

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kami panjatkan ke Kehadirat Illahi Robi, karena berkat Rahmat dan Karunia Nya, Penyusunan Rencana Kerja Perubahan (Rancangan Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2018 dapat terselesaikan.

Rencana Kerja Perubahan Tahun 2019 mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Pengembangan Sumber Daya Manuasia 2018 - 2023, disusun secara sistematis dan berkelanjutan, dengan mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki, dan memanfaatkan sebanyak banyaknya pengetahuan dan feedback dari evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun-tahun sebelumnya.

Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 berisi tentang Rancangan Awal Rencana Kerja PD Tahun 2019, Evaluasi dan Capaian Kinerja Perangkat Daerah, Rencana Kerja dan Pendanaan.

Kami berharap bahwa Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, sebagai pedoman pelaksanaan program kegiatan kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, guna tercapainya Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang yang telah ditetapkan.

Subang, November 2019

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Subang

Hj. NINA HERLINA, S.Sos.,M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19591103 198401 2 001

DAFTAR ISI

	Hal.
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1.1
1.2. Dasar Hukum Penyusunan	1.5
1.3. Maksud dan Tujuan	1.8
1.4. Sistematika Penyusunan	1.9
BAB II : EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH TAHUN 2017	2.11
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra	2.11
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.25
2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.30
2.4 Review Terhadap RKPD	2.34
2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	2.37
BAB III : TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	3.39
3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional dan Provinsi	3.39
3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.40
BAB IV : RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	4.42
BAB V : PENUTUP	5.1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja Perubahan perangkat Daerah (PD) merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Undang-undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah telah mewajibkan setiap Perangkat Daerah untuk menyusun Rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah sebagai pedoman kerja selama periode 1 (satu) tahun dan berfungsi untuk menterjemahkan perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah kedalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional. Sebagai sebuah dokumen resmi Perangkat Daerah, Rencana Kerja Perangkat Daerah (PD) mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan Perangkat Daerah dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) daerah dan Rencana Renja Perangkat Daerah (PD) yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah. Rencana Kerja Perangkat Daerah (PD) disusun oleh masing - masing Perangkat Daerah secara terpadu, partisipatif dan demokratis. Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah (PD) digunakan sebagai

penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Perangkat Daerah untuk penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten/kota dan juga dapat dipergunakan sebagai dasar pengusulan program/kegiatan yang akan dibiayai APBD Provinsi dan APBN. Dokumen Rencana Kerja Perangkat Daerah pada dasarnya merupakan suatu proses pemikiran strategis untuk menyikapi isu-isu yang berkembang dan mengimplementasikannya dalam program dan kegiatan Perangkat Daerah. Kualitas dokumen Rencana Kerja sangat ditentukan oleh kualitas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah sangat ditentukan oleh kemampuan Perangkat Daerah dalam menyusun, mengorganisasikan, mengimplementasikan, mengendalikan dan mengevaluasi capaian program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah. Berdasarkan Permendagri No. 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, proses Penyusunan Rancangan Renja Perangkat Daerah terdiri dari tiga tahapan utama yaitu tahap persiapan penyusunan, tahap penyusunan rancangan, dan tahap penetapan renja Perangkat Daerah.

Tahapan sesuai amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 72 Tahun 2005 tentang Tata Cara Perencanaan Pembangunan Tahunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Subang, telah mengisyaratkan bagi setiap Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Kerja PD sebagai bentuk perencanaan tahunan atau rencana kerja tahunan (RKT), yang disusun dengan berpedoman kepada RPJMD, Renstra (Rencana Strategis) PD dan mengacu kepada RKPD (Rencana Kerja Pembangunan Daerah) serta Kebijakan Umum Anggaran (KUA) maupun Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Rencana Kerja merupakan acuan dan pedoman bagi Perangkat Daerah, dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pelaksanaan pembangunan maupun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, untuk periode waktu selama satu tahunan, yang merupakan bagian dari Rencana Strategis PD yang merupakan perencanaan untuk periode waktunya selama lima tahunan. Di dalam Renja harus sudah memuat secara terperinci terhadap rencana program dan kegiatan PD untuk selama satu tahun anggaran. Renja juga sudah secara jelas membuat perhitungan kebutuhan anggaran dan asumsi penjadwalan pelaksanaannya dari setiap rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh PD. Dengan demikian apabila Rencana Kerja PD dapat disusun dan dibuat dengan baik dan benar serta konsisten dari sinergi dengan berbagai dokumen perencanaan yang lebih luas, maka jaminan terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintahan Daerah maupun PD akan benar dapat diwujudkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Pemberlakuan Undang-undang Nomor 22

Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, memiliki arti bahwa Penyelenggaraan Pemerintahan mengalami perubahan, dari bersifat regulator menjadi fasilitator. Hal ini sangatlah logis mengingat dinamika masyarakat dewasa ini yang semakin luas dan kompleks menuntut pelayanan yang optimal dari setiap aparatur pemerintahan.

Optimalisasi pelayanan kepada publik selain memerlukan aparatur pemerintah yang profesional, tanggap, cekatan, dan trengginas, bekerja secara bersih, transparan, produktif, berdaya saing tinggi, bertanggung jawab, efektif dan efisien dalam menyelenggarakan pemerintahan yang amanah good governance dan clean government. Juga diperlukan Sistem Perencanaan Pembangunan yang transparan dan akuntable.

Untuk mewujudkan pencapaian tujuan dimaksud, diperlukan pengembangan dan penerapan manajemen pemerintahan yang tepat, jelas dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 74 Tahun 2016 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, dan dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi.

I.2. Dasar Hukum Penyusunan

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
3. Undang-undang nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 3851);

4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4871);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah

- Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negera Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
8. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Barat Tahun 2014-2018;
 9. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Subang tahun 2005-2025;
 10. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Subang Tahun 2014-2018,
 11. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2016 Nomor 7);
 13. Peraturan Bupati Subang Nomor 33 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Badan Kabupaten Subang;
 14. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
 15. Peraturan Bupati Subang Nomor 74 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang;

I.3. Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Subang Tahun 2019 disusun dengan maksud dan tujuan sebagai berikut :

Maksud :

Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang memberikan informasi tentang rencana program kegiatan perangkat daerah satu tahun ke depan.

Tujuan :

Menghasilkan acuan bagi arah kebijakan dan pelaksanaan kegiatan tahun berjalan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang berdasarkan dari Renstra (Rencana Strategik) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Analisis kebutuhan merupakan langkah yang sangat menentukan dalam menyusun program sesuai dengan tingkat kebutuhan dan kondisi aparatur maupun unit kerja yang bersangkutan. Melalui analisis kebutuhan ini dapat diketahui masalah yang dihadapi, prioritas masalah yang segera memerlukan pemecahan, alternatif pemecahan masalah dan seleksi alternatif yang paling memungkinkan untuk pemecahan masalah. Melalui tahapan ini pula dapat ditetapkan jenis yang dibutuhkan, sesuai dengan tuntutan kompetensi dan bidang tugas unit kerja atau organisasi yang bersangkutan.

I.4. Sistematika Penyusunan

Rencana Kerja Perubahan Tahun 2019 disusun dengan Sistematika :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2017

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja BKPSDM Tahun 2017 dan Capaian Renstra BKPSDM
- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan BKPSDM
- 2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi BKPSDM
- 2.4. Penelaahan Perubahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

BAB III: TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

- 3.1. Telaahan Terhadap Perubahan Kebijakan Nasional dan Provinsi
- 3.2. Tujuan dan Sasaran Renja BKPSDM
- 3.3. Program dan Kegiatan

**BAB IV: RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG.**

BAB V : PENUTUP

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2017

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra

Evaluasi pelaksanaan Renja tahun lalu ditujukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan OPD dalam melaksanakan program dan kegiatan, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan Renstra OPD, serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang pada Tahun 2017 melaksanakan 9 (sembilan) Program. Dari 9 (sembilan) program tersebut memenuhi target. Program-program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2017 mengacu kepada tugas pokok dan fungsi, sesuai dengan Perbub Nomor 74 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017 meliputi :

1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dioperasionalkan ke dalam 14 (empat belas) kegiatan.
2. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dioperasionalkan ke dalam 7 (tujuh) kegiatan.
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dioperasionalkan ke dalam 1 (satu) Kegiatan.

4. Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS dioperasikan ke dalam 1 (satu) Kegiatan.

Selain program tersebut di atas, pelaksanaan kinerja juga di tunjang oleh program pendukung kesekretariatan yaitu :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dioperasikan ke dalam 11 (sebelas) kegiatan.
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dioperasikan ke dalam 10 (sepuluh) kegiatan.
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur, dioperasikan ke dalam 1 (satu) kegiatan.
4. Program Peningkatan pengembangan Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan, dioperasikan ke dalam 5 (lima) kegiatan.
5. Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen/Arsip Daerah dioperasikan ke dalam 1 (satu) kegiatan.

Pada tahun Anggaran 2017, Urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapat dukungan anggaran sebesar Rp. 19.337.497.238,- dengan realisasi mencapai 95,53 % yaitu sebesar Rp. 18.224.442.996,- anggaran tersebut diperuntukan untuk membiayai :

1. **Belanja tidak langsung** sebesar Rp. 8.337.497.238 dengan realisasi 92,3% atau sebesar Rp. 7.681.363.964,-
2. **Belanja langsung** sebesar Rp. 11.000.000.000,- dengan realisasi mencapai 98,93% atau sebesar Rp. 10.543.079.932,-

Secara umum seluruh rencana program dan kegiatan Tahun 2017 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah dapat direalisasikan sesuai

dengan target yang telah ditetapkan. Secara lebih rinci seluruh hasil pelaksanaan dan capaian dari rencana kerja Tahun 2017 dapat dijabarkan sebagai berikut :

A. Evaluasi Kinerja Sasaran Tahun 2017

1. Terlaksananya Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik.

Indikator yang dinilai adalah terpenuhinya Kebutuhan Jasa Telepon, Listrik dan Internet untuk menunjang kelancaraan, perencanaan tugas-tugas kedinasan. Target yang ingin dicapai 2 rekening telepon, 3 rekening listrik dan 2 rekening internet, Data Center dan Pemasangan Instalasi Jaringan Komputer, Telepon (PABX) dan Air target terealisasi, sehingga pencapaian 100%.

2. Terlaksananya Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional.

Indikator yang dinilai adalah Terpeliharanya Perizinan seluruh Kendaraan Dinas BKPSDM. Target yang ingin dicapai 21 unit roda 2 dan 6 unit roda 4, target tercapai 21 unit roda 2 dan 6 unit roda 4 sehingga pencapaian 100%.

3. Terlaksananya Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor.

Indikator yang dinilai adalah Tercapainya Kebersihan Kantor. Target yang ingin dicapai 8 orang petugas kebersihan selama 1 tahun, target tercapai 8 orang petugas kebersihan selama 1 tahun sehingga pencapaian 100%

4. Terlaksananya Penyediaan Alat Tulis Kantor.
Indikator yang dinilai adalah terpenuhinya kebutuhan alat tulis kantor. Target yang ingin dicapai 19 item, target tercapai 19 item sehingga pencapaian 100%.
5. Terlaksananya Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan. Indikator yang dinilai adalah terpenuhinya Penyediaan Barang cetakan dan penggandaan. Target yang ingin dicapai 1 paket terdiri dari 18 item cetakan, target terealisasi sehingga pencapaian 100%.
6. Terlaksananya Penyediaan Komponen Instalansi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor.
Indikator sasaran yang dinilai yaitu Terpenuhinya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor. Target yang ingin dicapai 1 paket terdiri dari 6 item, target tercapai sebanyak 6 item sehingga pencapaian 100%.
7. Terlaksananya penyediaan peralatan rumah tangga. Indikator sasaran yang dinilai yaitu terpenuhinya Peralatan Rumah Tangga. Target yang ingin 1 Paket terdiri dari 24 item peralatan kebersihan dan bahan pembersih, 2 item bahan bakar minyak dan 9 buah dispenser, target tercapai sebanyak 24 Item peralatan kebersihan dan bahan pembersih, 2 item bahan bakar minyak dan 9 buah dispenser sehingga pencapaian 100%.
8. Terlaksananya Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan. Indikator yang dinilai

- adalah Tersedianya Bahan Bacaan dan Surat Kabar. Target yang ingin dicapai 480 exp, target tercapai 480 exp surat kabar sehingga pencapaian 100%.
9. Terlaksananya Penyediaan Makanan dan Minuman. Indikator yang dinilai adalah terpenuhinya kebutuhan makan minum Tamu dan Rapat. Target yang ingin dicapai 278 dus makan, 348 dus snack rapat, 178 dus makan, 248 dus snack tamu, target terealisasi 100%.
 10. Terlaksananya Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah. Indikator yang dinilai adalah Terfasilitasinya Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah. Target yang ingin dicapai 1 Tahun, target tercapai 1 Tahun sehingga pencapaian 100%.
 11. Terlaksananya Asuransi Kendaraan Dinas/Operasional Indikator yang dinilai adalah Terjaminnya barang kendaraan dinas/operasional daerah dari gangguan pencurian/kehilangan dan kecelakaan. Target yang ingin dicapai 6 unit roda 4 dan 25 Unit roda 2, sehingga pencapaian 100%.
 12. Terlaksananya Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional Indikator yang dinilai adalah Tersedianya kendaraan dinas/operasional kantor yang representatif. Target unit kendaraan dinas roda 4, sehingga pencapaian 100%.
 13. Terlaksananya Perlengkapan Gedung Kantor Indikator yang dinilai adalah Tersedianya perlengkapan gedung kantor. Target yang ingin dicapai AC 10 Unit, Infocus 1

Unit, TV 1 Unit dan Lemari Arsip, sehingga pencapaian 100%.

14. Terlaksananya Pengadaan Peralatan Gedung Kantor. Indikator yang dinilai adalah Terpenuhinya Kebutuhan Pengadaan Peralatan Gedung Kantor. Target tercapai 4 unit komputer/PC, 3 Unit Laptop/note book, 1 unit printer berwarna 2 unit printer HP laserjet, sehingga pencapaian 100%.
15. Terlaksananya Pengadaan Mebeleur. Indikator yang dinilai adalah Tersedianya mebeleur kantor BKPSDM yang lengkap. Target yang ingin dicapai 1 paket terdiri dari meja dan kursi rapat, 7 buah kursi kerja dan 4 buah kursi tunggu, sehingga pencapaian 100%.
16. Terlaksananya pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor. Indikator sasaran yang dinilai yaitu Tersedianya Sarana untuk Peningkatan Kinerja dan Pelayanan. Target yang ingin dicapai adalah Perbaikan Lantai Keramik, perbaikan sekat dinding ruangan, perbaikan cor beton ruangan mutasi dan papa nama BKPSDM (Ruang Lobi), sehingga pencapaian 100%.
17. Terlaksananya pemeliharaan Rutin/Berkala kendaraan dinas/operasional kantor. Indikator sasaran yang dinilai yaitu Terpenuhinya seluruh kendaraan dinas BKPSDM. Target yang ingin dicapai adalah Pengecetan gedung terpeliharanya kondisi 21 unit roda 2 dan 6 unit roda 4 Target tercapai 20 unit roda 2 dan 6 unit roda 4, sehingga pencapaian 100%.

18. Terlaksananya pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor. Indikator yang dinilai adalah Terawatnya Peralatan Gedung Kantor. Target yang ingin dicapai 5 unit mesin tik, 10 unit service printer 2 kali, 21 unit service AC, target tercapai , sehingga pencapaian 100%.
19. Terlaksananya Rehabilitasi Gedung Kantor Indikator yang dinilai adalah Tersedianya gedung kantor BKPSDM. Target yang ingin dicapai 1 paket ruangan pelayanan administrasi kepegawaian, 1 paket rehab ruangan bidang diklat dan 1 paket rehab ruangan kelas/aula, sehingga pencapaian 100%.
20. Terlaksananya penataan Taman halaman kantor/rumah dinas jabatan. Indikator yang dinilai adalah Tersedianya Taman Halaman Kantor/Rumah Dinas Pejabat. Target yang ingin dicapai 1 paket pengecatan pagar, pembuatan nama instansi BKPSDM dan 1 paket pengadaan lampu taman/jalan sehingga pencapaian 100%.
21. Terlaksananya pemeliharaan rutin/berkala instalasi listrik Indikator yang dinilai adalah Terpeliharanya Instalasi Terpenuhinya pemeliharaan rutin/berkala instalasi listrik. Target yang ingin dicapai 1 paket terealisasi 1 paket sehingga pencapaian 100%.
22. Terlaksananya pengadaan Pakaian Dinas beserta perlengkapannya. Indikator yang dinilai adalah

Tersedianya Pakaian Dinas BKPSDM yang lengkap. Target yang ingin dicapai 75 stel pakaian olah raga dan 75 pakai batik sehingga pencapaian 100%.

23. Terlaksananya Pemulangan Pegawai yang Pensiun melalui Penyelesaian SK Pensiun, Taspen dan Pemberian Bantuan bagi PNS yang Purna Bhakti dan Meninggal dunia dalam tugas. Indikator yang dinilai adalah terselesaikannya SK Pensiun dan Taspen dan Terwujudnya pemberian uang kadeudeuh dan uang duka bagi pensiunan/ahli waris. Target yang ingin dicapai 400 orang BUP, 70 Orang APS dan 40 orang MDA untuk penyelesaian SK Pensiun dan Taspen, sehingga pencapaian 100%.
24. Tersusunnya laporan kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD. Indikator sasaran yang dinilai yaitu Meningkatnya Akuntabilitas Perencanaan dan Evaluasi Pelaporan. Target yang ingin dicapai adalah LAKIP 20 dan Laporan 5 buku. Realisasi 100%. Sehingga pencapaian 100 %.
25. Terlaksananya Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran SKPD. Indikator yang dinilai adalah Terwujudnya laporan Keuangan yang Akurat dan Tepat Waktu. Target yang ingin dicapai adalah 10 buku laporan keuangan, target tercapai 10 buku laporan keuangan dengan demikian pencapaian sasaran 100%. Terlaksananya penyusunan laporan keuangan akhir tahun. Indikator sasaran yang dinilai yaitu terwujudnya Laporan Keuangan yang Akurat dan Tepat

- Waktu. Target yang ingin dicapai 10 buku Laporan Keuangan, Target tercapai 10 buku, sehingga pencapaian 100%.
26. Terlaksananya Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun. Indikator yang dinilai adalah Terwujudnya laporan Keuangan yang Akurat dan Tepat Waktu. Target yang ingin dicapai adalah 10 buku laporan keuangan, target tercapai 10 buku laporan keuangan dengan demikian pencapaian sasaran 100%. Terlaksananya penyusunan laporan keuangan akhir tahun. Indikator sasaran yang dinilai yaitu terwujudnya Laporan Keuangan yang Akurat dan Tepat Waktu. Target yang ingin dicapai 10 buku Laporan Keuangan, Target tercapai 10 buku, sehingga pencapaian 100%.
27. Terwujudnya Penyusunan Rencana Kerja, RKA dan DPA SKPD. Indikator sasaran yang dinilai yaitu meningkatnya akuntabilitas perencanaan dan Pengembangan kegiatan, Target tercapai RENJA, RKA, RKPA, DPPA dan Laporan Kegiatan, sehingga pencapaian 100%.
28. Terlaksananya penyusunan laporan barang milik daerah. Indikator sasaran yang dinilai adalah terwujudnya laporan Keuangan yang Akurat dan Tepat Waktu. Target yang ingin dicapai 10 buku Laporan Aset, tercapai 10 buku dengan demikian pencapaian sasaran 100 %.

29. Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan.
Indikator yang dinilai adalah Meningkatnya Pemahaman Pegawai terhadap aturan kepegawaian. Target yang ingin dicapai 2 kali sosialisasi, sehingga pencapaian 100%.
30. Terlaksananya Pendataan dan Penataan Dokumen/Arsip Daerah. Indikator sasaran yang dinilai yaitu Tertatanya Arsip BKPSDM Kabupaten Subang. Targetnya yang ingin dicapai 1 Paket, Target tercapai 1 Paket, sehingga pencapaian 100%.
31. Terselenggaranya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah. Indikator sasaran yang dinilai adalah Terdidiknya dan Terlatihnya CPNS Gol. II dan III, Target yang ingin dicapai 108 Orang CPNS Bidan PTT dan 21 Orang Penyuluh Pertanian dengan demikian pencapaian sasaran 100 %.
32. Terselenggaranya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah Indikator sasaran yang dinilai adalah Terdidiknya dan Terlatihnya Pejabat Esselon II, III. Target yang ingin dicapai yaitu 3 orang pejabat Esselon II, 10 orang pejabat Esselon III, Target tercapai, dengan demikian pencapaian sasaran 100 %.
33. Terselenggaranya kegiatan Fasilitas/Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah Indikator sasaran yang dinilai adalah Terselenggaranya/Terfasilitasinya Pendidikan dan

Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV. Target yang ingin dicapai yaitu 132 orang, Target tercapai, dengan demikian pencapaian sasaran 100%.

34. Terselenggaranya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi PNS Daerah Indikator sasaran yang dinilai adalah Terdidiknya dan Terlatihnya Aparatur Pemkab Subang. Target yang ingin dicapai yaitu 30 orang, Target tercapai, dengan demikian pencapaian sasaran 100 %.
35. Terselenggaranya kegiatan Fasilitas/ Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi PNS Daerah Indikator sasaran yang dinilai adalah Terselenggaranya/ Terfasilitasinya Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV. Target yang ingin dicapai yaitu 132 orang, Target tercapai, dengan demikian pencapaian sasaran 100%.
36. Terselenggaranya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah Indikator sasaran yang dinilai adalah Terkirimnya Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah. Target yang ingin dicapai yaitu 15 orang, Target tercapai, dengan demikian pencapaian sasaran 100%.
37. Terselenggaranya kegiatan Fasilitas/ Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah Indikator sasaran yang dinilai adalah Terselenggaranya/ Terfasilitasinya Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah. Target yang

- ingin dicapai yaitu 51 orang, Target tercapai, dengan demikian pencapaian sasaran 100%.
38. Terlaksananya Seleksi Penerimaan Calon PNS. Indikator sasaran yang dinilai adalah Terseleksinya CPNSD dari Pegawai Tidak Tetap (Bidan PTT Pusat) dan tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian. Target yang ingin dicapai yaitu 108 orang Bidan PTT dan 21 Orang THL-TB Penyuluh Pertanian.
39. Terlaksananya penempatan pegawai. Indikator sasaran yang dinilai yaitu Terpenuhinya Pelaksanaan Penempatan PNS. Target yang ingin dicapai adalah 700. Target tercapai Sehingga pencapaian 100%.
40. Tersusunnya Pembangunan/Pengembangan Sistem informasi kepegawaian Daerah. Indikator yang dinilai yaitu tertatanya Data PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang (1 unit sistem informasi. Target yang ingin dicapai adalah tertatanya data PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang. Sehingga pencapaian 100 %.
41. Terlaksananya penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin. Indikator sasaran yang dinilai yaitu Persentase ASN yang melanggar disiplin. Target Proses Penyelesaian Kasus-kasus pelanggaran disiplin Pegawai negeri sipil terdiri dari 60 Orang kasus gugat cerai dan 10 orang dalam penanganan PP 53, untuk capaian kinerja persentase ASN yang melanggar disiplin ASN 0%. Sehingga pencapaian 100 %.

42. Terfasilitasinya Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Izajah. Indikator yang dinilai yaitu Meningkatkan Kemampuan SDM Peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat Bagi PNS. Target yang ingin dicapai 150 orang PNS. Target tercapai Ujian Dinas sebanyak 127 Orang dengan demikian pencapaian sasaran 85%
43. Terfasilitasinya Kenaikan Pangkat PNSD. Indikator sasaran yang dinilai yaitu Tertatanya Administrasi Kenaikan Pangkat PNSD. Target yang ingin dicapai 2.500 Orang, Target tercapai Kenaikan Pangkat TMT 01 April 2017 sebanyak 871 Orang dan 01 Oktober 2017 sebanyak 1415 Orang Total 2.286 Orang, Sehingga pencapaian 91,44%.
44. Terlaksananya Pengisian Pimpinan Tinggi Secara Terbuka (Open Bidding), Indikator Sasaran yang dinilai yaitu Terisinya Kekurangan Jabatan Pimpinan Tinggi. Target yang ingin di 6 JPT seleksi Tebuka dan 4 JPT Rotasi/Mutasi, Target tercapai, sehingga pencapaian 100%.
45. Terselenggaranya Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Absensi Terpadu (e-absensi). Indikator sasaran yang dinilai yaitu Terciptanya Sistem Informasi Absensi PNS Kabupaten Subang. Target yang ingin dicapai 1 Unit Sistem Absensi, sehingga pencapaian 100%.
46. Terlaksananya Pengelolaan WEB. Indikator sasaran yang dinilai yaitu Terciptanya Pengelolaan Informasi

- BKPSDM Kab. Subang melalui Media Website. Target yang ingin dicapai 1 Unit Sistem Informasi, sehingga pencapaian 100%
47. Terlaksananya kegiatan Fasilitas Kelembagaan Profesi ASN Indikator sasaran yang dinilai adalah Terfasilitasi Kelembagaan Profesi ASN. Target yang ingin dicapai yaitu 1 (satu) Lembaga ASN, Target tercapai, dengan demikian pencapaian sasaran 100%.
48. Terlaksananya kegiatan Proses Administrasi Penghargaan dan Kesejahteraan PNS. Indikator sasaran yang dinilai adalah Terwujudnya Proses Administrasi Penghargaan dan Kesejahteraan PNS yang tepat waktu. Target yang ingin dicapai yaitu Penghargaan PNS dan Cuti dan BAPERTARUB, Target tercapai, dengan demikian pencapaian sasaran 100%.
49. Terlaksananya kegiatan Pengembangan Karir (Promosi/Demosi dan Rotasi). Indikator sasaran yang dinilai adalah Terpenuhinya Jabatan Struktural Eselon II,III dan IV. Target yang ingin dicapai yaitu 8 kali Pelantikan, Target tercapai, dengan demikian pencapaian sasaran 100%.
50. Terlaksananya kegiatan Penyusunan Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisa Beban Kerja (ABK) PNS. Indikator sasaran yang dinilai adalah Terdatanya Informasi Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) di Kabupaten Subang. Target yang ingin dicapai yaitu 1 (satu) dokumen, Target tercapai, dengan demikian pencapaian sasaran 100%.

51. Terlaksananya kegiatan Verifikasi Kinerja dalam Pemberian TPP ASN. Indikator sasaran yang dinilai adalah Terlaksananya Verifikasi Kinerja dalam Pemberian TPP ASN. Target yang ingin dicapai yaitu 63 OPD, Target tercapai dengan demikian pencapaian sasaran 100%.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang telah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga teknis daerah di Kabupaten Subang untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik. Dalam melaksanakan program dan kegiatan yang bersifat administratif maupun bersifat teknis secara proposional telah berjalan dengan baik. Indikator keberhasilan terhadap pelaksanaan tugas ini adalah adanya komitmen kerja yang baik antara Kepala Badan beserta bawahannya dan penguasaan di bidang tugas masing-masing pegawai dengan baik.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program kegiatan Tahun 2016 dan Tahun 2017, maka dapat kami uraikan analisis kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tahun 2017 dimana pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur/memperkirakan keberhasilan pencapaian tujuan

dan sasaran strategis Tahun 2018. Adapun capaian Indikator Utama pada tahun 2017 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator Kinerja Utama yang belum mencapai target adalah :
 1. Persentase Pejabat Struktural yang diisi sesuai dengan kompetensi dengan target capaian kinerja 60% realisasi 57,25% sehingga capaian indikator kinerja 95,21% hal ini dikarenakan Adanya kegiatan penunjang yaitu Pengembangan Karir. Tercapainya kegiatan ngisian Japatan Tinggi secara Terbuka (Open Bidding). Untuk faktor pendukung lainnya didukung oleh sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, dukungan SDM yang memiliki kompetensi.
 2. Persentase ASN yang datanya Akurat dengan target capaian 85% kinerja realisasi 80%, sehingga capaian indikator kinerja 94,11 hal ini dikarena keakuratan data hanya dilihat berdasarkan jabatan, pangkat dan jumlah pegawai sedangkan berdasarkan pendidikan sepenuhnya belum akurat disebabkan karena kurang terupdatenya data dari masing-masing pegawai.
 3. Persentase SK Kenaikan Pangkat Tepat Waktu dengan target capaian kinerja 100% realisasi 91,44% sehingga capaian indikator kinerja 91,44 hal ini dikarenakan banyaknya data yang Berkas Tidak Lengkap (BTL), keterlambatan pengumpulan berkas.
 4. Persentase Pejabat Struktural yang telah memiliki Sertifikat Diklat PIM sesuai dengan jenjangnya dengan

target capaian kinerja 85% realisasi 68,91% sehingga capaian indikator kinerja 81.07% dikarenakan Adanya promosi jabatan eselon II,III dan IV serta adanya aturan peserta Diklat PIM yang mensyaratkan jika 5 Tahun menjelang pensiun tidak diberangkatkan, begitu juga dengan anggaran yang terbatas.

b. Indikator Kinerja Utama yang telah mencapai yaitu :

1. Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis, target capaian kinerja 172 Orang, realisasi 172 Orang sehingga capaian indikator kinerja 100%
2. Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional, target capaian kinerja 66 Orang, realisasi 66 Orang, sehingga capaian indikator kinerja 100%
3. Persentase ASN yang memenuhi Target Kinerja, target capaian kinerja 85%, realisasi 85%, sehingga capaian indikator 100%.
4. Persentase ASN yang melanggar Disiplin, target capaian kinerja 0%, realisasi 0%, sehingga capaian kinerja indikator 100%.

Tabel. 2.1.

**Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia**

No.	Indikator Kinerja	IKK	Target Renstra SKPD				Realisasi Capaian		Proyeksi	
			2016	2017	2018	2019	2018	2019	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Nilai Evaluasi AKIP		-	-	-	B	-	B	B	B
2	Indeks Kepuasan Masyarakat		-	-	-	B	-	B	B	B
3	Persentase ASN yang memenuhi Target Kinerja		-	-	80%	80%	100%	100%	100%	80%
4	Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e-buzzeting)		-	-	-	54%	-	100%	100%	95%
5	Persentase pelanggaran disiplin ASN		-	-	0%	1%	- 900%	100%	100%	1%
6	Persentase pejabat struktural yang memenuhi persyaratan jabatan		-	-	60%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Persentase ASN yang datanya akurat		-	-	96%	90%	90%	100%	100%	90%
8	Persentase SK Kenaikan pangkat tepat waktu		-	-	100%	100%	100%	96,11%	96,11%	95%

9	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan		-	-	221 Orang (Diklat Teknis dan 143 orang dan diklat fungsional 78 Orang)	75%	75%	6,75%	6,75%	5%
10	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural		-	-	100%	100%	100%	76%	76%	74%

3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang dan Peraturan Bupati Subang Nomor 74 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati ;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan kegiatan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- d. Pengelolaan administrasi umum, meliputi urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, urusan umum dan kepegawaian, urusan keuangan dan barang daerah.

Terkait dengan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi, tidak terlepas dari dokumen perencanaan daerah sebagaimana tertuang dalam Perubahan RPJMD. Dalam penyusunan dokumen perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, pencapaian visi misi Kabupaten Subang menjadi salah satu fokus dan tujuan utama yang harus dipenuhi. Sebagaimana tertuang dalam Perubahan RPJMD, salah satu misi yakni misi ke 1 merupakan misi yang sangat terkait dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu perangkat daerah pendukung dalam upaya pencapaiannya. Misi dimaksud adalah **“Mewujudkan Pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme, terbuka serta pelayanan masyarakat”**. Tujuan dari misi tersebut adalah **meningkatkan Kualitas Pelayanan Aparatur Pemerintah terhadap masyarakat**. Sasaran yang merupakan target atau hasil yang diharapkan dari tujuan tersebut yaitu **meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian, dan Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara**. Sasaran tersebut menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia.

Dalam pelaksanaan penyelenggaraan Tugas Pokok dan Fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam mengambil strategi dan arah kebijakan harus memperhatikan isu- isu penting di bidang kepegawaian, adapun isu-isu tersebut antara lain:

1. Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan, Monitoring dan Evaluasi serta Sosialisasi peraturan kepegawaian.
2. Pemanfaatan Manajemen Teknologi Informasi dalam pelayanan kepegawaian.

3. Kualitas manajemen organisasi dan efektifitas pemenuhan Administrasi perkantoran, Sarana dan Prasarana dan Peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran Organisasi.
4. Penempatan Aparatur sesuai kemampuan dan kompetensi Aparatur.
5. Budaya dan Disiplin Kerja yang tidak mendukung profesionalisme kerja.
6. Kurangnya kualitas pegawai tetapi lebih pada kuantitas.

Selain isu-isu penting di atas ada banyak hal yang mempengaruhi penyelenggaraan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat disebutkan sebagai berikut :

▮ Kendala-kendala :

1. Belum Optimalnya dalam melaksanakan pelayanan dalam bidang kepegawaian
2. Masih rendahnya kemampuan SDM ASN
3. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan ASN
4. Belum Optimalnya dalam penataan dan penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang ada.
5. Belum Optimalnya Fasilitasi Kesejahteraan ASN dan Data / Informasi serta pengembangan IT bidang Kepegawaian

▮ Peluang :

1. Perkembangan Teknologi Informasi Bidang Kepegawaian
2. Aparatur Daerah mengikuti perkembangan aturan-aturan kepegawaian
3. Aparatur banyak yang sudah mengetahui prosedur pelayanan kepegawaian.
4. Meningkatnya kedisiplinan pegawai.
5. Sumber Daya Aparatur yang berkompeten semakin meningkat
6. Komitmen Stake Holder untuk meningkatkan kesejahteraan ASN

▮ Kekuatan :

1. Mudahnya koordinasi dengan BKN, BKD Propinsi dan Badan Diklat
2. Loyalitas dan Dedikasi pegawai tinggi
3. Pengelolaan Administrasi Kepegawaian sudah bagus
4. Pelaksanaan Sosialisasi Kepegawaian sudah bagus
5. Kemudahan (cepat dan Tepat) dalam mengakses Informasi dengan Sistem Teknologi Informasi dalam peningkatan pelayanan
6. Adanya Alokasi dana yang memadai

▮ Kelemahan :

1. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi.
2. Belum Optimalnya dalam pelayanan Administrasi kepegawaian
3. Belum optimalnya Sarana dan Prasaran penunjang kinerja Aparatur
4. Belum optimalnya kedisiplinan BKPSDM

▮ Tantangan :

1. Belum optimalnya OPD dalam perencanaan dan pelaporan
2. Perubahan dan Perkembangan Peraturan di Bidang kepegawaian
3. Penempatan Aparatur Birokrasi yang sesuai dengan Kompetensi masih sedikit
4. Pengaruh politik terhadap kebijakan-kebijakan kepegawaian.
5. Tuntutan peningkatan Akuntabilitas Kinerja Aparatur untuk SKPD

Dari isu - isu penting, kendala, peluang, tantangan, kekuatan dan kelemahan yang dihadapi di atas, Badan Kepegawaian dan

Pengembangan SDM Kabupaten Subang menentukan kebijakan umum sebagai berikut :

1. Peningkatan Sumber Daya Aparatur dan Disiplin ASN di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.
2. Pemberdayaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi agar dapat diakses dengan mudah.
3. Peningkatan kualitas dan kuantitas Administrasi Perkantoran dan Sarana dan Prasarana.
4. Peningkatan Kualitas dokumen perencanaan dan Pelaporan serta kualitas pelayanan OPD.
5. Peningkatan Pemenuhan Kebutuhan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

2.4. Review terhadap RKPD

Berdasarkan pada evaluasi capaian kerja pembangunan Kabupaten Subang tahun lalu beserta proyeksi pencapaian kinerja Tahun 2018, program indikatif di tahun 2019 yang bersifat lintas wilayah dan strategis dari RPJMD Kabupaten Subang tahun 2019-2023, telaah tujuan dan tahapan pembangunan dalam dokumen RPJPD Kabupaten Subang Tahun 2018-2023, analisis isu-isu kebijakan nasional, platform Kepala Daerah terpilih dan dokumen Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Subang maka Tema RKPD Tahun 2019 adalah **“Terwujudnya Kabupaten Subang yang bersih, maju, sejahtera dan berkarakter”** Dari tema tersebut ditetapkan skala prioritas pembangunan Tahun 2019 sebagai berikut :

1. Peningkatan Kegiatan Keagamaan dan Pendidikan Yang Berahlakul Karimah.
2. Rehabilitasi Sarana Umum.
3. Optimalisasi Pencapaian Desa/Kelurahan Mandiri Gotong Royong.

4. Responsif terhadap Aspirasi Masyarakat untuk meningkatkan pembangunan
5. Aktualisasi Potensi budaya lokal kabupaten Subang
6. Kuatkan kelembagaan ekonomi kerakyatan di masyarakat
7. Yakinkan masyarakat untuk tetap berkarya dan lebih mencintai Subang
8. Akselerasikan pembangunan infrastruktur yang berbasis Gotong Royong
9. Tingkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Aparatur Pemerintah dan Masyarakat yang kompetitif dan kreatif.

Dari 9 sasaran di atas, yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ada 10 (sepuluh) indikator kinerja utama dengan target yang harus dicapai, yaitu :

1. Nilai Evaluasi AKIP B
2. Indeks Kepuasan Masyarakat B
3. Presentase ASN yang memenuhi target kinerja 80%
4. Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e-buzzeting) 54%
5. Persentase pelanggaran disiplin ASN 1 %
6. Persentase pejabat struktural yang memenuhi persyaratan jabatan 100%
7. Persentase ASN yang Datanya Akurat 90%
8. Persentase SK Kenaikan Pangkat Tepat Waktu 100%
9. Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan 75%
10. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural 100%.

Berdasarkan prioritas pembangunan yang ditetapkan dalam Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Tahun 2019 dan Renstra SKPD, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengajukan 8 (delapan) program yang terdiri dari 46 (empat puluh enam) Kegiatan. Dari usulan program kegiatan yang masuk ke dalam RKPD tentunya diharapkan bisa dilaksanakan semua dengan baik. Berikut tabel Daftar Program dan Kegiatan pada Tahun 2019 yang merupakan Review Terhadap RKPD Tahun 2019.

Program dan kegiatan yang telah ditetapkan pada RKPD Tahun 2019 telah sesuai dengan hasil analisis kebutuhan, baik indikator kinerja maupun penyesuaian target dan anggaran program/kegiatan dilakukan guna mendukung pencapaian visi misi daerah, khususnya untuk pencapaian misi ke 1 dan 4 yang terkait dengan Mwujudkan Aparatur Pemerintah yang Cerdas, Lugas dan Terpercaya serta Mwujudkan Sumberdaya Manusia yang berilmu, Religius dan Berbudaya sebagaimana tertuang dalam Perubahan RPJMD.

Secara umum seluruh program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai orientasi tujuan untuk meningkatkan kualitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara Kabupaten Subang.

Untuk lebih jelasnya di bawah ini disajikan Tabel Review terhadap RKPD Tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Subang Nomor 33 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Badan pada Bab II Pasal 6 dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM melaksanakan fungsi Bidang Urusan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga sesuai dengan tupoksinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia **mengakomodir** usulan Program dan Kegiatan dari Musrenbang.

Tabel 2.5.
Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan
Tahun 2019
Kabupaten Subang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

No.	Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besarnya/ Volume	Pagu Anggaran
1	2	3	4	5	6
1.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsi PNS Daerah	Cibogo	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	20 Orang	10.000.000,-
2.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsi PNS Daerah	Binong	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	1 Kegiatan	10.000.000,-
3.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsi PNS Daerah	Kecamatan Cipunagara	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	1 Kegiatan	60.000.000,-

4.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsi PNS Daerah	Kecamatan Compreng	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	1 Kegiatan	10.000.000,-
5.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsi PNS Daerah	Kecamatan Pabuaran	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	1 Kali	12.550.000,-
6.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsi PNS Daerah	Kecamatan Cipendeuy	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	1 Kelompok	10.000.000.-
7.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsi PNS Daerah	Kecamatan Serangpanjang	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	1 Paket	85.000.000,-
8.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsi PNS Daerah	Kecamatan Sagalaherang	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	1 Paket	10.000.000,-
9.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsi PNS Daerah	Kecamatan Cisalak	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	1 Paket	10.000.000.-
	Jumlah				217.550.000,-

BAB III
TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

3.1. Telaah terhadap kebijakan Nasional dan Provinsi

untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Subang berusaha untuk meyelaraskan dengan Pemerintah Propinsi Jawa Barat dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sehingga pelayanan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dapat dioptimalkan. Dari beberapa penyelarasan tersebut ada beberapa sasaran strategis yang sesuai dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten , antara lain :

Tabel 3.1

Tabel Penyelarasan Sasaran Strategis antara BKN, BKD Prov. Jawa Barat dan BKPSDM Kabupaten Subang

NO	SASARAN		
	BKN	BKD Propinsi Jawa Barat	BKPSDM Kab. Subang
1.	Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi	Persentase ASN yang telah memenuhi Target SKP	Nilai Evaluasi AKIP
2.		Persentase Jabatan yang diisi sesuai Kompetensi	Indeks Kepuasan Masyarakat
3.		Persentase Penanganan terhadap Disiplin PNS	Persentase ASN yang memenuhi Target Kinerja
4		Meningkatnya kedisiplinan ASN	Persentase CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e-buzzeting)
5			Persentase pelanggaran disiplin ASN

	Persentase pejabat struktural yang memenuhi persyaratan jabatan
	Persentase ASN yang datanya akurat
	Persentase SK Kenaikan pangkat tepat waktu
	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan
	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Melalui hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Visi dan Misi Daerah yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2014 – 2018, maka tujuan pelaksanaan Renja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas Manajemen Kepegawaian;
2. Meningkatkan Kualitas ASN.

Sedangkan sasarannya adalah :

1. Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM
2. Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian.
3. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia ASN.

Untuk mengukur pencapaian tujuan dan sasaran tersebut ditetapkan indikator kinerja utama (IKU) sebagai berikut :

1. Nilai Evaluasi AKIP;
2. Indeks Kepuasan Masyarakat;
3. Persentase ASN yang memenuhi target kinerja;

4. Pejabat CASN sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan e-buzzeting)
5. Persentase pelanggaran disiplin ASN;
6. Persentase pejabat struktural yang memenuhi persyaratan jabatan
7. Persentase ASN yang Dataya 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.

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Rencana program dan kegiatan prioritas (utama) merupakan uraian rincian yang menjelaskan nama program/kegiatan, indikator kinerja program/kegiatan, tahun rencana yang meliputi lokasi, target capaian kinerja, kebutuhan dan sumber dana/pagu indikatif, catatan penting, prakiraan maju Rencana Tahun 2020.

Rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 disusun berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Kerja tahun sebelumnya dan capaian Perubahan Renstra, analisis kinerja pelayanan perangkat daerah, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah, review terhadap RKPD Tahun 2017 serta penelaahan usulan program dan kegiatan masyarakat. Selain itu juga diselaraskan dengan hasil telaahan terhadap kebijakan nasional (BKN dan BKD Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kabupaten Subang).

Adapun Program Kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang terdiri dari 8 Program dan 46 Kegiatan, rincian rencana program dan kegiatan prioritas dan pendukung yang akan dilaksanakan pada Tahun 2019 meliputi :

a. Program Pembinaan dan Pengembangan Karier

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara. Guna mendukung pencapaian tujuan tersebut dilaksanakan melalui kegiatan berikut :

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 Profesi 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. Pembangunan Informasi Kepegawaian berbasis WEB;

b. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

Program ini bertujuan meningkatkan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan Jabatan dan Kompetensi Kegiatan yang dilaksanakan meliputi :

1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah;
2. Pendidikan dan Pelatihan Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah;
3. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Bagin PNS Daerah;
4. Penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan Teknis Bagi PNS Daerah;
5. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah

c. Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS

Program ini bertujuan meningkatkan pelayanan Aparatur dan penyelesaian SK Pensiun. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi :

1. Pengadministrasian Pegawai yang Pensiun.

Program Pendukung (Kesekretariatan)

Program ini bertujuan untuk memberikan dukungan dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan program-program utama, terutama dalam hal penyediaan administrasi perkantoran dan fasilitas untuk aparatur pelaksana kegiatan.

Program-program pendukung (Kesekretariatan) yang dimaksud meliputi :

- a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
- b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
- c. Program peningkatan disiplin aparatur;
- d. Program Peningkatan pengembangan sistem pelaporan dan keuangan;
- e. Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumentasi/Arsip Daerah;

Untuk program-program pendukung ini diberikan alokasi anggaran sebesar Rp 7.518.572.000,- (Tujuh Milyar Lima Ratus Delapan Belas Juta Lima Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Rupiah) dari Dana APBD Kabupaten Subang Tahun 2019.

Adapun rumusan (matriks) secara lebih detail terhadap Rencana Program dan Kegiatan tahun 2019 dan Prakiraan maju Tahun 2020 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dapat dilihat pada tabel berikut :

BAB V

PENUTUP

Dokumen ini merupakan salah satu komponen dari siklus akuntabilitas kinerja yang dimulai dari penyusunan Rencana Strategis. Pelaksanaan kegiatan yang diakhiri dengan adanya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Rencana Kerja merupakan rencana tahunan sebagai turunan dari rencana strategik yang berjangka waktu 5 (lima) tahun. Rencana Kerja memberikan gambaran yang lebih detail mengenai sasaran dan strategis pencapaiannya.

Jika dalam perencanaan program dan kegiatan ada yang tidak sesuai baik ada tambahan atau berkurangnya kegiatan dan atau tidak sesuainya jumlah pagu, maka akan dilakukan pembetulan pada penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) di tahun bersangkutan.

Dalam Rencana Kerja Tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Subang merencanakan 8 (Delapan) program dan dijabarkan menjadi 46 (Empat puluh enam) kegiatan. Beberapa kegiatan akan digunakan untuk melaksanakan Kegiatan Administrasi Kepegawaian dilingkup Pemerintah Kabupaten Subang dan Administrasi Perkantoran serta kegiatan lain dilaksanakan untuk menjalin kerjasama dengan unit-unit dilingkungan Pemerintah Kabupaten Subang dan instansi pemerintah pusat/daerah dan kegiatan-kegiatan lain untuk menunjang eksistensi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Semoga Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang ini dapat dijadikan acuan bagi seluruh pemangku kepentingan terkait, sehingga diharapkan dapat tercapai tujuan pembangunan daerah Kabupaten Subang pada Tahun 2019.

Sebagai penutup apabila ada hal-hal yang kurang sesuai dengan harapan, maka kami bersedia menerima kritik dan saran agar untuk tahun mendatang akan diadakan evaluasi dan pembenahan dengan tetap memperhatikan kendala-kendala yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kami sebagai lembaga/PD pengelola kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Subang, November 2019

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG**

Hj. NINA HERLINA, S.Sos.,M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19591103 198401 2 001

**MATRIK PERUBAHAN PROGRAM/KEGIATAN PENETAPAN KUA/PPAS TAHUN 2019 PADA PENETAPAN KUA/PPAS 2019
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG**

NO	Urusan/Bidang/unsur Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan		Rencana Tahun 2019 (Tahun berjalan)											
		Sebelum Perubahan	Sesudah perubahan	Kelompok Sasaran		Lokasi		Target Capaian Kinerja		Pagu indikatif			Sisa Tender	Sumber Dana	
				Sebelum Perubahan	Sesudah perubahan	Sebelum Perubahan	Sesudah perubahan	Sebelum Perubahan	Sesudah perubahan	Sebelum Perubahan	Sesudah perubahan	Jumlah Perubahan		Sebelum Perubahan	Sesudah perubahan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	URUSAN PENUNJANG PEMERINTAHAN														
	SUB URUSAN KEPEGAWAIAN														
1	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN														
1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik			Tersedianya Jasa Komunikasi sumber daya air dan listrik	Terpenuhinya komunikasi air, dan listrik	BKPSDM	BKPSDM	2 Rek Telp, 3 Rek Listrik, 2 Rek Internet Astinet, Data Center dan Jasa Pemeliharaan (Maintenance) Internet	2 Rek Telp, 3 Rek Listrik, 2 Rek Internet Astinet, Data Center dan Jasa Pemeliharaan (Maintenance) Internet	275.000.000	275.000.000	-		PAD	PAD
2	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional			Tersedianya jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Terpenuhinya penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	BKPSDM	BKPSDM	7 Unit Roda 4 dan 25 Unit Roda 2	7 Unit Roda 4 dan 25 Unit Roda 2	15.000.000	15.000.000	-		PAD	PAD

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	Penyediaan jasa kebersihan kantor			Tersedianya jasa kebersihan kantor	Petugas kebersihan dilikungkungan KPSDM Kab. Subang	BKPSDM	BKPSDM	8 Orang selama 1 tahun	8 Orang	96.000.000	96.000.000	-		PAD	PAD
4	Penyediaan alat tulis kantor			Tersedianya alat tulis kantor	Penyediaan ATK pada BKPSDM Kab. Subang	BKPSDM	BKPSDM	1 Paket terdiri dari 19 Item	1 Paket terdiri dari 19 Item	190.000.000	190.000.000	-		PAD	PAD
5	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan			Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	BKPSDM	BKPSDM	1 Paket terdiri dari 18 Item	1 Paket terdiri dari 18 Item	54.000.000	54.000.000	-		PAD	PAD
6	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor			Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	BKPSDM	BKPSDM	1 Paket terdiri dari 3 Item	3 jenis	5.000.000	5.000.000	-		PAD	PAD
7	Penyediaan peralatan rumah tangga			Tersedianya peralatan rumah tangga	Tersedianya peralatan rumah tangga	BKPSDM	BKPSDM	1 Paket terdiri dari 24 Item peralatan kebersihan dan bahan pembersih 2 item bahan bakar minyak	1 Paket terdiri dari 24 Item peralatan kebersihan dan bahan pembersih 2 item bahan bakar minyak	5.000.000	5.000.000	-		PAD	PAD
8	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan			Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	BKPSDM	BKPSDM	415 eksp surat kabar	415 eksp	25.000.000	25.000.000	-		PAD	PAD

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
9	Penyediaan makanan dan minuman			Tersedianya makanan dan minuman	Tersedianya makanan dan minuman	BKPSD M	BKPSDM	Makan minum harian pegawai (220 galon air mineral, 38 dus air mineral 60 dus botol mini mineral dan kopi 390 sachet, makan dan minum rapat 2.185 dus makan dan 2.200 dus snack dan makan dan minum tamu 200 dus makan dan snack	Makan minum harian pegawai (220 galon air mineral, 38 dus air mineral 60 dus botol mini mineral dan kopi 390 sachet, makan dan minum rapat 2.185 dus makan dan 2.200 dus snack dan makan dan minum tamu 200 dus makan dan snack	130.000.000	130.000.000	-		PAD	PAD
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah			Terlaksananya Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Terlaksananya Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	BKPSD M	BKPSDM	1 paket perjalanan dinas dan 1 paket perjalanan luar daerah	4000 kali perjalanan dinas luar daerah dan 100 kali perjalanan dinas dalam	261.000.000	1.082.234.000	821.234.000		PAD	PAD
II	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR									822.000.000	497.000.000	(325.000.000)		-	-
11	Pengadaan Perlengkapan gedung kantor			Tersedianya Perlengkapan gedung kantor	Tersedianya Perlengkapan gedung kantor	BKPSD M	BKPSDM	1 paket CCTV	5 jenis	30.000.000	78.000.000	48.000.000		PAD	PAD
12	Pengadaan Peralatan gedung kantor			Tersedianya Peralatan gedung kantor	Tersedianya Peralatan gedung kantor	BKPSD M	BKPSDM	Komputer/PC 8 Unit, Printer berwarna 6 unit, UPS 3 unit	4 jenis	85.000.000	166.000.000	81.000.000		PAD	PAD
13	Pengadaan Mebeleur			Tersedianya mebeleur BKPSDM	Tersedianya mebeleur BKPSDM	BKPSD M	BKPSDM	-	6 Jenis		167.700.000	167.700.000		PAD	PAD

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
14	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor			Tersedianya pemeliharaan rutin berkala gedung kantor	Tersedianya pemeliharaan rutin berkala gedung kantor	BKPSD M	BKPSDM	1 paket perbaikan pintu gerbang utama kantor	4 jenis	10.000.000	10.000.000	-		PAD	PAD	
15	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional			Terpeliharanya Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional	Terpeliharanya Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional	BKPSD M	BKPSDM	1 unit kendaraan roa II untuk eselon II dan 1 unit kendaraan roda 4 utk eselon III	1 unit kendaraan roa II untuk eselon II dan 5 unit kendaraan roda 4 utk eselon III dan 25 unit kendaraan roda 2	19.500.000	65.300.000	45.800.000		PAD	PAD	
16	Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan gedung kantor			Terpeliharanya Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan gedung kantor	Terpeliharanya Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan gedung kantor	BKPSD M	BKPSDM	10 unit pemeliharaan AC	1 Jenis	2.500.000	5.000.000	2.500.000		PAD	PAD	
17	Penataan taman halaman kantor/rumah dinas jabatan			Terpeliharanya Penataan taman halaman kantor/rumah dinas jabatan	Terpeliharanya Penataan taman halaman kantor/rumah dinas jabatan	BKPSD M	BKPSDM	1 paket tanaman	10 jenis	5.000.000	5.000.000	-		PAD	PAD	
18	Pengadaan LAB CAT ASN			Tersedianya LAB CAT ASN	Tersedianya LAB CAT ASN	BKPSD M	BKPSDM	1 paket LAB CAT		670.000.000	-	(670.000.000)		PAD	PAD	
III	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR										-	65.000.000	65.000.000			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
19	Pengadaan pakaian hari-rari tertentu			Tersedianya pakaian hari-rari tertentu	Jumlah Pengadaan pakaian Hari-hari tertentu	BKPSD M	BKPSDM	-	200 stel	-	65.000.000	65.000.000		PAD	PAD
IV	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN									33.500.000	43.500.000	10.000.000			
20	Penyusunan LAKIP, Rencana Kerja, Rencana Strategis, RKA, DPA,			Tersusunnya Capaian Kinerja dan Ikhtisar dan Realisasi Kinerja SKPD, Rencana Kerja, RKA dan DPA	Tersusunnya Capaian Kinerja dan Ikhtisar dan Realisasi Kinerja SKPD,	BKPSD M	BKPSDM	10 dokumen	11 jenis	15.000.000	15.000.000	-		PAD	PAD
21	Penyusunan LHKPN			Tersusunnya laporan LHKPN	Tersusunnya laporan LHKPN	BKPSD M	BKPSDM	20 buku panduan e-LHKPN dan 6 buku laporan	1 jenis	2.000.000	2.000.000	-		PAD	PAD
22	Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah Akhir Tahun			peningkatan sistem pelaporan capaian kinerja dan aset	peningkatan sistem pelaporan capaian kinerja dan aset	BKPSD M	BKPSDM	10 buku laporan barang milik daerah	10 buku	3.500.000	3.500.000	-		PAD	PAD
23	Inventarisasi Barang Milik Daerah			Tersusunnya laporan Inventarisasi Barang Milik Daerah	Tersusunnya laporan Inventarisasi Barang Milik Daerah	BKPSD M	BKPSDM	5 Buku laporan inventarisasi barang milik daerah	5 buku	3.000.000	3.000.000	-		PAD	PAD
24	Penyusunan Laporan Keuangan			Tersusunnya Laporan Keuangan	Tersusunnya Laporan Keuangan	BKPSD M	BKPSDM	10 buku laporan keuangan	2 jenis	10.000.000	10.000.000	-		PAD	PAD
25	Surbey Kepuasan Masyarakat			Tercapainya Survey Kepuasan Masyarakat	Tercapainya Survey Kepuasan Masyarakat	BKPSD M	BKPSDM	-	10 buku		10.000.000	10.000.000		PAD	PAD
VI	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR										3.500.793.000	2.987.059.000	(513.734.000)		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
26	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah			Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	BKPSDM	BKPSDM	Honoror K2= 228 orang, Umum Gol. II = 41 orang, Umum Gol. III	508 Orang	2.919.392.000	2.537.998.000	(381.394.000)		PAD	PAD
27	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah			Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	BKPSDM	BKPSDM	Diklat Pim III sebanyak 4 Orang	Diklat Pim III sebanyak 4 Orang	100.000.000,00	123.000.000	23.000.000		PAD	PAD
28	Pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi PNS Daerah			Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi PNS Daerah	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi PNS Daerah	BKPSDM	BKPSDM	45 orang PNS Daerah Kab. Subang	60 Orang	217.550.000,00	-	(217.550.000)		PAD	PAD
29	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah			Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	BKPSDM	BKPSDM	12 Orang	20 orang	110.000.000,00	101.660.000	(8.340.000)		PAD	PAD
30	Fasilitasi/ Penyelenggaraan, Pendidikan			Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan	Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan	BKPSDM	BKPSDM	40 orang	70 orang	153.851.000,00	224.401.000	70.550.000		PAD	PAD
VII	PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR									1.714.279.000	2.036.779.000	322.500.000			
31	Seleksi Penerimaan CPNS			Terlaksananya Seleksi Penerimaan ASN	Terlaksananya Seleksi Penerimaan ASN	BKPSDM	BKPSDM	5.000 pelamar	5.000 pelamar	720.105.000	518.705.000	(201.400.000)		PAD	PAD
32	Penempatan PNS			Terlaksananya Mutasi dan Penempatan ASN	Terlaksananya Mutasi dan Penempatan ASN	BKPSDM	BKPSDM	500 orang	500 orang	10.000.000	10.000.000	-		PAD	PAD

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
33	Pembangunan /Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah			Tertatanya Data PNS Kabupaten Subang	Tertatanya Data PNS Kabupaten Subang	BKPSDM	BKPSDM	Percepatan proses administrasi kepegawaian dan pengembangan aplikasi SIMPEG	1 Unit Sistem	102.375.000	102.375.000	-		PAD	PAD
34	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran disiplin PNS			Terwujudnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terwujudnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	BKPSDM	BKPSDM	60 orang kasus gugta cerai dan 10 orang kasus disiplin PNS	45 Orang	10.000.000	10.000.000	-		PAD	PAD
35	Fasilitasi Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah			Terlaksananya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Terlaksananya Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	BKPSDM	BKPSDM	300 orang	450 orang	178.252.000	278.252.000	100.000.000		PAD	PAD
36	Fasilitasi Kenaikan Pangkat PNSD			Terfasilitasinya Pensiun PNSD	Terfasilitasinya Pensiun PNSD	BKPSDM	BKPSDM	5000 orang	5000 orang	20.000.000	20.000.000	-		PAD	PAD
37	Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka (Open Bidding)			Terlaksana Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka (Open Bidding)	Terlaksana Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka (Open Bidding)	BKPSDM	BKPSDM	4 JPT Seleksi Terbuka dan 7 JPT Rotasi/Mutasi	10 JPT Seleksi Terbuka dan 7 JPT Rotasi/Mutasi	455.400.000	879.300.000	423.900.000		PAD	PAD
38	Pembangunan dan Pengembangan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (e-Kinerja)			Tersedianya Pembangunan dan Pengembangan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (e-Kinerja)	Tersedianya Pembangunan dan Pengembangan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (e-Kinerja)	BKPSDM	BKPSDM	1 paket jasa konsultasi	2 aplikasi	117.147.000	117.147.000	-		PAD	PAD

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
39	Penyusunan Kebutuhan Pegawai (Buzzeting dan e-formasi)			Tersusunnya Formasi dan Seleksi Penerimaan ASN	Tersusunnya Formasi dan Seleksi Penerimaan ASN	BKPSDM	BKPSDM	1 dokumen	4 buku	27.000.000	27.000.000	-		PAD	PAD
40	Fasilitasi Kelembagaan Profesi ASN			Terfasilitasinya Kelembagaan Profesi ASN	Terfasilitasinya Kelembagaan Profesi ASN	BKPSDM	BKPSDM	60 Orang	60 Orang	20.000.000	20.000.000	-		PAD	PAD
41	Pengangkatan Calon PNS mejadi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pengambilan Sumber			Terlaksananya pengangkatan Calon PNS mejadi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pengambilan Sumpah PNS	Terlaksananya pengangkatan Calon PNS mejadi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pengambilan Sumpah PNS	BKPSDM	BKPSDM	369 orang	129 orang	13.000.000	13.000.000	-		PAD	PAD
42	Proses Pengadministrasian Penghargaan dan Kesejahteraan PNS			Terlaksananya Pemberian Penghargaan dan Kesejahteraan ASN	Terlaksananya Pemberian Penghargaan dan Kesejahteraan ASN	BKPSDM	BKPSDM	1 dokumen	150 orang	6.000.000	6.000.000	-		PAD	PAD
43	Pengembangan Karir (Promosi/ Demosidan Rotasi)			Terlaksananya Penyusunan dan pengembangan Pola Karir (Promosi/ Demosi dan Rotasi)	Terlaksananya Penyusunan dan pengembangan Pola Karir (Promosi/ Demosi dan Rotasi)	BKPSDM	BKPSDM	Jabatan struktural 4 kali pelantikan dan jabatan fungsional 2 kali pelantikan	535 Orang BUD, 70 APS dan 70 Orang MDA	25.000.000	25.000.000	-		PAD	PAD
44	Fasilitasi Pensiun PNSD			Terfasilitasinya Pensiun PNSD	Terfasilitasinya Pensiun PNSD	BKPSDM	BKPSDM	535 orang BUP	535 Orang BUD, 70 APS dan 70 Orang MDA	10.000.000	10.000.000	-		PAD	PAD

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	PROGRAM PENGEMBANGAN KOMUNIKASI, INFORMASI DAN MEDIA MASSA									10.000.000	10.000.000	-				
45	Pengelolaan Website Berbasis Media dan Informasi			Tersedianya Pengelolaan Website Berbasis Media dan Informasi	Tersedianya Pengelolaan Website Berbasis Media dan Informasi	BKPSD M	BKPSDM	1 Unit Sistem Informasi	1 Unit Sistem Informasi	10.000.000	10.000.000	-		PAD	PAD	
	KEARSIPAN															
IX	PROGRAM PENYELAMATAN DAN PELESTARIAN DOKUMEN/ARSIP DAERAH									2.000.000	2.000.000	-				
46	Pendataan dan penataan dokumen/arsip daerah			Terlaksananya penataan dokumen/ arsip daerah	Terlaksananya penataan dokumen/ arsip daerah	BKPSD M	BKPSDM	200 buah map arsip dan 50 buah box arsip	3 jenis	2.000.000	2.000.000	-		PAD	PAD	
	JUMLAH									7.138.572.000	7.518.572.000	380.000.000				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----

Subang, Agustus 2019

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

Hj. NINA HERLINA, S.Sos., M.Si
NIP. 19591103 198401 2 001

