



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) 2024



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

 Jalan Kapten Piere Tendean No. 1 Subang

 (0260) 418 116

 Bkpsdm.subang@gmail.com

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024 BKPSDM Kabupaten Subang dapat tersusun.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas, fungsi, dan penggunaan anggaran serta sebagai media informasi publik atas capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Subang selama tahun 2024.

Laporan ini memberikan gambaran tingkat pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Subang yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

Kami menyadari bahwa laporan ini masih belum sempurna, sehingga kritik dan saran sangat dibutuhkan, guna menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan yang berkelanjutan di masa mendatang.

Terima kasih. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Diketahui oleh:

Sekretaris	
Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	
Kepala Bidang Mutasi dan Promosi	
Kepala Bidang Pengembangan Aparatur	
Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	

Subang, Februari 2025

Kepala BKPSDM

Kabupaten Subang,



Drs. DADANG DARMAWAN

Pembina Utama Muda/IV.c

NIP. 19680510 198803 1 003



DAFTAR ISI



KATA PENGANTAR

i

ii

DAFTAR ISI

II-1

**BAB II
PERENCANAAN
KINERJA**

IV-1

**BAB IV
PENUTUP**

**BAB I
PENDAHULUAN**

I-1

**BAB III
AKUNTABILITAS
KINERJA**

III-1

LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

01

GAMBARAN UMUM

02

DATA KEPEGAWAIAN

03

ISU STRATEGIS

04

SISTEMATIKA PELAPORAN

BAB I

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2006 mengamanatkan agar instansi pemerintah melakukan pelaporan terhadap pelaksanaan anggaran dan kinerja. Hal ini dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun rencana yang didukung oleh pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Kewajiban ini merupakan salah satu bukti tertulis akan penyelenggaraan urusan pemerintahan sebagaimana ditetapkan dalam Undang – undang Nomor 23 Tahun 2004.

Sehubungan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024 yang dimaksudkan sebagai media untuk memberikan gambaran sampai sejauh mana upaya yang telah ditempuh dalam mewujudkan visi dan misi BKPSDM. 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 dimasa yang akan datang.

1.1. Gambaran Umum BKPSDM

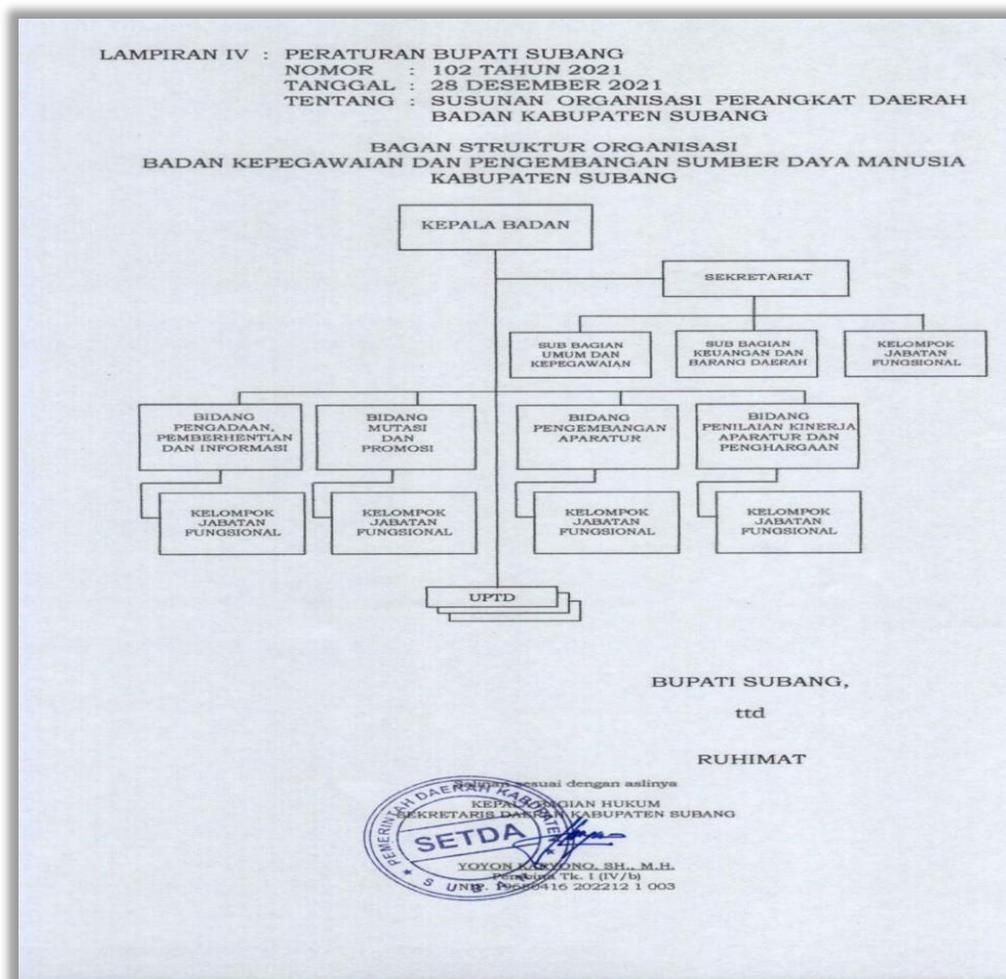
BKPSDM dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 31 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kabupaten subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang.

BKPSDM Kabupaten Subang merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Keuangan dan Barang Daerah

3. Kelompok Jabatan Fungsional
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
 1. Kelompok Jabatan Fungsional
4. Bidang Mutasi dan Promosi
 1. Kelompok Jabatan Fungsional
5. Bidang Pengembangan Aparatur
 1. Kelompok Jabatan Fungsional
6. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
 1. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 1.1
Bagan Struktur Organisasi



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) Kabupaten Subang 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.

1.2. Data Kepegawaian

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh suatu instansi, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja instansi itu sendiri. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang memiliki pegawai sebanyak 54 orang ASN dan PPPK dan 11 Orang Non ASN dengan rincian sebagai berikut :

Gambar 1.2
Data Kepegawaian
Berdasarkan Jenis Kelamin

ASN (PNS & PPPK)		Non ASN	
Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
26	28	8	3

Berdasarkan Golongan

ASN					Non ASN
PNS				PPPK	
I	II	III	IV		
0	8	36	4	6	11

Berdasarkan Jenis Jabatan

ASN				Non ASN
Administrator	Pengawas	Pelaksana	Fungsional	
5	2	27	19	11

Berdasarkan Pendidikan

ASN							Non ASN
SD/ sederajat	SMP/ Sederajat	SMA/ Sederajat	DI, DII, DIII	D4, S1	S2	S3	
0	0	11	1	26	16	0	11

1.3. Isu Strategis

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

1. Belum Optimalnya akuntabilitas dan kinerja pelayanan urusan pemerintah daerah kabupaten;
2. Belum optimalnya kualitas manajemen kepegawaian;
3. Belum optimalnya sumber daya manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut dan hasil telaahan lainnya, maka isu strategis yang berkembang di BKPSDM Kabupaten Subang yaitu :

1. Peningkatan akuntabilitas dan kinerja pelayanan.
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara

1.4. Sistematika Pelaporan

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024 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

- 1.1 Gambaran Umum BKPSDM
- 1.2 Data Kepegawaian
- 1.3 Isu Strategis
- 1.4 Sistematika

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

- 2.1 Rencana Strategis
- 2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024
- 2.5 Rencana Anggaran Tahun 2024

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1 Pengukuran Kinerja Tahun 2024
- 3.2 Analisis Capaian Kinerja
- 3.3 Akuntabilitas Keuangan

BAB IV : PENUTUP

berisi tentang simpulan komprehensif dari Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang Tahun 2024 beserta uraian rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa mendatang.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

01

RENCANA STRATEGIS

02

**PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2024**

03

**RENCANA ANGGARAN
TAHUN 2024**

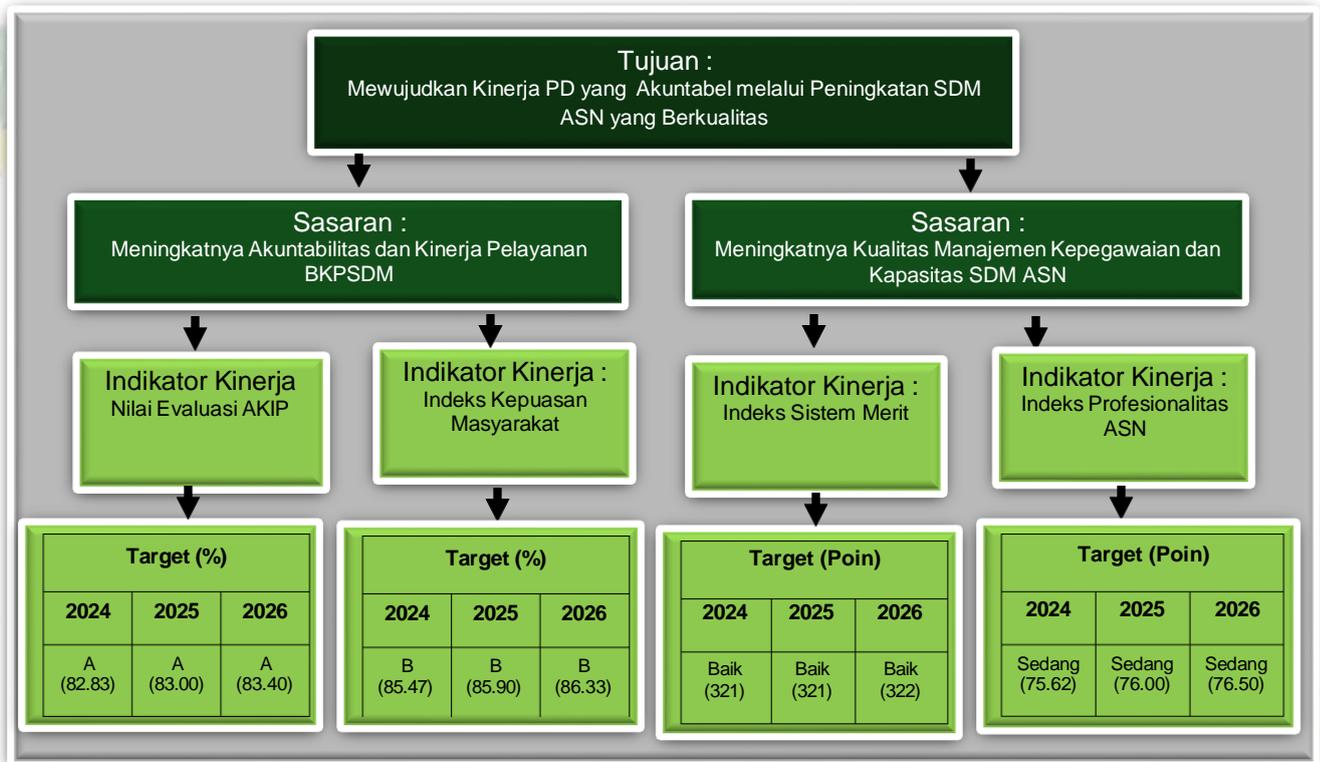
BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2024 – 2026 ditetapkan melalui Peraturan Bupati Subang Nomor 32 Tahun 2023, dengan Tujuan Sasaran dan Indikator Kinerja sebagai berikut :

Gambar 2.1

Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024-2026



Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang 2024

2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Pada perkembangannya, terdapat kebijakan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Namun, sesuai dengan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024-2026 yang tidak merubah tujuan hingga target kinerja, maka sasaran strategis, indikator kinerja, dan target yang ada pada Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 masih sama dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 sebelum perubahan. Berikut Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024 :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP	A (82,83)
		Indeks Kepuasan Masyarakat	B (85,47)
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	Indeks Sistem Merit	Baik (321)
		Indeks Profesionalitas ASN	Sedang (75,62)

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang 2024

2.3. Rencana Anggaran Tahun 2024

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2024 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun anggaran 2024 terdapat pengurangan pada belanja daerah sebesar Rp. 8.722.216.146,- dari Rp. 35.760.171.182,- Menjadi Rp. 27.037.955.036,- secara lebih detail, Perubahan APBD bersumber dari Dana Alokasi Umum (DAU) dirinci sebagai berikut :

Tabel 2.2
Rencana Anggaran BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024

No.	Program	Rencana Anggaran Sebelum Perubahan (Rp)	Persentase (%)	Rencana Anggaran Setelah Perubahan (Rp)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	32.174.027.282	89.53	26.942.189.770	85.49
2	Program Kepegawaian Daerah	2.649.660.500	7.37	3.385.552.266	10.74
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.114.198.000	3.10	1.186.565.000	3.77
	Jumlah	35.967.885.782	100	27.514.307.036	100

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang 2024

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

01

**PENGUKURAN KINERJA
TAHUN 2024**

02

**ANALISIS CAPAIAN
KINERJA**

03

**AKUNTABILITAS
KEUANGAN**

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

1.1. Pengukuran Kinerja Tahun 2024

BKPSDM Kab. Subang telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024 rata-rata sebesar 50%, dengan 2(dua) indikator mencapai 100%, 1 (satu) indikator tidak mencapai 100%, dan 1 indikator belum terlihat capaiannya karena masih dalam proses penilaian sehingga belum ada realisasinya, yang secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1

Pengukuran Kinerja Tahun 2024

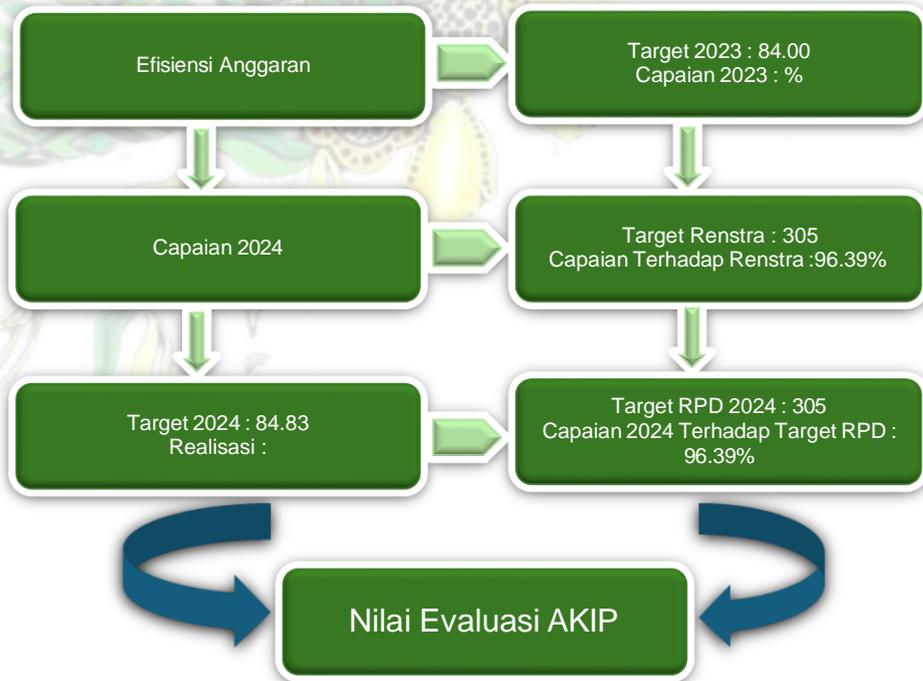
No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian (%)	Keterangan
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP	A (82,83))*)*	Masih Dalam Proses
		Indeks Kepuasan Masyarakat	B (85,47)	B (87,74)	102,66%	Tercapai
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	Indeks Sistem Merit	Baik (321)	Baik (294)	91,59%	Tidak Tercapai
		Indeks Profesionalitas ASN	Sedang (75,62)	Tinggi (84,25)	111,41%	Tercapai

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang 2024

1.2. Analisis Capaian Kinerja

Sasaran 1 : Meningkatkan Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM

Indikator Kinerja : Nilai Evaluasi AKIP



➤ **Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024**

Tabel 3.2

Target dengan Realisasi Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Penilaian
1	2	3	4	5	6
1	Nilai Evaluasi AKIP	B (85,47)			

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang 2024

Realisasi capaian Nilai Evaluasi AKIP tahun 2024 sebesar dengan capaian kinerja Untuk tahun 2024 Nilai Evaluasi AKIP target yang telah ditentukan.

➤ **Perbandingan Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun sebelumnya**

Pencapaian sasaran dicerminkan dalam capaian indicator Kinerja Utama dengan membandingkan dengan tahun – tahun sebelumnya. Kinerja Nilai Evaluasi AKIP dapat dilihat dalam table dibawah ini:.

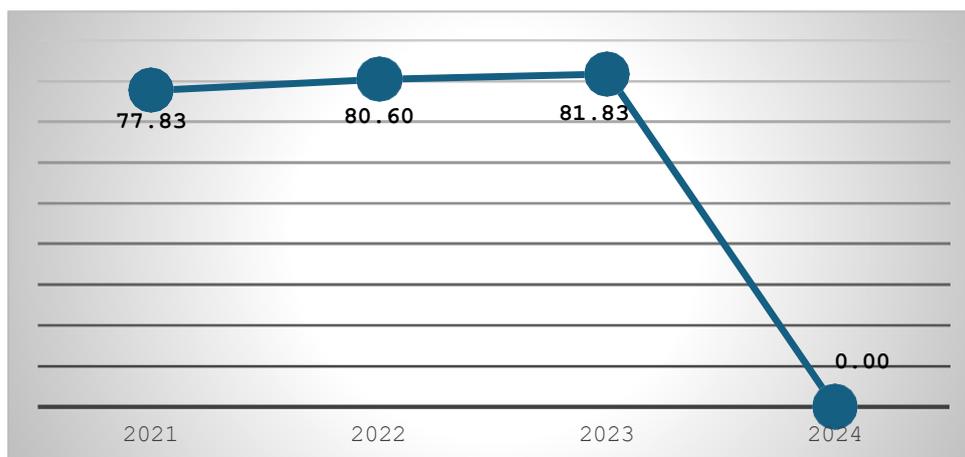
Table 3.3

Realisasi Capaian IKU Tahun 2021 s/d tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target Kinerja				Realisasi Kinerja			
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Nilai Evaluasi AKIP	76.01	80.50	84.00	82.83	77.83	80.60	81.83	*(

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang 2024

Tren Perkembangan Nilai Evaluasi AKIP



Tahun 2024 merupakan awal tahun Renstra 2024 - 2026, dibandingkan dengan akhir tahun periode renstra 2018 – 2023 Nilai Evaluasi AKIP selalu mengalami

peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2024 yang merupakan tahun awal Renstra, terealisasi sebesar dengan capaian sebesar

➤ **Perbandingan Realisasi Tahun 2024 dengan Target Akhir Renstra**

Table 3.4
Perbandingan Realisasi Tahun 2024 dengan Target Akhir Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2024		Target Akhir Renstra 2026	Hasil Perbandingan
		Target	Realisasi		
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP	A (82,83)		A (83.40)	

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang 2024

Tahun 2024 merupakan tahun awal Renstra periode tahun 2024 – 2026. Pada Indikator Nilai Evaluasi AKIP antara realisasi dengan target akhir Renstra tahun 2026 terjadi peningkatan sebesar point.

➤ **Perbandingan Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Nasional**

Table 3.5
Perbandingan Realisasi Tahun 2024 dengan Standar Nasional

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2024		Target Provinsi/ Nasional	Hasil Perbandingan
		Target	Realisasi		
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat	B (85,47)	B (87,74)	-	-

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang 2024

Indikator Nilai Evaluasi AKIP digunakan Kabupaten sebagai salah satu Indikator Utamanya. Pada Tahun 2024 Nilai SAKIP Kabupaten Subang sebesar

➤ **Faktor yang Menyebabkan Keberhasilan/Kegagalan dan Upaya yang Telah Dilakukan**

➤ **Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Table 3.6
Target, Realisasi Kinerja dan Anggaran Belanja Pencapaian Sasaran
Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	IKU	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP	A (82,83))*)*	22.914.635.770	21.688.670.629	94.65

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Efisiensi anggaran atas capaian kinerja dengan indicator Nilai Evaluasi AKIP pada sasaran Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM dengan capaiannya sebesar% yaitu sebesar 94.65%.

➤ **Analisi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan**

Table 3.7
Sasaran, Indikator Kinerja, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan
Tahun 2024

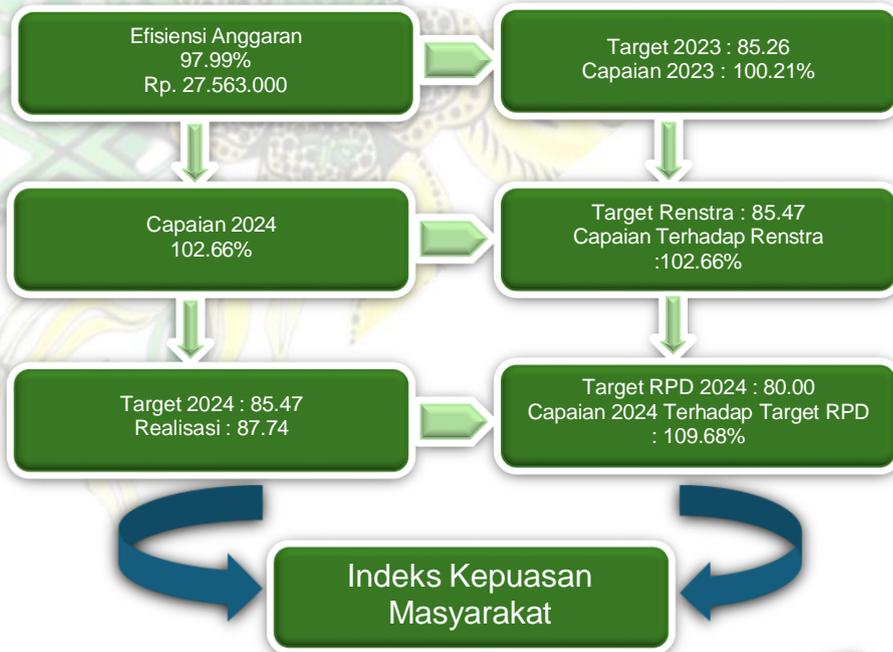
Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	
1	2	3	4	
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
				1 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
				2 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
				3 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD
			2	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
				1 Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD
				3 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
				1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya

Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan
1	2	3	4
			4 Administrasi Umum Perangkat Daerah
			1 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
			2 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
			3 Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
			4 Penyediaan Logistik Kantor
			5 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
			6 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang – undangan
			7 Fasilitasi Kunjungan Tamu
			8 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
			5 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
			1 Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
			6 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemetintah Daerah
			1 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
			2 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
			7 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
			1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
			2 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
			3 Pemeliharaan Mebel
			4 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
			5 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat didukung 1 (satu) Program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan 7 (tujuh) kegiatan dan 21 (dua puluh satu) sub kegiatan.

Indikator Kinerja : Indeks Kepuasan Masyarakat



FAKTOR

- Biaya/Tarif Pelayanan yang gratis
- Sarana Prasarana Yang cukup Baik
- Prilaku Pelaksana yang Baik
- Penanganan Pengadua, Saran dan Masukandirespon dengan baik dan cepat

PROGRAM / KEGIATAN

- Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
- Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah

EFISIENSI

Efisiensi Anggaran atas capaian kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 97.99% dari total anggaran sebesar Rp. 22.942.189.770

➤ **Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024**

Tabel 3.8

Target dengan Realisasi Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Penilaian
1	2	3	4	5	6
1	Indeks Kepuasan Masyarakat	B (85,47)	B (87,74)	102,66%	Tercapai

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Pada tahun 2024 survey kepuasan masyarakat dilakukan terhadap 150 responden yang menggunakan jasa layanan Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pelaksanaan SKM dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Desember 2024 dan setiap triwulan akan dilakukan evaluasi.

➤ **Perbandingan Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun sebelumnya**

Pencapaian sasaran dicerminkan dalam capaian indikator Kinerja Utama dengan membandingkan dengan tahun – tahun sebelumnya. Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat dapat dilihat dalam table dibawah ini:

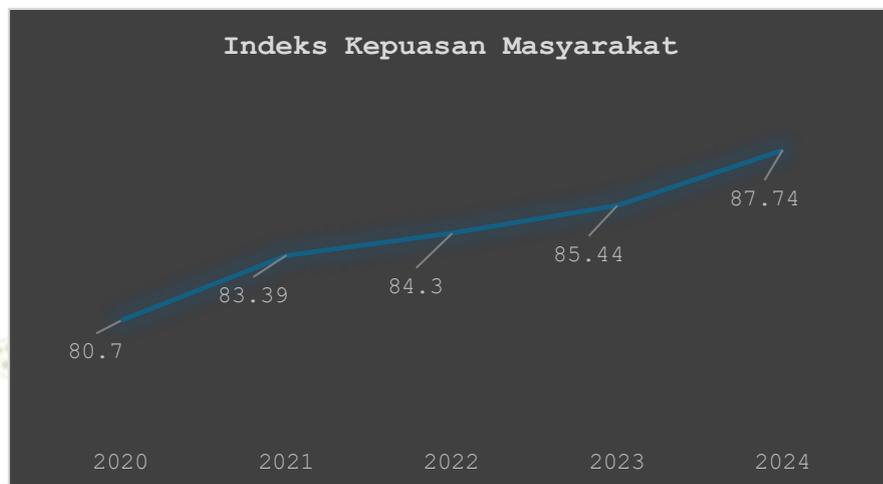
Table 3.9

Realisasi Capaian IKU Tahun 2021 s/d tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target Kinerja				Realisasi Kinerja			
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Indeks Kepuasan Masyarakat	B (83.32)	B (84.29)	B (85.26)	B (85,47)	B (83.39)	B (84.30)	B (85.44)	B (87,74)

Sumber : BKPSDM Kabupaten Subang 2024

Tren Perkembangan Indeks Kepuasan Masyarakat



Tahun 2024 merupakan awal tahun Renstra 2024 - 2026, dibandingkan dengan akhir tahun periode renstra 2018 – 2023 IKM selalu melebihi target yang telah ditetapkan. pada tahun 2023 yang merupakan tahun akhir Renstra, target akhir Renstra sebesar 85,26 terealisasi sebesar 85,44 dengan capaian sebesar 100,21%.

➤ **Perbandingan Realisasi Tahun 2024 dengan Target Akhir Renstra**

Table 3.10
Perbandingan Realisasi Tahun 2024 dengan Target Akhir Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2024		Target Akhir Renstra 2026	Hasil Perbandingan
		Target	Realisasi		
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat	B (85,47)	B (87,74)	B (86.00)	1.74

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Tahun 2024 merupakan tahun awal Renstra periode tahun 2024 – 2026. Pada Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat antara realisasi dengan target akhir Renstra tahun 2026 terjadi peningkatan sebesar 1,74 point.

➤ **Perbandingan Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Kabupaten**

Table 3.11
Perbandingan Realisasi Tahun 2024 dengan Standar Nasional

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2024		Target Provinsi/ Nasional	Hasil Perbandingan
		Target	Realisasi		
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat	B (85,47)	B (87,74)	88.39	0.65

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat digunakan sebagai Indikator Kinerja Utama Kabupaten. Nilai IKM Kabupaten Subang Tahun 2024 yaitu 88.39 lebih tinggi 0.65 point dari nilai IKM BKPSDM.

➤ **Faktor yang Menyebabkan Keberhasilan/Kegagalan dan Upaya yang Telah Dilakukan**

Tabel 3.12

Berdasarkan hasil survei, data pelayanan BKPSDM adalah :

No	Unsur Pelayanan	Nilai
1	2	3
1	Persyaratan	3.38
2	System, Mekanisme dan Prosedur	3.41
3	Waktu Penyelesaian	3.39
4	Biaya / Tarif	3.69
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3.29
6	Kompetensi Pelaksana	3.36
7	Prilaku Pelaksana	3.43
8	Penanganan Pengaduan, Sarana dan Masukan	3.43
9	Sarana dan Prasarana	3.52
Rata – rata		3.43

Berdasarkan hasil Survei, Pelayanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kategori Mutu hasil pengukuran SKM Tahun 2024 adalah Baik, adapun dari 9 unsur yang mendapat penilaian baik yaitu :

1. Biaya/Tarif
2. Sarana dan Prasarana
3. Prilaku Pelakssana, dan
4. Penanganan Pengaduan Saran dan Masukan

Dalam rangka evaluasi dan upaya tindaklanjut BKPSDM telah menyusun langkah – langkah guna menunjang terhadap perbaikan layanan, antara lain :

1. Memperjelas Produk Layanan
2. Meningkatkan Kompetensi Pelaksana Pelayanan
3. Memperjelas Persyaratan

➤ **Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Table 3.13

Target, Realisasi Kinerja dan Anggaran Belanja Pencapaian Sasaran Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	IKU	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat	B (85,47)	B (87,74)	102,66%	27.536.000	26.982.688	97,99
---	---	----------------------------	-----------	-----------	---------	------------	------------	-------

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Efisiensi anggaran atas capaian kinerja dengan indicator Indeks Kepuasan Masyarakat pada sasaran Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM dengan capaiannya sebesar 102,66% yaitu sebesar 97,99%.

➤ **Analisi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan**

Table 3.14
Sasaran, Indikator Kinerja, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2024

Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan
1	2	3	4
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	1 Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
			1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
			2 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA – SKPD
			3 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA – SKPD
			4 Koordinasi dan Penyusunan DPA – SKPD
			5 Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA – SKPD
			6 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
			7 Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat didukung 1 (satu) Program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan 1 (satu) kegiatan dan 7 (tujuh) sub kegiatan.

Sasaran 2 : Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN

Indikator Kinerja : Indeks Sistem Merit



FAKTOR Adanya Penghapusan KASN dan pelimpahan penilaian dari KASN ke BKN

PROGRAM / KEGIATAN
Program Kepegawaian Daerah
- Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- Mutasi dan Promosi
- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

EFISIENSI Efisiensi Anggaran atas capaian kinerja Indeks Sistem Merit sebesar 96.95% dari total anggaran sebesar Rp. 3.385.552.266,-

➤ **Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024**

Table 3.15
Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Penilaian
1	2	3	4	5	6
2	Indeks Sistem Merit	Baik (321)	Baik (294)	91,59%	Tidak Tercapai

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Tujuan Sistem Merit merekrut ASN yang professional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan – jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya, mempertahankan ASN melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak, mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat, melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (Nepotisme, Primordialisme).

Sistem Merit mempunyai 8 Dimensi penilaian yang tersebar di hampir setiap bidang. Sebagai leading sektornya adalah Bidang Pengadaan, pemberhentian dan Informasi hal ini dikarenakan karena bidang ini merupakan pusat data. System Merit sendiri didukung sumber daya sebanyak 28 orang yang tersebar di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi sebanyak 7 orang, Bidang Mutasi dan Promosi sebanyak 13 orang dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur sebanyak 8 orang.

Penyerahan Piagam Sistem Merit Tahun 2024



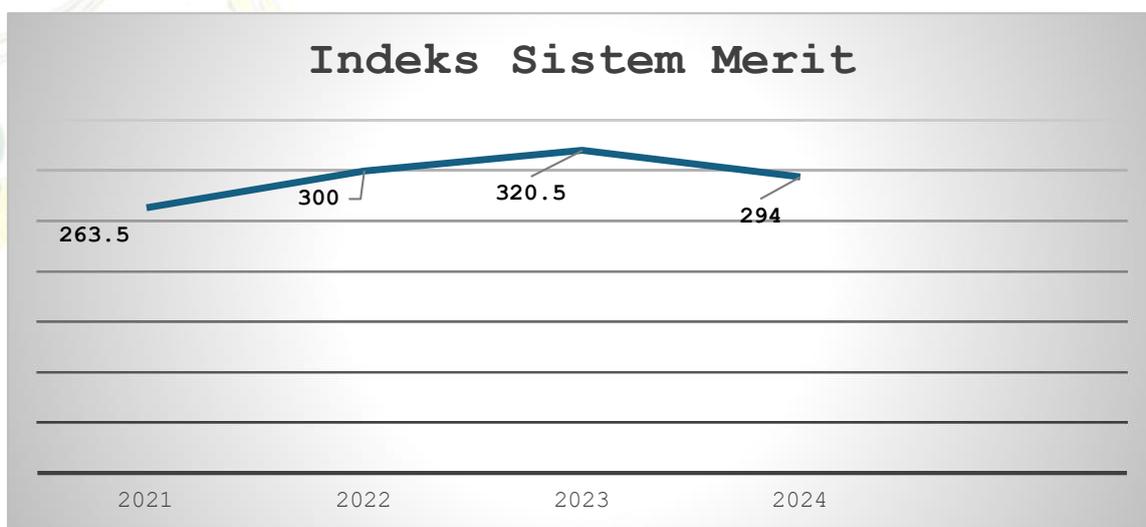
➤ **Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dan Beberapa Tahun Sebelumnya**

Table 3.16
Realisasi Capaian IKU Tahun 2021 s/d tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target Kinerja				Realisasi Kinerja			
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Indeks Sistem Merit	Baik (250)	Baik (275)	Baik (300)	Baik (321)	Baik (263.5)	Baik (300)	Baik (320.5)	Baik (294)

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Perkembangan Indeks Sistem Merit



Indeks Sistem Merit sudah menjadi Indikator BKPSDM sejak tahun 2021 dengan pencapaian setiap tahun selalu mencapai target, namun tahun 2024 terjadi penurunan target.

➤ **Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Renstra**

Table 3.17
Perbandingan Realisasi Tahun 2024 dengan Target Akhir Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2024		Target Akhir Renstra 2026	Hasil Perbandingan
		Target	Realisasi		
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	Indeks Sistem Merit	Baik (321)	Baik (294)	Baik (315)	-21

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Tahun 2024 merupakan tahun awal Renstra periode tahun 2024 – 2026. Pada Indikator Indeks Sistem Merit antara realisasi dengan target akhir Renstra tahun 2026 terjadi penurunan sebesar 21 point.

➤ **Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Nasional**

Tabel 3.18
Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit dan IP ASN di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024

No	Kabupaten	Indeks Sistem Merit	
		Nilai	Kategori
1	Bandung Barat	333.5	Sangat Baik
2	Subang	294	Baik
3	Purwakarta	278.5	Baik
4	Indramayu	284	Baik

Kabupaten Subang berdasarkan wilayah kerjanya masuk kedalam wilayah kerja Kantor Regional III BKN Bandung. Selain Kabupaten Subang yang termasuk wilayah Kanreg III diantaranya Purwakarta, Sumedang, Kabupaten Bandung dan Indramayu. Ke 5 (lima) Kabupaten tersebut tiap tahun selalu dilakukan penilaian Sistem Merit.

➤ **Faktor yang Menyebabkan Keberhasilan/Kegagalan dan Upaya yang Telah Dilakukan**

Indeks Sistem Merit pada Tahun 2024 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dengan nilai Baik (294) hal ini dikarenakan adanya penghapusan KASN. Untuk proses Sistem Merit sendiri sebelumnya sudah dilakukan koordinasi dan konsultasi dengan KASN dan dengan Tim dari BKN Provinsi, akan tetapi setelah proses penghapusan KASN, dari pusat baik dari Menpan RB maupun BKN tidak ada informasi apapun terkait proses kelanjutan penilain Sistem Merit tahun 2024. Dari pusat tidak ada pemberitahuan tentang pelimpahan penilaian dari KASN ke BKN atau Menpan RB, sehingga daerah tidak mengetahui adanya penilaian dari BKN.

➤ **Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Table 3.19
Target, Realisasi Kinerja dan Anggaran Belanja Pencapaian Sasaran
Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	IKU	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7		
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	Indeks Sistem Merit	Baik (321)	Baik (294)	91,59%	3.385.552.266	3.282.425.584	96.95

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Jika dikaitkan antara kinerja pencapaian sasaran dengan penyerapan anggaran, pencapaian sasaran yang relative baik (96.95%) dengan penyerapan anggaran kurang dari 100% menunjukkan bahwa anggaran yang disediakan untuk pencapaian Indikator Indeks Sistem Merit tahun 2024 telah mencukupi dan juga efisien.

➤ **Analisi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan**

Table 3.20
Sasaran, Indikator Kinerja, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan
Tahun 2024

Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	
1	2	3	4	
Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	Indeks Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
				1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
				2 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
				3 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
				4 Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
				5 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
				6 Pengelolaan Data Kepegawaian
			2	Mutasi dan Promosi ASN

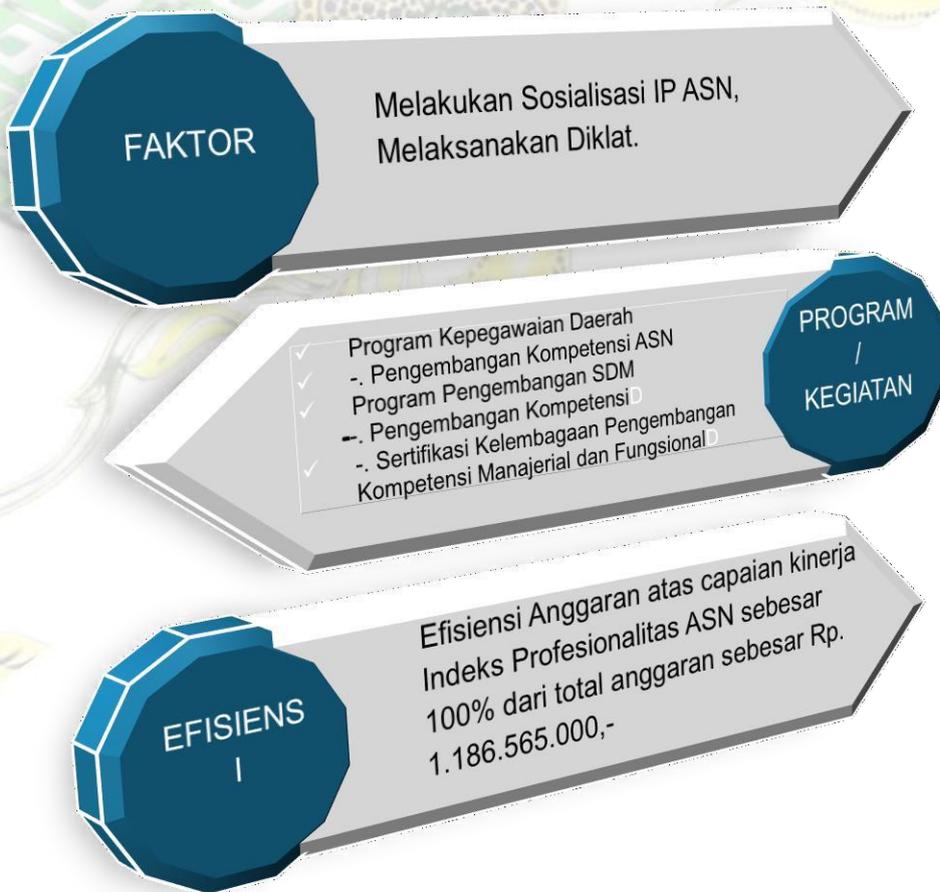
Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan
1	2	3	4
			1 Pengelolaan Mutasi ASN
			2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
			3 Pengelolaan Promosi ASN
			3 Pengembangan Kompetensi ASN
			1 Pengelolaan Assesment Center
			2 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
			3 Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat
			4 Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN
			4 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			1 Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			2 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			3 Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
			4 Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
			5 Pembinaan Disiplin ASN
			6 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
			7 Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Indikator Indeks Sistem Merit didukung 1 (satu) Program yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan 4 (empat) kegiatan dan 20 (dua puluh) sub kegiatan.

Indikator Kinerja : Indeks Profesionalitas ASN





➤ **Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024**

Table 3.21
Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Penilaian
1	2	3	4	5	6
1	Indeks Profesionalitas ASN	Sedang (75,62)	Tinggi (84,25)	111,41%	Tercapai

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrument yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin.

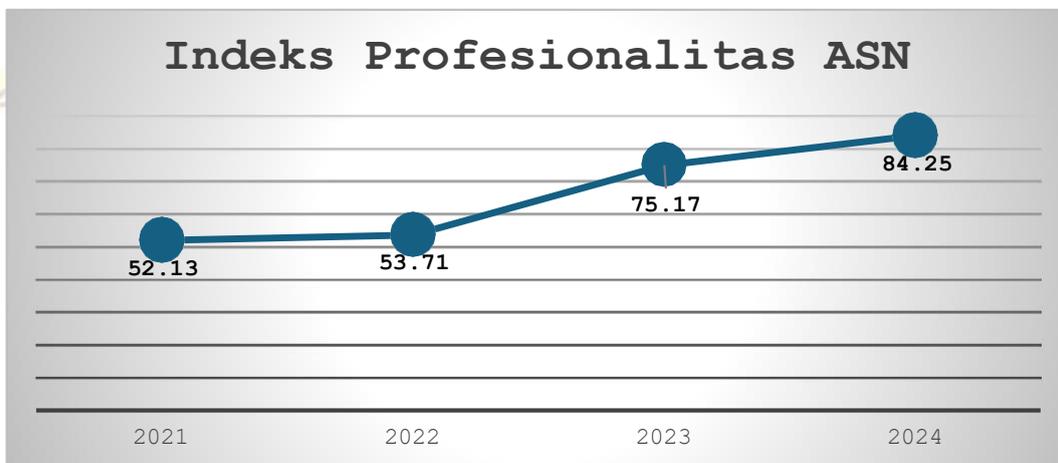
➤ **Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dan Beberapa Tahun Sebelumnya**

Table 3.22
Realisasi Capaian IKU Tahun 2021 s/d tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target Kinerja				Realisasi Kinerja			
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	INdeks Profesionalitas ASN	Rendah (63)	Rendah (65)	Rendah (69)	Sedang (75,62)	Sangat Rendah (52.13)	Sangat Rendah (53.17)	Sedang (75.17)	Tinggi (84,25)

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Perkembangan Indeks Profesionalitas ASN



Setiap Tahun nilai IP-ASN selalu mengalami peningkatan yang cukup baik. Hal ini dikarenakan adanya upaya peningkatan pencapaiannya, diantaranya yaitu tetap melakukan sosialisasi IP ASN ke Perangkat Daerah, melaksanakan webinar – webinar gratis / bimbingan teknis / pendidikan dan pelatihan gratis baik itu yang diadakan oleh BKPSDM Kabupaten Subang atau pun oleh Badan Diklat lainnya.

➤ **Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Renstra**

Table 3.23
Perbandingan Realisasi Tahun 2024 dengan Target Akhir Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2024		Target Akhir Renstra 2026	Hasil Perbandingan
		Target	Realisasi		
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Sedang (75.62)	Tinggi (84.25)	Sedang (76.00)	8.25

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Tahun 2024 merupakan tahun awal Renstra periode tahun 2024 – 2026. Pada Indikator Indeks Profesionalitas ASN antara realisasi dengan target akhir Renstra tahun 2026 terjadi peningkatan sebesar 8.25 point.

➤ **Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Nasional**

Tabel 3.24
Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit dan IP ASN di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024

No	Kabupaten	IP ASN	
		Nilai	Kategori
1	Bandung Barat	78.85	Sedang
2	Subang	82.67	Tinggi
3	Purwakarta	85.31	Tinggi
4	Indramayu	83.06	Tinggi

Kabupaten Subang berdasarkan wilayah kerjanya masuk kedalam wilayah kerja Kantor Regional III BKN Bandung. Selain Kabupaten Subang yang termasuk wilayah Kanreg III diantaranya Purwakarta, Sumedang, Kabupaten Bandung dan Indramayu. Ke 5 (lima) Kabupaten tersebut tiap tahun selalu dilakukan penilaian IP ASN.

➤ **Faktor yang Menyebabkan Keberhasilan/Kegagalan dan Upaya yang Telah Dilakukan**

Faktor pendukung tercapainya Indeks Profesionalitas ASN, diantaranya sebagai berikut :

1. Sosialisasi IP ASN ke Perangkat Daerah
2. Melaksanakan Webinar gratis / bimbingan teknis / Pendidikan Pelatihan gratis baik yang diadakan oleh BKPSDM maupun badan diklat lainnya.

➤ **Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Table 3.25
Target, Realisasi Kinerja dan Anggaran Belanja Pencapaian Sasaran Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	IKU	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7		

1	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Sedang (75,62)	Tinggi (84,25)	111,41%	1.186.5 umber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024 65.000	1.184.876.310	99.86
---	---	----------------------------	----------------	----------------	---------	---	---------------	-------

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Jika dikaitkan antara kinerja pencapaian sasaran dengan penyerapan anggaran, pencapaian sasaran yang relative baik (99.86%) dengan penyerapan anggaran kurang dari 100% menunjukkan bahwa anggaran yang disediakan untuk pencapaian Indikator Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 telah mencukupi dan juga efisien.

➤ **Analisi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan**

Table 3.26
Sasaran, Indikator Kinerja, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2024

Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	
1	2	3	4	
Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	Pengembangan Kompetensi
			1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum
			2	Sertifikasi, Kelembagaan, pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
			1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

Sumber : BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Indikator Indeks Profesionalitas ASN didukung 1 (satu) Program yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan 2 (tiga) kegiatan dan 2 (dua) sub kegiatan.

1.3. Akuntabilitas Keuangan

Sesuai Peraturan Presiden RI nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, elemen penting akuntabilitas kinerja Organisasi Perangkat Daerah, selain pengukuran kinerja juga akuntabilitas keuangan yang merupakan bagian dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), karena pencapaian target kinerja organisasi melalui pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan serta dukungan penganggaran untuk mendukung guna kepentingan perencanaan penganggaran di tahun mendatang.

Besaran anggaran yang menunjang pencapaian sasaran setelah adanya perubahan anggaran adalah sebesar Rp.27.037.955.036 Pada akhir tahun 2024, anggaran ini terealisasi sebesar Rp. 26.344.153.861 atau sebesar 97,43%, sehingga terdapat efisiensi sebesar Rp. 693.801.175 atau sebesar 2.57%, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.27
Realisasi Anggaran per Program BKPSDM Kabupaten Subang
Tahun 2024

No.	Program	Anggaran Setelah Perubahan (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian Anggaran (%)	Efisiensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	22.942.189.770	21.688.670.629	94.54	5,46
2	Program Kepegawaian Daerah	3.385.552.266	3.282.435.584	96.95	3.05
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.186.565.000	1.184.876.310	99.86	0.14
Jumlah		27.514.307.036	26.344.153.861	97.43	2.57

Sumber : Bagian Keuangan dan Barang Daerah BKPSDM Kab. Subang TA 2024

Adapun realisasi anggaran dikaitkan dengan capaian kinerja per sasaran adalah sebagai berikut :

Tabel 3.28
Realisasi Anggaran per Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Anggaran Setelah Perubahan (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian Anggaran (%)	Efisiensi (%)
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	26.327.742.036	24.971.106.213	94.85	5.15
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Kapasitas SDM ASN	1.186.565.000	1.184.876.310	99.86	0.14
	Jumlah	27.037.955.036	26.344.153.861	97.43	2.57

Sumber : Bagian Keuangan dan Barang Daerah BKPSDM Kab. Subang TA 2024

1.4. Inovasi BKPSDM

Inovasi yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang masih digunakan yaitu SIMASN (Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara). SIMASN adalah system pelayanan ASN yang terpadu yang memanfaatkan teknologi informasi guna mendukung administrasi kepegawaian. SIMASN mempunyai karakteristik yaitu :

1. System yang terkoneksi secara online antara BKPSDM dengan seluruh Perangkat Daerah dengan menggunakan jaringan komunikasi data.
2. Menggunakan satu basis data ASN yang digunakan secara bersama.
3. Menggunakan stuktur data dan table referensi yang sesuai dengan standar yang baku yang disusun oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).
4. System yang dibangun dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kegunaan SIMASN digunakan dalam proses pelayanan manajemen ASN antara lain meliputi pengadaan aparatur, pengembangan aparatur, mutase aparatur, pembinaan aparatur, manajemen talenta dan lain – lain.



BAB IV PENUTUP



KESIMPULAN



BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan sebagaimana telah diamanatkan melalui Peraturan Bupati Subang Nomor 26 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Subang Tahun 2024 – 2026, Dokumen Laporan BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024 menyajikan pertanggungjawaban kinerja yang secara umum terbagi atas 2 (dua) sasaran yang terdiri atas 4 (empat) indikator kinerja. Mengacu pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dari 4 (empat) indikator tersebut 2 (dua) indikator telah mencapai target yang ditetapkan dan 2 (dua) indikator lagi belum mencapai target.

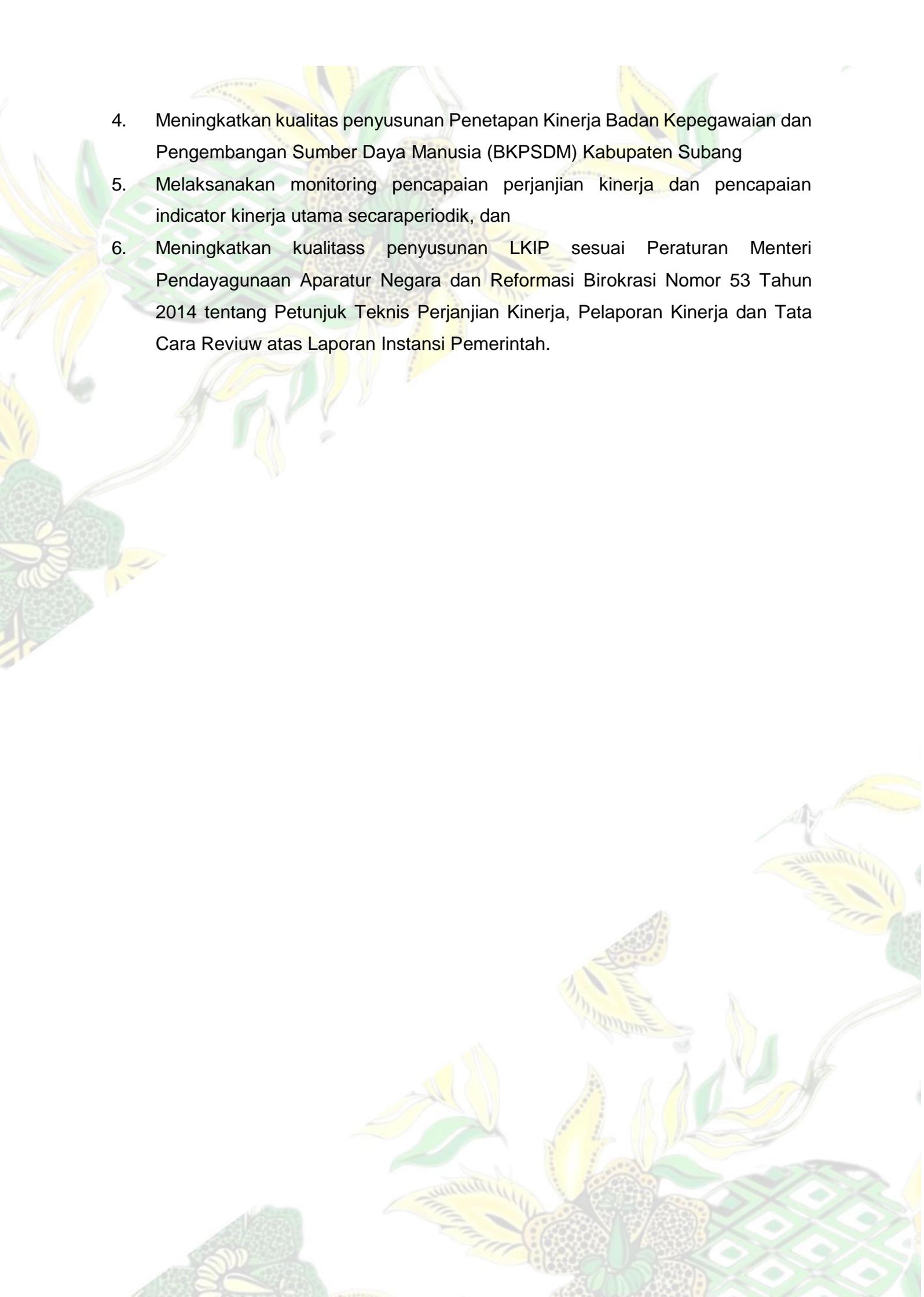
Berdasarkan realisasi pencapaian sasaran yang telah diuraikan pada BAB III maka pencapaian 4 (empat) indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2024 dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. 2 (dua) indikator atau 50% indikator kinerjanya telah mencapai target
2. 2 (dua) indikator atau 50% indikator kinerjanya telah belum mencapai target

4.2 Langkah – langkah Perbaikan Yang Akan Ditempuh

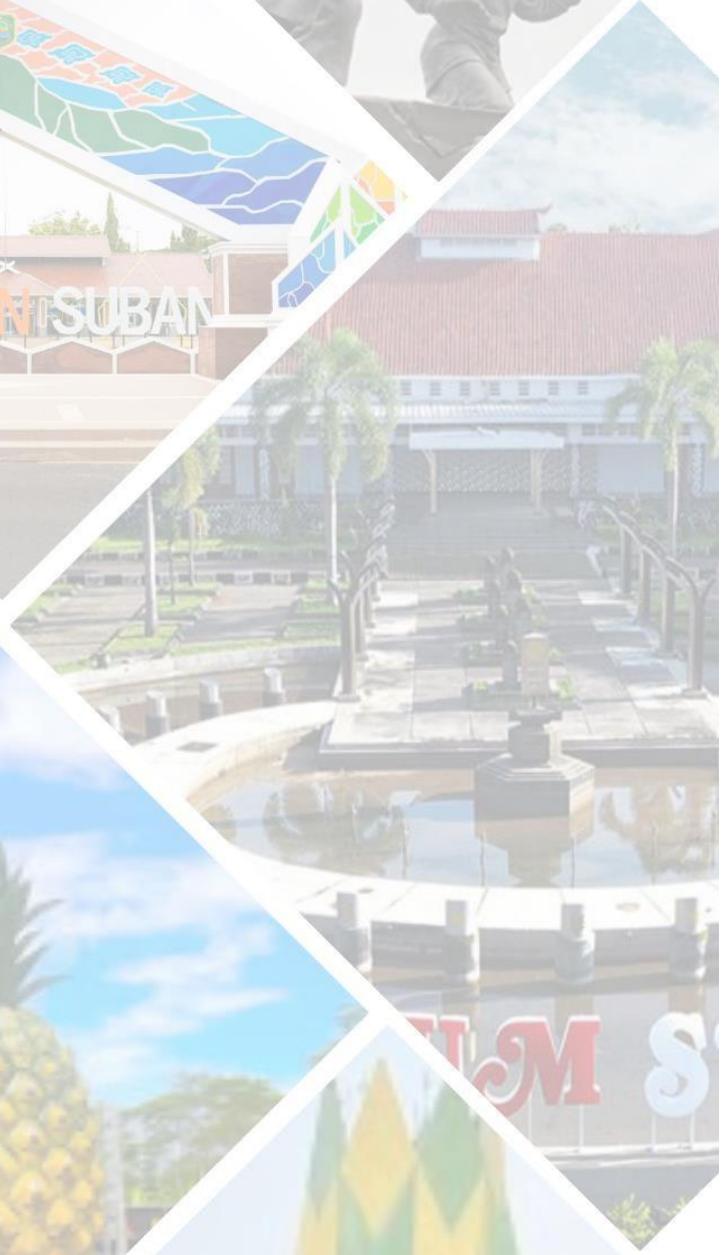
Langkah – langkah perbaikan yang akan dilaksanakan di masa mendatang dalam rangka meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang sebagai berikut :

1. Meningkatkan komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang serta jajarannya dalam menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
2. Meningkatkan kapasitas pegawai yang berkaitan dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang.
3. Melakukan review secara berkala terhadap dokumen Perencanaan (RENSTRA dan Dokumen Perencanaan Anggaran OPD)

- 
4. Meningkatkan kualitas penyusunan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang
 5. Melaksanakan monitoring pencapaian perjanjian kinerja dan pencapaian indicator kinerja utama secara periodik, dan
 6. 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 Instansi Pemerintah.



LAMPIRAN



LAMPIRAN

1. Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah Tahun 2024 sebelum perubahan (murni);
2. Perubahan Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah Tahun 2024;
3. Cascading Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2024;
4. SK Tim Penyusunan LKIP Perangkat Daerah;
5. SOP Penyusunan LKIP Perangkat Daerah;



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Drs. H. CECEP SUPRIATIN, M.Si**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **IMRAN**

Jabatan : Pj. Bupati Subang

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Subang, Januari 2024

PIHAK KEDUA,

IMRAN

PIHAK PERTAMA,

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP	BB (70,10)
		Nilai IKM	B (80)
2	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian dan kapasitas SDM ASN	Indeks Sistem Merit	Baik (305)
		Indeks Profesionalitas ASN	54

Program / Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 32.174.027.282,00	PAD
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 2.649.660.500,00	PAD
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.144.198.000,00	PAD
Jumlah Anggaran	Rp. 35.967.885.782,00	

Subang, Januari 2024


 BUPATI SUBANG,
IMRAN

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



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Drs.DADANG DARMAWAN**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Subang

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **IMRAN**

Jabatan : Pj. Bupati Subang

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Subang, 17 Oktober 2024



PIHAK KEDUA,

IMRAN



PIHAK PERTAMA,

Drs.DADANG DARMAWAN
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19680510 198803 1 003

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP	A (82,83)
		Nilai IKM	B (85,47)
2	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian dan kapasitas SDM ASN	Indeks Sistem Merit	Baik (321)
		Indeks Profesionalitas ASN	Sedang (75,62)

Program / Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 22.942.189.770,00	PAD
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 3.385.552.266,00	PAD
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.186.565.000,00	PAD
Jumlah Anggaran	Rp. 27.514.307.036,00	

Subang, 17 Oktober 2024

Pj. BUPATI SUBANG,


IMRAN

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA KABUPATEN SUBANG,



Ds. SADIANG DARMAWAN
 Pembina Utama Muda (IV/c)
 NIP. 19680510 198803 1 003



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Kapten Piere Tendean No. 1 Telp. (0260) 418116 – 418120 – 418118 Subang

KEPUTUSAN

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUBANG
NOMOR : 000.8.6.3/ 04 – BKPSDM**

TENTANG
TIM PENYUSUN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG
TAHUN 2024

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2024 perlu disusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Tim Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2023, yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Mengingat : 1. 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 Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengenai kewajiban Kepala Perangkat Daerah menyampaikan LPPD, LKPJ dan RLPDD;
 4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 5. Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 6. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Subang Tahun 2005 – 2025;
 7. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 26 Tahun 2026 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Subang Tahun 2024-2026;

M E M U T U S K A N :

Menetapkan :

- KESATU** : Membentuk Tim Penyusun Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dengan susunan personalia dan uraian tugas sebagaimana tercantum dalam lampiran I dan II dari keputusan ini;
- KEDUA** : Tim Penyusun Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024;

KETIGA : Pembiayaan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan fungsi Tim Koordinasi sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA dibebankan pada APBD Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang Tahun 2024;

KEEMPAT : Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Keputusan ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya, akan diatur kemudian oleh Ketua Tim;

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Subang
Pada tanggal : 03 Januari 2025

Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BKPSDM KABUPATEN SUBANG



 Drs. DADANG DARMAWAN
196805101988031003

LAMPIRAN I

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
SUBANG

NOMOR : 000.8.6.3/04/BKPSDM/2025

TANGGAL : 03 Januari 2025

TENTANG : TIM PENYUSUN LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG TAHUN 2024

SUSUNAN PERSONALIA

Jabatan dalam Tim

Penanggung Jawab

Pengarah

Ketua

Sekretaris

Anggota

Jabatan

Kepala BKPSDM

Sekretaris BKPSDM

JF Perencana Ahli Muda

Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

1. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan
Informasi;

2. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi;

3. Kepala Bidang Pengembangan Aparatur;

4. Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan
Penghargaan;

5. Kasubag. Umum dan Kepegawaian;

6. Kasubag. Keuangan dan Barang Daerah;

7. JF Analisis Kepegawaian Ahli Muda.

Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BKPSDM KABUPATEN SUBANG



 Drs. DADANG DARMAWAN
196805101988031003

LAMPIRAN II KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
SUBANG

NOMOR : 000.8.6.3/04/BKPSDM/2025

TANGGAL : 03 Januari 2025

TENTANG : TIM PENYUSUN LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG TAHUN 2024

URAIAN TUGAS

- Penanggung Jawab : Menyampaikan hasil Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang kepada Bupati.
- Pengarah : Memberikan pengarah terhadap Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dan operasionalnya tim kerja.
- Ketua Tim : - Memimpin pelaksanaan tim kerja;
- Melaporkan hasil pelaksanaan Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang kepada Pengarah dan Penanggung Jawab;
- Mengkoordinasikan pelaksanaan Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang tim kerja;
- Membuat jadwal kerja tim, memimpin rapat- rapat, melakukan koordinasi dengan Dinas/Instansi terkait
- Sekretaris : - Membantu pelaksanaan tugas Ketua Tim;
- Menyiapkan informasi, mencatat dan menghimpun data.

Anggota : - Membantu KetuaTim dalam pelaksanaan kerja;
- Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dilingkup Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BKPSDM KABUPATEN SUBANG



 Drs. DADANG DARMAWAN
196805101988031003



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUBANG

Nomor SOP : 2A/SOP-BKPSDM/2024
Tanggal Pembuatan : 02 Januari 2024
Tanggal Revisi :
Tanggal Efektif :
Disahkan Oleh :

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



Dr. H. CECEP SUPRIATIN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19661218 198701 1 001

Nama SOP : **Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (LKIP)**

DASAR HUKUM :

1. Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Subang Tahun Anggaran 2024
2. Peraturan Bupati Subang Nomor 43 Tahun 2023 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Subang Tahun 2024
3. Peraturan Bupati Subang Nomor 31 Tahun 2022 Tentang Tugas, Pokok, Fungsi dan Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Subang

KUALIFIKASI PELAKSANA :

1. Memiliki kewenangan dalam penyusunan LKIP
2. Memiliki kemampuan dalam menyusun dan menganalisis data kinerja OPD

KETERKAITAN :

1. SOP Perjanjian Kinerja

PERALATAN DAN PERLENGKAPAN :

1. Alat Tulis Kantor
2. Komputer
3. Printer

PERINGATAN :

1. Jika tidak dilaksanakan sesuai SOP, maka proses penyusunan LKIP ini tidak berjalan lancar

PENCATATAN DAN PENDATAAN

1. Indikator Kinerja, Target, Realisasi dan Presentase Capaian Kinerja

NO	Kegiatan	Pelaksana				Mutu Baku			Ket
		Kepala Badan	Sekretaris	JF	Pelaksana	Kelengkapan	Waktu	Output	
1	Mulai								
2	Memerintahkan penyusunan LKIP					Disposisi surat	10 Menit	Disposisi surat	
3	Membuat format pengumpulan data dan informasi kinerja dari masing – masing bidang dan secretariat					Format penyusunan LKIP	2 Jam	Format penyusunan LKIP	
4	Menyampaikan format pengumpulan data dan informasi kinerja pada masing – masing bidang dan secretariat					Format penyusunan LKIP	1 Jam	Format penyusunan LKIP	
5	Menghimpun format data dan informasi kinerja dari masing – masing bidang dan secretariat					Format penyusunan LKIP	3 Jam	Format penyusunan LKIP	
6	Menganalisis dan mengevaluasi data dan informasi kinerja yang telah terkumpul					Format penyusunan LKIP	4 Hari	Draft LKIP	
7	Membuat dokumen LKIP					Draft LKIP	2 Hari	Dokumen LKIP	
8	Mengoreksi dokumen LKIP					Dokumen LKIP	1 Hari	Dokumen LKIP	
9	Menyampaikan dokumen LKIP kepada Kaban untuk meminta persetujuan					Dokumen LKIP	1 Jam	Dokumen LKIP	
									

NO	Kegiatan	Pelaksana				Mutu Baku			Ket
		Kepala Badan	Sekretaris	JF	Pelaksana	Kelengkapan	Waktu	Output	
									
10	Penandatanganan dokumen LKIP oleh Kaban kemudian diteruskan ke JF Perencana					Dokumen LKIP	10 Menit	Disposisi persetujuan Dokumen LKIP	
11	Membuat surat pengantar pengiriman sekaligus penomoran surat, kemudian diserahkan ke staf untuk dikirimkan ke bagian organisasi					Konsep Surat Pengantar	15 Menit	Surat Pengantar	
12	Menggandakan dan mengarsipkan dokumen LKIP					Dokumen LKIP	1 Jam	Dokumen LKIP	
15	Selesai								

