KATA PENGANTAR

Fuji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga kami dapat melaksanakan kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD Tahun 2019 dan sekaligus dapat menyelesaikan laporan pelaksanaan kegiatan yaitu Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan dokumen ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sserta memperhatikan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor .53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 menyajikan penjelasan tentang deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana serta keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah diperlukan pola pengukuran kinerja yng dimulai dari perencanaan strategi dan terakhir pada pengukuran atas kegiatan, program dan kebijakan yng dilakukan dalam rangka pencapaiantujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019 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 Mausia Kabupaten Subang.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019

disusun dalam kerangka akuntabilitas instansi Pemerintah dan juga sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja dan alat pendorong terwujudnya Good Governance dan dalam perspektif yang lebih luas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini juga berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik serta bagian dari Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.

Semoga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dapat 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 2019 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 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG

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

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan 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

Akuntabilitasi kinerja yang dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang menggambarkan suatu hasil yang dicapai dengan membandingkan antara target dengan realisasi capaian kinerja, capaian kinerja ini disajikan dalam suatu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai sarana evaluasi dan monitoring serta pelaksanaan kegiatan untuk melalukan perbaikan serta peningkatan kinerja ke depan.

Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 – 2023 menetapkan tujuan dan sasaran organisasi untuk berperan aktif dalam mewujudkan Visi Kabupaten Subang " Kabupaten Subang yang Bersih, Maju, Sejahtera dan Berkarakter" melalui Misi ke satu yaitu

Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Terbuka serta Pelayan Masyarakat.

Adapun Sasaran Srategis yang ditetapkan dalam Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusai Kabupaten Subang yaitu :

1. Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelaksanan BKPSDM;
2. Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepagawaian;
3. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM Aparatur Sipil Negara (ASN).

Katagori keberhasilan capaian indikator kinerja dibagi dalam skala ordinat yaitu capai < 100 % katagori **Tidak Tercapai dan** ≥ 100 % katagori **Tercapai.**

Dengan mebdasarkan pada seluruh dokumen perencanaan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang menetapkan 10 (sepuluh) Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu :

1. Nilai Evaluasi AKIP;
2. Indeks Kepuasan Masyarakat;
3. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja;
4. Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e-buzzeting)
5. Persentase ASN yang melanggar Disiplin;
6. Persentase Pejabat struktural yang memenuhi persyaratan jabatan;
7. Persentase ASN yang datanya akurat;
8. Persentase SK kenaikan pangkat tepat waktu;
9. Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
10. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural.

Realisasi kinerja IKU dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan, dengan demikian dapat disimpulkan sasaran strategis pada Tahun 2019 dapat diwujudkan.

selanjutnya diukur dengan mengaplikasikan 3 (tiga) sasaran strategis dan 10 (sepuluh) indikator kinerja. Dari jumlah tersebut, diperoleh capaian kinerja dan penilaian sebagai berikut 7 (tujuh) indikator kinerja dengan penilaian ***Tercapai*** dan 3 (tiga) indikator kinerja dengan penilaian ***Tidak Tercapai***

Sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dilaksanakan dengan sangat baik sasaran strategis I mencapai capaian kinerja B dan sasaran strategis II mencapai capaian kinerja 70% dan sasaran strategi III mencapai capaian kinerja 30%. Secara keseluruhan rata-rata tingkat pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang sebesar 91,66%

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
BAB I PENDAHULUAN
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..... 11
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA
2.1 Perencanaan Kinerja..... 14
2.2 Perjanjian Kinerja..... 23
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA
3.1 Capaian Kinerja Organisasi..... 25
3.2 Akuntabilitas Keuangan..... 57
BAB IV PENUTUP
4.1 Kesimpulan 62
4.2 Langkah yang akan ditempuh 63

LAMPIRAN
1. Aspek-aspek Evaluasi pada Capaian Kinerja
2. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2019
3. Rencana Aksi Pencapaian Kinerja
4. SK Indikator Kinerja Utama
5. SK Tim Penyusun LAKIP
6. Standar Oprasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data

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 2019 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 di tetapkan.

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 Mausia Kabupaten Subang.

Pada kesempatan ini, kami sampaikan ucapkan 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

Laporan 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 sasarannya secara konsisten, terus menerus dan berkesinambungan.

Akuntabilitas kinerja yang dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggambarkan suatu hasil yang dicapai dengan membandingkan antara terget (hasil) yang ingin dicapai dalam suatu periode dengan realisasi capaian kinerja, capaian kinerja ini disajikan dalam suatu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP)sebagai sarana evaluasi dan monitoring setiap pelaksanaan kegiatan untuk melakukan perbaikan serta peningkatan kinerja ke depan.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019-2023 menetapkan tujuan dan sasaran organisasi untuk berperan aktif dalam mewujukan Visi Kabupaten Subang " Kabupaten Subang yang Bersih, Maju, Sajahtera dan Berkarakter" melalui Misi ke 1 (satu) yaitu " Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme, Terbuka serta Pelayan Masyarakat

Adapun sasaran starategis yang ditetapkan dalam Rencana Strategisaparatur 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
BAB I PENDAHULUAN
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
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA
2.1 Perencanaan Kinerja..... 12
2.2 Perjanjian Kinerja..... 22
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA
3.1 Capaian Kinerja Organisasi..... 24
3.2 Akuntabilitas Keuangan..... 54
BAB IV PENUTUP
4.1 Kesimpulan 58
4.2 Langkah yang akan ditempuh 58

LAMPIRAN
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 Oprasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar sesuai peraturan perundangan, kebijakan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

2. Agar dapat meningkatkan kinerjanya sebagai upaya perbaikan berkesinambungan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat/publik.
3. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Badan kepegawaian Dan pengembangan Sumber Daya manusia didalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terutama dalam peningkatan pelayanan publik/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 Penyelenggaran 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 2019 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.

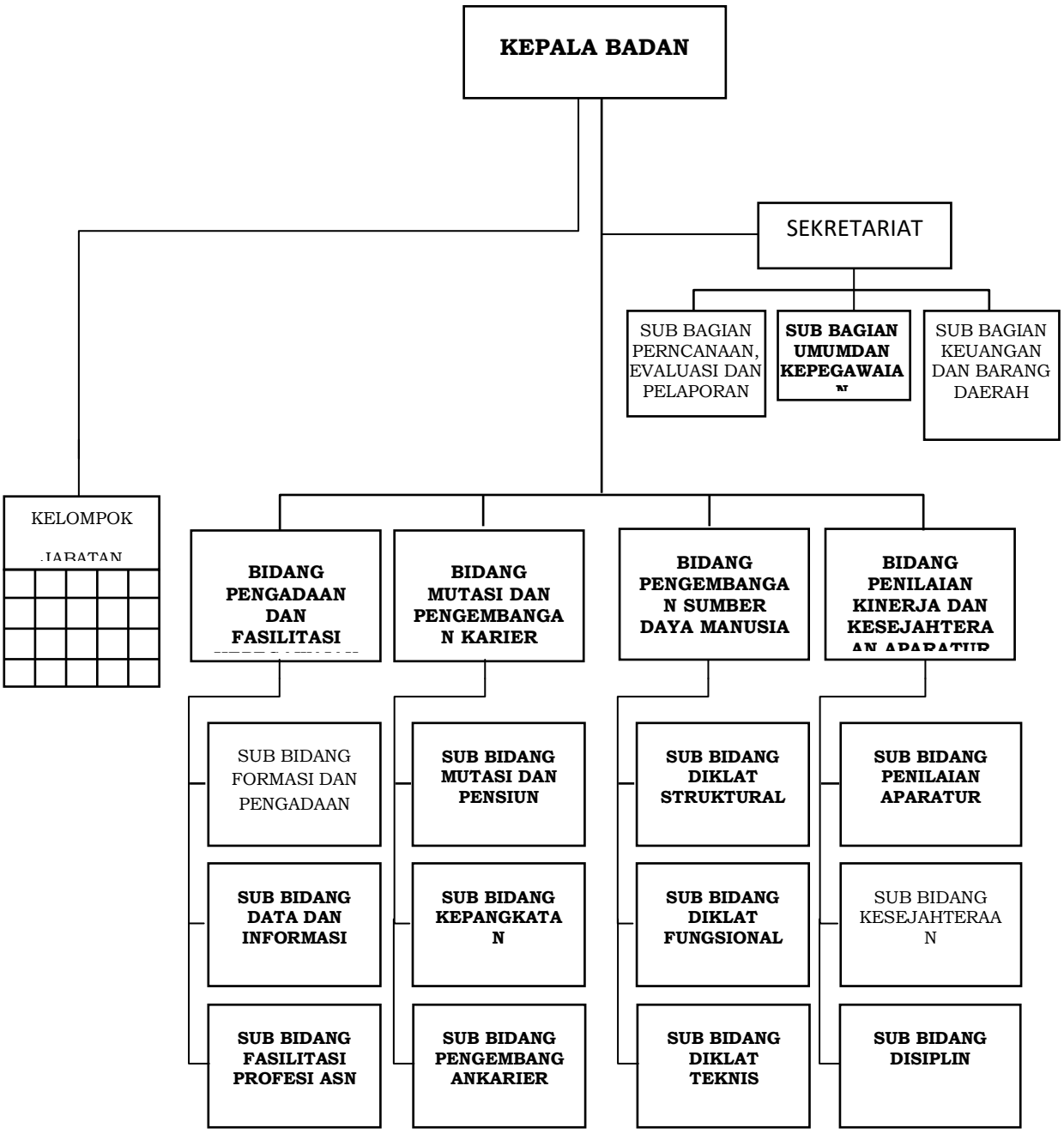
Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai fungsi:

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 2019

1.3 **Dasar Hukum**

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

1. Tap MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas dari Korupsi, Kolusi dan nepotisme;
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
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 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Subang Tahun 2005 – 2025;
8. Peraturan Daerah Kabupaten, Subang Nomor 04 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Subang Tahun 2018 – 2023;
9. Peraturan Bupati Subang Nomor 39 Tahun 2019 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang Tahun 2018 - 2023;

10. Keputusan Bupati Subang Nomor 33 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Subang Tahun 2018 – 2023;
11. Keputusan Bupati Subang Nomor 73 Tahun 2018 tentang Rencana Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Subang Tahun 2019.
12. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Nomor 800/Kep/18-BKPSDM/2020 Tentang Tim Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah Tahun 2019 Badan Kepegawaian da Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.4 **Metode Penyusunan**

Langkah-langkah dalam menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 adalah:

1. Mengumpulkan dan menelaah dokumen perencanaan meliputi dokumen Rencana strategis Tahun 2018- 2023, Rencana Kerja Tahun 2019 (Renja), Perubahan Rencana Kerja Tahun 2019 (Renja), Indikator Kinerja Utama Tahun 2018 - 2023 dan Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2019 (PK), Perubahan Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2019 (PK), untuk menginvetarisir 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 2019;
3. Melakukan analisis data dan menguraikan dalam bentuk narasi mengenai tingkat pencapaian maupun kegagalan dalam mencapai kinerja yang telah di tetapkan untuk masing-masing

sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019;

4. Melakukan analisis dan menyusun narasi tingkat kemajuan (*trend*) masing-masing sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019 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 da Isu strategis serta Solusi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	Permasalahan dan isu strategis	Solusi
1	Belum optimalnya kinerja birokrasi dan layanan public akibat lemahnya profesionalisme aparatur dan kurangnya motivasi, inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi.	Bisa dilakukan dengan manajemen dan penguatan talenta aparatur Yaitu dengan mengimplementasikan standardisasi kompetensi aparatur sesuai dengan *output* yang ingin dicapai melalui instrumen makro dan mikro; kemudian melakukan penilaian secara periodik terhadap pengembangan kompetensi aparatur. Dengan

		adanya manajemen dan penguatan talenta aparatur diharapkan terjadinya output grafik meningkat atau tidak statis Untuk mengembangkan profesionalisme ASN terlebih dahulu dilakukan *training need assessment* (TNA), yakni pengembangan kapasitas/diklat untuk mengisi *gap* kompetensi antara kompetensi individu dengan kompetensi jabatannya. Hal tersebut tentu saja hal itu harus dilakukan secara simultan karena secara tidak langsung aparatur akan termotivasi untuk lebih professional dalam kinerja dan melayani public, selalu berinovasi dengan memanfaatkan teknologi informasi, sehingga terwujud SMART ASN yang memiliki karakteristik berwawasan global, menguasai TIK dan bahasa, memiliki kemampuan *networking* tinggi dengan kemampuan *skill multitasking* yang proporsional.
2	Penempatan ASN yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan serta belum merata di setiap perangkat daerah	Langkah solutif untuk mengatasi permasalahan tidak sesuainya latar belakang pendidikan Penempatan ASN dapat dilakukan melalui berbagai macam upaya, diantaranya; penempatan yang berlandaskan sistem merit, melakukan pemetaan kompetensi ASN melalui analisis profil pegawai terkait dengan analisis struktur organisasi; dan distribusi pegawai melalui *job rotation* berdasarkan analisis demografis organisasi; Dengan demikian diharapkan penataan ini dapat mengisi *gap* untuk menuju profil ideal ASN serta dapat mengoptimalkan kapasitas dari setiap ASN. Sedangkan belum meratanya perangkat di daerah bisa disiasati dengan : ***Pertama,*** Perencanaan ASN, dengan membuka formasi/kualifikasi ASN yang sesuai dengan arah pembangunan nasional serta potensi daerah. ***Kedua,*** Pengadaan ASN yang transparan, objektif dan *fairness* untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat sekaligus menjaring putra-putri terbaik bangsa. ***Ketiga,*** Meningkatkan profesionalisme, yakni meningkatkan kompetensi, kualifikasi dan kinerja sebagaimana

		yang diamanatkan UU ASN.
3	Pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang di isyaratkan pola karir yang jelas	Langkah solutif untuk mengatasi permasalah ini adalah dengan melakukan implementasi *comprehesive assessment* untuk mengetahui kapasitas dan kompetensi setiap aparatur. Pengembangan karir jabatan dengan membagi ASN kedalam 4 kuadran berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. **Kuadran 1**, ASN yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai, serta berkinerja baik. ASN dalam kuadran ini perlu dipertahankan dan siap dipromosikan. **Kuadran 2**, ASN yang kurang kompeten dan kurang memenuhi kualifikasi, tetapi berkinerja baik. ASN dalam kuadran ini akan dilakukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. **Kuadran 3**, ASN yang memiliki kompetensi dan kesesuaian kualifikasi namun tidak mampu menunjukan kinerja. Langkah yang dilakukan adalah melakukan rotasi atau mutasi, dan ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya. **Kuadran 4**, ASN yang tidak memiliki kompetensi, tidak sesuai dengan kualifikasi, dan tidak berkinerja. ASN pada kuardran ini dapat dievaluasi untuk dirasionalisasi. Hasil *comprehesive assessment* dapat dijadikan dasar untuk mengambil langkah kebijakan lebih lanjut dalam pengembangan kompetensi dan karier, mutasi/rotasi dan melakukan evaluasi bagi ASN yang tidak memiliki kualifikasi dan kompetensi serta kinerjanya kurang baik.
4	Sistem aplikasi (SIMPEG) belum terintegrasi secara keseluruhan sehingga tidak terkoneksi ketika ada perubahan data kepegawaian	Diperlukan pembaharuan sistem aplikasi pegawai (SIMPEG) menjadi SIMPEG TERPADU, yaitu terkoneksinya semua data dalam satu data base terintegrasi untuk menunjang efisiensi dan efektivitas. Hal ini sangat memungkinkan untuk dilakukan seiring pesatnya teknologi dan banyaknya SDM atau para pakar teknologi saat ini. Solusi lainnya yaitu dengan menggandeng para pelaku startup digital untuk bekerjasama baik dalam merancang, mengelola maupun

		maintenance SIMPEG TERPADU.
5	Kurangnya anggaran pendidikan dan pelatihan sehingga jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional belum maksimal	Solusi permasalah ini bisa dilakukan melalui cara yang cenderung konvensional namun terbilang efektif yaitu dengan teknik ToT (Training on Trainer) yang memungkinkan peserta diklat menjadi trainer untuk ASN lain yang tidak dapat mengikuti diklat. Pemanfaatan teknologi yang begitu pesat merupakan solusi lain dalam mengatasi permasalahan ini, pembangunan insfrastruktur berbasis digital yang diperuntukkan untuk meningkatkan kompetensi ASN seperti LMS (Learning management system) atau MOOC (massive open online course) perlu dipertimbangkan terkait kurangnya anggaran pendidikan dan pelatihan ASN.
6	Masih kurangnya pemahaman aparatur terhadap jiwa dan mentalitas sehingga pelayanan masyarakat	Terkait dengan identifikasi permasalahan ini, maka diperlukan upaya untuk merubah *mindset* dan mereformasi *culture* ASN yang sudah mengakar selama ini. Penguatan pemahamapn tentang UU ASN perlu dialkuakan sehingga diharapkan lahir aparatur negara yang berintegritas, profesional, netral, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yang menjalankan tugasnya d berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, serta efektif dan efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai.

Sumber : RENSTRA BKPSDM Kab. Subang Tahun 2019-2023

1.6 **Sistematika Penyusunan**

Laporan Akuntabilitas Kinerja ini memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang selama Tahun 2019. Capaian kinerja (*performance result*) Tahun 2019 tersebut diperbandingkan dengan Penetapan Kinerja (*performance agreemen*) Tahun 2019 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. Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019 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 2019.

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 2019.

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 2019. 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 2019 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 2019;
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Keputusan Bupati Subang Nomor 33 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Subang Tahun 2018-2023;
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

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2019 ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanian 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 Birokrasi pada bulan Maret 2017

Rencana 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 2018-2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Subang menetapkan rencana strategis Tahun 2018 - 2023 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 Tahun 2018-2023. Adapun salah satu misi Kabupaten Subang yang relevan untuk diemban sesuai dengan tugas dan fungsi adalah **"MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN YANG BERSIH DARI KORUPSI, KOLUSI DAN NEPOTISME, TERBUKA SERTA PELAYANAN MASYARAKAT"**.

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 2018 sampai dengan tahun 2023, dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tersebut sebagai hasil nyata yang diharapkan dapat dicapai dalam jangka 1 tahun, maka ditetapkan sasaran yang akan dicapai. Adapun tujuan dan sasaran yang hendak dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang sebagai berikut:

Tabel 2.1

Tujuan dan Sasaran BKPSDM

MISI Ke -	TUJUAN	SASARAN
I	Terwujudnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM
II	Terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas.	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian

		Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN)

a. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Periode 2018-2023

Uraian Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja

BKPSDM Kupaten Subang Tahun 2019 – 2023

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN		TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
					2019	2020	2021	2022	2023
1.	Terwujudnya Akuntabilitas dan kinerja pelayanan	Meningkatnya Akuntabilitas manajemen kepegawaian	1.	Nilai Evaliasi AKIP	B	B	B	B	B
			2.	Indeks Kepuasan Masyarakat	B	B	B	B	B
2.	Terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian.	3.	Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	80%	80%	85%	90%	95%
			4.	Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (Formasi dan e-buzzeting)	54,00%	95%	95%	95%	95%
			5.	Persentase ASN yang melanggar disiplin	1%	1%	1%	1%	1%
			6.	Peersentase Pejabat struktural yang memenuhi persyaratan jabatan	100%	100%	100%	100%	100%
			7.	Persentase ASN yang adatanya akurat	90%	90%	95%	95%	95%

			8	Persentase SK kenaikan pangkat tepat waktu	100%	95%	90%	90%	90%
		Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ASN.	9.	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan	75%	5%	5%	6%	7%
			10.	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	100%	74%	75%	75%	80%

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA.2019

Program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut adalah :

1. **Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur**, memiliki 5 (lima) kegiatan yaitu :
    1. Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah;
    2. Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah;
    3. Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS Daerah;
    4. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis bagi PNS Daerah.
2. **Program pembinaan dan pengembangan aparatur**, memiliki 14 (empat belas) kegiatan yaitu :
    1. Seleksi penerimaan calon PNS
    2. Penempatan PNS;
    3. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah;
    4. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS;
    5. Fasilitasi pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah
    6. Fasilitasi kenaikan pangkat PNSD;
    7. Pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka (open bidding);
    8. Pembangunan dan pengembangan sistem penilaian prestasi kerja pegawai (e-kinerja);
    9. Penyusunan kebutuhan pegawai (buzzeting dan e-formasi);
    10. Fasilitasi kelembagaan ASN;
    11. Pengangkatan Calon PNS menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pengambilan Sumpah PNS;
    12. Proses pengadministrasian penghargaan dan kesejahteraan PNS;
    13. Penyusunan dan pengembangan pola karier (Promosi/Demosi dan Rotasi);
    14. Fasilitasi Pensiun PNSD.

2.1.3 Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang merupakan informasi kinerja yang penting dan diperlukan untuk keberhasilan pencapaian sasaran strategis Tahun 2018-2023. Penetapan Indikator Kinerja Utama itelah mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang periode Tahun 2019-2023 yang telah sesuai dengan RPJMD Kabupaten Subang Tahun 2019-2023 yang merupajkan core bussines badan dan memiliki fokus pada stakeholder. Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Subang yang digunakan untuk untuk periode 2019 – 2023 sesuai periode Renstra telah ditetapkan dengan keni digunakan sebagai dasar oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang menyusun Rencana Kinerja dan Pencapaian Kinerja Tahun 2019 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama
BKPSDM Kabupaten Subang

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA DINAS	
1.	Terwujudnya Akuntabilitas dan kinerja pelayanan	Meningkatnya Akuntabilitas manajemen kepegawaian	1.	Nilai Evaliasi AKIP
			2.	Indeks Kepuasan Masyarakat
2.	Terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian.	3.	Persentase ASN yang memenuhi target kinerja
			4.	Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (Formasi dan e-buzzeting)
			5.	Persentase ASN yang melanggar disiplin
			6.	Peersentase Pejabat struktural yang memenuhi

				persyaratan jabatan
			7.	Persentase ASN yang adatanya akurat
			8.	Persentase SK kenaikan pangkat tepat waktu
		Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ASN.	9	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan
			10	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural

2.1.4 Rencana Kinerja Tahunan dan Penetapan Kinerja

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Periode Tahun 2019-2023, suatu rencana kinerja disusun setiap tahunnya. Rencana kinerja ini juga mengacu pada RKPD Tahun 2019 yang merupakan rencana operasional dari RPJM Tahun 2019-2023. 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 2019 merupakan dokumen yang menyajikan target kinerja untuk tahun 2019.

Secara ringkas, gambaran keterkaitan tujuan, sasaran, indikator kinerja dan target Badan pada tahun 2019, adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.3
Pemetaan Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja dan Target
BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2019

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA DINAS		TARGET
1.	Terwujudnya Akuntabilitas dan Kinerja pelayanan	Meningkatkan Akuntabilitas	1.	Nilai Evaliasi AKIP	B
			2.	Indeks Kepuasan Masyarakat	B
2.	Terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawa	3.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	75%
			4.	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	100%
		Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN)	5.	Persentase ASN yang memenuhi Target Kinerja	80%
			6.	Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e-buzzeting)	54%
			7.	Persentase pelanggaran disiplin ASN	1%
			8.	Persentase pejabat struktural yang memenuhi persyaratan jabatan	100%
			9.	Persentase ASN yang datanya akurat	90%
			10	Persentase SK Kenaikan pangkat tepat waktu	100%

2.2 Perjanjian Kinerja 2019

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, maka perlu disampaikan pula Perjanjan Kinerja antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019, sebagai berikut

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja
Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang Tahun 2019

Sasaran	Indikator Sasaran	satuan	Target
Meningkatnya Akuntabilitas manajemen kepegawaian	1. Nilai Evaliasi AKIP	Nilai	B
	2. Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	B
Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian.	3. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	Persen	80
	4. Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (Formasi dan e-buzzeting)	Persen	54,00
	5. Persentase ASN yang melanggar disiplin	Persen	1
	6. Peersentase Pejabat struktural yang memenuhi persyaratan jabatan	Persen	100
	7. Persentase ASN yang adatanya akurat	Persen	90
	8. Persentase SK kenaikan pangkat tepat waktu	Persen	100
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ASN.	9. Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan	Persen	75
	10. Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	100

program kegiatan pendukung dalam perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dengan Bupati Subang pada Tahun 2019 sebagai berikut:

No	Uraian Program	Jumlah Anggaran	
A	**Program Prioritas**		
1	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	Rp	2.537.998.000,00
2	ProgramPembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp	2.036.779.000,00
B	**Program Penunjang manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya**		
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp	1.877.234.000,00
2	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	Rp	497.000.000,00
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp	65.000.000,00
4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	Rp	43.500.000,00
5	Program Pengembangan Komunikasi dan media massa	Rp	10.000.000,00
6	Program Penyelamatan dan Pelestarian dokumen/arsip ddi Lingkungan SKPD		2.000.000,00
JUMLAH		**Rp**	**7.518.572.000,00**

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. 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 Kabuapetn Subang. Capaian tersebut merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematik dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan.

3.1.1. Program dan Kegiatan Tahun 2019

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 2019-2023. Dari 3 (tiga) sasaran dan 10 (sepuluh) indikator sasaran dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumbe4r Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019-2023 akan dicapai melalui program (2 program prioritas dan 6 program rutin) dan 46 kegiatan yang terdiri dari 19 kegiatan prioritas dan 27 kegiatan rutin.

NO	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN
	1. Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian 2. Meningkatnya kualitas SDM ASN.	1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Seleksi Penerimaan Calon ASN 2. Penempatan PNS 3. Pembangunan/ Pengembangan Sistem Kepegawaian Daerah 4. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS 5. Fasilitasi Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah 6. Fasilitas kenaikan pangkat PNSD 7. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka (Open Bidding) 8. Pembangunan dan pengembangan sistem penilaian prestasi kerja pegawai (e-kinerja) 9. Penyusunan kebutuhan pegawai (buzzeting dan e-formasi) 10. Fasilitas kelembagaan profesi ASN. 11. Pengangkatan Calon PNS menjadi Pegawai Negeri Sipil dan pengambilan sumpah PNS 12. Proses pengandministrasian penghargaan dan kesejahteraan PNS 13. Pengembangan Karir (Promosi/ Demosi dan Rotasi) 14. Fasilitasi pensiun PNSD
		2. 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
		3. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik 2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan kendaraan 3. Penyediaan Jasa Kebersihan dan Keamanan Kantor 4. Penyediaan Jasa Kebersihan dan Keamanan Kantor 5. Penyediaan Barang Cetakkan dan Penggandaan 6. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan kantor 7. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga 8. Penyediaan bahan bacaan dan Peraturan Perundang-undangan 9. Penyediaan makanan dan minuman 10. Rapat – rapat koordinasi dan konsultasi kedalam dan luar daerah
		4. Program peningkatan sarana dan prasarana	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

			7. Penataan Taman Halaman kantor / Rumah Dinas Jabatan
		5. Program Peningkatan Disiplin Aparatur	1. Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu
		6. Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	1. Penyusunan LAKIP, Renja, RKA dan DPA SKPD 2. Penyusunan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara 3. Penyusunan Barang Milik Daerah Akhir Tahun 4. Pendataan inventarisasi barang milik daerah 5. Penyusunan laporan keuangan 6. Survey Indeks Kepuasaan Masyarakat
		7. Program pengembangan Komunikasi Informasi dan Media Massa	1. Pengelolaan Website Berbasis Media dan Informasi
		8. Program penyelamatan dan pelestarian dokumen/arsip di lingkungan SKPD	1. Pendataan dan penataan dokumen/arsip SKPD

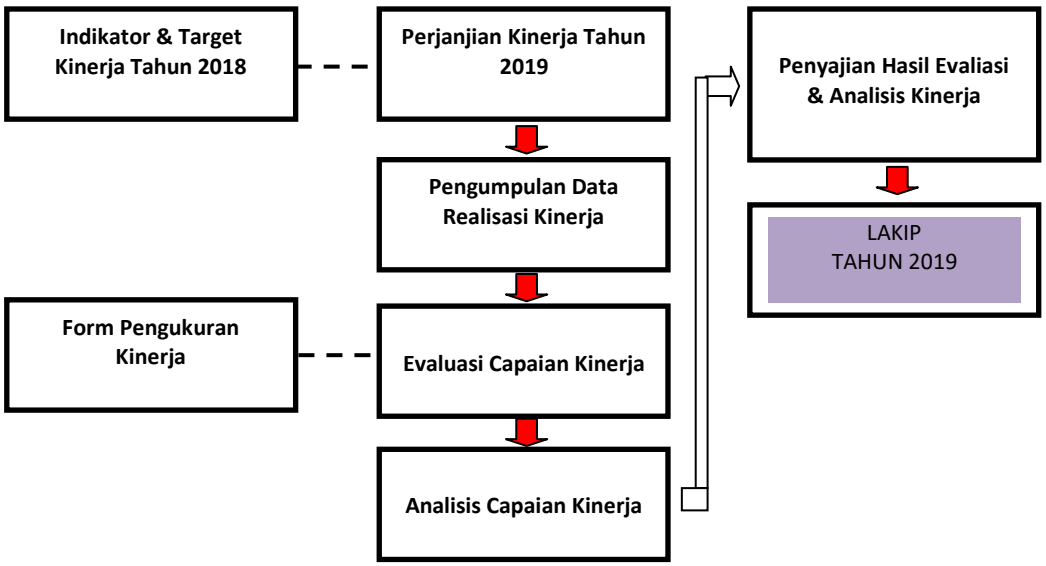
Sumber : BKPSDM Tahun 2019

3.1.2. 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 2019 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 2019 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 2019



a. Perjanjian Kinerja

Dokumen perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dibuat pada awal tahun setelah APBD 2019 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 2019 yang menjadi acuan dalam pengukuran kinerja. Penetapan

kinerja tersebut mencakup penetapan indikator kinerja dan target kinerja berdasarkan sasaran strategis yang akan dilaksanakan pada tahun 2019 yang merupakan tahun lima dalam RPJMD Kabupaten Subang Tahun 2018-2023.

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 2019. 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 2019 dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai organisasi. Hasil pembandingan tersebut selanjutnya dian9lisis 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 2019 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 2019.

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

- < 100 % = **Tidak Tercapai**
- ≥ 100 % = **Tercapai**

3.1.4. Capaian Indikator Kinerja Utama

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia kabupaten Subang telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada perjanjian kinerja tahun 2019 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 3.2
Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Subang Tahun 2019

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Penilaian
1	3	4	5	6	7
1.	Nilai Evaluasi AKIP	B	B	B	Tercapai
2.	Indek Kepuasaan Masyarakat	B	B	B	Tercapai
3.	Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	80%	85 %	100 %	Tercapai
4.	Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (Formasi dan e-buzzeting)	54%	72%	100%	Tercapai
5.	Persentase pelanggaran disiplin ASN	1%	0,14%	100%	Tercapai

6.	Persentase pejabat struktural yang memenuhi persyaratan jabatan	100%	100%	100 %	Tercapai
7.	Persentase ASN yang Datanya Akurat	90%	90%	100 %	Tercapai
8.	Persentase SK Kenaikan Pangkat Tepat Waktu	100%	96,11%	96,11%	Tidak Tercapai
9	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	75%	6,75%	9,00%	Tidak Tercapai
10.	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	100%	74,6%	74,6%	Tidak Tercapai

Dari tabel diatas, terdapat 3 (tiga) sasaran dan 10 (sepuluh) indikator sasaran dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019-2023 yang dicapai melalui program (2 program prioritas dan 5 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 angaran 2019, dengan segala kendala dan permasalahan yang dihadapi, berupaya seoptimal mungkin dalam mencapai sasaran kinerja yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2019, 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.

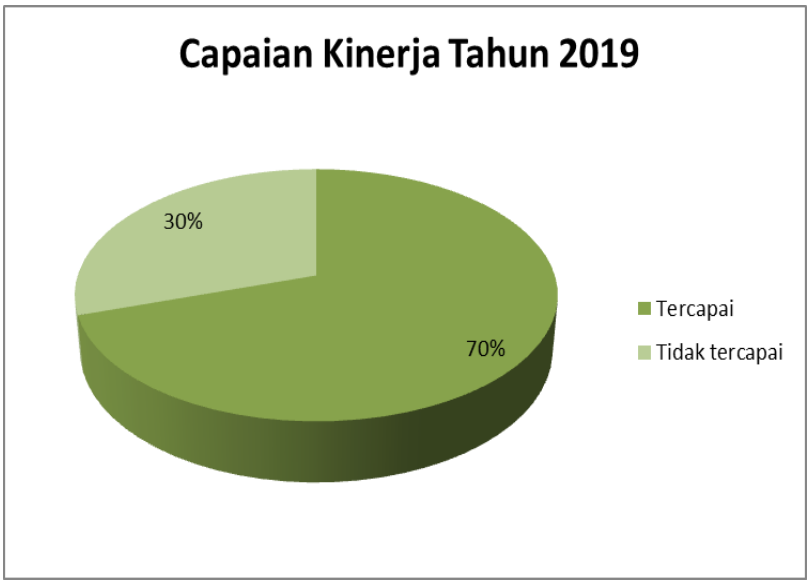
3.1.5. Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran

a. 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 2019 secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3.2

Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Subang TA. 2019



Sumber : Sub.Bag. PEP BKPSDM Kab. Subang, Tahun 2019

Untuk Tahun 2019, pengukuran kinerja dilakukan terhadap 3 (tiga) sasaran dengan menggunakan 10 (sepuluh) indikator kinerja. Dari 10 (sepuluh) indikator yang diukur dengan hasil sebagai berikut:

1. Sebanyak 7 (tujuh) indikator kinerja ***Tercapai;***

2. Sedangkan Untuk 3 (tiga) indikator kinerja lainnya ***Tidak Tercapai.***

Pada Tahun 2019 pengukuran kinerja dilakukan terhadap 3 (tiga) sasaran dengan menggunakan 10 (sepuluh) indikator. Dari 10 Indikator yang diukur ternyata 70% memperoleh penilaian ***Tercapai,*** dan 30% memperoleh penilaian ***Tidak tercapai***

b. Rincian Kinerja

Tahun 2019 adalah tahun kedua dari implementasi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2019-2023. 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 s.d tahun 2019 dengan Target Jangka Menengah

No.	Indikator	2018	2019			RPJMD	
		Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Capaian s/d 2019
1	Nilai Evaluasi AKIP	-	B	B	B	B	B
2	Indeks Kepuasan Masyarakat	-	B	B	B	B	B
3	Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	100%	80%	85%	100%	80%	100%
4	Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e-bezzeting)	-	54%	72%	100%	54%	100%
5	Persentase ASN yang melanggar disiplin	-900%	1%	0,14%	100%	1%	100%
6	Persentase Pejabat Struktural yang memenuhi persyaratan jabatan	100%	100 %	100%	100%	100 %	100%

7	Persentase ASN yang datanya akurat	88,54 %	90%	90%	100%	90%	100%
8	Persentase SK Kenaikan Pangkat Tepat Waktu	99,15 %	100 %	90%	96,11 %	100 %	96,11 %
9	Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	43,35 %	75%	9,00%	6,75%	75%	9,00%
10	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	69,48 %	100 %	67,53 %	76,53 %	100 %	67,53 %

Sumber : BKPSDM Kab.Subang, Tahun 2019

Tahun 2019 adalah tahun kedua dari implementasi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2019-2023. 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.

Misi 1 Mewujudkan pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme, terbuka serta pelayan masyarakat.

Pada Misi 1 ini terdapat 3 (tiga) sasaran dengan 10 (sepuluh) indikator kinerja. Dari jumlah tersebut diperoleh capaian kinerja dan penilaian setiap berikut:

1. 7 (tujuh) indikator kinerja > 100% dan katagori penilaian ***tercapai:***
2. 3 (tiga) indikator dengan pencapaian kinerja < 100% dan katagori penilaian ***tidak tercapai***

Analisis capaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang pada Sasaran Strategis kesatu sebagai berikut :

1. Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM

1.1. Nilai Evaluasi AKIP

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2018	2019	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP	-	B	-	B

Berdasarkan analis terhadap nilai AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang pada Tahun 2019 realisasi Nilai B dari target B dengan penilaian **Tercapai**, dilihat dari realisasi yang dicapai yaitu dengan nilai B. Keberhasilan ini karena adanya komitmen seluruh personil untuk meningkatkan kinerja

No.	Komponen yang di Nilai	Bobot	Nilai	
			2017	2018
'1.	Perencanaan Kinerja	30	20,87	22,13
2.	Pengukuran Kinerja	25	11,88	14,38
3.	Pelapran Kinerja	15	8,87	9,67
4.	Evaluasi Kinerja	10	5,08	6,93
5.	Pencapaian Kinerja	20	9,50	13,79
	Nilai Hasil Evaluasi	100	56,20	66,9
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		CC	B

1.2. Indek Kepuasan Masyarakat

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Target Kinerja		Capaian Kinerja	
			2018	2019	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat	-	B	-	B

Target Indeks Kepuasan Masyarakat merupakan target kinerja baru yang disusun pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019 – 2023. Indek ini dinilai dari Indeks Kepuasan Masyarakat melalui Website dengan situs Quick Accses dan melalui pengisian Quisioner. Pengisian yang pertama dilalakukan dengan menggunakan Quick Accses namun tidak berhasil karena kurang yang mengisinya sehingga beralih ke cara manual dengan menggunakan Quisioner hingga nilainya tercapai dengan nilai kinerja B (77,06) keberhasilan ini menunjukan bahwa pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dirasakan oleh Masyarakat dalam 14 (empat belas) unsur sudah cukup baik dan profesional.

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

2. Meningkatnya Kualitas Sumber Faya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN)

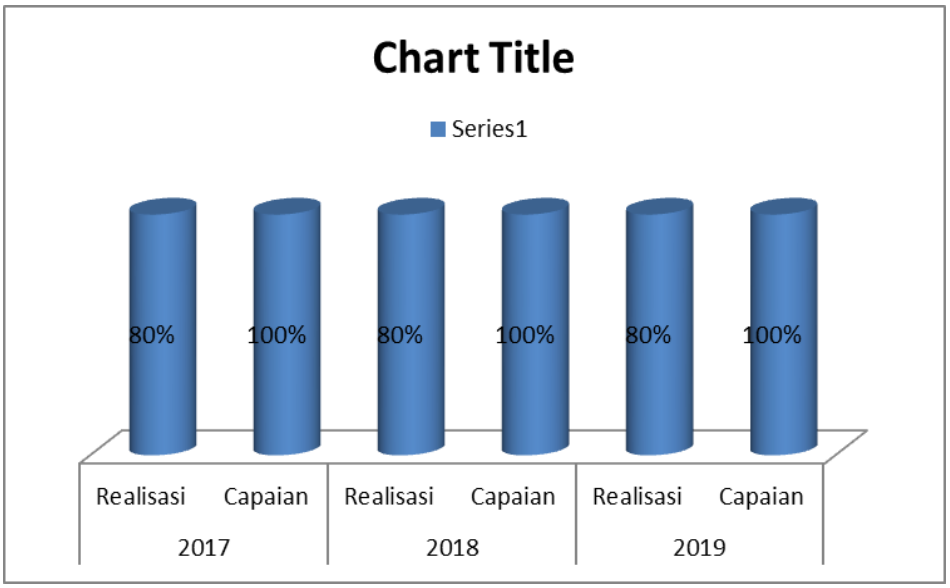
2.1. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2018	2019		Capaian Kinerja	Nilai	RPJMD	
			Target	Realisasi			Target	Capaian sd 2019
1.	Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	80%	80%	85%	106%	Tercapai	80%	100%

Capaian indikator kinerja Persentase ASN yang memenuhi target kinerja sebesar **100%** dengan penilaian **Tercapai**, dilihat dari realisasi yang dicapai yaitu 80% dengan target indikator kinerja 80%. Pada tahun 2019 Capaian indikator kinerjanya sama dengan tahun 2018.
Faktor pendukung pencapaian sasaran dan keberhasilan pencapaian indikator ini adalah:

a. Dukungan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi
b. Dukungan SDM yang memiliki kompetensi juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan.
c. Sinergi antara atasan dan bawahan.
d. Adanya motivasi kerja yang tinggi antara atasan dan bawahan dalam menghadapi situasi kerja.

Tabel 2.1.
Grafik Persentase ASN yang memenuhi Target Kinerja
Tahun 2017 s/d 2019



2.2. Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e-buzzeting)

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2018	2019		Capaian Kinerja	Nilai	RPJMD	
			Target	Realisasi			Target	Capaian sd 2019
1.	Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e buzzetingASN yang memenuhi target kinerja		54%	72%	133%	Tercapai	54%	100%

Capaian indikator kinerja Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e-buzzeting Tahun 2019) sebesar **100%** dengan penilaian **Tercapai**, dilihat dari realisasi yang dicapai yaitu 72% dengan target indikator kinerja 54%. Untuk tahun 2018 indikator kinerja ini tidak ada dalam Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Faktor pendukung pencapaian sasaran dan keberhasilan pencapaian indikator ini adalah:

1. Adanya sosialisasi tentang penerimaan CASN yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui WEB, Baligo/Spanduk, Media cetak dan media on-line sangat maksimal.
2. Pelamar Calon ASN banyak peminatnya.

2.3. Persentase ASN yang melanggar Disiplin

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2018	2019		Capaian Kinerja	Nilai	RPJMD	
			Target	Realisasi			Target	Capaian sd 2019
1.	Persentase ASN yang melanggar Disiplin	-900	1%	0,14%	14%	Tercapai	1%	100%

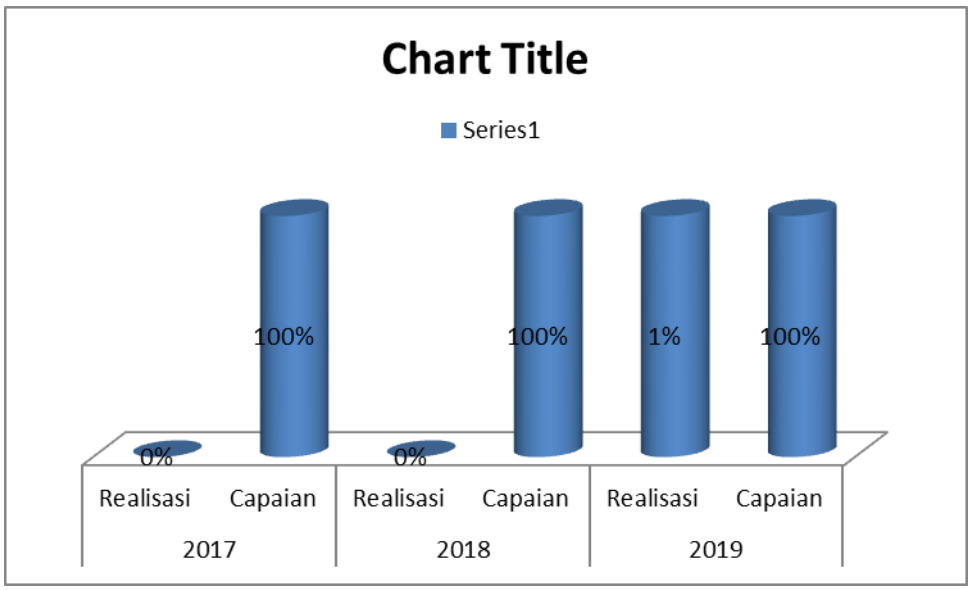
Berdasarkan analisis terhadap persentase ASN yang melanggar disiplin untuk Tahun 2019 realisasi indikator kinerja sebesar 100% dengan target kinerja sebesar 1% dengan penilaian ***Tercapai*** dilihat dari realisasi yang dicapai yaitu 0,14% sehingga untuk pencaian kinerjanya 100% karena realisasinya dibawah target yaitu 1% dengan formulasi Jumlah ASN yang dikenakan sanksi dibagi jumlah total ASN di kali 100%. Pada Tahun 2019

pelanggaran disiplin ASN di Kabupaten Subang sebanyak 16 Orang dengan katagori ringan sebanyak 10 orang dan berat 6 orang dikarenakan tidak masuk kerja selama 72 hari. Sedangkan untuk Tahun 2018 capaian kinerjanya ***Tidak Tercapai.***

Tabel 2.2.

Grafik Persentase ASN yang melanggar Disiplin

Tahun 2017 s/d 2019



Capaian indikator kinerja Persentase Pejabat Struktural yang menenuhi persyaratan jabatan yang memenuhi target kinerja sebesar **100%** dengan penilaian **Tercapai**, dilihat dari realisasi yang dicapai yaitu 100% dengan target indikator kinerja 100%. Pada tahun 2019 Capaian indikator kinerjanya sama dengan tahun 2018 yaitu **Tercapai** dengan formulasi jumlah pejabat struktural yang memenuhi syarat kepangkatan dibagi jumlah pejabat struktural dikali 100%

Faktor pendukung pencapaian sasaran dan keberhasilan pencapaian indikator ini adalah:

a. Dukungan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.
b. Dukungan SDM yang memiliki kompetensi juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan.
c. Adanya komitmen yang kuat dalam lingkup organisasi dalam peningkatan SDM.
d. Koordinasi hubungan kerja yang sinergis.

2.4. Persentase ASN yang Datanya Akurat

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2018	2019		Capaian Kinerja	Nilai	RPJMD	
			Target	Realisasi			Target	Capaian sd 2019
1.	Persentase ASN yang Datanya Akurat	88,54%	90%	90%	100%	Tercapai	90%	100%

Hasil evaluasi capaian indikator kinerja sasaran terhadap keakuratan data ASN merupakan sasaran meningkatnya kualitas manajemen kepegawian melalui indikator sasaran persentase ASN yang datanya akurat. Pada Tahun 2019 Persentase ASN yang datanya akurat adalah sebesar 90%, sehingga capaian indikatornya sebesar 100**%** dengan penilaian ***Tercapai,*** data ASN ini dilihat berdasarkan jumlah pegawai pada sistem informasi kepegawaian yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang sudah dilakukan pendataan ulang untuk seluruh ASN karena data tersebut berkaitan dengan aplikasi SIJAWARA yang digunakan untuk seluruh ASN di Kabupaten Subang, keberhasilan

pencapaian ini dipengaruhi pengelolaan administrasi berbasis teknologi informasi dan perkembangan teknologi informasi dalam mendukung program kepegawaian.

2.5. Persentase SK Kenaikan Pangkat Tepat Waktu

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2018	2019		Capaian Kinerja	Nilai	RPJMD	
			Target	Realisasi			Target	Capaian sd 2019
1.	Persentase SK Kenaikan Pangkat Tepat Waktu	99,19	100%	90%	90%	Tida Tercapai	90%	100%

Tolak ukur Capaian Indikator Kinerja Persentase SK kenaikan pangkat untuk Tahun 2019 target 100% realisasinya 90% untuk capaian kinerjanya 90% dengan penilaian ***Tidak Tercapai.*** Formulasi yaitu "Jumlah SK kenaikan pangkat yang diterbitkan tepat waktu dibagi Jumlah Usulan SK kenaikan Pangkat " Pada tahun 2019 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

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

$$= 99{,}15\ \%$$

Berdasarkan pengukuran penilaian capaian Indikator kinerja Tidak Tercapai karenan kurang dari 100%, tetapi jika dibandingkan dengan tahun 2018 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;

Analisis capaian sasaran strategis ketiga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang pada Sasaran Strategis sebagai beriut :

3. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN)

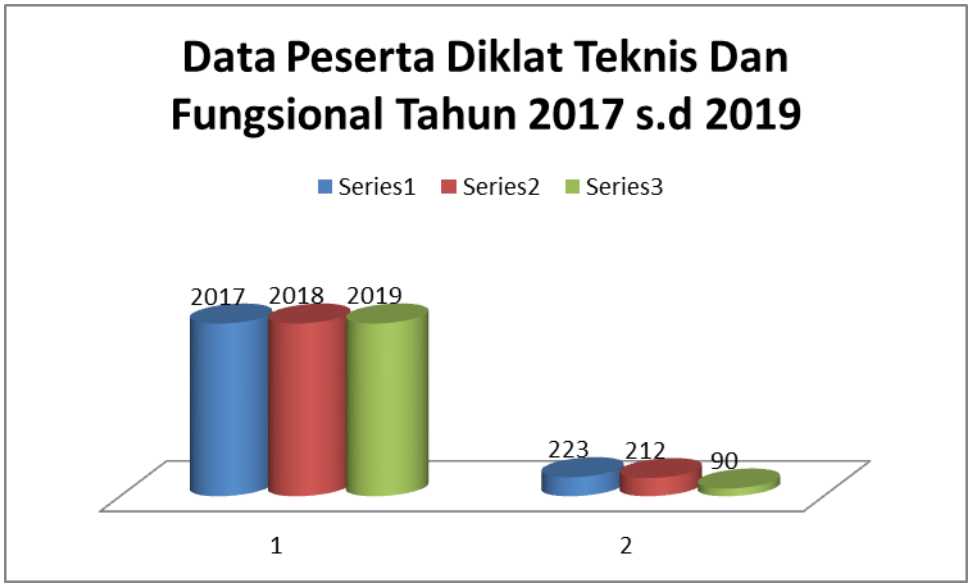
No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2018	2019		Capaian Kinerja	Nilai	RPJMD	
			Target	Realisasi			Target	Capaian sd 2019
1.	Persentase ASN yang telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	43,36%	75%	9,00%	12%	Tidak Tercapai	75%	9,00%

Tolak ukur capaian Kinerja untuk jumlah ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, target 75% apaian kinerjanya 6,75% realisasi dengan penilaian ***Tidak Tercapai***, formulasi Jumlah ASN yang telah mengikuti mengikuti pendidikan dan pelatihan dibagi Jumlah ASN dikali 100%. Jumlah ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Subang sebanyak 782 Orang berbanding dengan jumlah ASN di Kabupaten Subang sebanyak 11.580.

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang telah mebikuti Diklat}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\% = \frac{782}{11.580} \times 100\%$$

$$= 6{,}75\ \%$$

Tabel 3.1.
Grafik Persentase ASN yang telah Mengikuti Diklat
Tahun 2017 s/d 2019



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 untuk Diklat Pendidikan Teknis dan Fungsional yang ada adalah ketidak tersediaannya ruang / kelas diklat di Kabupaten Subang guna meminimalisir anggaran yang tersedia.

Tabel 3.2
Pendidikan dan Pelatihan Teknis

No	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Peserta	Tempat
I	Diklat Tahun 2017			
1.	Penyelenggaraan Diklat Kearsipan	13 s/d 17 Maret 2017	58 Orang	Hotel Puspa Sari Ciater Subang
2.	Penyelenggaraan Diklat Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)	15 s/d 19 Meii 2017	28 Orang	Grant Hotel Subang
3.	Penyelenggaraan Keuangan	31 Juli s/d 4 Agustus 2017	28 Orang	Grant Hotel Subang
4.	Penyelenggaran Diklat Barang dan Jasa	23 s/d 27 Oktober 2017	28 Orang	Grant Hotel Subang
5	Penyelenggaran Diklat Bela Negara/ Revolusi Mental	27 November s/d 1 Desember 2017	30 Orang	Astahanas Binong

Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018

O.	Uraian Kegiatan	WAKTU PELAKSANAAN	PESERTA	TEMPAT
1.	Capasity Building	02 s/d 4 Desember 2019	90 Orang Eselon II dan Eselon III	Gumilang Regency Hotel Jl Setiabudi No, 323-325 Bandung
2.	Pengiriman Diklat Barang dan Jasa	19 s/d 21 Juli 2019	2 Orang	Hotel Atlantic City Jl. Pasir Kaliki No. 126 Bandung

Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2019

NO	Uraian Kegiatan	WAKTU PELAKSANAAN	PESERTA	TEMPAT
1.	Workshop Pengembangan Kompetensi	28 s/d 31 Juli 2019	40 Orang	Gumilang Regency Bandung
2.	Penyelenggaraan Bintek Kolaborasi Leadership	4 s/d 8 November 2019	30 Orang Camat	Grant Hotel Subang
3.	Pengiriman Diklat Barjas		2 Orang	

4.	Pengiriman Diklat Manajemen Pengawasan di Lingkungan APIP	25 s.d 28 September 2017	1 orang	Pusdiklatwas BPKP Ciawi – Bogor

Tabel 3.3.

Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Tahun 2017

NO	Uraian Kegiatan	WAKTU PELAKSANAAN	PESERTA	TEMPAT
1.	Pengiriman Diklat Berjenjang Madya P2UPD	8 s.d 24 Mei 2017	2 orang	Wisma Hijau Jalan Raya Bogor KM 30 Mekarsari Cimanggis - Depok
2.	Pengiriman Diklat Berjenjang Muda P2UPD	23 Mei s.d 11 Juni 2017	4 orang	Wisma Hijau Jalan Raya Bogor KM 30 Mekarsari Cimanggis - Depok
3.	Pengiriman Diklat Audit Investigatif	6 s.d 11 Agustus 2017	2 orang	Pusdiklatwas BPKP Ciawi – Bogor
4.	Pengiriman Diklat Manajemen Pengawasan di Lingkungan APIP	25 s.d 28 September 2017	1 orang	Pusdiklatwas BPKP Ciawi – Bogor
5.	Pengiriman Diklat Penilaian Angka Kredit Jafung P2UPD	26 s.d 29 September 2017	3 orang	Hotel Fave Jl. Mayjen Sutoyo No. 76 Cililitan Jakarta

				Timur
6.	Pengiriman Diklat Pengangkatan Arsiparis Tingkat Ahli	24 September s.d 26 Oktober 2017	3 orang	Pusdiklat Kearsipan ANRI Jl. Ir. H. Djuanda No. 62 Bogor – Jawa Barat

Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Tahun 2018

NO.	Uraian Kegiatan	WAKTU PELAKSANAAN	PESERTA	TEMPAT
1.	Pengiriman Diklat Dasar Fungsional Penyuluh Pertama	14 Mei s.d 4 Juni 2018 (21 hari)	4 orang dari Dinas Pertanian	Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang Jl. Kayuambon Lembang-Jawa Barat
2.	Pengiriman Diklat Audit Intern Berbasis Resiko	9 s.d 13 Juli 2018 (5 hari)	2 orang dari Inspektorat Daerah	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Barat Jl. Raya Cibeureum No. 50 Bandung
3.	Pengiriman Diklat Reviu LKPD	23 s.d 27 Juli 2018 (5 hari)	1 orang dari Inspektorat Daerah	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Barat Jl. Raya

				Cibeureum No. 50 Bandung
4.	Pengiriman Diklat Reviu Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)	6 s.d 10 Agustus 2018 (5 hari)	1 (satu) orang dari Inspektorat Daerah	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Barat Jl. Raya Cibeureum No. 50 Bandung
5.	Pengiriman Diklat Audit Investigatif	3 s.d 7 September 2018 (5 hari)	2 (dua) orang dari Inspektorat Daerah	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Barat Jl. Raya Cibeureum No. 50 Bandung

NO	**Uraian Kegiatan**	**WAKTU PELAKSANAAN**	**PESERTA**	**TEMPAT**
6.	Pengiriman Diklat Pembentukan Auditor Ahli	8 s.d 30 Oktober (23 hari)	1 orang dari Inspektorat Daerah	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Barat Jl. Raya Cibeureum No. 50 Bandung
7.	Pengiriman Diklat Dasar Fungsional	8 s.d 29 November 2018	5 orang dari Dinas	Balai Besar Pelatihan Pertanian

	Penyuluh	(21 hari)	Pertanian	(BBPP) Lembang Jl. Kayuambon Lembang-Jawa Barat
8.	Pengiriman Diklat Manajemen Pengawasan	21 s.d 24 November 2018 (4 hari)	1 orang dari Inspektorat Daerah	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Barat Jl. Raya Cibeureum No. 50 Bandung
9.	Pengiriman Diklat Penjenjangan Auditor Muda	22 s.d 5 Desember 2018 (14 hari)	1 orang dari Inspektorat Daerah	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Barat Jl. Raya Cibeureum No. 50 Bandung

Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Tahun 2019

NO.	Uraian Kegiatan	WAKTU PELAKSANAAN	PESERTA	TEMPAT
1.	Pengiriman Diklat Uji Kompetensi Penyuluh	14 s.d 24 Maret 2019	18 (delapan belas) orang	TUK Fakultas Pertanian Universitas Majalengka Jl. K.H Abdul Halim No. 103 Majalengka
2.	Pengiriman Diklat Berjenjang Madya P2UPD	25 Februari s.d 9 Maret 2019	2 (dua) orang	BPSDM Kemendagri Jl. Kalibata – Jakarta Selatan

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

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2018	2019		Capaian Kinerja	Nilai	RPJMD	
			Target	Realisasi			Target	Capaian sd 2019
1.	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	69,48%	100%	67,53%	67,53%	Tidak Tercapai	100%	67,53%

Pengukuran capaian indikator kinerja Persentase pejabat ASN struktural yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural Tahun 2019, yaitu "Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural di bagi jumlah jabatan struktural x 100%

Adapun pelaksanaan kegiatan pada tahun 2019 yang menunjang tercapainya indikator kinerja Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural yaitu pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNSD hanya sebanyak 4 Orang PIM III, sedangkan untuk pendidikan dan pelatihan Eselon II dan IV tidak diselenggarakan, dikarenakan adanya keterbatasan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk dapat mengukur capaian kinerja dapat di hitung berdasarkan tebel berikut ini :

Tabel 3.4.

Pendidikan dan Pelatihan Struktural

No	Eselon	Jumlah Formasi	Jabatan Terisi	Sudah Diklat	Belum Diklat	Ket
1.	Eselon II	35	25	18	7	Menjelang Pensiun 2 Orang
2.	Eselon III	222	216	162	54	Menjelang Pensiun 41 Orang
3.	Eselon IV	968	933	695	238	Menjelang Pensiun 127 Orang
Jumlah		1.225	1.174	875	299	

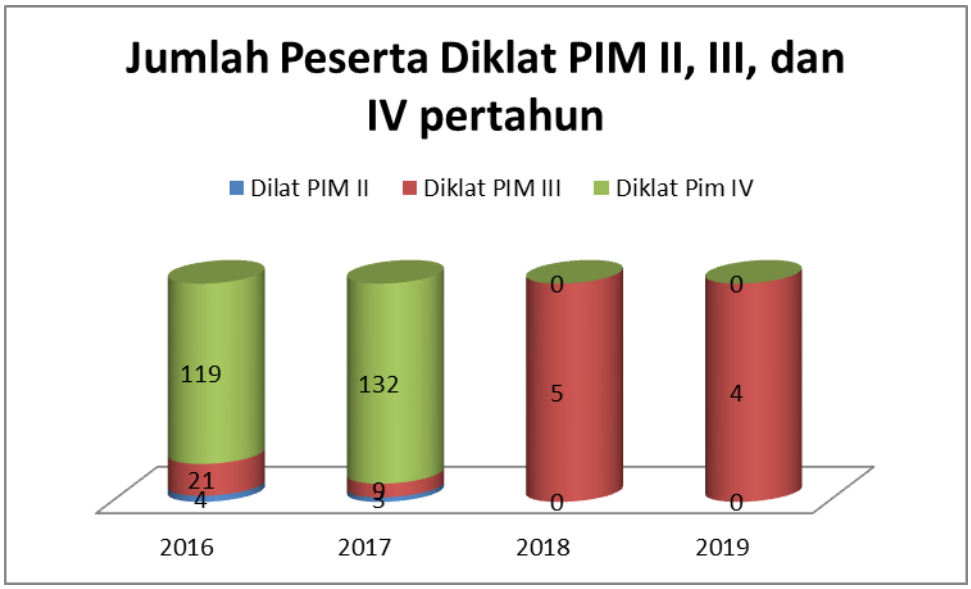
Sumber : Bid Pengembangan SDM BKPSDM Kab. Subang, Tahun 2019

$$\frac{\text{Jumlah Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural}}{\text{Jumlah pejabat struktural}} \text{ X } 100\% = \frac{875}{1.174} \times 100\%$$

$$= 74{,}6\%$$

pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural **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 2018 capaian indikator kinerja nya mengalami kenaikan disebabkan karena adanya ASN yang pensiun sehingga jumlah pejabat yang terisi berkurang dari tahun sebelum.

Grafik Peseta Diklat PIM II, III dan IV



3.3. Akuntabilitas Keuangan

Laporan keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang merupakan sistem pelaporan yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan tentang pengelolaan keuangan daerah yakni Undang-undang Nomor 3 Tahun 2004 tentang Pertimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

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 penganggarannya 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 2019 didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagimana 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. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. 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;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
6. 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

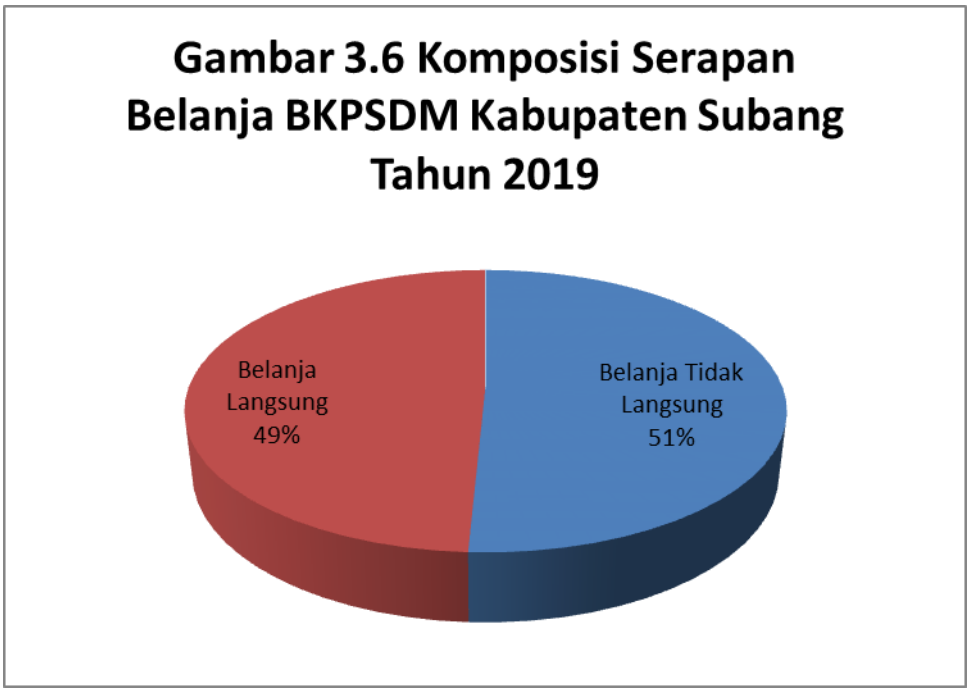
Target dan realisasi belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang setelah perubahan anggaran tahun 2019 dapat dilihat pada table berikut :

Table 3.5.
Realisasi Pencapaian Target Kinerja Keuangan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Subang Tahun 2019

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	Sisa anggaran	Serapan
1	Belanja tidak langsung	20.918.800.140,60	19.884.958.240,-	1.033.841.900,60	95%
2	Belanja langsung	7.518.572.000,-	6.926.820.368,-	591.751.632,-	92,13 %
JUMLAH		**28.437.372.140,60**	**26.188.778.608,-**	**1.625.593.532,60**	**92.10 %**

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

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka perbandingan belanja langsung dan belanja tidak langsung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019 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 2019 jumlah sebesar Rp. 28.437.372.140,60,- dan terrealisasi sebesar Rp. 26.188.778.608,- atau 92,10%.

Adapun rincian anggaran program dan kegiatan untuk mencapai target sasaran misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7 Akuntabilitas Anggaran Tiap Sasaran

No	Sasaran	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Serapan (%)
1.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan	2.494.734.000,-	2.329.557.368,-	93,38
1.	Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian	2.036.779.000,-	1.656.052.000,-	81,31
2.	Meningkatya kualitas SDM ASN	2.987.059.000,-	2.941.211.000,-	98,47
JUMLAH		**7.518.572.000,-**	**6.926.820.368,-**	**92,13**

BAB IV
P E N U T U P

1.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019 merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2019. Dalam pencapaian Misi dan Tujuan Instansi Pemerintah, serta dalam rangka mewujudkan good governance. Laporan Kinerja ini memuat pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja atas pelaksanaan kegiatan dan program yang dijalankan dalam tahun 2019 yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan serta efektifitas dan efisiensi program dan kebijakan yang ditetapkan.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam pencapaian visi dan misi sebagaimana telah diamanatkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 04 Tahun 2019 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Subang Tahun 2018 - 2023, Dokumen Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019 ini menyajikan pertanggung jawaban kinerja yang secara umum terbagi atas 3 (tiga) sasaran yang terdiri atas 10 (seoukuh) indikator. Mengacu pada Perjanjian Kinerja Tahun 2019, dari 3 (tiga) sasaran tersebut sebagian besar telah mencapai target yang ditetapkan.

Berdasarkan realisasi pencapaian sasaran yang telah diuraikan pada Bab III maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegewaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 dengan 3 (tiga) sasaran dan 10 (sepuluh)

indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pemerintah Kabupaten Subang Tahun 2019 sebagai berikut 7 (tujuh Indikator Kinerja Tercapai dan 3 (tiga) Indikator Tidak Tercapai.

1.2 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 Perencanan Anggaran PD);
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.

Harapan kami agar dari hasil pengukuran kinerja yang tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dapat memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.

Subang, Februari 2019

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

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

KATA PENGANTAR

Fuji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga kami dapat melaksanakan kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD Tahun 2019 dan sekaligus dapat menyelesaikan laporan pelaksanaan kegiatan yaitu Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan dokumen ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sserta memperhatikan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor .53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 menyajikan penjelasan tentang deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana serta keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah diperlukan pola pengukuran kinerja yng dimulai dari perencanaan strategi dan terakhir pada pengukuran atas kegiatan, program dan kebijakan yng dilakukan dalam rangka pencapaiantujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019 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 Mausia Kabupaten Subang.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019

disusun dalam kerangka akuntabilitas instansi Pemerintah dan juga sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja dan alat pendorong terwujudnya Good Governance dan dalam perspektif yang lebih luas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini juga berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik serta bagian dari Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.

Semoga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dapat 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 2019 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 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG

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

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan 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

Akuntabilitasi kinerja yang dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang menggambarkan suatu hasil yang dicapai dengan membandingkan antara target dengan realisasi capaian kinerja, capaian kinerja ini disajikan dalam suatu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai sarana evaluasi dan monitoring serta pelaksanaan kegiatan untuk melalukan perbaikan serta peningkatan kinerja ke depan.

Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 – 2023 menetapkan tujuan dan sasaran organisasi untuk berperan aktif dalam mewujudkan Visi Kabupaten Subang " Kabupaten Subang yang Bersih, Maju, Sejahtera dan Berkarakter" melalui Misi ke satu yaitu

Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Terbuka serta Pelayan Masyarakat.

Adapun Sasaran Srategis yang ditetapkan dalam Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusai Kabupaten Subang yaitu :

1. Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelaksanan BKPSDM;
2. Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepagawaian;
3. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM Aparatur Sipil Negara (ASN).

Katagori keberhasilan capaian indikator kinerja dibagi dalam skala ordinat yaitu capai < 100 % katagori **Tidak Tercapai dan** ≥ 100 % katagori **Tercapai.**

Dengan mebdasarkan pada seluruh dokumen perencanaan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang menetapkan 10 (sepuluh) Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu :

1. Nilai Evaluasi AKIP;
2. Indeks Kepuasan Masyarakat;
3. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja;
4. Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e-buzzeting)
5. Persentase ASN yang melanggar Disiplin;
6. Persentase Pejabat struktural yang memenuhi persyaratan jabatan;
7. Persentase ASN yang datanya akurat;
8. Persentase SK kenaikan pangkat tepat waktu;
9. Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
10. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural.

Realisasi kinerja IKU dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan, dengan demikian dapat disimpulkan sasaran strategis pada Tahun 2019 dapat diwujudkan.

selanjutnya diukur dengan mengaplikasikan 3 (tiga) sasaran strategis dan 10 (sepuluh) indikator kinerja. Dari jumlah tersebut, diperoleh capaian kinerja dan penilaian sebagai berikut 7 (tujuh) indikator kinerja dengan penilaian ***Tercapai*** dan 3 (tiga) indikator kinerja dengan penilaian ***Tidak Tercapai***

Sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dilaksanakan dengan sangat baik sasaran strategis I mencapai capaian kinerja B dan sasaran strategis II mencapai capaian kinerja 70% dan sasaran strategi III mencapai capaian kinerja 30%. Secara keseluruhan rata-rata tingkat pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang sebesar 91,66%

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
BAB I PENDAHULUAN
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..... 11
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA
2.1 Perencanaan Kinerja..... 14
2.2 Perjanjian Kinerja..... 23
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA
3.1 Capaian Kinerja Organisasi..... 25
3.2 Akuntabilitas Keuangan..... 57
BAB IV PENUTUP
4.1 Kesimpulan 62
4.2 Langkah yang akan ditempuh 63

LAMPIRAN
1. Aspek-aspek Evaluasi pada Capaian Kinerja
2. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2019
3. Rencana Aksi Pencapaian Kinerja
4. SK Indikator Kinerja Utama
5. SK Tim Penyusun LAKIP
6. Standar Oprasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data

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 2019 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 di tetapkan.

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 Mausia Kabupaten Subang.

Pada kesempatan ini, kami sampaikan ucapkan 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

Laporan 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 sasarannya secara konsisten, terus menerus dan berkesinambungan.

Akuntabilitas kinerja yang dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggambarkan suatu hasil yang dicapai dengan membandingkan antara terget (hasil) yang ingin dicapai dalam suatu periode dengan realisasi capaian kinerja, capaian kinerja ini disajikan dalam suatu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP)sebagai sarana evaluasi dan monitoring setiap pelaksanaan kegiatan untuk melakukan perbaikan serta peningkatan kinerja ke depan.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2019-2023 menetapkan tujuan dan sasaran organisasi untuk berperan aktif dalam mewujukan Visi Kabupaten Subang " Kabupaten Subang yang Bersih, Maju, Sajahtera dan Berkarakter" melalui Misi ke 1 (satu) yaitu " Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme, Terbuka serta Pelayan Masyarakat

Adapun sasaran starategis yang ditetapkan dalam Rencana Strategisaparatur 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
BAB I PENDAHULUAN
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
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA
2.1 Perencanaan Kinerja..... 12
2.2 Perjanjian Kinerja..... 22
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA
3.1 Capaian Kinerja Organisasi..... 24
3.2 Akuntabilitas Keuangan..... 54
BAB IV PENUTUP
4.1 Kesimpulan 58
4.2 Langkah yang akan ditempuh 58

LAMPIRAN
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 Oprasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data