



## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, dengan telah tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang, dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan perjalanan tahun keempat dari Renstra Tahun 2014-2018. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang disampaikan telah mengacu pada Peraturan Kementrian Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) No.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 menguraikan pencapaian kinerja tahun pada tahun ini dan tahun sebelumnya dan juga merupakan media pertanggung jawaban keberhasilan dan atau beberapa kinerja yang belum tercapai secara maksimal dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis dalam pencapaian visi dan misi organisasi sesuai Rencana Kinerja yang telah ditetapkan.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang Tahun 2018 ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Kinerja BKPSDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan Peraturan Bupati No.74 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Pada kesempatan ini, kami sampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh anggota Tim Penyusun yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga sehingga LAKIP ini dapat diselesaikan, namun demikian kami



menyadari masih terdapat kelemahan yang perlu terus ditingkatkan dalam upaya mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Akhir kata semoga Laporan Akuntabilitas ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi serta peningkatan kinerja. Kritik dan Saran senantiasa kami harapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan. Semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2018 ini dapat dijadikan rujukan pelaksanaan program bagi pimpinan dan seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang serta *stakeholders* yang menangani Kepegawaian di Kabupaten Subang.

Subang, Februari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG

**Hj. NINA HERLINA, S.Sos.,M.Si**

Pembina Tk. I (IV/c)

NIP. 19591103 198401 2 001



## RINGKASAN EKSEKUTIF

**L**aporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) adalah laporan kinerja tahunan berisi pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan/sasaran strategis.

Pencapaian sasaran menyajikan informasi tentang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi, penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja dan perbandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan.

Berdasarkan PERMENPAN No. 53 Tahun 2014 Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (**disclosure**) secara memadai hasil analisis terhadap

Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang diawali dengan penetapan kinerja sesuai Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan, dilengkapi data pengukuran indikator kinerja kegiatan dan pengukuran pencapaian sarannya secara konsisten, terus menerus dan berkesinambungan.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2014-2018 yaitu mewujudkan aparatur pemerintah yang handal dan berkualitas. Dalam kedua sasaran strategis yang dicapai pada tahun 2018 selanjutnya diukur dengan mengaplikasikan 8 (delapan) indikator kinerja dan 8 (delapan) target kinerja. Dari jumlah tersebut, diperoleh capaian kinerja dan penilaian sebagai berikut;

1. 3 (Tiga) indikator kinerja dengan penilaian **Tercapai**;
2. 5 (Lima) indikator dengan Penilaian **Tidak Tercapai** ;



sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018 dilaksanakan dengan sangat baik sasaran strategis I mencapai capaian kinerja 95,90 dan sasaran strategis II mencapai capaian kinerja 83% Secara keseluruhan rata-rata tingkat pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang sebesar 89,23%

Hasil capaian kinerja yang ada diharapkan mampu menjadi sumber informasi serta referensi yang efektif bagi upaya perbaikan serta optimalisasi kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang khususnya dan Pemerintah Kabupaten Subang umumnya, dan selanjutnya mampu mendukung cita-cita nasional dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi ini.



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	iii
DAFTAR ISI.....	V
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tugas Pokok dan Fungsi.....	3
1.3 Dasar Hukum.....	6
1.4 Metode Penyusunan.....	7
1.5 Permasalahan dan Isu Strategis.....	8
1.6 Sistematika Penyusunan.....	9
<b>BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA</b>	
2.1 Perencanaan Kinerja.....	12
2.2 Perjanjian Kinerja.....	22
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	24
3.2 Akuntabilitas Keuangan.....	54
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
4.1 Kesimpulan .....	58
4.2 Langkah yang akan ditempuh .....	58
<b>LAMPIRAN</b>	
1. Aspek-aspek Evaluasi pada Capaian Kinerja	
2. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2018	
3. Rencana Aksi Pencapaian Kinerja	
4. SK Indikator Utama	
5. SK Tim Penyusun LAKIP	
6. Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data	

