

# RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAHUN 2013-2018



BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN BOGOR  
TAHUN 2017

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Rencana Strategis (Renstra) merupakan perencanaan pelaksanaan kegiatan pada Tahun 2013-2018, yang diharapkan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2013-2018. Selain itu menjadi tolak ukur keberhasilan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan Program Kerja sesuai tahun terencana.

Akhirnya kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Renstra Perubahan ini, semoga ikhtiar kita semua mendapatkan karunia Allah SWT.

Cibinong,  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN  
KABUPATEN BOGOR

Drs. Dadang Irfan, M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 195912051989011002

## DAFTAR ISI

	Hal.
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I. Pendahuluan .....</b>	<b>I</b>
1.1. Latar Belakang .....	I-1
1.2. Landasan Hukum.....	I-3
1.3. Maksud dan Tujuan .....	I-8
1.4. Sistematika Penulisan .....	I-8
<b>BAB II. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan .....</b>	<b>II</b>
2.1. Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi BKPP .....	II-1
2.2. Sumber Daya BKPP .....	II-2
2.3. Kinerja Pelayanan BKPP .....	II-6
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPP ....	II-13
<b>BAB III. Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi .....</b>	<b>III</b>
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi ..	III-1
3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	III-2
3.3. Telaah Renstra Kementerian/Lembaga .....	III-3
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingk ....	III-7
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis .....	III-8
<b>BAB IV. Tujuan, Sasaran, Strategi Dan Kebijakan .....</b>	<b>IV</b>
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPP .....	IV-1
4.2. Strategi dan Kebijakan BKPP .....	IV-3
<b>BABVII. Penutup.....</b>	<b>V</b>

LAMPIRAN V PERATURAN BUPATI BOGOR  
NOMOR :  
TANGGAL :

**RENCANA STRATEGIS  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN BOGOR TAHUN 2013-2018**

---

**BAB I  
PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Perencanaan pembangunan Kabupaten Bogor tahun 2013-2018 telah tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bogor yang telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018.

Sejalan dengan adanya perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan perencanaan pembangunan, dalam perjalanannya menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan seperti ada beberapa peraturan baik di tingkat pusat maupun daerah yang muncul sebagai kekinian, sehingga Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor juga harus mengikuti sesuai perkembangan dan tantangan perekonomian secara umum, dengan melakukan perubahan terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bogor, sehingga untuk mensinergikan perencanaan pembangunan nasional, pemerintah daerah harus memperhatikan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat dan struktur tata pemerintahan. Oleh karena itu tujuan dan sasaran pembangunan daerah harus memperhatikan permasalahan yang menjadi lingkup nasional maupun amanat pembangunan yang diberikan oleh pemerintah pusat. Oleh karena itu RPJMD sebagai dokumen perencanaan pembangunan daerah, perlu kiranya menyesuaikan dengan perencanaan pembangunan nasional melalui Perubahan RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (PD) berpedoman pada RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018, penyusunan Renstra PD ini secara umum diatur dalam Pasal 272, sehingga Renstra PD juga perlu dilakukan penyesuaian dengan Perubahan RPJMD, agar perencanaan pembangunan Kabupaten Bogor dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundangan.

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Perubahan RPJPD dan RPJMD hanya dapat dilakukan apabila :

- a. hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa proses perumusan, tidak sesuai dengan tahapan dan tatacara penyusunan rencana pembangunan daerah yang diatur dalam Peraturan Menteri ini;
- b. hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa substansi yang dirumuskan, tidak sesuai dengan Peraturan Menteri ini;
- c. terjadi perubahan yang mendasar; dan/atau
- d. merugikan kepentingan nasional.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai bagian dari perencanaan lima tahunan, penyusunan Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) tahun 2013-2018 perlu dipersiapkan dengan sebaik-baiknya, terutama dalam keterikatan antar substansi didalamnya dengan Perubahan Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang telah disusun dalam jangka waktu lima tahunan.

Disamping itu, dalam rangka mewujudkan visi Pemerintah Kabupaten Bogor yakni mewujudkan Kabupaten Bogor menjadi kabupaten termaju di Indonesia, penyusunan Perubahan Renstra PD harus diarahkan pada upaya untuk mewujudkan tercapainya visi tersebut.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor sebagai salah satu SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor menyusun dan menetapkan Renstra BKPP Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018. Selanjutnya Renstra BKPP yang telah ditetapkan harus menjadi pedoman dalam penyusunan Renja BKPP yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dan penjabaran dari perencanaan periode 5 (lima) tahunan.

## **1.2. Landasan Hukum**

Landasan hukum penyusunan Renstra BKPP Kabupaten Bogor tahun 2013-2018 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 8) 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 Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan 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);
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);
  4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
  5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
  6. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
  8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
  9. Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
  10. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495);

11. 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 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
12. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
13. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5533);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4463);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4464);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi SKPD (Lembaran Negara Republik Indonesia



- Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
  20. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
  21. 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);
  22. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
  23. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
  24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Tahun 2011 Nomor 310);
  25. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);

26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 8 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 45), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2010 Nomor 24 Seri E);
27. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2009 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2009 Nomor 6 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 64);
28. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 25 Tahun 2013 tentang Rencana Jangka Panjang Menengah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013-2018 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013 Nomor 25 Seri E);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kecamatan (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2003 Nomor 127);
30. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 9 Tahun 2008 tentang Susunan dan Kedudukan Organisasi SKPD (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008 Nomor 9);
31. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dinas Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008 Nomor 11);
32. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008 Nomor 12);
33. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 27 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Bogor Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008 Nomor 27);

34. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 8 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2009 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 37);
35. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2014 Nomor 5);

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Renstra BKPP Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 dimaksudkan sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang menjabarkan RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diamanatkan kepada BKPP Kabupaten Bogor sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah.

Sedangkan tujuan penyusunan Renstra BKPP Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 adalah untuk dijadikan landasan/pedoman dalam penyusunan Renja BKPP, penguatan peran para *stakeholders* dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah, serta sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan BKPP Kabupaten Bogor.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan Renstra BKPP Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

1. LATAR BELAKANG
2. LANDASAN HUKUM
3. MAKSUD DAN TUJUAN
4. SISTEMATIKA PENULISAN

**BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD**

1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI
2. SUMBER DAYA SPD
3. KINERJA PELAYANAN PD
4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PD

**BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN
2. TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH
3. TELAAHAN RENSTRA K/L DAN RENSTRA
4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS
5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

**BAB IV TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PD
2. STRATEGI DAN KEBIJAKAN PD

**BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF**

**BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**

**BAB II**  
**GAMBARAN PELAYANAN BKPP**

**2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) sebagai salah satu Perangkat Daerah (PD) di Kabupaten Bogor yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah. Tugas pokok BKPP adalah membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, BKPP Kabupaten Bogor mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas fungsinya.

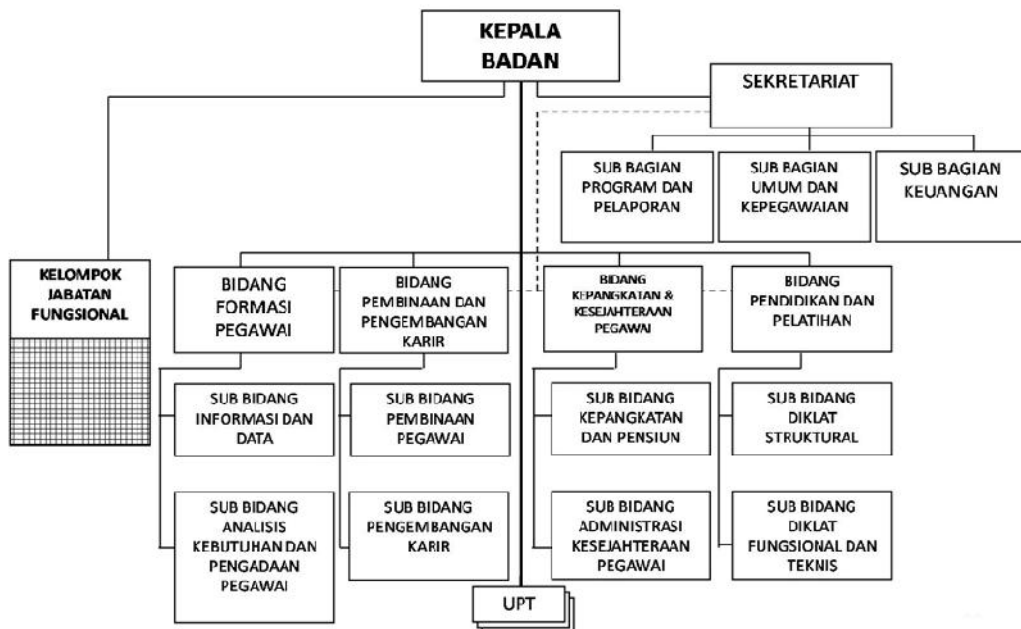
Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tersebut, BKPP mempunyai susunan organisasi sebagai berikut :

Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

<b>No</b>	<b>Organisasi</b>	<b>Uraian Tugas</b>
1.	Kepala	Merumuskan, menetapkan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
2.	Sekretaris	Menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan program Badan, pengkajian perencanaan dan program, pelaporan kegiatan badan, pengelolaan keuangan, kepegawaian dan umum.
3.	Bidang Formasi Pegawai	Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan informasi, data, analisis kebutuhan dan pengadaan pegawai.
4.	Bidang Pembinaan dan	Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan

	Pengembangan Karier	pembinaan dan pengembangan karier.
5.	Bidang Kependidikan dan Kesejahteraan Pegawai	Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan kependidikan dan kesejahteraan pegawai.
6.	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Struktur PD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 adalah sebagai berikut :



Dalam struktur PD Kepala Badan memiliki 1 sekretaris dan 4 bidang yang bertugas membantu kepala badan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Untuk kelompok jabatan fungsional yang ada adalah widyaiswara, analis kepegawaian dan arsiparis.

## 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah BKPP

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya BKPP Kabupaten Bogor didukung oleh sumber daya aparatur yang berjumlah 77 orang dengan rincian sebagai berikut :

- a) Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan saat ini terdiri:

No	Pegawai	Jumlah Pegawai	Presentase
1	PNS	76	98.7
2	Kontrak/Honorar	1	1.3
	<b>Jumlah</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

- b) Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan/Pangkat

No	Golongan	Jumlah Pegawai	Presentase
1	Golongan IV	6	7,89
2	Golongan III	48	63,15
3	Golongan II	22	28,94
	<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

- c) Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Presentase
1	SD	0	0
2	SLTP	0	0
3	SLTA	20	26,32
4	D I	0	0
5	D II	0	0
6	D III	7	9,21
7	D IV	1	1,31
8	S 1	32	42,11
9	S 2	15	19,73
10	S 3	1	1.31
	<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Kompetensi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan di BKPP Kabupaten Bogor didominasi tingkat pendidikan S1 yang mencapai 42,11%, untuk tingkat pendidikan S2 mencapai 19,73%, sedangkan tingkat pendidikan SMU atau sederajat mencapai 26,32%. Hal tersebut menjadi tantangan bagi BKPP untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui kompetensi pendidikan baik dengan tugas belajar maupun ijin belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Perlu adanya perhatian dari para kapala PD selaku pembina kepegawaian mendorong atau memotivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya. Kondisi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor

Berdasarkan data yang ada jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:

a) Jumlah Aparatur Kabupaten Bogor

No	Jenis	Jumlah	Presentase
1.	PNS	19.334	94,24
2.	PTT Kesehatan	906	4,42
3.	Honorer Daerah	275	1,34
	<b>Jumlah</b>	<b>20.944</b>	<b>100</b>

b) Jumlah PNS Kabupaten Bogor berdasarkan Golongan Ruang

No	Kriteria	Jumlah	Presentase
1.	Golongan IV	7.556	39,08
2.	Golongan III	7.916	40,94
3.	Golongan II	3.478	17,99
4.	Golongan I	384	1,99
	<b>Jumlah</b>	<b>19.334</b>	<b>100</b>

c) Jumlah PNS Kabupaten Bogor Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SD	381	1,97
2.	SLTP	571	2,95
3.	SLTA	3.611	18,67
4.	D I	292	1,51
5.	D II	2.963	15,33
6.	D III	1.223	6,32
7.	D IV	60	0,31
8.	S 1	8.741	45,21
9.	S 2	1.479	7,65
10.	S 3	13	0,06
	<b>Jumlah</b>	<b>19.768</b>	<b>100</b>

d) Jumlah PNS Kabupaten Bogor Berdasarkan Jalur Struktural dan Fungsional

No	Jenis	Jumlah	Presentase
1.	Struktural	7.270	37,60
2.	Fungsional	12.064	62,40
	<b>Jumlah</b>	<b>19.334</b>	<b>100</b>

e) Jumlah PNS Kabupaten Bogor Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	9.994	51,69
2.	Perempuan	9.340	48,31
	<b>Jumlah</b>	<b>19.334</b>	<b>100</b>



Jika dilihat secara keseluruhan, tingkat pendidikan PNS Kabupaten Bogor di tingkat pendidikan SD sampai dengan SMU mencapai 23,59% sedangkan untuk tingkat pendidikan DI sampai dengan DIV mencapai 33,47%. Untuk jenjang pendidikan SD sampai dengan SMP perlu perhatian khusus, terutama pegawai yang masa tugasnya masih panjang agar mau mengikuti penyetaraan pendidikan.

Untuk peningkatan jenjang dari tingkat pendidikan SMU hingga Strata III, perlu adanya pengaturan tugas belajar maupun ijin belajar agar diberikan dan diarahkan sesuai dengan kebutuhan kompetensi sesuai formasi dan analisis jabatan. Sehingga nantinya tidak ada kelebihan kompetensi pendidikan di bidang tertentu dan mengakibatkan banyak pegawai yang bertugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Sumber daya aparatur merupakan modal dalam operasional organisasi yang memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan dukungan dan sinergitas setiap komponen organisasi serta aparatur yang handal dan profesional. Tujuan akhir tersebut akan mengarah pada keberhasilan dalam pencapaian perencanaan pembangunan Kabupaten Bogor.

### **Data Asset**

Dalam menjalankan operasional organisasi maka perlu dukungan sarana dan prasarana yang merupakan asset dari organisasi. Berdasarkan data asset yang dimiliki BKPP saat ini adalah sebagai berikut :

Tabel Rekap Inventarisir Barang

No	Golongan	Kode Bidang Barang	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang
1	01		<b>GOLONGAN TANAH</b>	<b>1</b>
2	01	01	TANAH	1
3	02		<b>GOLONGAN PERALATAN DAN MESIN</b>	<b>1,349</b>
4	02	02	ALAT - ALAT BESAR	1
5	02	03	ALAT- ALAT ANGKUTAN	21
6	02	04	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	4
7	02	05	ALAT PERTANIAN	4
8	02	06	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	1,239
9	02	07	ALAT STUDIO DAN ALAT KOMUNIKASI	23
10	02	08	ALAT-ALAT KEDOKTERAN	0
11	02	09	ALAT LABORATORIM	57
12	02	10	ALAT-ALAT PERSENJATAAN/KEAMANAN	0
13	03		<b>GOLONGAN GEDUNG DAN BANGUNAN</b>	<b>4</b>
14	03	11	BANGUNAN GEDUNG	4
15	03	12	MONUMEN	0
16	04		<b>GOLONGAN JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN</b>	<b>2</b>
17	04	13	JALAN DAN JEMBATAN	0
18	04	14	BANGUNAN AIR/IRIGASI	0
19	04	15	INSTALASI	2
20	04	16	JARINGAN	0
21	05		<b>GOLONGAN ASSET TETAP LAINNYA</b>	<b>2</b>
22	05	17	BUKU DAN PERPUSTAKAAN	2
23	05	18	BARANG BERCORAK KEBUDAYAAN	0
24	05	19	HEWAN DAN TERNAK SERTA TANAMAN	0
25	05	20	JALAN DESA	0
26	06		<b>GOLONGAN KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan</b>	<b>0</b>
27	06	20	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan	0
28	07		<b>ASET LAINNYA</b>	<b>2</b>
29	07	21	TAGIHAN PENJUALAN ANGSURAN	0
30	07	22	TUNTUTAN GANTI KERUGIAN DAERAH	0
31	07	23	KEMITRAAN DENGAN PIHAK KETIGA	0
32	07	24	ASET TIDAK BERWUJUD	2
33	07	25	ASET LAIN-LAIN	0
<b>TOTAL</b>				<b>1,360</b>

### 2.3 Kinerja Pelayanan BKPP

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 219 disebutkan bahwa kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan memiliki fungsi sebagai penunjang urusan pemerintahan. Karena BKPP sebagai PD penunjang saat ini, maka penetapan kinerjanya merupakan

muatan lokal dengan mengacu kepada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan instansi vertikal seperti Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Badan Kepegawaian Negara dan Lembaga Administrasi Negara.

Dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, BKPP menetapkan norma, standar, prosedur dan kriteria dalam menjalankan pembinaan dan pengawasan. BKPP Kabupaten Bogor menentukan indikator kinerjanya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah. Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis BKPP Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam visi dan misi Bupati-Wakil Bupati Bogor Tahun 2013-2018, maka sasaran prioritas dibidang kepegawaian adalah (1) Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas aparatur, dan (2) Meningkatnya kualitas pengelolaan kepegawaian.

Untuk mencapai sasaran tersebut maka strategi dalam mencapai sasaran tersebut adalah (1) Meningkatkan profesionalisme aparatur dengan arah kebijakan peningkatan kompetensi aparatur sesuai tupoksisinya melalui pendidikan dan pelatihan. (2) Meningkatkan manajemen pengelolaan kepegawaian yang berkeadilan dengan arah kebijakan peningkatan kualitas perencanaan dan pengelolaan aparatur.

Dari sasaran, strategi dan arah kebijakan serta penetapan indikator kinerja PD tersebut diharapkan dapat mendorong penyelenggaraan pelayanan publik yang baik dan akuntabel. Pencapaian target kinerja BKPP pada 2013-2018 dapat dilihat pada

Tabel 2.1.

TABEL 2.1 PENCAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH  
PD : BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

URUSAN : PENUNJANG URUSAN  
BIDANG URUSAN : KEPEGAWAIAN

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target BKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun			Realisasi Capaian Tahun			Rasio Capaian pada Tahun		
					2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Meningkatnya Kedisiplinan PNS									98.67			
	- Persentase tingkat kehadiran PNS				97.50 %	97.55 %	97.70 %	97.41	97.28	99.76	99.91	99.72	102.11
	- Rasio jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin				0.004	0.008		0.0081	0.0059		84.24	196.67	
	- Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin						80			87.58			109.48
2	Meningkatnya motivasi kerja pegawai						2.5			2.54			101.6
	- rasio jumlah pegawai yang mendapatkan bantuan kesejahteraan				0.066	0.070		0.08	0.029		45.45	41.43	
	- rasio jumlah pegawai yang mendapatkan SKS				0.058	0.062		0.071	0.069		122.41	111.29	
3	Rasio jumlah pegawai dibanding dengan hasil analisis kebutuhan formasi				49.50 %	49.55 %	49.00 %	48.20	49.04	47.50	97.37	98.97	96.94
4	Meningkatnya Layanan Administrasi Kepegawaian						97.5			97.55			100.051
	- Persentase pegawai yang diproses kenaikan pangkat				97.50 %	97.50 %	97.49 %	89.28	97.6	95.10	91.52	100.10	97.55
	- Persentase jumlah layanan kartu pegawai karis dan karu				100 %	100 %	97.5 %	252	204	100	252.00	204.00	102.56
5	Rasio jumlah PNS pindah ke internal Kabupaten Bogor, CPNS dan PSK dibandingkan dengan pegawai pensiun				0.25	0.28		0.22	0.20		88.00	71.43	
6	Persentase jumlah aparatur yang mendapatkan bantuan tugas belajar dan diklat dalam rangka meningkatnya kapasitas dan kapabilitas aparatur				11.66 %	11.86 %	11.86 %	11.54	9.045	8.44	98.97	76.26	71.16

Indikator meningkatnya kedisiplinan PNS terdiri dari 2 (dua) sub indikator yakni persentase tingkat kehadiran PNS dan rasio jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sub indikator persentase tingkat kehadiran PNS dari tahun ke tahun berada dikisaran 98%. Untuk mendapatkan data tingkat kehadiran yang akurat diseluruh SKPD, direncanakan pada tahun 2017 akan dibangun sistem absensi yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Sub indikator rasio jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin pada tahun 2015 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2014. Pada sub indikator ini akan ada penyesuaian, disebabkan indikator ini bukan sebagai indikator kinerja melainkan sebagai “*given*” atau pemberian.

Indikator meningkatnya motivasi kerja pegawai dengan 2 (dua) sub indikator yakni rasio jumlah pegawai yang mendapatkan bantuan kesejahteraan dan rasio jumlah pegawai yang mendapatkan Satyalencana Karya Sakti (SKS). Sub indikator terkait dengan bantuan kesejahteraan tidak mencapai target disesuaikan dengan usulan dari pegawai yang ingin mengajukan bantuan. Sesuai dengan hasil audit dan rekomendasi BPK, kegiatan bantuan kesejahteraan tidak bias diberikan lagi karena tidak sesuai dengan kebijakan pemerintah pusat. Untuk sub indikator rasio jumlah pegawai yang mendapatkan SKS telah melampaui target di tahun 2014 dan 2015.

Indikator rasio jumlah pegawai dibanding dengan hasil analisis kebutuhan formasi target yang ditetapkan rendah karena sesuai data *history* tahun 2008-2013. Perbedaan antara hasil analisis kebutuhan formasi dengan formasi yang ditetapkan oleh Menpan RB karena kebijakan pemerintah yang melakukan moratorium penerimaan CPNS serta kemampuan pemerintah pusat dalam mengalokasi belanja pegawai di Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Indikator meningkatnya layanan administrasi kepegawaian dengan 2 (dua) sub indikator yakni persentase pegawai yang diproses kenaikan pangkat dan persentase jumlah layanan kartu

pegawai, karis dan karsu. Pencapaian target tahun 2014 dan 2015 kedua sub indikator yang telah ditetapkan tersebut telah tercapai.

Indikator rasio jumlah PNS pindah ke internal Kabupaten Bogor, CPNS dan P3K dibandingkan dengan pegawai yang pensiun menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang pensiun lebih banyak dibandingkan dengan yang direkrut.

Sedangkan indikator persentase jumlah aparatur yang mendapatkan bantuan tugas belajar dan diklat dalam rangka meningkatnya kapasitas dan kapabilitas aparatur pada tahun 2014 telah mencapai target sedangkan pada tahun 2015 tidak mencapai target karena terkait kebijakan anggaran.

Pada perubahan renstra BKPP 2013-2018 Program yang dilaksanakan oleh BKPP terdiri dari Program Penunjang dan Program Utama. Program Utama didalamnya berupa Program Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur serta Program Pengembangan Layanan Administrasi Kepegawaian. Selain itu terjadi perubahan indikator kinerja menjadi meningkatnya Indeks Kepuasan Masyarakat dan cakupan layanan administrasi kepegawaian.

<b>INDIKATOR</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>
<b>TUJUAN</b>	
Indeks Kepuasan Masyarakat	1. Rasio jumlah pegawai dibanding dengan hasil analisis kebutuhan formasi
	2. Rasio jumlah PNS pindah ke internal Kabupaten Bogor, CPNS dan P3K dibandingkan dengan pegawai pensiun
	3. Persentase tingkat kehadiran PNS
	4. Persentase tingkat kepatuhan LHKPN
	5. Persentase jumlah aparatur yang mendapatkan :
	- Bantuan Tugas belajar
	- Izin belajar
	- Diklat
	- Lokakarya, Sosialisasi, Bimtek
	6. rasio jumlah pegawai yang mendapatkan penghargaan
	7. rasio jumlah pegawai yang mendapatkan layanan kesejahteraan
	8. Persentase pegawai yang diproses kenaikan pangkat
	9. Persentase jumlah pegawai yang memiliki kartu identitas pegawai
Cakupan layanan administrasi kepegawaian berbasis aplikasi	Persentase layanan administrasi kepegawaian berbasis aplikasi

#### 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPP

Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan BKPP dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian dan diklat, diantaranya :

Peluang

1. Adanya peraturan dan kebijakan pemerintah pusat, provinsi dan instansi vertikal dibidang kepegawaian dan diklat;
2. Pertumbuhan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bogor dari tahun ke tahun;
3. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan infrastruktur *intranet* di Kabupaten Bogor;
4. Adanya kerjasama dengan Badan Diklat Provinsi Jawa Barat dan Lembaga Administrasi Negara serta lembaga pendidikan lainnya yang terakreditasi.

Tantangan

1. Melakukan koordinasi yang intensif dengan unit kerja baik di lingkup kabupaten, pemerintah provinsi, pusat dan perguruan tinggi serta lembaga lainnya;
2. Menyusun peraturan daerah tentang pengembangan aparatur;
3. Mengaplikasikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pelayanan administrasi kepegawaian dan diklat;
4. Pengembangan kualitas CPNS dari tenaga honorer dan tenaga honorer guru kategori 2 yang kompetensinya tidak atau kurang sesuai dengan bidang tugasnya;
5. Penerapan sistem remunerasi berbasis kinerja yang berkeadilan.

Identifikasi permasalahan yang ada di internal BKPP sampai dengan tahun 2017 adalah sebagai berikut :

No	Indikator	Permasalahan
1.	Organisasi	-
2.	SDM	Kekurangan tenaga widyaiswara dan jabatan fungsional analis kepegawaian
3.	Sarana dan prasarana	Belum memiliki gedung perkantoran dan diklat yang memadai

### BAB III

#### ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

##### 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPP

Permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi perhatian dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

No	Tupoksi	Kebijakan Daerah/Pusat	Permasalahan
1.	Bidang Formasi	<ul style="list-style-type: none"><li>- Penataan organisasi;</li><li>- Mengajukan usulan formasi sesuai hasil analisis kebutuhan formasi pegawai;</li><li>- Merekrut pegawai tidak tetap lingkup kesehatan berdasarkan peraturan.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Belum terpenuhinya sumber daya aparatur di setiap unit kerja;</li><li>- Masih belum tersusunnya rincian tugas pegawai;</li><li>- Deviasi kompetensi CPNSD dari tenaga honorer dengan kebutuhan organisasi.</li></ul>
2.	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karier	<ul style="list-style-type: none"><li>- Program bea siswa tugas belajar baik dari pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten;</li><li>- Melakukan pengiriman peserta diklat yang dilaksanakan oleh pusat maupun penyelenggaraan diklat teknis fungsional.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kurangnya jumlah SDM yang memiliki kualifikasi teknis spesifik untuk ditempatkan pada jabatan struktural seperti di Dinas Peternakan, Disperindagkop dan UKM, Dinas Binamarga dan Pengairan, DLLAJ, Disdukcapil;</li><li>- Kurangnya jumlah SDM untuk ditempatkan di jabatan fungsional tertentu.</li></ul>
3.	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"><li>- Penyelenggaraan diklat agar menggunakan gedung/aset milik pemerintah.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- BKPP Kabupaten Bogor belum memiliki gedung diklat.</li></ul>
4.	Bidang Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"><li>- UU ASN</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Belum dilaksanakan remunerasi berbasis kinerja yang berkeadilan.</li></ul>



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

Visi pembangunan pemerintah Kabupaten Bogor pada tahun 2013-2018 adalah **“KABUPATEN BOGOR SEBAGAI KABUPATEN TERMAJU DI INDONESIA”** dengan memiliki 5 (lima) misi yang mendukung untuk pencapaian visi tersebut, yakni :

1. Meningkatkan kesalehan dan kesejahteraan sosial masyarakat dengan sasaran :
  - a. Meningkatnya pelayanan dan kemudahan bagi umat beragama dalam menjalankan ibadahnya;
  - b. Meningkatnya partisipasi perempuan dalam pembangunan;
  - c. Meningkatnya perlindungan terhadap.
2. Meningkatkan daya saing perekonomian masyarakat dan pengembangan usaha berbasis sumberdaya alam dan pariwisata;
3. Meningkatkan integrasi, koneksitas dan kualitas infrastruktur wilayah dan pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan;
4. Meningkatkan derajat pendidikan dan kesehatan masyarakat melalui peningkatan aksesibilitas dan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelayanan kesehatan;
5. Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan kerjasama antar daerah dalam kerangka tatakelola pemerintahan yang baik.

Berikut akan dijelaskan keterkaitan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah terpilih dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

Table 3.2.

<b>Visi</b>	<b>Misi</b>	<b>Keterkaitan dengan Tupoksi</b>	<b>Keterangan</b>
"KABUPATEN BOGOR SEBAGAI KABUPATEN TERMAJU DI INDONESIA"	Ke 5 "Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan kerjasama antar daerah dalam kerangka tatakelola pemerintahan yang baik"	Merumuskan, menetapkan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.	Kepala Badan
		Menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan program Badan, pengkajian perencanaan dan program, pelaporan kegiatan badan, pengelolaan keuangan, kepegawaian dan umum.	Sekretaris, Kasubag Prolap, Kasubag Keuangan serta Kasubag Umum dan Kepegawaian
		Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan informasi, data, analisis kebutuhan dan pengadaan pegawai.	Kabid Formasi, Kasubid Analisis Kebutuhan dan Pengadaan Pegawai serta Kasubid Informasi dan Data Pegawai
		Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan pembinaan dan pengembangan karier.	Kabid Pembinaan dan Pengembangan Karier, Kasubid Pembinaan dan Kasubid Pengembangan Karier
		Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan kepegawaian dan kesejahteraan pegawai.	Kabid Kepegawaian dan Kesejahteraan Pegawai, Kasubid Kepegawaian dan Pensiun serta Kasubid Administrasi Kesejahteraan Pegawai
		Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan pendidikan dan pelatihan pegawai.	Kabid Diklat, Kasubid Diklat Struktural dan Kasubid Diklat Fungsional dan Teknis

### 3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga

#### Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara

Selaras dengan arah kebijakan pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam RPJMN Nasional 2015-2019, khususnya pembangunan nasional bidang manajemen ASN telah disusun arah kebijakan dan strategi BKN dalam pembangunan

kepegawaian jangka menengah 2015-2019 yang didasarkan hasil analisis terhadap factor-faktor lingkungan strategis, yaitu :

- a. Paradigma Pegawai Negeri Sipil sebagai aset, bukan expenses dan pelayanan masyarakat sebagai return (value added to consumers)
- b. Mengelola Aparatur Sipil Negara secara efisien dan efektif
- c. Membangun dan mengembangkan aliansi kerjasama dengan unit kepegawaian di setiap K/L dan pemerintah daerah untuk mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
- d. Penerapan pengendalian pegawai ASN yang bersifat pencegahan (preventive) baik dalam penempatan pejabat ASN maupun dalam penegakkan disiplin
- e. Pengintegrasian kinerja dengan kompensasi bagi pegawai ASN
- f. Pendataan pegawai ASN secara handal dan terkini
- g. Mengoptimalkan dukungan dan manajemen internal kepegawaian BKN
- h. Melakukan pendekatan pelayanan kepada masyarakat

Selain hal tersebut BKN melakukan manajemen ASN dimana pengelolaan Aparatur Sipil Negara dilakukan secara efisien dan efektif untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Bagian dari Manajemen PNS antara lain :

- a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja
- b. Pengadaan PNS yang dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri.
- c. Pangkat dan jabatan berdasarkan perbandingan objektif, antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah dengan pertimbangan integritas dan moralitas.

- e. Pola karir dengan mempertimbangkan syarat jabatan pada jenjang tertentu yang transparan
- f. Promosi dengan melakukan penilaian kompetensi yang dilakukan oleh Assesment centre baik yang ada di BKN maupun di instansi lain ataupun swasta.
- g. Mutasi dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan
- h. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS
- i. Penggajian dan tunjangan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan.
- j. Penghargaan bagi PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja
- k. Disiplin untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas.
- l. Pemberhentian
- m. Pensiun dan tabungan hari tua
- n. Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum

Rencana Strategis yang dilakukan oleh BKN adalah “Mengembangkan seluruh komponen sistem manajemen kepegawaian guna mendukung terwujudnya profesionalisme, netralitas dan kesejahteraan PNS”.

Visi dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor adalah “Menjadikan Pegawai ASN Kabupaten Bogor Yang Unggul”. Beberapa unsur yang serupa dari visi dan rencana strategi baik BKN maupun BKPP adalah memiliki tujuan yang sama untuk mewujudkan PNS yang bermutu, akuntabel, inovatif, kreatif dan sejahtera melalui pengelolaan manajemen kepegawaian.

## **Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi**

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam visi 2015-2019, yaitu “Mewujudkan aparatur Negara yang berkepribadian, bersih dan kompeten untuk mencapai kualitas pelayanan public yang berkinerja tinggi”.

Pelaksanaan reformasi birokrasi aparatur Negara mencakup aspek yang luas. Pendekatan yang dilakukan dengan memperbaiki system kelembagaan dan menyempurnakan tatalaksana agar efektif, jelas dan transparan, kemudian dilakukan penataan manajemen sumber daya manusia aparatur yang professional yang mempunyai kompetensi dan penataan pengawasan dan kuntabilitas kinerja, sehingga dapat melaksanakan tugas dan berfungsi secara maksimal dan pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja pelayanan public yang prima. Pelaksanaan pembangunan bidang aparatur Negara secara spesifik tercermin dalam lingkup reformasi aparatur Negara.

Upaya peningkatan kinerja aparatur Negara melalui reformasi birokrasi memiliki posisi yang sangat strategis terhadap keberhasilan pencapaian tujuan bernegara, karena tidak ada pelaksanaan reformasi di bidang lain yang pelaksanaannya tidak melibatkan aparatur Negara. Seiring dnegan upaya yang terus dilakukan, harus disadari bahwa perubahan menuju perbaikan yang positif terhadap permasalahan dalam setiap tatanan birokrasi, tidak dapat dilakukan secara terburu-buru, instan dan seketika, melainkan membutuhkan komitmen semua pihak, proses yang panjang, sistematis dan bertahap. Disamping itu, yang paling penting harus dipahami bahwa reformasi birokrasi tidak bisa dilihat sebagai suatu bagian yang parsial namun merupakan bagian integral dari pembaharuan system administrasi Negara. Reformasi birokrasi merupakan bagian integral dari reformasi bidang politik, ekonomi dan reformasi bidang hukum dan reformasi di berbagai sektor lainnya.

Adapun Aparatur Negara yang profesional, efektif, efisien dan akuntabel bermakna bahwa sosok aparatur negara baik secara individu, institusional maupun sistem mempunyai kompetensi, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara terampil, baik dan benar serta efektif dan efisien yang dilandasi dengan nilai-nilai etika, integritas, moral dan akuntabilitas untuk mewujudkan kinerja, hasil karya terbaik dan bermanfaat dalam pencapaian reformasi birokrasi, sedangkan good governance mencerminkan cita-cita penyelenggaraan pemerintahan negara yang profesional, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas dan bebas KKN.

Dari hasil telaahan visi Kemenpan & RB tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa visi BKPP Kabupaten Bogor telah sejalan dengan visi institusi pusat tersebut.

### **Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri**

Visi Kementerian Dalam Negeri adalah “Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Desentralistik, Sistem Politik yang Demokratis, Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Wadah NKRI”.

Salah satu kewenangan yang kemudian oleh Pemerintah Pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan di bidang kepegawaian (desentralisasi di bidang kepegawaian), sehingga berdasarkan hal tersebut, daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem kepegawaian sendiri dalam rangka pemenuhan akan tuntutan masyarakat. Berkaitan dengan visi BKPP Kabupaten Bogor, maka yang menjadi langkah strategis adalah pengaturan regulasi yang mendukung pengembangan PNS, sehingga terdapat keselarasan ketika pemerintah menyerahkan sebagian kewenangannya, kemudian daerah menindak lanjuti dengan regulasi yang disesuaikan dengan tuntutan pelayanan masyarakat.

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

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa

dilepaskan dengan factor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan. Sebenarnya apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak terdapat hubungan cukup signifikan. Namun dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, khususnya dalam penyusunan perumusan kebijakan pemerintah daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil-hasil rumusan kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS.

### **3.5. Penentuan Isu-isu Strategis**

Menghadapi kondisi Tahun 2013-2018 tidak terlepas dari isu-isu strategis yang berkembang saat ini dan memerlukan pengelolaan secara bijaksana untuk menuntaskannya. Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, dapat diketahui isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tupoksi BKPP serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPP Kabupaten Bogor dimasa yang akan datang, diantaranya :

1. Akurasi database pegawai
2. Minimnya pejabat struktural yang memiliki kualifikasi teknis spesifik
3. Kualitas pegawai yang belum bisa memenuhi kebutuhan kualifikasi organisasi meskipun secara kuantitas tercukupi
4. Redistribusi pegawai yang belum merata dan sesuai kompetensi
5. Pengembangan CPNS eks tenaga honorer untuk memenuhi kebutuhan organisasi
6. Belum meratanya penerapan sistem *reward and punishment* di seluruh OPD.

**BAB IV**  
**TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

**4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah BKPP**

Perumusan tujuan dan sasaran BKPP Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 selanjutnya dijabarkan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Misi Pertama : Meningkatkan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis kompetensi

Tujuan : Mewujudkan Pegawai ASN yang profesional dan beretos kerja

Sasaran : 1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Pegawai ASN sesuai dengan bidang tugasnya;  
2. Pembinaan disiplin dan etos kerja

Misi Kedua : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan pengelolaan data kepegawaian berbasis teknologi informasi.

Tujuan : Mewujudkan tata pengelolaan kepegawaian yang akuntabel dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi.

Sasaran : 1. Tersedianya layanan administrasi kepegawaian yang akuntabel;  
2. Tersedianya data kepegawaian yang akurat dan terkini.

Misi Ketiga : Meningkatkan kesejahteraan pegawai Aparatur Sipil Negara

Tujuan : Meningkatnya motivasi kerja Pegawai ASN

Sasaran : Tersedianya layanan jaminan sosial bagi Pegawai ASN.



## **4.2. Strategi dan Kebijakan BKPP**

### **A. Strategi**

Merujuk pada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka rumusan strategi yang akan dilaksanakan BKPP sampai dengan Tahun 2018 adalah sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan koordinasi yang lebih intensif dengan unit kerja;
- 2) Melaksanakan koordinasi dengan pemerintah pusat, provinsi, perguruan tinggi dan lembaga lainnya dalam penyediaan beasiswa;
- 3) Membuka kerjasama yang lebih luas dengan lembaga diklat terakreditasi dan perguruan tinggi dalam pelaksanaan penyelenggaraan diklat;
- 4) Meningkatkan sarana dan prasarana berbasis IPTEK;
- 5) Mengoptimalkan aplikasi online kepegawaian yang terhubung dengan pemerintah pusat, provinsi dan antar unit kerja;
- 6) Melaksanakan koordinasi yang lebih intensif dengan pemerintah pusat atas kebijakan dalam bidang kepegawaian dan diklat;
- 7) Menyusun peraturan bupati tentang pengembangan aparatur;
- 8) Mengoptimalkan penerapan *reward and punishment*.

### **B. Kebijakan**

Adapun kebijakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran BKPP secara efisien dan efektif adalah :

- 1) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan berbasis kompetensi;
- 2) Menanamkan sikap perilaku aparatur yang berdisiplin dan beretos kerja;
- 3) Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi aparatur untuk meningkatkan kompetensinya dan untuk berprestasi sesuai dengan aturan yang berlaku;
- 4) Meningkatkan kesejahteraan aparatur;

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 merupakan dokumen perencanaan periode 5 (lima) tahunan yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan serta disusun dengan memperhitungkan seluruh potensi dan kebutuhan (kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan).

Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 dan menjadi pedoman dalam penyusunan Renja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi dokumen perencanaan tahunan sebagai penjabaran dari Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

Pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan ini sangat memerlukan partisipasi, semangat, dan komitmen dari seluruh aparatur BKPP, karena akan menentukan keberhasilan pencapaian kinerja program dan kegiatan yang telah disusun. Dengan demikian, Renstra ini tidak hanya menjadi dokumen administrasi saja, karena secara substansial merupakan pencerminan aspirasi pembangunan yang memang dibutuhkan oleh *stakeholders* sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai.

Cibinong, Desember 2016  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN  
KABUPATEN BOGOR

Drs. Dadang Irfan, M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 195912051989011002

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 merupakan dokumen perencanaan periode 5 (lima) tahunan yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan serta disusun dengan memperhitungkan seluruh potensi dan kebutuhan (kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan).

Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor tahun 2013-2018 merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 dan menjadi pedoman dalam penyusunan Renja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi dokumen perencanaan tahunan sebagai penjabaran dari Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

Pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan ini sangat memerlukan partisipasi, semangat, dan komitmen dari seluruh aparatur BKPP, karena akan menentukan keberhasilan pencapaian kinerja program dan kegiatan yang telah disusun. Dengan demikian, Renstra ini tidak hanya menjadi dokumen administrasi saja, karena secara substansial merupakan pencerminan aspirasi pembangunan yang memang dibutuhkan oleh *stakeholders* sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai.

**BUPATI BOGOR**  
**WAKIL,**

**Hj. NURHAYANTI**



**KEPUTUSAN**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN**  
**PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

Nomor : 050 / - BKPP  
Lampiran : 1 (satu) lampiran

**TENTANG**

**PENETAPAN RENCANA STRATEGIS**  
**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**KABUPATEN BOGOR TAHUN 2013-2018**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN,**

- Menimbang : a. Bahwa berdasarkan Pasal 89 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menyusun Rencana Strategis (Renstra) SKPD sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 97 ayat (6) Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Kepala SKPD menetapkan Renstra SKPD menjadi pedoman unit kerja dalam menyusun rancangan Rencana Kerja (Renja) SKPD;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Komplek PUSDAI Jl. Bersih No. 1 Telp/Fax. (021) 87914275  
Cibinong - 16914

---

dimaksud dalam huruf a dan huruf b, dipandang perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bogor tentang Penetapan Renstra BKPP Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 sebagai pedoman dalam menyusun rancangan Renja BKPP Kabupaten Bogor.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 8) 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 Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 2851);
  2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan 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);
  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);
  4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
  5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan tanggung Jawab



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Komplek PUSDAI Jl. Bersih No. 1 Telp/Fax. (021) 87914275  
Cibinong - 16914

---

- Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
  8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
  9. Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
  10. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495);
  11. 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 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
  12. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Komplek PUSDAI Jl. Bersih No. 1 Telp/Fax. (021) 87914275  
Cibinong - 16914

---

- Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
13. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5533);
  14. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
  15. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
  16. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4463);
  17. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4464);
  18. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi SKPD (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
  19. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Komplek PUSDAI Jl. Bersih No. 1 Telp/Fax. (021) 87914275  
Cibinong - 16914

---

- Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
  21. 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);
  22. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
  23. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
  24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Tahun 2011 Nomor 310);
  25. 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 (Berita





PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Komplek PUSDAI Jl. Bersih No. 1 Telp/Fax. (021) 87914275  
Cibinong - 16914

---

Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);

26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 8 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 45), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2010 Nomor 24 Seri E);
27. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2009 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2009 Nomor 6 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 64);
28. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 25 Tahun 2013 tentang Rencana Jangka Panjang Menengah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013-2018 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013 Nomor 25 Seri E);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kecamatan (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2003 Nomor 127);
30. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 9 Tahun 2008 tentang Susunan dan Kedudukan Organisasi SKPD (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008 Nomor 9);
31. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dinas Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Komplek PUSDAI Jl. Bersih No. 1 Telp/Fax. (021) 87914275  
Cibinong - 16914

---

Nomor 11);

32. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008 Nomor 12);
33. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 27 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Bogor Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2008 Nomor 27);
34. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 8 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2009 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 37);
35. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2014 Nomor 5);



**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
- KESATU : Renstra BKPP Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA : Renstra sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018 dan menjadi pedoman dalam menyusun Rancangan Renja BKPP Kabupaten Bogor sampai tahun 2018.
- KETIGA : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bogor.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Cibinong  
Pada Tanggal : 2016

---

KEPALA

Drs. Dadang Irfan., M.Si.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 195912051989011002