,00**		
Mewujudkan kinerja PD yang akuntable melalui peningkatan SDM ASN yang Berkualitas	Nilai Evaluasi AKIP						58.775.000.000		88.162.500.000		139.743.750.000		286.681.250.000		
Meningkatnya akunt	**Nilai evaluasi AKIP**				**BB (73)**	**BB (73.83**	**42.340.000.000**	**BB (79.65)**	**63.510.000.000**	**A(80.75)**	**95.265.000.000**	**A(80.75)**	**201.115.000.000**		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
abilitas kinerja Pelayanan						)									
	Indeks Kepuasan Masyarakat				A (83)	A (83.32)	135.000.000	A(84)	202.500.000,00	A(84.01)	303.750.000,00	A(84.01)	641.250.000,00		
		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA	Persentase capaian kinerja	Persen	50	66,67	42.475.000.000	100	63.712.500.000	100	95.568.750.000	100	201.756.250.000	Sekretariat	BKPSDM
		Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Jumlah Jenis Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Dokumen		7	135.000.000	7	202.500.000	7	303.750.000	7	641.250.000		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen		1	30.000.000	1	45.000.000	1	67.500.000	3	142.500.000		
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen		1	20.000.000	1	30.000.000	1	45.000.000	3	95.000.000,00		
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Dokumen		1	15.000.000	1	22.500.000	1	33.750.000	3	71.250.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Dokumen		1	10.000.000	1	15.000.000	1	22.500.000	3	47.500.000,00		
		Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Dokumen		1	15.000.000	1	22.500.000	1	33.750.000	3	71.250.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan		1	20.000.000	1	30.000.000	1	45.000.000	3	95.000.000,00		
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan		1	25.000.000	1	37.500.000	1	56.250.000	3	118.750.000,00		
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Jenis Dokumen Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Dokumen		3	30.065.000.000	3	45.097.500.000	3	67.646.250.000	3	142.808.750.000		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang		100	30.000.000.000	100	45.000.000.000	100	67.500.000.000	100	142.500.000.000,00		
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan		1	15.000.000	1	22.500.000	1	33.750.000	3	71.250.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Peyusunan L:aporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan		1	50.000.000	1	75.000.000	1	112.500.000	3	237.500.000,00		
		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	**Jumlah Jenis Dokumen Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah**	**Dokumen**		**3**	**175.000.000**	**3**	**262.500.000**	**3**	**393.750.000**	**3**	**831.250.000**		
		Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Dokumen		1	25.000.000	1	37.500.000	1	56.250.000	3	118.750.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Dokumen		1	100.000.000	1	150.000.000	1	225.000.000	3	475.000.000,00		
		Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan		1	50.000.000	1	75.000.000	1	112.500.000	3	237.500.000,00		
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	**Jumlah Jenis Dokumen Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**	**Daerah**		**3**	**650.000.000**	**3**	**975.000.000**	**3**	**1.462.500.000**	**3**	**3.087.500.000**		
		Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Paket		1	150.000.000	1	225.000.000	1	337.500.000	3	712.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang - undangan	Orang		60	200.000.000	60	300.000.000	60	450.000.000	60	950.000.000,00		
		Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Impelentasi Peraturan Perundang - undangan	Orang		60	300.000.000	60	450.000.000	60	675.000.000	60	1.425.000.000,00		
		Adminstrasi Umum Perangkat Daerah	**Jumlah Jenis Dokumen Administrasi Umum Perangkat Daerah**	**Dokumen**		**8**	**3.000.000.000**	**8**	**4.500.000.000**	**8**	**6.750.000.000**	**8**	**14.250.000.000**		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket		1	150.000.000	1	225.000.000	1	337.500.000	3	712.500.000,00		
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket		1	500.000.000	1	750.000.000	1	1.125.000.000	3	2.375.000.000,00		
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan rumah Tangga yang Disediakan	Paket		1	200.000.000	1	300.000.000	1	450.000.000	3	950.000.000,00		
		penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket		1	200.000.000	1	300.000.000	1	450.000.000	3	950.000.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket		1	250.000.000	1	375.000.000	1	562.500.000	3	1.187.500.000,00		
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan yang Disediakan	Dokumen		1	100.000.000	1	150.000.000	1	225.000.000	3	475.000.000,00		
		Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Laporan		1	100.000.000	1	150.000.000	1	225.000.000	3	475.000.000,00		
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan		1	1.500.000.000	1	2.250.000.000	1	3.375.000.000	3	7.125.000.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Jenis Dokumen Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah	Dokumen		6	**6.650.000.000**	6	**9.975.000.000**	6	**14.962.500.000**	**6**	**31.587.500.000**		
		Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Unit		2	1.500.000.000	2	2.250.000.000	2	3.375.000.000	6	7.125.000.000,00		
		Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang disediakan	Unit		1	500.000.000	1	750.000.000	1	1.125.000.000	3	2.375.000.000,00		
		Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Paket		1	150.000.000	1	225.000.000	1	337.500.000	3	712.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin yang Disediakan	Unit		30	200.000.000	30	300.000.000	30	450.000.000	90	950.000.000,00		
		Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit		1	4.000.000.000	1	6.000.000.000	1	9.000.000.000	3	19.000.000.000,00		
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit		1	300.000.000	1	450.000.000	1	675.000.000	3	1.425.000.000,00		
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Jumlah Jenis Dokumen Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**	**Dokumen**		**3**	**750.000.000**	**3**	**1.125.000.000**	**3**	**1.687.500.000**	**3**	**3.562.500.000**		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan		1	50.000.000	1	75.000.000	1	112.500.000	3	237.500.000,00		
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan		1	350.000.000	1	525.000.000	1	787.500.000	3	1.662.500.000,00		
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum kantor yang Disediakan	Laporan		1	350.000.000	1	525.000.000	1	787.500.000	3	1.662.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Junlah Jenis Dokumen Pemeliharaan Barang Milik Daerah Panunjang Urusan Pemerintah Daerah**	**Dokumen**		**5**	**1.050.000.000**	**5**	**1.575.000.000**	**5**	**2.362.500.000**	**5**	**4.987.500.000**		
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan, Dinas atau kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit		27	150.000.000		225.000.000		337.500.000	27	712.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Oprasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit			50.000.000		75.000.000		112.500.000		237.500.000,00		
		Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Unit		10	70.000.000	10	105.000.000	10	157.500.000	10	332.500.000,00		
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan Mesin dan Lainnnya yang Dipelihara	Unit		35	80.000.000	35	120.000.000	35	180.000.000	35	380.000.000,00		
		pemeliharaan /rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan lainnya yang Dipelihara/Rehabilitasi	Unit		1	700.000.000	1	1.050.000.000	1	1.575.000.000	1	3.325.000.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan SDM ASN	**Indeks Sistem Merit**					**305**	**16.300.000.000**	**310**	**24.450.000.000**	**315**	**44.175.000.000**	**315**	**84.925.000.000**		
			URUSAN KEPEGAWAIAN	**KEPEGAWAIAN**		**305**	**9.450.000.000**	**310**	**14.175.000.000**	**315**	**21.262.500.000**	**315**	**44.887.500.000**		
		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase peningkatan penerapan sistem kepegawaian	Persen	**12,16**	**100**	**9.450.000.000**	**22**	**14.175.000.000**	**30**	**21.262.500.000**	**30**	**44.887.500.000**		
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**Jumlah Jenis Dokumen Pengadaan, Pemberhentian**		**9**	**2.250.000.000**	**9**	**3.375.000.000**	**9**	**5.062.500.000**	**9**	**10.687.500.000**	**Bid. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**	

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
				dan Informasi Kepegawaian ASN											
		Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Hasil Dokumen Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Dokumen		**1**	50.000.000	**1**	75.000.000	**1**	112.500.000	3	237.500.000,00		
		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen		1	50.000.000	1	75.000.000	1	112.500.000	3	237.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen		1	1.000.000.000	1	1.500.000.000	1	2.250.000.000	3	4.750.000.000,00		
		Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebeijakan Pemberhentian ASN	Dokumen		1	50.000.000	1	75.000.000	1	112.500.000	3	237.500.000,00		
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen		1	200.000.000	1	300.000.000	1	450.000.000	3	950.000.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Fasilitasi lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Lembaga		2	250.000.000	2	375.000.000	2	562.500.000	3	1.187.500.000,00		
		Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Dokumen Hsil Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan data dan Informasi ASN	Dokumen		1	50.000.000	1	75.000.000	1	112.500.000	3	237.500.000,00		
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen		1	450.000.000	1	675.000.000	1	1.012.500.000	3	2.137.500.000,00		
		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Dokumen		1	150.000.000	1	225.000.000	1	337.500.000	3	712.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Mutasi dan Promosi ASN	**Jumlah Jenis Dokumen Mutasi dan promosi ASN**	**Dokumen**		**3**	**1.750.000.000**	**3**	**2.625.000.000**	**3**	**3.937.500.000**	**3**	**8.312.500.000**	**Bidang Mutasi dan Promosi**	
		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Dokumen		1	250.000.000	1	375.000.000	1	562.500.000	3	1.187.500.000,00		
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen		1	500.000.000	1	750.000.000	1	1.125.000.000	3	2.375.000.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen		1	1.000.000.000	1	1.500.000.000	1	2.250.000.000	3	4.750.000.000,00		
		Pengembangan Kompetensi ASN	**Jumlah Jenis Dokumen Pengembangan Kompetensi ASN**	**Dokumen**		**9**	**3.700.000.000**	**9**	**5.550.000.000**	**9**	**8.325.000.000**	**9**	**17.575.000.000**	**Bidang Pengembangan Aparatur**	
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	Orang		60	100.000.000	60	150.000.000	60	225.000.000	180	475.000.000,00		
		Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	Dokumen		1	1.000.000.000	1	1.500.000.000	1	2.250.000.000	3	4.750.000.000,00		
		Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikat ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikat ASN	Dokumen		1	375.000.000	1	562.500.000	1	843.750.000	3	1.781.250.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	Dokumen		1	200.000.000	1	300.000.000	1	450.000.000	3	950.000.000,00		
		Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Dokumen		1	750.000.000	1	1.125.000.000	1	1.687.500.000	3	3.562.500.000,00		
		Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pelayanan Sertifikasi Jabatan ASN	Orang		60	1.000.000.000	60	1.500.000.000	60	2.250.000.000	180	4.750.000.000,00		
		Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Orang		30	50.000.000	30	75.000.000	30	112.500.000	90	237.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Laporan Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Laporan		1	125.000.000	1	187.500.000	1	281.250.000	3	593.750.000,00		
		Fasilitasi Pengembangan Karier dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Dokumen		1	100.000.000	1	150.000.000	1	225.000.000	3	475.000.000,00		
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**Jumlah Jenis Dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**	**Dokumen**		**7**	**1.750.000.000**	**7**	**2.625.000.000**	**7**	**3.937.500.000**	**7**	**8.312.500.000**	**Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan**	

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen		1	50.000.000	1	75.000.000	1	112.500.000	3	237.500.000,00		
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen		1	250.000.000	1	375.000.000	1	562.500.000	3	1.187.500.000,00		
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan	Orang		30	700.000.000	30	1.050.000.000	30	1.575.000.000	90	3.325.000.000,00		
		Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Tanda Jasa	Orang		30	250.000.000	30	375.000.000	30	562.500.000	90	1.187.500.000,00		
		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang		30	300.000.000	30	450.000.000	30	675.000.000	90	1.425.000.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Laporan		1	100.000.000	1	150.000.000	1	225.000.000	3	475.000.000,00		
		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	Dokumen		1	100.000.000	1	150.000.000	1	225.000.000	3	475.000.000,00		
			URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN			**53,75**	**6.850.000.000**	**53,8**	**10.275.000.000,00**	**53,85**	**22.912.500.000,00**	**53,85**	**40.037.500.000,00**		
		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	**Persentase peningkatan ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi**	**Persen**	**20**	**25**	**6.850.000.000**	**30**	**10.275.000.000,00**	**35**	**22.912.500.000,00**	**35**	**40.037.500.000,00**		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
			Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Jenis Dokumen Pengembangan Kompetensi Teknis		3	900.000.000	3	1.350.000.000	3	2.025.000.000	4	4.275.000.000	Bidang Pengembangan Aparatur	

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi, Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	Dokumen		1	50.000.000	1	75.000.000	1	112.500.000	`	237.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaran Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	Dokumen		1	100.000.000	1	150.000.000	1	225.000.000	3	475.000.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyelenggara pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Orang		60	750.000.000	60	1.125.000.000	60	1.687.500.000	240	3.562.500.000,00		
		Sertifikasi, Kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	**Jumlah Jenis Dokumen Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**	**Dokumen**		**5**	**5.950.000.000**	**5**	**8.925.000.000**	**5**	**20.887.500.000**	**5**	**35.762.500.000**	**Bidang Pengembangan Aparatur**	

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyusunan Kebijakan teknis dan Rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan setajabatan fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, dan Pengembangan Kompetensi	Dokumen		1	50.000.000	1	75.000.000	1	112.500.000	3	237.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	Dokumen		1	100.000.000	1	150.000.000	1	225.000.000	3	475.000.000,00		
		Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Dokumen		1	750.000.000	1	1.125.000.000	1	1.687.500.000	3	3.562.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintah Dalam Negeri bagi Peimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran, Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun	Dokumen		1	50.000.000	1	75.000.000	1	112.500.000	3	237.500.000,00		

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)		Unit Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Orang		30	5.000.000.000	30	7.500.000.000	30	18.750.000.000,00	90	31.250.000.000,00		

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja yang akan dicapai oleh BKPSDM Kabupaten Subang dalam tiga tahun mendatang yaitu untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Subang Tahun 2024 – 2026. Sesuai dengan Peraturan Bupati Subang Nomor 31 Tahun 2022 BKPSDM mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten. Merujuk pada hal tersebut, maka indikator kinerja BKPSDM yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Subang ditampilkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja BKPSDM yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Tahun 2024-2026

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
			2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7
1	Nilai Evaluasi AKIP	A (84,00)	BB (73,83)	BB (79,65)	A (80,75)	A (80,75)
2	Indeks Kepuasan Masyarakat	B (85,26)	B (83,32)	B (84,00)	B (84,01)	B (84,01)
3	Indek Sistem Merit	Baik (300)	Baik (305)	Baik (310)	Baik (315)	Baik (315)
4	Indeks Profesionalitas ASN	Sangat Rendah 53,17	Sangat Rendah 54,00	Sangat Rendah 54,25	Sangat Rendah 54,50	Sangat Rendah 54,50

BAB VIII
PENUTUP

Rencana Strategis ini adalah dokumen perencanaan bidang/ urusan pemerintah untuk periode 3 (tiga) Tahun 2024 – 2026. Renstra disusun untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang/urusan penunjang dalam kerangka mewujudkan Tujuan dan Sasaran Kabupaten Subang yang telah disepakati dalam Kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah dalam RPD Kabupaten Subang Tahun 2024-2026.

Sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam renstra ini telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementrian/Lembaga untuk tercapainya Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) ini akan menjadi acuan penilaian kinerja BKPSDM.

Karena itu, renstra ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan RKA BKPSDM serta digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD Kabupaten Subang.

Harus diperhatikan bahwa program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran dalam Renja dan RKA BKPSDM merupakan solusi yang paling tepat untuk mewujudakan target penyelenggaraan bidang/ urusan penunjang dana atau target sasaran BKPSDM Kabupaten Subang.

Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renstra BKPSDM Kab.Subang yang telah dijabarkan dalam Renja dan RKA BKPSDM Kabupaten Subang harus ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksaan tersebut disusun dalam Laporan Kinerja (LKIP) BKPSDM Kabupaten Subang. LKIP itu akan menjadi bukti pencapaian kinerja dan bahan Perbaikan pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Subang dimasa yang akan datang.

Akhirnya, komitmen dan semangat untuk lebih berkinerja dari semua pihak adalah kunci sukses keberhasilan target kinerja Renstra BKPSDM Kabupaten Subang.