



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang sebagai unsur pendukung Bupati Kabupaten Subang di dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan khususnya dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, yang berkomitmen untuk memajukan dan meningkatkan pelayanan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien serta mampu mendorong peningkatan profesionalisme pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kualitas pelayanan public sehingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk mewujudkan hal tersebut, Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menyusun Rencana Strategis (Renstra) pada tahun 2014 – 2018, yang pada tahun 2018 ini merupakan tahun kelima dengan didasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Subang Tahun 2014-2018.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas LKIP.



Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang selaku unsur pembantu pimpinan daerah, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Dengan pembenahan kinerja diharapkan dapat:

1. Mendorong Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar sesuai peraturan perundangan, kebijakan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
2. Menjadi upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Subang untuk meningkatkan kinerjanya;
3. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap badan kepegawaian Dan pengembangan Sumber Daya manusia didalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Subang, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, akan tetapi juga memperhatikan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup pemerintahan Kabupaten/Kota, Propinsi dan Nasional. Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung



secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, maka di terbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Sehubungan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang diwajibkan untuk menyusun LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang Tahun 2017 yang dimaksudkan sebagai media untuk memberikan gambaran sampai sejauh mana upaya yang telah ditempuh dalam mewujudkan visi dan misi dalam sebuah sistem yang berbasis isu-isu strategis yang berkembang. Laporan Akuntabilitas ini menjelaskan pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) atas hasil analisis terhadap pengukuran kinerja, serta analisis permasalahan dan strategi pemecahan masalah dalam rangka peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

## **1.2 Tugas Pokok dan Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 74 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi dan Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Subang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai Tugas Pokok membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten.



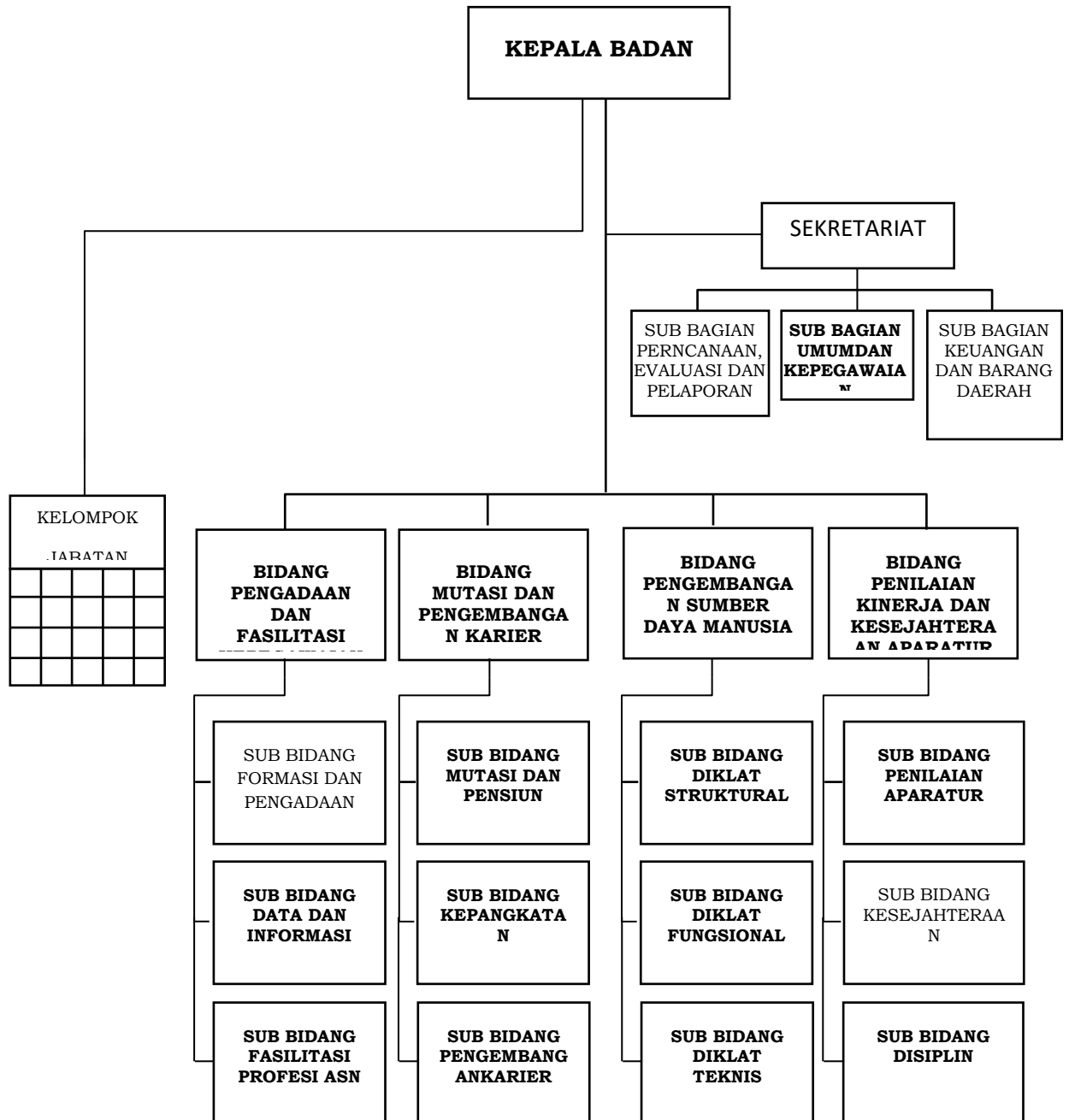
Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati ;
3. Pembinaan dan pelaksanaan kegiatan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ;
4. Pengelolaan administrasi umum, meliputi urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, urusan umum dan kepegawaian serta urusan keuangan dan barang daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan struktur organisasi berikut:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDM  
Kabupaten Subang



Sumber : BKPSDM Kab. Subang 2018



### **1.3 Dasar Hukum**

Peraturan perundangan yang menjadi dasar dalam penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang adalah :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas dari Korupsi, Kolusi dan nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Ketetapan MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
5. Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Subang Tahun 2005 – 2025;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 07 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Subang Tahun 2014 – 2018;
9. Keputusan Bupati Subang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Subang Tahun 2014 – 2018;
10. Keputusan Bupati Subang Nomor 050/Kep.535-BP4D/2017 tentang perubahan atas keputusan Bupati Subang Nomor 050/Kep.42-BP4D



tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Subang Tahun 2017-2018;

11. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Nomor 800/Kep/12-BKPSDM/2019 Tentang Tim Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah Tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### 1.4 Metode Penyusunan

Langkah-langkah dalam menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017 adalah:

1. Mengumpulkan dan menelaah dokumen perencanaan meliputi dokumen Rencana strategis Tahun 2014- 2018, Perubahan Rencana strategis Tahun 2014-2018, Rencana Kerja Tahun 2018 (Renja), Perubahan Rencana Kerja Tahun 2018 (Renja) dan Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2018 (PK), Perubahan Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2018 (PK) untuk menginventarisir sasaran dan target-target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen tersebut;
2. Mengumpulkan data dan merekap capaian kinerja sasaran (*outcome*) dan data Laporan Realisasi Keuangan (LRA) Tahun 2018;
3. Melakukan analisis data dan menguraikan dalam bentuk narasi mengenai tingkat pencapaian maupun kegagalan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan untuk masing-masing sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2018;
4. Melakukan analisis dan menyusun narasi tingkat kemajuan (*trend*) masing-masing sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2018 dibandingkan



- tahun sebelumnya sekaligus menggambarkan adanya perbedaan dengan tahun sebelumnya;
5. Menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan maupun ketidak berhasilan dalam pencapaian target atas tiap-tiap sasaran strategis;
  6. Membahas hasil evaluasi akuntabilitas dengan stakeholders Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mendapatkan umpan balik sekaligus konfirmasi terhadap capaian kinerja;

### 1.5 Permasalahan dan Isu Strategis

Permasalahan dan isu Strategis yang berkaitan dengan keberadaan serta fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsinya dihadapkan pada beberapa hal berikut :

Tabel 1.1

Permasalahan dan Isu strategis serta Solusi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Permasalahan dan Isu Strategis	Solusi
1.	Kurangnya sarana dan prasarana	Membangun gedung diklat dan aula serta melengkapi sarana dan prasarana Yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja BKPSDM yang optimal
2.	Masih kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM)	Merekrut ataupun merotasi pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Subang sesuai dengan formasi dan kebutuhan pegawai di masing-masing OPD
3.	Informasi Pegawai belum lengkap	Pendataan Ulang PNS Kab. Subang
4.	System Aplikasi (SIMPEG) belum	- Penambahan fitur-fitur pada aplikasi





	terintegrasi secara keseluruhan sehingga tidak terkoneksi ketika ada perubahan data kepegawaian	- Adanya sistem aplikasi yang terintegrasi/terkoneksi untuk semua perubahan data kepegawaian yang ada di bidang-bidang BKPSDM sehingga menjadi satu data yang sama antara semua bidang
5.	Tidak terselesaikannya / lamanya proses penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah kabupaten Subang	Meningkatkan pemahaman tentang peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2010 beserta mekanisme penanganan disiplin PNS baik ditingkat OPD ataupun tingkat penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS di lingkungan Kabupaten Subang.

Sumber : BKPSDM Kab.Subang Tahun 2018

## 1.6 Sistematisa Penyusunan

Laporan Akuntabilitas Kinerja ini memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang selama Tahun 2018. Capaian kinerja (*performance result*) Tahun 2018 tersebut diperbandingkan dengan Penetapan Kinerja (*performance agreemen*) Tahun 2018 sebagai tolok ukur keberhasilan kinerja tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Sistematisa penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2018 berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut:



- BAB I : **PENDAHULUAN**, pada bab ini disajikan penjelasan latar belakang, maksud dan tujuan, dasar hukum, metode penyusunan dan aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2018.
- BAB II : **PERENCANAAN KINERJA**, pada bab ini berisi penjelasan tentang muatan visi, misi dan sasaran pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Subang, Serta Uraian ringkas tentang rencana kinerja / ikhtisar penetapan kinerja tahun 2018.
- BAB III : **AKUNTABILITAS KINERJA**, berisi pemaparan tentang pencapaian kinerja secara menyeluruh setiap sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Subang sebagai hasil pelaksanaan program dan kegiatan tahun anggaran 2018. Analisis pencapaian kinerja sebagai berikut:
1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini, membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
  2. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
  3. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- BAB IV : **PENUTUP**, berisi tentang simpulan komprehensif dari Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2018 beserta uraian rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa mendatang.
-



LAMPIRAN :

1. Aspek-aspek Evaluasi pada Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Subang Tahun 2018;
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Keputusan Bupati Subang Nomor 050/Kep.535-BP4D/2017 tentang perubahan atas keputusan Bupati Subang Nomor 050/Kep.42-BP4D tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Subang Tahun 2017-2018;
4. Rencana Aksi Pencapaian Kinerja Tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Subang;
5. Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Subang;



## **BAB II**

### **PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA**

#### **2.1 Perencanaan Kinerja**

Pembangunan yang telah dilaksanakan pemerintah daerah Kabupaten Subang selama lima tahun terakhir menunjukkan tingkat keberhasilan yang baik, RPJMD 2014 – 2018 telah mengalami perubahan. Evaluasi Pembangunan ini dilakukan pada tahun 2017, dengan selarasnya perubahan RPJMD 2014-2018 menimbulkan adanya tindak lanjut dalam perubahan Rencana strategis badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten subang tahun 2017-2018.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Subang Tahun 2018 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, serta hasil reviu atas Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi.

Perencanaan Kinerja merupakan proses penyusunan rencana kegiatan organisasi yang diselaraskan dengan perencanaan pemerintah Kabupaten Subang dengan maksud agar terdapat sinkronisasi arah kebijakan pembangunan.

##### **2.1.1 Visi dan Misi**

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan daerah dalam Rencana Program Pembangunan Jangka



Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Subang Tahun 2014-2018, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Subang menetapkan rencana strategis Tahun 2014-2018 sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan, dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Subang sebagai bagian dari Pemerintah Kabupaten Subang menetapkan visinya dengan mendasarkan pada salah satu Misi Pemerintah Kabupaten Subang yang tertuang dalam RPJMD Perubahan Tahun 2014-2018. Adapun salah satu misi Kabupaten Subang yang relevan untuk diemban sesuai dengan tugas dan fungsi adalah "MEWUJUDKAN APARATUR PEMERINTAH YANG CERDAS, LUGAS DAN TERPERCAYA". Berdasarkan misi Kabupaten Subang tersebut maka memalui komitmen seluruh personil, dirumuskan Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang, yaitu "*Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Handal dan Berkualitas*". Untuk mewujudkan cita-cita atau visi tersebut, maka ditentukan hal-hal yang diemban untuk dapat dilaksanakan dalam suatu misi yaitu "Mewujudkan Aparatur Pemerintah yang Profesional dan Memiliki Kompetensi"

### **2.1.2 Tujuan dan Sasaran Strategis**

Selaras dengan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang diatas, serta Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Subang, maka ditetapkan tujuan dan sasaran strategis untuk kurun waktu 5 (lima) tahun, yakni periode Tahun 2014 sampai dengan tahun 2018, sebagai berikut:



### 2.1.2.1 Tujuan

Tujuan merupakan implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang adalah:

1. Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Profesional;
2. Terwujudnya aparatur Pemerintah yang kompeten.

### 2.1.2.2 Sasaran Strategis

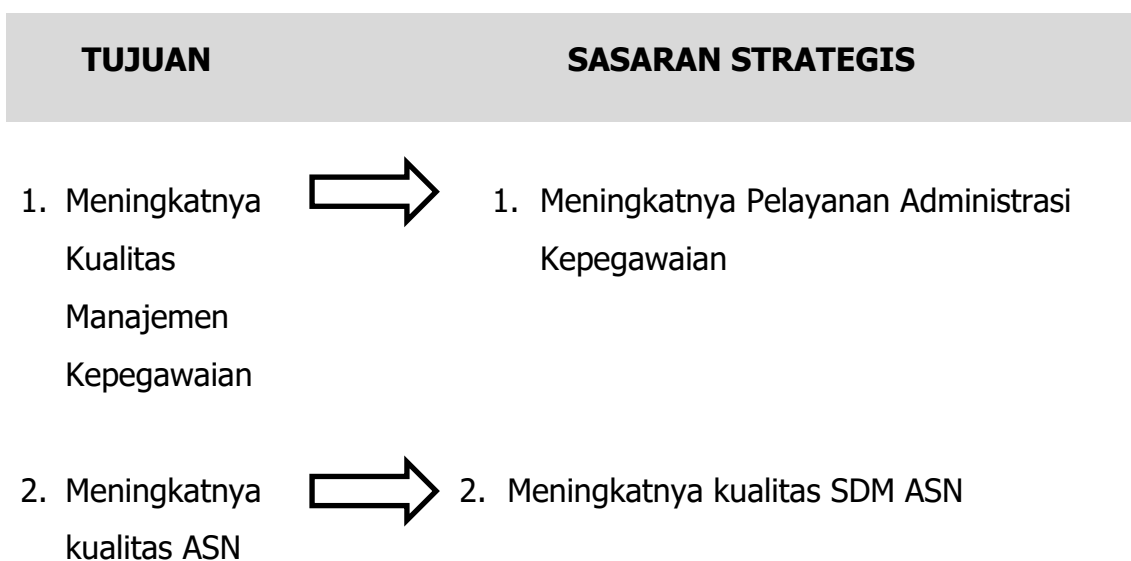
Dari Tujuan yang telah ditetapkan tersebut sebagai hasil nyata yang diharapkan dapat dicapai dalam jangka pendek atau 1 (satu) tahun, maka ditetapkan Sasaran yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian;
2. Meningkatnya kualitas SDM ASN.

Pemetaan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dapat diilustrasikan dengan skema/gambar berikut:

**Gambar 2.1**

**Pemetaan Tujuan dan Sasaran Strategis**





**a. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Periode 2014-2018**

Untuk Target Kinerja Tahun sebelumnya tidak terukur, dikarenakan terdapatnya perubahan VISI, MISI, Sasaran dan Indikator Kinerja Utama. Hal tersebut disebabkan adanya Perubahan OPD sehingga IKU yang lama dianggap sudah tidak relevan untuk dipakai sebagai pengukuran pada OPD Baru

**Tabel 2.1**

**Uraian Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja  
BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2014-2018 Perubahan**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2014	2015	2016	2017	2018
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian;	1. Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian;	1. Persentase Pejabat Struktural yang diisi sesuai dengan kompetensi	n/a	n/a	n/a	60%	60%
			2. Persentase ASN yang datanya akurat	n/a	n/a	n/a	85 %	96%
			3. Persentase SK Kenaikan pangkat tepat waktu	n/a	n/a	n/a	100%	100%



*Laporan Kinerja Instansi Pemerintah  
BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2018*

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2014	2015	2016	2017	2018
2.	Meningkatnya kualitas ASN	2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara ;	1. Persentase Pejabat struktural yang telah memiliki sertifikat Diklat PIM sesuai dengan jenjangnya	n/a	n/a	n/a	85%	85%
			2. Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	n/a	n/a	n/a	172 Orang	143 Orang
			3. Jumlah ASN yang mengikuti diklat fungsional	n/a	n/a	n/a	66 Orang	75 Orang
			4. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	n/a	n/a	n/a	80%	80%
			5. Persentase ASN yang melanggar disiplin	n/a	n/a	n/a	0%	0%

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA.2018





### 2.1.3 Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang telah ditetapkan secara berjenjang sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategis organisasi. Penetapan IKU telah mengacu pada revisi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Periode Tahun 2014-2018 yang telah disesuaikan dengan revisi RPJMD Kabupaten Subang Periode Tahun 2014-2018. Indikator Kinerja Utama ditetapkan dengan memilih indikator-indikator kinerja yang dituangkan dalam Renstra perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Periode Tahun 2014-2018 yang merupakan *core bussines* dan memiliki fokus pada *stakeholder*. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang yang digunakan untuk Periode 2014-2018 sesuai periode Renstra Perubahan telah ditetapkan, dengan data IKU sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kinerja Utama**  
**BKPSDM Kabupaten Subang**

<b>Tujuan 1 : Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian</b>	
<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja Utama</b>
<b>Meningkatnya Pelayanan Administrasi kepegawaian;</b>	1. Persentase Pejabat Struktural yang diisi sesuai dengan Kompetensi
	2. Persentase ASN yang datanya Akurat
	3. Persentase SK Kenaikan Pangkat Tepat Waktu



## Tujuan 2 : Meningkatnya Kualitas ASN

### Sasaran Strategis

**Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.**

### Indikator Kinerja Utama

4. Persentase Pejabat Struktural yang telah memiliki sertifikat diklat PIM Sesuai dengan jenjangnya
5. Persentase ASN yang mengikuti diklat teknis
6. Persentase ASN Yang mengikuti diklat fungsional
7. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja
8. Persentase ASN yang melanggar disiplin

### 2.1.4 Rencana Kinerja Tahunan dan Penetapan Kinerja

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Periode Tahun 2014-2018, suatu rencana kinerja disusun setiap tahunnya. Rencana kinerja ini juga mengacu pada RKPD Tahun 2018 yang merupakan rencana operasional dari RPJM Tahun 2014-2018. Selanjutnya dalam rencana kinerja ini berisikan target kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun pelaksanaan. Target kinerja ini merepresentasikan nilai kuantitatif yang dilekatkan pada setiap indikator kinerja, baik pada tingkat sasaran strategis maupun tingkat kegiatan, dan merupakan *benchmark* bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan, dengan demikian, Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan



Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2018 merupakan dokumen yang menyajikan target kinerja untuk tahun 2018.

Secara ringkas, gambaran keterkaitan tujuan, sasaran, indikator kinerja dan target Badan pada tahun 2018, adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.3  
Pemetaan Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja dan Capaian Kinerja  
BKPSDM Kabupaten Subang

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian	Meningkatnya Pelayanan Administrasi kepegawaian;	1. Persentase Pejabat struktural yang diisi sesuai kompetensi	60%
			2. Persentase ASN yang datanya akurat	96%
			3. Persentase SK Kenaikan pangkat tepat waktu.	100%
2	Meningkatnya Kualitas ASN	Meningkatnya kualitas SDM ASN.	4. Persentase Pejabat struktural yang telah memiliki sertifikat diklat PIM sesuai jenjangnya	100%
			5. Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	143 Orang



6. Jumlah ASN yang mengikuti diklat fungsional	78 Orang
7. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	80%
8. Persentase ASN yang melanggar disiplin	0%

## 2.2 Perjanjian Kinerja 2018

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, maka perlu disampaikan pula program kegiatan pendukung dalam perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dengan Bupati Subang pada Tahun 2018

sebagai berikut:

No	Uraian Program	Jumlah Anggaran
<b>A. Program Prioritas</b>		
1.	Program Fasilitas Pindah/ Purna Tugas PNS	Rp. 17.479.000,00
2.	Program Peningkatan Sumberdaya aparatur	Rp. 3.093.684.000,00
3.	Program Pembinaan dan pengembangan aparatur	Rp. 2.527.420.400,00
<b>B. Program Pendukung</b>		Rp. 1.395.452.600,00
4.	Program pelayanan administrasi	



perkantoran	Rp.	137.700.000,00
5. Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Rp.	5.000.000,00
6. Program peningkatan disiplin aparatur	Rp.	4.000.000,00
7. Program Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Rp.	85.000.000,00
8. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Rp.	20.000.000,00
9. Program Penyelamatan dan pelestarian dokumen/arsip daerah		



### BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

### 1.1 Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja organisasi digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang. Capaian tersebut merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan.

#### 1.1.1 Program dan Kegiatan Tahun 2018

Formulasi hasil revisi dari visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, dan kebijakan dalam implementasinya diwujudkan dalam bentuk program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama periode Renstra 2014-2018. Dari 2 (dua) sasaran dan 8 (delapan) indikator sasaran dalam Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2014-2018 akan dicapai melalui 11 program (3 program prioritas dan 8 program rutin) dan 55 kegiatan yang terdiri dari 21 kegiatan prioritas dan 34 kegiatan rutin.

NO	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN
	1. Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian	1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka (Open Bidding) 2. Fasilitasi Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah 3. Pengembangan Karir (Promosi/ Demosi dan Rotasi)



2. Meningkatnya kualitas SDM ASN.		4. Pembangunan/ Pengembangan Sistem Kepegawaian Daerah 5. Fasilitasi kenaikan Pangkat PNSD
	1. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	1. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah 2. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah 3. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi PNSD 4. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNSD 5. Penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNSD
	2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Pengembangan sistem Informasi Absensi Terpadu (e-Absensi) 2. Pembangunan dan Pengembangan Sistem Penilaian Prestasi kerja Pegawai (e-Kinerja) 3. Proses penanganan kasus – kasus pelanggaran Disiplin PNS

Sumber : BKPSDM Tahun 2018

No.	Program/Kegiatan
<b>1.</b>	<b>Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS</b>
	1. Pemulangan pegawai yang pensiun
<b>2.</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</b>
	1. Pendidikan dan pelatihan Struktural bagi PNS Daerah
	2. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah
	3. Pendidikan dan pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah
	4. Penyelenggara pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi PNS Daerah
	5. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah



No.	Program/Kegiatan
<b>3.</b>	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>
	1. Seleksi Penerimaan CPNS
	2. Penempatan PNS
	3. Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
	4. Proses Penanganan Kasus-kasus pelanggaran disiplin pegawai
	5. Fasilitasi Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah
	6. Fasilitasi kenaikan pangkat PNSD
	7. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka (Open Bidding)
	8. Pembangunan Pengembangan Sistem Informasi Absensi Terpadu (e-absensi)
	9. Pembangunan dan Pengembangan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (e-Kinerja)
	10. Verifikasi Kinerja dalam Pemberian TPP ASN
	11. Penyusunan Kebutuhan Pegawai (Buzzeting dan e-formasi)
	12. Fasilitas Kelembagan Profesi ASN
	13. Pengangkatan Calon PNS menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pengambilan Sumpah PNS
	14. Proses Administrasi Penghargaan dan Kesejahteraan PNS
	15. Pengembangan Karir (Promosi/Demosi dan Rotasi)





No.	Program/Kegiatan
<b>4.</b>	<b>Program Pelayanan Administtrasi Perkantoran</b>
	1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
	2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
	3. Penyediaan jasa Jaminan Barang Milik Daerah
	4. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan kendaraan dinas/ Operasioanal
	5. Penyediaan Jasa Kebersihan dan Keamanan Kantor
	6. Penyediaan Barang Cetakkan dan Penggandaan
	7. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan kantor
	8. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
	9. Penyediaan bahan bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
	10. Penyediaan makanan dan minuman
	11. Rapat – rapat koordinasi dan konsultasi kedalam dan luar daerah
<b>5.</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>
	1. Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
	2. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
	3. Pengadaan Mebeleur
	4. Pemeliharaan Rutin/ Berkala Gedung Kantor
	5. Pemeliharaan Rutin/ Berkala Kendaraan dinas/ Operasional
	6. Pemeliharaan Rutin/ Berkala Peralatan Gedung kantor



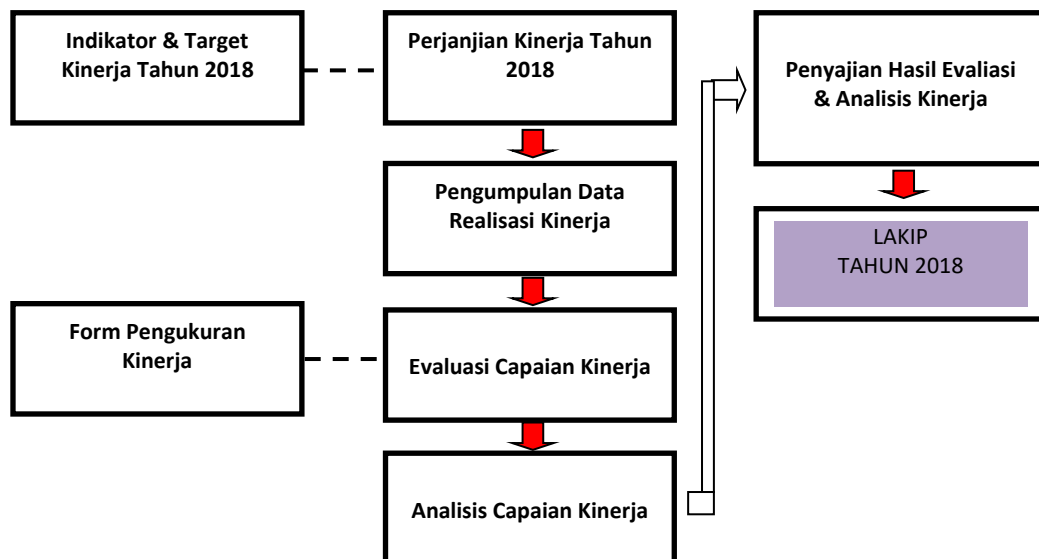
No.	Program/Kegiatan
	7. Rehabilitasi Gedung kantor
	8. Penataan Taman Halaman kantor / Rumah Dinas Jabatan
<b>6.</b>	<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>
	1. Pengadaan Mesin/Kartu Absensi
	2. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya
<b>7.</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>
	1. Sosialisasi Peraturan Perundang –undangan
	2. Capacity Building
<b>8.</b>	<b>Program Pengembangan Komunikasi, Informasi dan Media Massa</b>
	1. Pengelolaan Website Berbasis Media dan Informasi
<b>9.</b>	<b>Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen / Arsip Daerah</b>
	1. Pendataan dan Penataan Dokumen / Arsip Daerah

### 1.1.2 Metode Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang. Adapun pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2018 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran.

Pengukuran tingkat kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2018 ini akan diuraikan pada analisis capaian kinerja, yang ditempuh melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

Gambar 3.1  
Proses Pengukuran Kinerja  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten  
Subang  
Tahun 2018



#### a. Perjanjian Kinerja

Dokumen perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dibuat pada awal tahun setelah APBD 2018 ditetapkan. Dokumen ini berisi 2(dua) hal, yaitu : Pernyataan Perjanjian Kinerja yang ditandatangani oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dan Bupati Subang, dan Lampiran berupa Penetapan Kinerja Tahun 2018 yang menjadi acuan



dalam pengukuran kinerja. Penetapan kinerja tersebut mencakup penetapan indikator kinerja dan target kinerja berdasarkan sasaran strategis yang akan dilaksanakan pada tahun 2018 yang merupakan tahun lima dalam RPJMD Kabupaten Subang Tahun 2014-2018, dan Pada Bulan November 2018 terjadi Perubahan Perjanjian Kinerja yang didasari oleh adanya perubahan target Indikator Kinerja Utama dan Pergeseran serta Penambahan Pagu Kegiatan.

#### **b. Pengumpulan Data Kinerja**

Pengumpulan data kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dilakukan secara berkala dengan mengintegrasikan data realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang. Pengumpulan data mencakup realisasi seluruh indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perubahan Penetapan Kinerja tahun 2018. Hasil pengumpulan data kinerja tersebut menjadi bahan evaluasi untuk mengukur ketercapaian sasaran yang telah ditetapkan.

#### **c. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2018 dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai organisasi. Hasil perbandingan tersebut selanjutnya dianalisis untuk menjawab penyebab terjadinya celah kinerja (*performance gap*) yang terjadi serta tindakan perbaikan yang diperlukan di masa mendatang.

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2018 mencakup indikator kinerja pada sasaran strategis. Kinerja sasaran strategis



akan terlihat dari tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja tahun 2018.

Guna mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran, diberikan penilaian sebagai berikut :

- $< 100 \%$  = Tidak Tercapai
- $\geq 100 \%$  = Tercapai

### **1.1.3 Capaian Indikator Kinerja Utama**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia kabupaten Subang telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada perjanjian kinerja tahun 2018 yang telah disepakati. Penilai ini dilakukan oleh TIM Pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja yang dicapai. Penilaian akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang dihasilkan selanjutnya dilakukan katagorisasi

Pengukuran target kinerja dari sasaran yang telah ditetapkan oleh Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan membandingkan target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator sebagai ukuran keberhasilan dari Tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut :



Tabel 3.1  
Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM  
Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Penilaian
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian	1. Persentase jabatan Struktural yang diisi sesuai dengan kompetensi	60 %	80 %	100 %	Tercapai
		2. Persentase ASN yang datanya Akurat	96 %	85 %	88,54 %	Tidak Tercapai
		3. Persentase SK kenaikan pangkat	100 %	99,15 %	99,15 %	Tidak Tercapai
2.	Meningkatnya kualitas Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara	4. Persentase pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Diklat PIM sesuai dengan jenjangnya	100%	69.48 %	69, 48%	Tidak Tercapai



		5. Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	143 Orang	62 Orang	43,36 %	Tidak Tercapai
		6. Jumlah ASN yang mengikuti diklat fungsional	78 Orang	78 Orang	100 %	Tercapai
		7. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	80 %	80%	100 %	Tercapai
		8. Persentase ASN yang melanggar disiplin	0 %	9 Kasus	-900%	Tidak Tercapai

Sumber : BKPSDM Kab. Subang, Tahun 2018

Dari tabel diatas, terdapat 2 (dua) sasaran dan 8 (delapan) indikator sasaran dalam Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2014-2018 yang dicapai melalui 11 program (3 program prioritas dan 8 program rutin) dan 55 kegiatan yang terdiri dari 21 kegiatan prioritas dan 32 kegiatan rutin.

Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang pada Tahun anggaran 2018, dengan segala kendala dan permasalahan yang dihadapi, berupaya seoptimal mungkin dalam mencapai sasaran kinerja yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Tahun

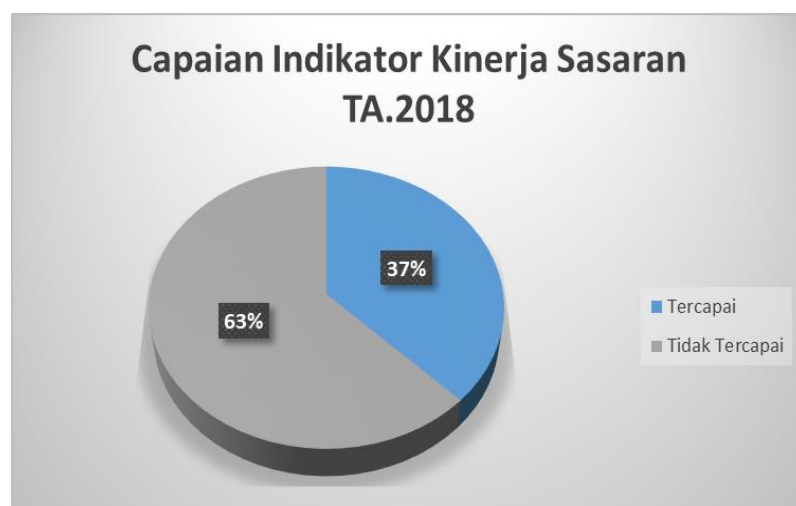
2018, yang merupakan Janji dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Subang terhadap Bupati Subang dalam mencapai Indikator Sasaran guna menunjang terwujudnya Visi dan Misi Kabupaten Subang.

### 1.1.4 Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran

#### 1.1.4.1 Ringkasan Kinerja

Capaian kinerja sasaran diukur dari tercapainya kondisi yang ingin diwujudkan pada tingkat *outcome*. Ukuran pada tingkat *outcome* telah dapat dilakukan, meski masih memerlukan penyempurnaan lebih lanjut. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, pencapaian sasaran indikator kinerja sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2018 secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3.2  
Capaian Indikator Kinerja Sasaran  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Subang TA. 2018



Sumber : Sub.Bag. PEP BKPSDM Kabupaten Subang, Tahun 2018





Pada tahun 2018, pengukuran kinerja dilakukan terhadap 2 (Dua) sasaran dengan menggunakan 8(Delapan) indikator kinerja. Dari 8 (Delapan) indikator yang diukur dengan hasil sebagai berikut:

1. Sebanyak 3 (Tiga) indikator kinerja Tercapai;
2. Sedangkan Untuk 5 (Lima) indikator kinerja lainnya Tidak Tercapai.

#### 1.1.4.2 Rincian Kinerja

Tahun 2018 adalah tahun lima dari implementasi Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2014-2018. Berikut akan diuraikan hasil pengukuran dan analisa pencapaian sasaran strategis Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi.

Tabel 3.2  
Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2017 dan Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian	1. Persentase jabatan Struktural yang diisi sesuai dengan kompetensi	60 %	60 %	100 %	100 %
		2. Persentase ASN yang datanya Akurat	85 %	96 %	94,11 %	88,54 %



		3. Persentase SK kenaikan pangkat	100 %	100 %	91,44 %	99,15 %
2.	Meningkatnya kualitas Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara	4. Persentase pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Diklat PIM sesuai dengan jenjangnya	85%	100%	81,07%	69,48%
		5. Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	172 Orang	143 Orang	100 %	43,36 %
		6. Jumlah ASN yang mengikuti diklat fungsional	66 Orang	78 Orang	100 %	100 %
		7. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	80 %	80 %	100 %	100 %
		8. Persentase ASN yang melanggar disiplin	0 %	0 %	100 %	-900%

Perbandingan realisasi antara tahun 2017 dengan 2018 dapat dilihat juga pada grafik dibawah ini :

Gambar 3.3  
Grafik Perbandingan target dan realisasi tahun 2017 dan 2018



Tabel 3.3  
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d tahun 2018 dengan Target Jangka Menengah

Indikator kinerja	Capaian Tahun 2017	Tahun 2018 Realisasi Kinerja			Target Akhir Renstrana	Capaian s/d 2018
		Target	Realisasi	Capaian (%)		
3	4	5	6	7	8	9
1. Persentase jabatan Struktural yang diisi sesuai dengan kompetensi	100 %	60 %	80 %	100 %	60%	100 %



2. Persentase ASN yang datanya Akurat	94,11%	85 %	85 %	88,54%	95%	91,33%
3. Persentase SK kenaikan pangkat	91,44%	100 %	98,64 %	99,15%	100%	95,30%
4. Persentase pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Diklat PIM sesuai dengan jenjangnya	81,07%	100%	69,48%	69,48%	85%	83,04%
5. Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	(172 Orang) 100 %	143 Orang	62 Orang	43,36%	315 Orang	(234 Orang) 74,3%
6. Jumlah ASN yang mengikuti diklat fungsional	(66 Orang) 100 %	78 Orang	78 Orang	100 %	141 Orang	(144 Orang) 100%
7. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	100 %	80 %	80 %	100 %	80%	100%



8. Persentase ASN yang melanggar disiplin	100 %	0 %	0,076 %	99,9 %	0%	99,99%
---	-------	-----	---------	--------	----	--------

Sumber : BKPSDM Kab.Subang, Tahun 2018

Analisis capaian sasaran strategis Bdana Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang pada Sasaran Strategis kesatu "Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian" sebagai berikut :

### 1. Persentase Jabatan Struktural yang diisi sesuai dengan kompetensinya

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian	Persentase jabatan Struktural yang diisi sesuai dengan kompetensi	60 %	60 %	100 %	100 %

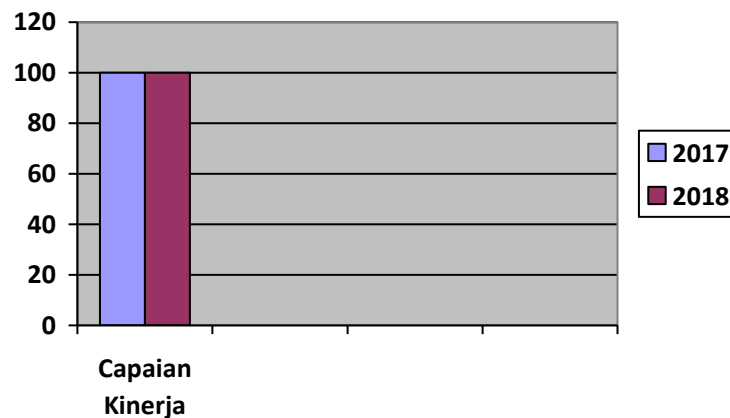
Capaian indikator kinerja Persentase jabatan struktural yang diisi sesuai dengan kompetensi sebesar **100%** dengan penilaian **Tercapai**, dilihat dari realisasi yang dicapai yaitu 60% dengan target indikator kinerja 60%. Pada tahun 2018 Capaian indikator kinerjanya meningkat dibandingkan dengan tahun 2017.

Faktor pendukung pencapaian sasaran dan keberhasilan pencapaian indikator ini adalah:

- Dukungan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi

- b. Dukungan SDM yang memiliki kompetensi juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan

Gambar 3.4  
Grafik Capaian indikator  
Persentase jabatan struktural yang diisi sesuai dengan kompetensi



## 2. Persentase ASN yang Datanya Akurat

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian	Persentase ASN yang datanya Akurat	85 %	96 %	94,11%	88,54%

Hasil evaluasi capaian indikator kinerja sasaran terhadap keakuratan data ASN merupakan sasaran meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian melalui indikator sasaran persentase ASN yang datanya akurat. Pada Tahun 2018 Persentase ASN yang datanya akurat adalah sebesar 85%, sehingga capaian indikatornya sebesar **88,54%** dengan penilaian **Tidak Tercapai**. Keakuratan data ini dilihat berdasarkan jabatan, pangkat dan jumlah, sedangkan berdasarkan pendidikan belum



sepenuhnya akurat, disebabkan kurang terupdatenya data dari masing-masing pegawai. Dibandingkan dengan tahun 2017 Capaian Kinerja nya mengalami penurunan, disebabkan karena target kinerja pada tahun 2018 lebih besar dari tahun 2017. Sasaran kinerja ini akan berdampak positif terhadap data kepegawaian ASN yang ada dilingkungan Kabupaten Subang, sehingga memudahkan dalam mengakses data dengan harapan akan mampu untuk mempermudah dalam pencarian data administrasi kepegawaian yang dokumennya terupdate pada sistem informasi kepegawaian.

Adapun untuk Faktor penyebab ketidak tercapaiannya target kinerja diantaranya:

1. Kurangnya koordinasi antara Pegawai, admin OPD dan admin dari BKPSDM itu sendiri;
2. Kurangnya Bimbingan Teknis / Sosialisasi Sistem Informasi Kepegawaian;

### 3. Persentase SK Kenaikan Pangkat

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian	Persentase Kenaikan SK Pangkat	100 %	100 %	91,44%	99,15%

Tolak ukur Capaian Indikator Kinerja Persentase SK kenaikan pangkat yaitu "Jumlah SK kenaikan pangkat yang diterbitkan tepat waktu dibagi Jumlah Usulan SK kenaikan Pangkat " Pada tahun 2018 Pengajuan usulan kenaikan pangkat sebanyak 2.487 Berkas, dan yang sudah dibuatkan SK

sebanyak 2.466 dengan 21 berkas yang Tidak memenuhi syarat, maka Perhitungan capaian kinerja persentase SK Kenaikan pangkat adalah

$$\frac{\text{Jumlah SK yang diterbitkan tepat Waktu} \times 100\%}{\text{Jumlah Usulan SK Kenaikan Pangkat}} = \frac{2.466 \times 100\%}{2.487} = 99,15 \%$$

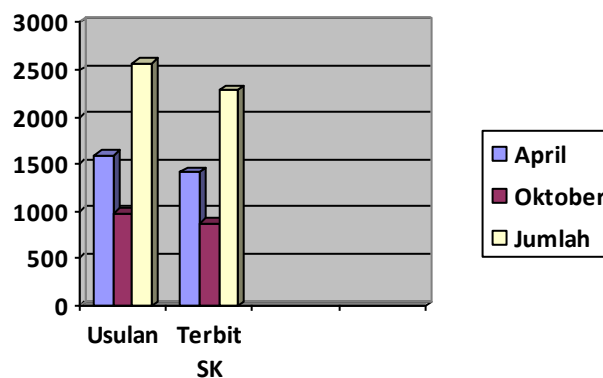
Berdasarkan pengukuran penilaian capaian Indikator kinerja Tidak Tercapai karenan kurang dari 100%, tetapi jika dibandingkan dengan tahun 2017 yang hanya mencapai 91,44% meningkat sebanyak 7,71 %

Adapun untuk Faktor penyebab ketidak tercapaiannya target kinerja diantaranya:

1. Terlambatnya pengumpulan berkas usulan;
2. Kurangnya koordinasi antara Pegawai yang bersangkutan dengan admin OPD ataupun admin dari BKPSDM itu sendiri;

Gambar 3.5

Grafik Pengusulan dan Penerbitan SK Kenaikan Pangkat Tahun 2018



Sumber : Bid. Kepangkatan BKPSDM Kab. Subang

Analisis capaian sasaran strategis kedua Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang pada Sasaran





Strategis "Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara" adalah sebagai berikut:

**4. Persentase pejabat struktural yang telah memiliki sertifikat Diklat PIM sesuai dengan jenjangnya**

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
2.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Persentase pejabat struktural yang telah memiliki sertifikat Diklat PIM sesuai dengan jenjangnya	85%	100%	81,07%	69,48%

Pengukuran capaian indikator kinerja Persentase pejabat struktural yang telah memiliki sertifikat Diklat PIM sesuai dengan jenjangnya yaitu "Jumlah pejabat struktural yang telah memiliki sertifikat PIM sesuai dengan jenjangnya dibagi jumlah Pejabat Struktural x 100%". Adapun pelaksanaan kegiatan pada tahun 2018 yang menunjang tercapainya indikator kinerja Persentase pejabat struktural yang telah memiliki sertifikat Diklat PIM sesuai dengan jenjangnya yaitu pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNSD hanya sebanyak 75 Orang PIM IV dan 10 Orang PIM III, sedangkan untuk pendidikan dan pelatihan Eselon II tidak diselenggarakan, dikarenakan adanya keterbatasan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk dapat mengukur capaian kinerja dapat di hitung berdasarkan tabel berikut ini :



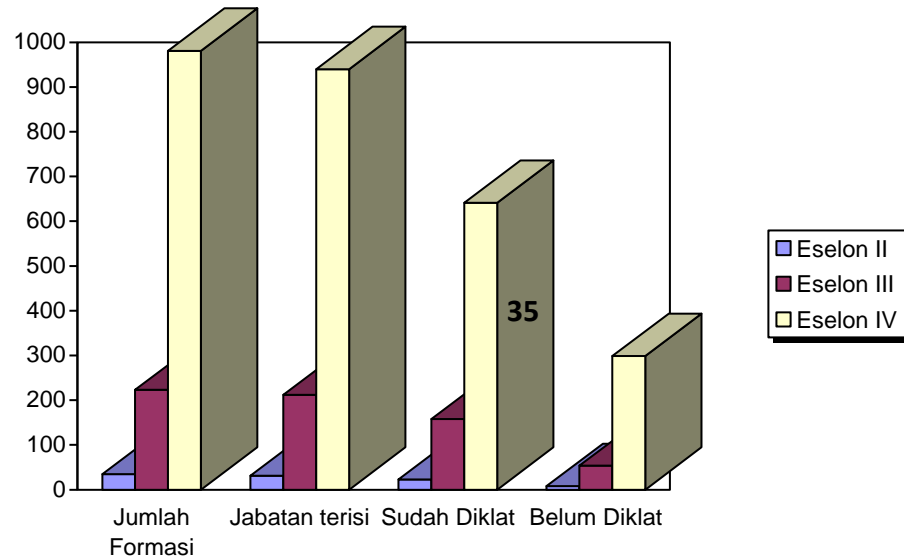
Tabel 3.4.  
Pendidikan dan Pelatihan Struktural

No	Eselon	Jumlah Formasi	Jabatan Terisi	Sudah Diklat	Belum Diklat	Ket
1.	Eselon II	35	31	23	8	
2.	Eselon III	223	212	158	54	Menjelang Pensiun 14 Orang
3.	Eselon IV	981	940	641	299	Menjelang Pensiun 43 Orang
Jumlah		1.239	1.183	822	361	

Sumber : Bid Pengembangan SDM BKPSDM Kab. Subang, Tahun 2018

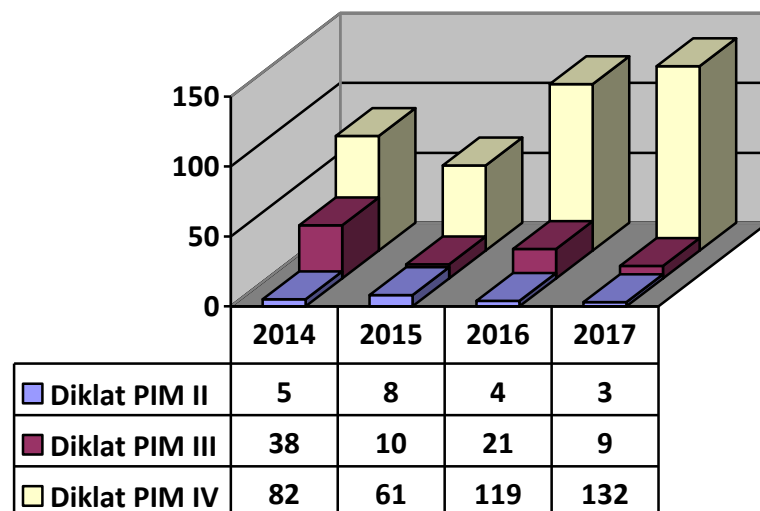
$$\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural yang telah memiliki sertifikat diklat PIM}}{\text{Jumlah Pejabat sesuai dengan jenjangnya}} \times 100\% = \frac{822}{1.183} = 69.48\%$$

Gambar 3.6  
Pendidikan dan Pelatihan Struktural



Pengukuran penilaian capaian kinerja pejabat struktural yang telah memiliki sertifikat Diklat PIM sesuai dengan Jenjangnya **Tidak Tercapai**, dikarenakan keterbatasan anggaran yang ada pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga terjadinya penumpukan pejabat struktural yang telah menduduki jabatan tetapi belum mengikuti diklat PIM. Adapun upaya yang telah kami lakukan yaitu dengan mengajukan permohonan penambahan anggaran. Jika dibandingkan dengan tahun 2017 capaian indikator kinerja nya mengalami penurunan disebabkan karena adanya kenaikan target kinerja.

Gambar 3.5  
Grafik Diklat PIM dari Tahun 2014 - 2017



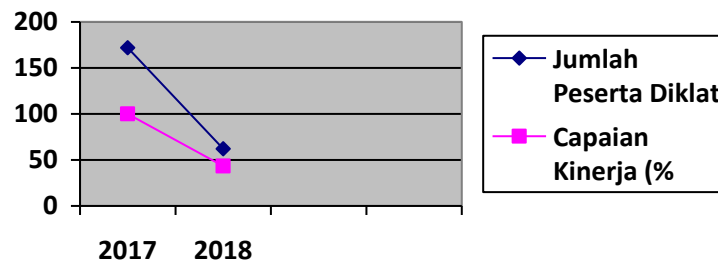
### 5. Jumlah ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
2.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	172 Orang	143 Orang	100 %	43,36%

Tolak ukur capaian Kinerja untuk jumlah ASN yang Mengikuti Diklat Teknis yaitu "Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis tahun n". Pada Tahun 2018 yang mengikuti diklat teknis sebanyak 62 Orang, yang terdiri dari kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis PNS Daerah hanya mengirimkan 2(dua) orang diklat pengadaan barang dan jasa, sedangkan

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis hanya melaksanakan kegiatan pengembangan kapasitas ASN kecamatan yang diikuti oleh 60 Orang selama 5(lima) hari, sehingga Penilaian capaian kinerja pada Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis **Tidak Tercapai** sebesar 43,36%, berbeda jauh dengan capaian kinerja pada tahun 2017 yang mencapai 100 % dengan jumlah peserta diklat teknis sebanyak 172 Orang.

**Grafik 3.8**  
**Perbandingan Capaian Kinerja 2017 dengan 2018**



Pendidikan dan Pelatihan Teknis menjadi salah satu faktor Pendukung dalam keberhasilan Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara, karena dengan pendidikan dan pelatihan ini pegawai yang tidak memiliki disiplin ilmu yang tepat dibidangnya bisa tetap berada dibidang tersebut dengan memiliki keilmuan dari pendidikan dan pelatihan, adapun yang menjadi kekurangan dalam faktor pencapaian keberhasilan kinerja selain keterbatasan anggaran yang ada adalah ketidak tersediaannya ruang / kelas diklat di Kabupaten Subang guna meminimalisir anggaran yang tersedia.



## 6. Jumlah ASN Yang Mengikuti Diklat Fungsional

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
2.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Jumlah ASN yang mengikuti diklat fungsional	66 Orang	78 Orang	100 %	100%

Pengukuran capaian kinerja jumlah ASN yang mengikuti diklat fungsional adalah Jumlah ASN yang mengikuti diklat fungsional tahun n, Pada tahun 2018 Jumlah ASN yang mengikuti diklat fungsional bagi PNSD sebanyak 78 Orang dengan penilaian capaian kinerja **Tercapai**. Diklat fungsional terbagi dalam 2 (dua) kegiatan yaitu pendidikan dan pelatihan fungsional yang mengirimkan sebanyak 18 Orang PNSD dengan rincian sebagai berikut

Tabel 3.5  
Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

No	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Peserta	Tempat
1.	Pengiriman Diklat Dasar Fungsional Penyuluh pertanian	14 Mei s/d 4 Juni 2018	4 (empat) orang dari Dinas Pertanian	BBPP lembang
2.	Pengiriman diklat audit intern berbasis resiko	9 s/d 13 Juli 2018	2 (dua) Orang dari Inspektorat Daerah	BPKP Perwakilan Prov. Jawa Barat



3.	Pengiriman Diklat Reviu LKPD	23 s/d 27 Juli 2018	1 (Satu) Orang dari Inspektorat Daerah	BPKP Perwakilan Prov. Jawa Barat
4.	Pengiriman Diklat Reviu RKA	6 s/d 10 Agustus 2018	1 (satu) Orang dari Inspektorat Daerah	BPKP Perwakilan Prov. Jawa Barat
5.	Pengiriman Diklat Audit Investigatif	3 s/d 7 September 2018	2 (dua) Orang dari Inspektorat Daerah	BPKP Perwakilan Prov. Jawa Barat
6.	Pengiriman Diklat Pembentukan Auditor Ahli	8 s/d 30 Oktober 2018	5 (lima) orang dari Inspektorat Daerah	BPKP Perwakilan Prov. Jawa Barat
7.	Pengiriman Diklat Dasar Fungsional Penyuluh	8 s/d 29 November 2018	5 (lima) Orang dari Dinas Pertanian	BPKP Perwakilan Prov. Jawa Barat
8.	Pengiriman Diklat Manajemen Pengawas	21 s/d November 2018	1 (satu) orang dari Inspektorat Daerah	BPKP Perwakilan Prov. Jawa Barat
9.	Pengiriman Diklat Penjenjangan Auditor Muda	22 s/d 5 Desember 2018	1 (satu) orang dari Inspektorat Daerah	BPKP Perwakilan Prov. Jawa Barat

Sumber : Bid Pengembangan SDM BKPSDM Kab. Subang, Tahun 2018



Sedangkan untuk kegiatan Fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNSD dilaksanakan dengan 2 (dua) tahapan diklat in service learning 1 dan diklat in service learning 2 yang diikuti oleh 60 peserta, dan pada tahun 2017 fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan fungsional diikuti oleh 51 orang sedangkan untuk pendidikan dan pelatihannya diikuti oleh 15 Orang.

#### 7. Persentase ASN yang Memenuhi target kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
2.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	80 %	80%	100 %	100%

Capaian Kinerja Persentase ASN yang memenuhi target kinerja, diukur dari jumlah ASN yang memenuhi target kinerja / Jumlah ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Subang sebanyak 80%, sehingga penilaian capaian kerjanya mencapai **Tercapai**.

Adapun faktor pendukung tercapainya target kinerja disebabkan beberapa faktor, diantaranya:

1. Tingkat kesadaran pegawai yang cukup tinggi terhadap SKP, yang merupakan salah satu kewajiban PNS sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011
2. Tersosialisasikannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 bahwa yang tidak membuat SKP termasuk Pelanggaran Disiplin
3. Adanya reward dan punishment pimpinan





4. SKP dengan nilai yang meningkat merupakan salah satu syarat kenaikan pangkat.

8. Persentase Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
2.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Persentase Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN	0%	0%	100 %	-900%

Tolak Ukur persentase kasus pelanggaran disiplin adalah Jumlah Kasus disiplin tahun n dikurangi jumlah kasus disiplin tahun n-1 dibagi dengan jumlah kasus disiplin tahun n-1 dikali 100%, Pada Tahun 2018 capaian kinerjanya **Tidak Tercapai**, disebabkan karena adanya 9 orang yang terkena kasus besar yang diproses, sehingga menimbulkan capaian kinerja yang signifikan sebanyak -900%, tetapi jika dibandingkan dengan jumlah ASN sebanyak 11.743 Orang persentasenya hanya 0,077%. Berbeda pada tahun 2017 tidak adanya kasus yang di proses. Adapun dari Target Kegiatan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS. Adapun untuk kasus perkawinan pada tahun 2018 sebanyak 50 (lima puluh) orang.

Rincian kinerja diatas hanya menjelaskan tentang kondisi capaian pada tahun 2017 dan 2018, disebabkan karena pada tahun 2017 terdapat Perubahan SOTK sehingga adanya perubahan terhadap VISI dan MISI Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berpengaruh terhadap sasaran kinerja serta indikator kinerja utama



### 3.2 Akuntabilitas Keuangan

Sesuai Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, elemen penting akuntabilitas kinerja Organisasi Perangkat Daerah, selain pengukuran kinerja juga akuntabilitas keuangan yang merupakan bagian dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), karena pencapaian target kinerja organisasi melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan penganggarnya sehingga tingkat penyerapan anggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta dukungan penganggaran untuk mendukung pencapaian IKU OPD dan Pemerintah Daerah perlu diinformasikan guna kepentingan perencanaan penganggaran di tahun mendatang.

Asumsi kebijakan penganggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Subang Tahun 2018 didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali 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 Republik Indonesia 2011 Nomor 310);
2. Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil *Juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983, tentang izin perkawinan dan perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990, tentang perubahan atas peraturan Nomor 10 Tahun 1983, tentang izin perkawinan dan perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil . Hal tersebut dilaksanakan untuk mendukung salah satu indikator kinerja pada Badan Kepegawian dan pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu Persentase ASN yang melanggar disiplin;



3. Peraturan Bupati Subang Nomor 37 Tahun 2016 Pasal 8 ayat (1) tentang tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Subang, yang didasarkan pada penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. PerMenPan RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka di Instansi Pemerintah;

### 1. Ikhtisar Realisasi Pencapaian Target Kinerja Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

Target dan realisasi belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang setelah perubahan anggaran tahun 2018 dapat dilihat pada table berikut :

Table 3.6 Realisasi Pencapaian Target Kinerja Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2018

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	Sisa anggaran	Serapan
1	Belanja tidak langsung	6.372.968.810,40	6.214.532.810,00	158.436.000,40	97,51 %
2	Belanja langsung	7.612.108.000,00	6.801.724.964,00	810.383.036,00	89,35 %
<b>JUMLAH</b>		<b>13.985.076.810,40</b>	<b>13.016.257.774,00</b>	<b>968.819.036,40</b>	<b>93,07 %</b>

Sumber: Sub bag. Keuangan dan Barang Daerah BKPSDM Kab. Subang

Berdasarkan data pada table diatas, maka perbandingan belanja langsung dan belanja tidak langsung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2018 dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Sub bag. Keuangan dan Barang Daerah BKPSDM Kab. Subang

Dari jumlah tersebut, sesuai dengan perjanjian kinerja yang telah ditetapkan, setelah terjadi perubahan anggaran belanja daerah untuk berbagai program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan pencapaian target sasaran misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2018 jumlah sebesar Rp. 13.985.076.810,40 dan terrealisasi sebesar Rp. 13.016.257.774,00 atau 93.07%.

Adapun rincian anggaran program dan kegiatan untuk mencapai target sasaran misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 3.6 Akuntabilitas Anggaran Tiap Sasaran**

No	Sasaran	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Serapan (%)
1.	Meningkatnya Pelayanan Administrasi kepegawaian	1.080.123.800	631.357.600	58,45
2.	Meningkatnya kualitas SDM ASN	3.576.223.000	3.538.201.000	98,93
<b>JUMLAH</b>		<b>4.656.346.800</b>	<b>4.169.558.600</b>	<b>90</b>



## **BAB IV P E N U T U P**

### **4.1 Kesimpulan**

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam pencapaian visi dan misi sebagaimana telah diamanatkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 07 Tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Subang Tahun 2014-2018, Dokumen Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2017 ini menyajikan pertanggung jawaban kinerja yang secara umum terbagi atas 2 (Dua) sasaran yang terdiri atas 8 (Delapan) indikator. Mengacu pada Perjanjian Kinerja Tahun 2018, dari 2 (dua) sasaran tersebut sebagian besar telah mencapai target yang ditetapkan.

Berdasarkan realisasi pencapaian sasaran yang telah diuraikan pada Bab III maka keberhasilan pencapaian 8 (Delapan) indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pemerintah Kabupaten Subang Tahun 2018 serta Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. 3 (empat) indikator kinerja Tercapai;
2. 5 (empat) indikator lainnya Tidak Tercapai.

### **4.2 Langkah Perbaikan yang Akan Ditempuh**

Langkah-langkah perbaikan yang akan dilaksanakan di masa mendatang dalam rangka meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang sebagai berikut:

1. Meningkatkan komitmen Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang serta jajarannya dalam menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);



2. Membentuk Tim Satgas Peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
3. Meningkatkan kapasitas pegawai yang berkaitan dengan SAKIP;
4. Melakukan reviu secara berkala terhadap dokumen perencanaan (RPJMD/Renstra dan Dokumen Perencanaan Anggaran OPD);
5. Meningkatkan kualitas penyusunan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;
6. Melaksanakan monitoring pencapaian perjanjian kinerja dan pencapaian indikator kinerja utama secara periodik; dan
7. Meningkatkan kualitas penyusunan LKIP sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.