

RENCANA KERJA TAHUN 2020



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2020

Jl. Sadananya No. 27 Ciamis Telp./Fax. (0265) 771082

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis Tahun Anggaran 2020 dapat terselesaikan.

Rencana kerja ini sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas dan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai unsur pelaksana teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga dapat mewujudkan harapan masyarakat yaitu tersedianya aparatur pemerintah daerah yang berkualitas secara proporsional di semua instansi dengan menata keseimbangan antara jumlah aparatur dengan beban kerja di setiap lembaga/satuan kerja perangkat daerah, serta meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah melalui pengelolaan sumber daya manusia pemerintah daerah berdasarkan standar kompetensi, dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, akuntabel dan berorientasi pada hasil.

Akhirnya semoga segala upaya kita senantiasa mendapat petunjuk dan bimbingan serta ridho Allah SWT.

Ciamis, Januari 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN CIAMIS

Dra. Hj. YEYET TRISNAYATI T.

Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19611228 198703 2 003

DAFTAR ISI

	Hal.
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Maksud dan Tujuan	5
1.4. Sistematika Penulisan	6
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU	7
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD.....	7
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD	7
2.3. Isu – isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD	18
2.3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan	18
2.3.2 Penentuan Isu – isu Strategis	19
2.3.3 Permasalahan dan Faktor yang Mempengaruhi Pelayanan Kepegawaian	21
2.4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD	22
2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	27
BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2020	28
3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional	28
3.2. Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja SKPD	29
3.3. Rincian Program dan Kegiatan	35
3.4. Pendanaan, Program dan Kegiatan Utama	37
BAB IV PENUTUP.....	38

LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD
2. Pendanaan Program dan Kegiatan Utama
3. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan
4. Rekapitulasi Rencana Kerja dan Anggaran

5. Rekapitulasi Dokumen Pelaksanaan Anggaran
6. Indikator Kinerja Utama

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan tindak lanjut dari Rencana Kerja dan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, yang dalam perencanaannya mengacu pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, serta Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 12 Tahun 2014 tentang perubahan ke II Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Ciamis Tahun 2005-2025; yang memuat tentang Visi, Misi dan Arah Kebijakan Pembangunan Daerah sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembangunan daerah selama 20 tahun. Hal ini dimaksudkan agar pembangunan daerah tetap konsisten dan terjaminnya keberlanjutan pembangunan menuju arah untuk terwujudnya peningkatan kualitas hidup masyarakat sesuai dengan kondisi, potensi dan kemampuan yang dimiliki.

Visi Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2005-2025 telah ditetapkan yaitu : “Dengan Iman dan Taqwa Ciamis menjadi Kabupaten yang Maju, Mandiri dan Sejahtera Tahun 2025”. Kebijakan Pembangunan Daerah diarahkan untuk meningkatkan kualitas SDM yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia; meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik; meningkatkan pengelolaan SDA dan lingkungan hidup; serta meningkatkan produksi, produktivitas, kualitas, nilai tambah dan pemasaran komoditas daerah. RPJPD Kabupaten Ciamis Tahun 2005-2025 dibagi kedalam 5 (lima) tahapan pembangunan jangka menengah (RPJM) Daerah.

Perencanaan Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada dan/atau yang mungkin timbul. Proses ini merupakan suatu rencana strategik instansi pemerintah yang setidaknya memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Ciamis 2019 – 2024, Visi, Misi Kabupaten Ciamis, adalah :

- Visi

Mantapnya Kemandirian, Sejahtera Untuk Semua.

Adapun misi yang terkait dengan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah :

Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien

Sehingga Badan kepegawaian dalam mewujudkan Visi, dan Misi Kabupaten Ciamis telah menetapkan Tujuan dan Sasaran yang akan dicapai di dalam Rencana Strategis 2019 - 2024, yaitu :

Tujuan :

1. Terwujudnya Aparatur yang Profesional;
2. Terwujudnya Efektifitas Kinerja Birokrasi dan Pelayanan Prima.

Sasaran :

1. Meningkatkan Sumber daya aparatur;
2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian;
3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja;
4. Mewujudkan Pelayanan Prima.

Kebijakan dan Program Tahun 2020

Kebijakan :

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu dirumuskan kebijakan-

kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari renstra BKPSDM. *Kebijakan strategis sebagaimana tersebut, adalah Penyiapan ketersediaan aparatur pemerintah daerah yang berkualitas secara proporsional di semua instansi dengan menata keseimbangan antara jumlah aparatur dengan beban kerja di setiap lembaga/satuan kerja perangkat daerah, serta meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah melalui pengelolaan sumber daya manusia pemerintah daerah berdasarkan standar kompetensi, melalui kebijakan :*

1. Peningkatan diklat bagi aparatur
2. Pengembangan jabatan fungsional aparatur
3. Pengembangan fasilitas sarana dan prasarana aparatur
4. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan sikap dan perilaku berbasis kompetensi.
5. Meningkatkan kesejahteraan aparatur berbasis kinerja
6. Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi aparatur untuk meningkatkan kompetensinya, dan berprestasi sesuai dengan peraturan yang berlaku
7. Memberikan kemudahan bagi Stakeholders internal maupun external dalam memperoleh pelayanan prima.

Program :

I. URUSAN

1. Program Pengembangan Kompetensi Aparatur
2. Program Penilaian Kinerja dan Pembinaan Disiplin Aparatur
3. Program Pengembangan Karier, Mutasi dan Kepangkatan
4. Program Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

II. NON URUSAN

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
6. Program Perencanaan dan Penganggaran Perangkat Daerah

1.2. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom;
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008, tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
11. Peraturan Menteri Pedayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata-cara Reviu Atas Laporan Kinerja;

12. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 25 Tahun 2013 tentang perubahan ke empat atas Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 17 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis, Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
14. Peraturan Bupati Ciamis Nomor 43 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 12 Tahun 2014 tentang perubahan ke II Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Ciamis Tahun 2005-2025;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Pemerintah Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024;
17. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
18. Peraturan Bupati Ciamis Nomor 36 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
19. Peraturan Bupati Ciamis Nomor 61 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja Tahun Anggaran 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis ditetapkan dengan maksud :

1. Sebagai pedoman bagi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, khususnya dalam bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Terwujudnya koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pembangunan daerah, sehingga dapat berdaya guna dan berhasil guna.
3. Menjamin konsistensi arah dan kebijakan pembangunan daerah agar tetap tertuju pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan penggunaan sumber daya secara efektif, efisien, berkeadilan dan berkelanjutan.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis Tahun Anggaran 2020 disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUN LALU

- 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja SKPD Tahun lalu dan Capaian Renstra SKPD.
- 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD.
- 2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD.
- 2.4 Review terhadap Rancangan awal RKPD.
- 2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

- 3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional.
- 3.2 Tujuan dan sasaran Renja SKPD.
- 3.3 Rincian program dan kegiatan.
- 3.4 Pendanaan program dan kegiatan utama.

BAB IV PENUTUP

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD

Program merupakan serangkaian kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi dengan sistematis dan terpadu dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Pada Tahun Anggaran 2019, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis menyusun 7 (tujuh) program dan 52 (lima puluh dua) kegiatan, dengan Total Anggaran Belanja sebesar Rp. 5.577.757.254,- dari pagu anggaran sebesar Rp. 6.295.311.000,-.

Untuk lebih jelasnya evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun lalu dan capaian Renstra dapat dilihat pada Tabel 2.1.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

A. Pengukuran Kinerja

Pertanggungjawaban kinerja yang tepat, jelas dan terukur sebagai media untuk mengetahui keberhasilan/kegagalan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sesuai dengan Rencana Kinerja dan Penetapan Kinerja BKPSDM Tahun 2019. Pengukuran Kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan kegiatan selama tahun 2019 sesuai dengan Perjanjian Kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Bupati Ciamis, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi. Pengukuran kinerja digunakan pada indikator kinerja kegiatan tersebut.

Pengukuran kinerja mencakup kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan dan tingkat pencapaian sasaran yang merupakan tingkat

pencapaian target dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana tertuang dalam dokumen rencana kinerja. Pengukuran tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada hasil kinerja kegiatan.

Untuk mengetahui capaian Kinerja Tahun 2019 dapat diukur dengan menggunakan rumus pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) semakin tinggi realisasi menunjukkan capaian yang semakin baik, maka digunakan rumus :

$$\text{Prosentase Tingkat Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

- 2) Semakin Tinggi realisasi menunjukkan capaian yang semakin rendah, maka digunakan rumus :

$$\text{Prosentase Tingkat Capaian} = \frac{(2 \times \text{rencana}) - \text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

B. Indikator Kinerja

Untuk dapat mengukur kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis selama Tahun Anggaran 2019 maka ditetapkan indikator-indikator kinerja dengan pendekatan sebagai berikut :

1. Indikator Input (Indikator Masukan)

Indikator Input adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan, sedangkan kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan / program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

2. Indikator Output (Indikator Keluaran)

Indikator Output adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.

3. Indikator Outcome (Indikator Hasil)

Indikator Outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam suatu program, misalnya

- a. Meningkatnya kemampuan dan disiplin (profesional)
- b. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat

C. Analisis Capaian Kinerja Tahun 2019

Penetapan capaian indikator kinerja adalah penetapan secara teratur dengan menggunakan formulir PK atau formulir pengukuran kinerja yang terdiri dari nilai rencana, nilai realisasi, persentase capaian indikator kinerja, persentase bobot indikator kinerja, nilai capaian indikator kinerja, nilai bobot kelompok indikator dan nilai capaian pengukuran kinerja tersebut kami lampirkan bersama laporan ini. Pengukuran Kinerja yang dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis selama tahun 2019.

Pengukuran keberhasilan serta kegagalan Program dan Kegiatan tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

Misi 1 : Mewujudkan aparatur yang profesional					
Tujuan : Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur					
Sasaran : Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur					
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Tahun 2019	Capaian Tahun 2018	Capaian Tahun 2017
Jumlah ASN yang mengikuti Diklatpim II, III dan IV	16 orang	15 orang	93,75%	100,00%	100,00%

Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	514 orang	514 orang	100,00%	100,00%	100,00%
Jumlah CPNS yang mengikuti diklatsar	194 orang	194 orang	100,00%	-	-
Jumlah ASN yang melaksanakan uji kompetensi	868 orang	772 orang	88,97%	100,00%	100,00%
Jumlah ASN yang diberikan bantuan	7 orang	7 orang	100,00%	100,00%	100,00%
Jumlah surat keputusan tugas belajar dan ijin belajar	50 dokumen	85 dokumen	170,00	128,00%	118,92%

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 70 menyatakan bahwa :

- (1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat jabatan PNS menyatakan bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan serta pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman penyelenggaraan Diklat Pim Tk II, menyatakan bahwa Pejabat

Struktural Eselon II memainkan peranan yang sangat menentukan dalam menetapkan kebijakan strategis instansi dan memimpin bawahan dan seluruh stakeholder strategis untuk melaksanakan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien sehingga diperlukan diklatpim Tk II yang mampu menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya, memimpin perubahan tersebut hingga menimbulkan hasil yang signifikan. Berkenaan dengan Peraturan Kepala LAN tersebut di Kabupaten Ciamis yang mengikuti Diklat Pim Tk II sebanyak 0 orang.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang Pedoman penyelenggaraan Diklat Pim Tk III, dalam rangka membentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjabarkan Visi dan Misi instansi ke dalam program instansi serta memimpin pelaksanaannya dipandang perlu memberikan pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan kepada para pejabat eselon III , pejabat Eselon III Kab. Ciamis yang mengikuti diklat Pim Tk III sebanyak 5 (lima) orang.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pedoman penyelenggaraan Diklat Pim Tk IV, dalam rangka membentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya dipandang perlu memberikan pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan kepada para pejabat eselon IV , pejabat Eselon IV Kab. Ciamis yang mengikuti diklat Pim Tk IV sebanyak 10 orang, Total keseluruhan capaian kinerja kegiatan ini sebanyak 15 orang dari target 16 orang.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat jabatan PNS menyatakan bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan

persatuan serta pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Indikator Kinerja Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis sebanyak 514 orang dari Target 514 orang, Realisasi capaian kinerja mencapai 100 % terdiri dari 5 kegiatan

Untuk mewujudkan pencapaian misi 2, yaitu Meningkatkan tata kelola pelayanan administrasi kepegawaian yang prima dengan tujuan mewujudkan tata kelola kepegawaian yang akuntabel, direalisasikan dengan pelaksanaan 14 kegiatan, seperti terlihat dibawah ini.

Misi 2 : Meningkatkan tata kelola pelayanan administrasi kepegawaian yang prima					
Tujuan : Mewujudkan tata kelola kepegawaian yang akuntabel					
Sasaran : Meningkatnya profesionalisme dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian					
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Tahun 2019	Capaian Tahun 2018	Capaian Tahun 2017
Jumlah dokumen surat keputusan kenaikan pangkat yang diterbitkan	1.400 dokumen	1.194 dokumen	85,29%	109,51%	106,04%
Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat	100 orang	83 orang	83,00%	100,00%	100,00%
Jumlah ASN fungsional yang terfasilitasi PAK nya.	800 orang	800 orang	100,00%	93,75%	100,00%
Jumlah pelaksanaan pelantikan	3 kali pelantikan	3 kali pelantikan	100,00%	100,00%	75,00%
Jumlah pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi	4 kali kegiatan	2 kali kegiatan	50,00%	100,00%	100,00%
Jumlah	20	23	115,00%	100,00%	112,94%

rekomen dasi	rekome ndasi	rekomen dasi			
rekomen dasi yang diterbitkan	rekome ndasi	rekomen dasi			
Persentase pelamar tes CPNS yang terverifikasi	100 persen	100 persen	100,00%	100,00%	100,00%
Jumlah dokumen administrasi kesejahteraan pegawai yang diterbitkan	250 dokum en	375dokum en	150,00%	95,29%	100,00%
Jumlah dokumen laporan formasi pegawai	1 buku susuna n formasi	1 buku susunan formasi	100,00%	100,00%	100,00%
Jumlah surat keputusan pemberhentian ASN yang diterbitkan	650 surat keputus an	686 surat keputusan	105,54%	106,33%	108,22
Jumlah ASN yang menerima penghargaan Satya Lancana Karya Satya	500 orang	1.134 orang	226.80%	0,00%	54,00%
Jumlah ASN yang terfasilitasi hak cutinya	500 orang	438 orang	87,60%	120,63%	100,00%
Jumlah dokumen rekomen dasi penilaian kinerja aparatur	2 dokum en	2 dokumen	100,00%	100,00%	100,00%
Jumlah jabatan yang dibahas dan disusun dalam rencana pembinaan karier	1.000 Jab Admini strasi dan Jab. Fungsi onal	1.936 Jab Administ rasi dan Jab. Fungsi onal	193,60%	100,00%	100,00%

Sedangkan untuk pencapaian Misi 3, yaitu : Meningkatkan pengelolaan data yang berbasis teknologi informasi dengan tujuan tersedianya data kepegawaian yang berbasis teknologi informasi direalisasikan dengan pelaksanaan 5 kegiatan seperti dapat dilihat di bawah ini.

Misi 3 : Meningkatkan pengelolaan data kepegawaian yang berbasis Teknologi Informasi.					
Tujuan : Tersedianya data kepegawaian yang akurat dan berbasis Teknologi Informasi.					
Sasaran : Meningkatnya penggunaan Teknologi Informasi dalam pelayanan Administrasi Kepegawaian.					
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Tahun 2019	Capaian Tahun 2018	Capaian Tahun 2017
Tingkat gangguan dalam pengembangan SIMPEG	0 gangguan	0 gangguan	100,00%	100,00%	100,00%
Jumlah kegiatan sosialisasi informasi kepegawaian	1 kali sosialisasi	1 kali sosialisasi	100,00%	100,00%	100,00%
Jumlah dokumen fisik pegawai yang tersimpan melalui tata naskah	3.000 tata naskah	3.000 tata naskah	100,00%	100,00%	108,50%
Jumlah data pegawai yang terupdate dalam website kepegawaian	10.020 data pegawai	7.979 data pegawai	79,63%	100,00%	100,00%
Jumlah aplikasi e-Kinerja yang dibangun dan dikembangkan	1 aplikasi	1 aplikasi	100,00%	100,00%	-

Dan untuk pencapaian Misi 4, yaitu : Meningkatkan pembinaan Aparatur dalam upaya mendorong peningkatan disiplin pegawai, kinerja dan kesejahteraan pegawai direalisasikan dengan pelaksanaan 4 kegiatan seperti dapat dilihat di bawah ini.

Misi 4 : Meningkatkan Pembinaan Aparatur dalam upaya mendorong peningkatan disiplin pegawai, kinerja dan kesejahteraan pegawai.	
Tujuan : Terwujudnya aparatur yang disiplin, memiliki etos kerja dan sejahtera.	
Sasaran : Meningkatnya disiplin PNS.	

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Tahun 2019	Capaian Tahun 2018	Capaian Tahun 2017
Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang terselesaikan.	10 kasus	10 kasus	100,00%	91,67%	118,18%
Jumlah rekomendasi ijin perceraian/penolakan perceraian ASN Kab. Ciamis	50 keputusan	49 keputusan	98,00%	100,00%	127,50%
Jumlah perangkat daerah/unit kerja yang dimonitoring dan di evaluasi.	23 perangkat/ unit kerja	13 perangkat / unit kerja	56,52%	100,00%	100,00%
Jumlah peserta pembinaan disiplin aparatur dalam meminimalisir pelanggaran	450 orang	400 orang	88,89%	100,00%	100,00%

Guna menunjang pelaksanaan misi 1, 2, 3, dan 4 dilaksanakan kegiatan non urusan dengan 3 sasaran yang ingin dicapai, yaitu 1) pendukung administrasi kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis, dilaksanakan oleh 9 (sembilan) kegiatan, 2) Pemenuhan Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis dilaksanakan oleh 8 (delapan) kegiatan, 3) Terasilitasinya sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, dilaksanakan oleh 6 kegiatan.

Sasaran : Pendukung administrasi kegiatan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat.					
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Tahun 2019	Capaian Tahun 2018	Capaian Tahun 2017
Jumlah rekening jasa komunikasi	84 rekening	84 rekening	100,00%	100,00%	100,00%

sumber daya air dan listrik yang dibayarkan					
Jumlah tenaga jasa kebersihan kantor dan retribusi persampahan yang dibayarkan	114 orang/bulan	114 orang/bulan	100,00%	100,00%	100,00%
Terpenuhinya alat tulis kantor	12 bulan	12 bulan	100,00%	100,00%	100,00%
Terpenuhinya barang cetakan dan penggandaan.	12 bulan	12 bulan	100,00%	100,00%	100,00%
Terpenuhinya alat listrik dan elektronik	6 jenis	6 jenis	100,00%	100,00%	100,00%
Jumlah surat kabar/majalah yang disediakan	132 eksemplar	132 eksemplar	100,00%	100,00%	100,00%
Terpenuhinya jamuan makan dan minum harian, tamu dan rapat	12 bulan	12 bulan	100,00%	100,00%	100,00%
Jumlah perjalanan dinas ke luar daerah	300 orang/hari	278 orang/hari	92,67%	111,25%	100,00%
Jumlah perjalanan dinas di dalam daerah	33 orang/hari	32 orang/hari	96,97%	69,70%	100,00%

Sasaran : Pemenuhan Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat.					
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Tahun 2019	Capaian Tahun 2018	Capaian Tahun 2017
Terpenuhinya perlengkapan gedung kantor	29 jenis	29 jenis	100,00	100,00	100,00
Jumlah Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	3 jenis	3 jenis	100,00	-	-
Jumlah perlengkapan kantor	3 jenis	3 jenis	100,00	100,00	100,00
Jumlah peralatan kantor yang disediakan	1 jenis	1 jenis	100,00	100,00	100,00
Luas Gedung Yang dipelihara	500 m2	500 m2	100,00	-	-
Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara	22 kendaraan bermotor	22 kendaraan bermotor	100,00	100,00	100,00
Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	4 jenis	4 jenis	100,00	100,00	100,00
Peralatan kantor yang dipelihara	2 jenis	2 jenis	100,00	100,00	100,00

Sasaran : Terfasilitasinya Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.					
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Tahun 2019	Capaian Tahun 2018	Capaian Tahun 2017
Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar relisasi SKPD	1 dokumen	1 dokumen	100,00	100,00	100,00
Jumlah laporan keuangan semesteran	1 dokumen	1 dokumen	100,00	100,00	100,00
Jumlah laporan keuangan akhir tahun	1 dokumen	1 dokumen	100,00	100,00	100,00

Jumlah RKA dan DPA yang disusun	4 dokumen	4 dokumen	100,00	100,00	100,00
Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	7 dokumen	7 dokumen	100,00	100,00	100,00
Jumlah dokumen Rencana Strategis yang disusun	1 dokumen	1 dokumen	100,00	-	-

2.3. ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI SKPD

2.3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan

Dari hasil Evaluasi pelaksanaan kegiatan selama kurun waktu 4 (empat) tahun kebelakang masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan segera dicari solusinya, diantaranya :

A. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

1. Masih kurangnya sarana dan prasarana diklat yang sesuai dengan ketentuan LAN RI;
2. Masih kurangnya sumberdaya aparatur yang memiliki kualifikasi teknis tertentu;
3. Kompetensi sebagian pegawai belum sesuai dengan kebutuhan organisasi;
4. Masih kurangnya kesadaran ASN untuk mengembangkan kompetensinya.

B. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

1. Sumber daya Aparatur belum dapat memenuhi kebutuhan organisasi;
2. Kuota formasi pengadaan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan organisasi;

3. Kurangnya sarana dan prasarana sistem informasi pegawai yang mampu melayani kebutuhan data yang akurat dan dapat dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan.

C. Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kepangkatan

1. Belum optimalnya penempatan ASN berdasarkan perbandingan kualifikasi, kompetensi yang dibutuhkan jabatan dengan kualifikasi, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai;
2. Penempatan pegawai belum proporsional di setiap OPD.

D. Bidang Penilaian Kinerja dan Pembinaan Disiplin Aparatur

1. Masih tingginya tingkat perceraian ASN;
2. Masih kurangnya kesadaran pegawai dalam penerapan Peraturan Disiplin Pegawai;
3. Masih kurangnya kesadaran pegawai dalam penyusunan SKP setiap tahun;
4. Masih kurangnya pemahaman atasan langsung dalam penilaian kinerja bawahannya;
5. Masih kurangnya objektivitas dalam penilaian kinerja.

2.3.2 Penentuan Isu-Isu Strategis

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan telaahan dari beberapa dokumen perencanaan lainnya, maka yang menjadi isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis sebagai berikut :

Masyarakat saat ini menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang diharapkan dapat memperbaiki segala kekurangan yang ada antara lain dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7

Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 yaitu tentang pertanggung jawaban instansi pemerintah yang didasarkan pada ukuran efisiensi, efektif dan ekonomis. Berkaitan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan di bidang kepegawaian. Dari permasalahan diatas maka yang menjadi **isu strategis** BKPSDM sebagai berikut:

1. Pengadaan pegawai belum sesuai antara formasi yang dibutuhkan organisasi dengan formasi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, sesuai dengan kompetensi jabatan. Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal, yang harus dimiliki seorang PNS, dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi jabatan merupakan instrumen yang urgen, sebagai pedoman untuk menjamin objektivitas dan kualitas pengangkatan PNS dalam suatu jabatan, yang didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan standar kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat objektif lainnya.
2. Kompetensi sebagian pegawai belum sesuai dengan kebutuhan riil dan masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, PNS dituntut untuk dapat bekerja secara profesional. Oleh karena itu, salah satu harapan dilaksanakannya reformasi birokrasi adalah mewujudkan sumber daya aparatur (PNS) yang profesional yaitu pegawai yang mengerti akan hak dan kewajibannya, memahami tugas pokok dan fungsinya serta dapat melaksanakan tugas sesuai aturan yang ada berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Namun kenyataan yang ada sampai saat ini profesionalisme PNS masih belum dapat diwujudkan.
3. Penegakan disiplin pegawai belum optimal.

4. Penempatan PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan, merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, akuntabel bersih dan berwibawa menuju good governance.

2.3.3 Permasalahan dan Faktor yang Mempengaruhi Pelayanan Kepegawaian.

Dalam melaksanakan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis terdapat, beberapa permasalahan dan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan dalam pelayanan kepegawaian adalah:

- a. Terbatasnya kelengkapan sarana dan prasarana Diklat diantaranya peralatan dan perlengkapan Gedung Diklat.
- b. Terbatasnya penyelenggaraan Diklat Pengembangan Kompetensi Teknis, hal tersebut disebabkan karena terbatasnya anggaran.
- c. Masih adanya SKPD yang menerbitkan surat ijin cuti yang bukan kewenangannya.
- d. Masih kurangnya kesadaran pegawai dalam penerapan Peraturan Disiplin Pegawai.
- e. Masih tingginya tingkat perceraian PNS.
- f. Penempatan pegawai belum proporsional disetiap SKPD.
- g. Ketentuan moratorium pengadaan CPNS yang menyebabkan ketimpangan kebutuhan pegawai dengan pegawai yang ada.
- h. Sering terjadinya keterlambatan dan kekurangan pengusulan berkas kelengkapan untuk pensiun dan penerima penghargaan Satya Lancana Karya Satya oleh SKPD sehingga menyebabkan terjadinya keterlambatan penerbitan keputusan pensiun dan penghargaan Satya Lancana Karya Satya.
- i. Penerbitan Karis/Karsu dan Karpeg dilakukan oleh Kantor Regional BKN sehingga seringkali memerlukan waktu yang relatif lama dalam penerbitannya, namun banyak PNS yang menginginkan penyelesaian secepatnya.

- j. Belum adanya Standar Operasional yang jelas tentang pelayanan kepegawaian.
- k. Tidak tersedianya server beserta perangkatnya dalam mendukung penggunaan aplikasi Simpeg.
- l. Data pegawai masih banyak kekurangan baik dalam pelaksanaan proses rekonsiliasi data.
- m. Website BKPSDM belum digunakan secara maksimal dikarenakan masih banyak PNS yang belum mengetahui keberadaan website ini sebagai media informasi kepegawaian.
- n. Masih terjadi kesulitan dalam memperoleh data PNS yang valid berdasarkan jabatan dan unit kerja terkecil untuk jabatan fungsional umum.

2.4 REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD

Rancangan Awal dan Pagu Anggaran untuk melaksanakan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Tahun 2019 senilai Rp. 6.295.311.000,- dengan rincian sebagai berikut :

NO	URUSAN/ BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM KEGIATAN	KELUARAN KEGIATAN		BIAYA
		TOLOK UKUR	TARGET	
1	2	3	4	5
	TOTAL			6.295.311.000
	URUSAN WAJIB			4.964.994.000
I	Program Pendidikan Kedinasan			1.163.139.000
1	Pendidikan Perjenjangan Struktural	Jumlah PNSD yang mengikuti Diklatpim II, III dan IV	16 Orang	408.280.000
2	Diklat Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNSD	Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	514 Orang	754.859.000
II	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur			1.570.353.000

1.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNSD	Jumlah CPNS yang mengikuti diklatsar	194 orang	1.570.353.000
III	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			2.155.680.700
1	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	Jumlah dokumen surat keputusan kenaikan pangkat yang diterbitkan	1.400 dokumen	65.380.000
2	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Tingkat gangguan dalam pengembangan SIMPEG	0 gangguan	86.000.000
3	Pemberian Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi	Jumlah PNSD yang menerima penghargaan Satya Lancana Karya Satya	500 orang	14.000.000
4	Kegiatan Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai	Jumlah kasus pelanggaran disiplin PNS yang terselesaikan	10 kasus	17.000.000
5	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah PNS yang diberikan bantuan	7 orang	96.000.000
6	Pelantikan Jabatan	Jumlah pelaksanaan pelantikan	3 Kali pelantikan	8.000.000
7	Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat	100 Orang	77.620.000
8	Pemberian Ijin Perceraian Bagi PNSD dilingkungan Pemkab Ciamis	Jumlah rekomendasi ijin perceraian/penolakan perceraian PNS kab. Ciamis	50 keputusan	24.000.000
9	Pengumpulan Data/Informasi atau Pendataan	Jumlah kegiatan sosialisasi informasi kepegawaian	1 Kali sosialisasi	44.000.000
10	Pengadaan Pegawai	Persentase pelamar test CPNS yang terverifikasi	100 persen	504.000.000
11	Pelayanan administrasi kesejahteraan pegawai	Jumlah jenis dokumen administrasi kesejahteraan pegawai yang diterbitkan	5 jenis	25.926.700

12	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Disiplin Aparatur Pemerintah	Jumlah perangkat daerah/unit kerja yang dimonitoring dan dievaluasi	23 kecamatan	16.000.000
13	Formasi PNS	Jumlah dokumen laporan formasi pegawai	1 Buku susunan formasi	38.346.000
14	Penataan Sistem Administrasi PAK PNS Fungsional	Jumlah PNS fungsional yang terfasilitasi	800 orang	7.000.000
15	Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi	Jumlah pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi	4 kali kegiatan	386.690.000
16	Pengelolaan Ijin Belajar dan Tugas Belajar	Jumlah surat keputusan tugas belajar dan ijin belajar yang diterbitkan	50 Surat Keputusan	11.700.000
17	Penataan dan Pengelolaan Sistem Tata Naskah Pegawai ASN	Jumlah dokumen fisik pegawai yang tersimpan melalui tata naskah	3.000 Tata naskah	8.000.000
18	Pengembangan Media Informasi Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang terupdate dalam website kepegawaian	3.000 Data pegawai	9.000.000
19	Pengelolaan cuti ASN	Jumlah PNS yang terfasilitasi hak cutinya	500 orang	7.730.000
20	Evaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur	Jumlah dokumen hasil evaluasi penilaian kinerja aparatur	2 dokumen	49.400.000
21	Pengelolaan sistem E-kinerja	Jumlah aplikasi E-kinerja yang dibangun dan dikembangkan	1 aplikasi	51.825.000
22	Uji kompetensi dan sertifikasi	Jumlah PNS yang melaksanakan uji kompetensi	868 orang	507.280,000
23	Pembinaan Disiplin Aparatur	Jumlah peserta pembinaan disiplin aparatur dalam meminimalisir pelanggaran disiplin	450 orang	38.783.000

24	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier ASN	Jumlah jabatan yang dibahas dan disusun dalam rencana pembinaan karier ASN	1000	Jabatan Administrasi dan Fungsional	62.000.000
IV	Program Fasilitas Pindah / Purna Tugas PNS				75.821.300
1	Pemindahan Tugas PNS	Jumlah rekomendasi pindah tugas yang diterbitkan	20	Rekomen dasi	10.094.000
2	Pengelolaan Pensiun Pegawai	Jumlah surat keputusan pemberhentian PNS yang diterbitkan	650	Surat keputusan	65.727.300
	NON URUSAN				1.330.317.000
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran				881.510.895
1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah rekening jasa komunikasi sumber daya air dan listrik yang dibayarkan	84	rekening	178.128.840
2	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jumlah tenaga jasa kebersihan kantor dan retribusi persampahan yang dibayarkan	12	orang	254.782.200
3	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Terpenuhinya alat tulis kantor	12	bulan	53.417.855
4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Terpenuhinya barang cetak dan penggandaan	12	bulan	77.089.000
5	Penyediaan komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Terpenuhinya alat listrik dan elektronik	6	jenis	11.240.000
6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah surat kabar/majalah yang disediakan	132	eksemplar	16.670.000
7	Penyediaan makan dan minuman	Terpenuhinya jamuan makan dan minum harian, tamu	12	bulan	25.858.000

8	Rapat - Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	Jumlah perjalanan dinas ke luar daerah	300 orang/hari	250.220.000
9	Rapat - Rapat Koordinasi di Dalam Daerah	Jumlah perjalanan dinas didalam daerah	33 orang/hari	14.105.000
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur			405.106.105
1	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Terpenuhinya perlengkapan gedung kantor	30 jenis	52.001.000
2	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	4 jenis	50.000.000
3	Pengadaan Perlengkapan Kantor	Jumlah perlengkapan kantor	3 jenis	34.083.105
4	Pengadaan Peralatan Kantor	Jumlah peralatan kantor yang disediakan	1 jenis	18.5000.000
5	Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor	Luas Gedung yang dipelihara	500 M2	50.000.000
6	Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara	22 unit	161.372.000
7	Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan gedung Kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	4 jenis	21.700.000
8	Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Kantor	Peralatan kantor yang dipelihara	2 jenis	17.450.0000
III	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan			43.700.000
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi SKPD	1 dokumen	4.600.000
2	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	Jumlah laporan keuangan semesteran	1 dokumen	4.000.000

3	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah laporan keuangan akhir tahun	1 dokumen	4.000.000
4	Penyusunan Rencana Kerja Anggaran	Jumlah RKA dan DPA yang disusun	4 dokumen	13.000.000
5	Penyusunan Perencanaan Program dan Kegiatan SKPD	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	7 dokumen	10.100.000
6	Penyusunan Rencana Strategis	Jumlah dokumen Rencana Strategis yang disusun	1 dokumen	8.000.000

2.5. PENELAAHAN USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN MASYARAKAT

Badan Kepegawaiandan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis sebagai lembaga publik yang bertanggung jawab dalam bidang ketersediaan aparatur dalam pelayanan publik membaca adanya tantangan pembangunan bidang aparatur kedepan adalah peningkatan kualitas dan profesionalisme aparatur yang saat ini masih belum optimal. Persoalan lainnya yang menjadi tantangan adalah kesejahteraan aparatur, secara faktual saat ini masih terdapat kesenjangan pendapatan aparatur antar daerah yang menjadi salah satu faktor penyebab kurang optimalnya kinerja aparatur.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar lebih optimal dan memberikan pelayanan prima maka perlu didorong peningkatan kapasitas Aparatur Pemerintah Daerah, melalui Program Pengembangan Kompetensi Aparatur, dengan kegiatan Pendidikan Perjenjangan Struktural dan Diklat teknis tugas dan fungsi bagi PNSD.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2020

Dengan diberlakukannya Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, telah membawa konsekuensi logis adanya perubahan mendasar dalam tatanan organisasi Pemerintah Daerah, disisi lain tuntutan pelayanan kinerja pada Instansi Pemerintah di era Otonomi Daerah merupakan hak yang mutlak untuk dilaksanakan agar pengabdian Aparatur selaku abdi negara dan abdi masyarakat dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 3 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) yang selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Strategis, Rencana Kerja, Program Kerja, Perjanjian Kinerja dan Rencana Kerja Tahunan. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis Tahun 2020 dapat terwujud melalui kebijakan dan program kerja yang dapat dilaksanakan dengan baik, tepat waktu dan tepat sasaran.

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Kebijakan pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Ciamis mengacu pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Keberhasilan pelaksanaan pengelolaan keuangan dan pembangunan daerah tidak dapat terlepas dari aparatur penyelenggara pembangunan tersebut. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah berdampak pada pemberian Otonomi Daerah

yang luas dan bertanggung jawab sehingga daerah mempunyai kesempatan untuk memanfaatkan seluruh potensi wilayah dan masyarakat dalam membangun kemandirian dan meningkatkan daya saing daerah.

Kebijakan Pembangunan Nasional bidang aparatur diprioritaskan pada pembinaan dan pengembangan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur melalui: Rekrutmen pegawai yang disesuaikan dengan kompetisi; Pendidikan dan pelatihan; Penerapan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*); Peningkatan efektifitas pengawasan aparatur daerah melalui pengawasan internal, eksternal dan pengawasan masyarakat; Pembinaan dan peningkatan kesejahteraan aparatur; Peningkatan budaya kerja aparatur yang berakhlak mulia, profesional, produktif dan bertanggung jawab.

Selain itu pembangunan pemerintahan diprioritaskan pada pemberdayaan lembaga kecamatan dan pemerintahan desa/kelurahan dalam mengembangkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan dan kemasyarakatan.

3.2. Tujuan dan sasaran Rencana Kerja SKPD

Dalam rangka pencapaian Visi dan Misi harus dirumuskan dalam bentuk yang lebih terarah serta operasional berupa perumusan, tujuan strategis yang merupakan penjabaran dari Visi dan Misi tersebut.

Tujuan dan sasaran Rencana Kerja adalah untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, sebagai berikut:

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya Aparatur Yang Profesional	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah ASN yang mengikuti diklat pelatihan dasar (Latsar)	200 orang
			Jumlah ASN yang mengikuti Diklatpim II, III, IV dan Diklat Pimpemdagri	68 orang
			Jumlah ASN yang mengikuti diklat Manajerial	40 orang
			Jumlah ASN yang terfasilitasi mengikuti	250 orang

			Uji Kompetensi	
			Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	700 orang
			Jumlah dokumen rencana pengembangan kompetensi aparatur	1 dokumen
			Jumlah ASN yang diberikan bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	10 orang
			Jumlah surat keputusan Tugas Belajar dan Ijin Belajar yang diterbitkan	51 keputusan
			Jumlah ASN yang terfasilitasi dalam pengusulan Beasiswa atau diklat	12 orang
			Jumlah kegiatan sosialisasi perundang-undangan yang mengatur tentang pengembangan kompetensi aparatur	2 kegiatan
			Jumlah lembaga diklat yang terkoordinasikan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan	12 lembaga
			Jumlah ASN eks peserta diklat yang dimonitoring	95 orang
			Jumlah ASN yang menerima penghargaan Satya Lancana Karya Satya	500 orang
			Jumlah dokumen rekomendasi penilaian kinerja aparatur	620 berkas
			Jumlah dokumen evaluasi penilaian kinerja aparatur	2 dokumen
			Jumlah ASN yang terfasilitasi hak cutinya	350 orang

			Jumlah aplikasi E-Kinerja yang dibangun dan dikembangkan	1 aplikasi
			Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang terselesaikan	10 kasus
			Jumlah peserta pembinaan disiplin aparatur dalam meminimalisir pelanggaran disiplin	300 orang
			Jumlah rekomendasi ijin / penolakan perceraian ASN Kab. Ciamis	50 keputusan
			Jumlah perangkat daerah / unit kerja yang dimonitoring dan dievaluasi	26 keputusan
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah dokumen Surat Keputusan kenaikan Pangkat yang diterbitkan	1.400 dokumen
			Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat	80 orang
			Jumlah ASN Fungsional yang terfasilitasi dokumen PAK nya	800 orang
			Jumlah pelaksanaan pelantikan	4 kali pelantikan
			Jumlah pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi	2 kali kegiatan
			Jumlah Surat Keputusan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian jabatan yang diterbitkan	2 dokumen
			Jumlah rekomendasi pindah tugas yang diterbitkan	50 dokumen
			Jumlah formasi Calon ASN yang terisi dari pengadaan pegawai	300 orang

			Jumlah dokumen laporan formasi pegawai	1 dokumen
			Jumlah surat keputusan pemberhentian yang diterbitkan	824 surat keputusan
			Jumlah data pegawai yang terupdate dalam website kepegawaian	9.036 data
			Jumlah Aplikasi SIMPEG yang dibangun dan dikembangkan	1 aplikasi
			Jumlah dokumen pegawai yang terupdate di Tata Naskah	3.000 tata naskah
			Jumlah Media Informasi kepegawaian yang diterbitkan	1 media informasi
			Jumlah dokumen administrasi kesejahteraan pegawai yang diterbitkan	5 jenis
			Jumlah lembaga ASN yang terfasilitasi	5 lembaga
2.	Terwujudnya Efektifitas Kinerja Birokrasi dan Pelayanan Prima	Mewujudkan Pelayanan Prima	Jumlah waktu penyediaan jasa telepon, air, listrik dan jasa layanan internet	12 bulan
			Jumlah waktu penyediaan jasa kebersihan kantor	12 bulan
			Jumlah waktu alat tulis kantor yang disediakan	12 bulan
			Jumlah waktu Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	12 bulan
			Jumlah waktu Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	12 bulan
			Jumlah waktu	12 bulan

			penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	
			Jumlah waktu bahan bacaan, perundang-undangan dan iklan media massa yang disediakan	12 bulan
			Jumlah waktu penyediaan makan dan minuman harian, rapat dan jamuan tamu	12 bulan
			Jumlah waktu penyediaan anggaran rapat-rapat koordinasi keluar daerah	12 bulan
			Jumlah waktu penyediaan anggaran rapat-rapat koordinasi ke dalam daerah	12 bulan
			Jumlah unit kendaraan dinas / operasional yang disediakan	1 unit
			Jumlah unit perlengkapan gedung kantor yang disediakan	29 unit
			Jumlah unit gedung kantor yang dibangun	1 unit
			Jumlah unit peralatan gedung kantor yang disediakan	60 unit
			Jumlah unit perlengkapan kantor yang disediakan	20 unit
			Jumlah unit peralatan kantor yang disediakan	20 unit
			Jumlah unit meubeuleur yang disediakan	7 unit
			Jumlah luas gedung yang dipelihara secara rutin / berkala	1.375 m2
			Jumlah unit kendaraan dinas /	22 unit

			operasional yang dipelihara secara rutin / berkala	
			Jumlah unit peralatan gedung yang dipelihara secara rutin / berkala	19 unit
			Jumlah unit peralatan kantor yang dipelihara secara rutin / berkala	4 unit
			Jumlah sarana dan prasarana kantor yang ditingkatkan	2 paket
			Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang disediakan	60 stel / potong
			Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2 orang
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Jumlah laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Perangkat Daerah	1 dokumen
			Jumlah pelaporan keuangan semesteran	1 dokumen
			Jumlah pelaporan keuangan semesteran dan akhir tahun tahun sesuai SAP	1 dokumen
			Jumlah pelaporan barang semesteran dan akhir tahun aset BMD	1 dokumen
			Jumlah RKA, dan DPA serta perubahannya	4 dokumen
			Jumlah Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang disusun	4 dokumen
			Jumlah Rencana Kerja (Renja) PD yang disusun	1 dokumen

3.3. Rincian Program dan Kegiatan

Dalam upaya memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Ciamis, maka serangkaian kegiatan dilaksanakan sesuai dengan arah dan kebijakan di bidang Kepegawaian. Pada Tahun 2020 program dan kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu terdiri dari 8 program dan 41 kegiatan dengan rincian sebagai berikut :

A. Urusan Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan yang menjadi urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 4 Program dan 17 Kegiatan antara lain:

- I. Program Pengembangan Karier, Mutasi dan Kepangkatan
 1. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS
 2. Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat
 3. Pelantikan Jabatan
 4. Penyusunan Rencana pembinaan Karier ASN

- II. Program Penilaian Kinerja dan Pembinaan Disiplin Aparatur
 1. Evaluasi dan Pelaporan hasil Penilaian Kinerja Aparatur
 2. Pengelolaan Cuti ASN
 3. Proses Penanganan Kasus – Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai
 4. Pembinaan Disiplin Aparatur

- III. Program Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
 1. Pengadaan Pegawai
 2. Pengelolaan Pensiun Pegawai
 3. Pengumpulan Data / Informasi atau Pendataan
 4. Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah

- IV. Program Pengembangan Kompetensi Aparatur
 1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon ASN
 2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi ASN
 3. Diklat Manajerial
 4. Diklat Teknis Tugas dan Fungsi Bagi ASN
 5. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas

B. Non Urusan Program dan Kegiatan Penunjang

Program non urusan dan menjadi penunjang kegiatan Terdiri dari 4 (empat) program dan 24 (dua puluh empat) kegiatan antara lain :

- I. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 1. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
 2. Penyediaan jasa kebersihan kantor
 3. Penyediaan alat tulis kantor
 4. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
 5. Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor
 6. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
 7. Penyediaan makan dan minuman
 8. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
 9. Rapat-rapat koordinasi di dalam daerah

- II. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
 1. Pembangunan Gedung Kantor
 2. Pengadaan perlengkapan gedung kantor
 3. Pengadaan peralatan gedung kantor
 4. Pengadaan Perlengkapan Kantor
 5. Pengadaan Peralatan Kantor
 6. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
 7. Pemeliharaan rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional
 8. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor
 9. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan kantor
 10. Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor

- III. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.
 - 1. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar realisasi kinerja SKPD
 - 2. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran
 - 3. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun

- IV. Program Perencanaan dan Penganggaran Perangkat Daerah
 - 1. Penyusunan Rencana Kerja
 - 2. Penyusunan Rencana Kerja Anggaran

3.4 Pendanaan, Program dan Kegiatan Utama

Untuk lebih jelasnya pendanaan, program dan kegiatan dapat dilihat pada Tabel 3.4.

BAB IV

PENUTUP

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis Tahun 2020 merupakan dokumen perencanaan tahunan yang merupakan penjabaran Tujuan, Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berpedoman kepada Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Ciamis Tahun 2014-2019.

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis Tahun 2020 merupakan tahun Pertama dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis tahun 2019-2024 yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Bertolak dari Visi Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024 adalah : “Mantapnya Kemandirian Ekonomi, Sejahtera Untuk Semua”. Prioritas program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis Tahun 2019 mengacu pada Misi kelima RPJMD Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024 yakni “Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien”, dengan Tujuan RPJMD Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dan sasaran RPJMD meningkatnya kinerja pemerintah daerah. Dari telaahan terhadap Visi dan Misi tersebut sudah sesuai dengan Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis yaitu :

Tujuan :

1. Terwujudnya Aparatur yang Profesional;
2. Terwujudnya Efektifitas Kinerja Birokrasi dan Pelayanan Prima.

Sasaran :

1. Meningkatnya Sumber daya aparatur;
2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian;
3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja;
4. Mewujudkan Pelayanan Prima.

Ciamis, Januari 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN CIAMIS

Dra. Hj. Yeyet Trisnayati T.
NIP. 19611228 198703 2 003