

**LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP) 2017
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**



**PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jend. Ahmad Yani No.1 Majalengka 45418
Telp./Fax. 0233-281366



B

**PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Alamat : Jln Jenderal Achmad Yani Nomor 1 Majalengka 45418
Telepon/faxsimile (0233) 281366 e-mail bkpsdm@majalengkakab.go.id

KEPUTUSAN

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

NOMOR : 800.01/KEP. 30 -BKPSDM/2018

TENTANG

PENETAPAN

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MAJALENGKA TAHUN 2017**

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

- Menimbang : a. bahwa Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD sebagaimana diatur dalam 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 adalah kewajiban SKPD;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2017.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa 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 Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

2. Undang-Undang 2

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan 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);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Republik Indonesia 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 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4609);
9. Peraturan Pemerintah3

9. 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 Republik Indonesia Nomor 4817);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
11. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 8 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran daerah Tahun 2010 Nomor 24 Seri E, Tambahan Lembaran daerah Nomor 87);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 12 Tahun 2008 tanggal 25 September 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2008 Nomor 12);
17. Peraturan Daerah4

17. Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Kabupaten Majalengka 2014-2018 (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2014 Nomor 1).
18. Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2016 Nomor 14);

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- KESATU** : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2017 sebagaimana tercantum pada Lampiran Keputusan ini;
- KEDUA** : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2017 sebagaimana tercantum pada Diktum **KESATU** merupakan bentuk pertanggungjawaban Kinerja atas penyelenggaraan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2017;
- KETIGA** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dan/atau kesalahan di dalamnya akan dilakukan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Majalengka
pada tanggal 08 Februari 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

Drs. H. YAYAN SUMANTRI, M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19670724 198603 1 002

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth. :

1. Bapak Bupati Majalengka;
2. Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Majalengka;
3. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Majalengka;
4. Sekretaris dan Para Kepala Bidang di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka.

EKSEKUTIVE SUMMERY

Pelaksanaan seluruh program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka pada tahun 2017 dilaksanakan dalam rangka mencapai visi dan misi yang dijabarkan melalui tujuan dan sasaran strategis. Bentuk pertanggungjawaban kinerja program dan kegiatan disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BKPSDM tahun 2017.

Sebagai dasar disusunnya LAKIP ini adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah yang ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan LAKIP dimaksudkan untuk Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, serta sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Kinerja BKPSDM pada tahun 2017 dapat dikatakan berhasil, hal ini dapat dilihat dari rata-rata capaian indikator Sasaran Strategis sebesar 101,70%, sedangkan dibandingkan dengan tahun 2016 sebesar 99,3% ada kenaikan sebesar 2,40%. Sementara dari aspek realisasi anggaran dari total pagu anggaran Rp. 8.413.891.142,50 dapat direalisasikan sebesar Rp. 7.101.609.047,00 atau sebesar 84,403 %.

Sementara Target Indikator sasaran strategis pada tahun 2017 hampir semuanya mencapai target yang diharapkan, seperti Indikator prosentase pemenuhan pegawai sesuai formasi 100%, meningkatnya layanan SAPK 100%, sarana prasarana penunjang manajemen kepegawaian 100%, Prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim 100%, meningkatnya kapasitas Aparatur 110,43%, terbinanya rohani PNS 100%, realisasi pemberian penghargaan bagi PNS 100%, turunnya angka pelanggaran disiplin PNS 112,50%, realisasi pemenuhan kebutuhan layanan pegawai 100%, tersedianya pedoman kesejahteraan Aparatur 100%. Namun ada indikator sasaran strategis yang belum memenuhi target yang diharapkan seperti prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklatpim, dari target Renstra 73 % pada tahun 2017 baru tercapai 71,22% hal ini karena adanya promosi dari jabatan pelaksana dan promosi pejabat struktural ke jenjang yang lebih tinggi yang mengakibatkan pejabat tersebut belum memiliki kompetensi diklat yang sesuai. Sementara itu pada tahun 2017 baru dilaksanakan sebanyak 30 orang sehingga belum dapat meningkatkan target yang diharapkan, hal ini terjadi karena faktor ketersediaan anggaran yang belum maksimal.

S elanjutnya penyusunan LAKIP ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan evaluasi dalam menyusun program dan kegiatan di tahun berikutnya, sehingga program dan kegiatan di tahun mendatang dapat di susun secara lebih matang, berkualitas dan tepat sasaran.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2017 dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini merupakan implementasi dari Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Acuan yang digunakan dalam penyusunannya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017 memuat gambaran perkembangan pelaksanaan program dan kegiatan serta capaian sasaran strategis secara keseluruhan yang dilaksanakan pada tahun 2017 yang merupakan capaian kinerja tahun keempat pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2014-2018 yang diatur dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majalengka Nomor : 72.A Tahun 2014 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2014-2018.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2017 dapat disusun berkat kerja sama seluruh komponen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka. Untuk itu, kami menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tulus atas sumbangan tenaga dan pikiran dari Bapak/Ibu/Saudara sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka dapat disusun pada waktu yang telah direncanakan. Sangat disadari bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka

Tahun 2017 masih terdapat kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu kritik, saran, dan masukan yang bersifat membangun sangat diharapkan demi perbaikan dalam penyusunan LAKIP di masa yang akan datang.

Terakhir, kami berharap semoga laporan ini dapat menjadi sarana evaluasi kinerja aparatur yang efektif sehingga memberikan manfaat dalam rangka kemajuan BKPSDM serta dimaknai secara positif oleh seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka bagi peningkatan manajemen kinerja yang lebih baik di masa mendatang.

Majalengka, 8 Februari 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA,



Drs. H. YAYAN SUMANTRI, M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19670724 198603 1 002

DAFTAR ISI

Eksekutive Summery	i	
Kata Pengantar	ii	
Daftar Isi	iv	
Daftar Tabel	v	
Daftar Gambar	vi	
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Gambaran Umum BKPSDPM	1
	1. Tugas Pokok	1
	2. Fungsi	1
	3. Struktur Organisasi	2
	4. Sumber Daya BKPSDPM (SDM dan Aset)	3
	B. Landasan Hukum	6
	C. Maksud dan Tujuan.....	7
	D. Permasalahan Utama	8
BAB II	PERENCANAAN KINERJA.	10
	Perencanaan Kinerja	10
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	24
	A. Capaian Kinerja Organisasi.....	24
	B. Realisasi Anggaran	51
BAB IV	PENUTUP	55
Lampiran I	: SK Tim Penyusun LAKIP	
Lampiran II	: Perjanjian Kinerja	
Lampiran III	: Rencana Kerja Tahunan (RKT)	
Lampiran IV	: Rencana Kerja	
Lampiran V	: Indikator Kinerja Utama (IKU)	
Lampiran VI	: Rencana Strategis 2014-2018	
Lampiran VII	: Rencana Strategis 2017-2018 (Perubahan)	
Lampiran VIII	: Pohon Kinerja	
Lampiran IX	: Rencana Aksi	

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	4
2.	Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan/Ruang	4
3.	Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselonering Jabatan	5
4.	Tabel 1.4 Prasarana Gedung Kantor	5
5.	Tabel 1.5 Sarana Peralatan Kerja Utama	6
6.	Tabel 2.1 Renstra BKPSDM	11
7.	Tabel 2.2 IKU BKPSDM	19
8.	Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2017	20
9.	Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2017	22
10.	Tabel 3.1 Capaian IKU Tahun 2016	24
11.	Tabel 3.2 Perkiraan Capaian IKU Tahun 2017	26
12.	Tabel 3.3 Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun 2017	28
13.	Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 Dengan Tahun Sebelumnya	31
14.	Tabel 3.5 Perbandingan antara Realisasi Kinerja Sampai dengan 2017 dengan Target yang tercantum pada Renstra	33
15.	Tabel 3.6 Pengukuran Kinerja Kegiatan	46
16.	Tabel 3.7 Lembar Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS).....	50
17.	Tabel 3.8 Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Tahun 2017.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi BKPSDM	3
---	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Bupati Majalengka Nomor 23 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Unsur Penunjang Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka, tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ; merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi bidang data informasi, pengadaan dan pemberhentian pegawai, bidang penilaian kinerja dan mutasi pegawai, bidang Pengelolaan gaji, Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai, dan bidang pengembangan sumber daya manusia.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis urusan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi bidang data informasi, pengadaan dan pemberhentian pegawai, bidang penilaian kinerja dan mutasi pegawai, bidang Pengelolaan gaji, Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai, dan bidang pengembangan sumber daya manusia;
- b. penyelenggaraan urusan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi bidang data informasi, pengadaan dan pemberhentian pegawai, bidang penilaian kinerja dan mutasi pegawai, bidang Pengelolaan gaji, Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai, dan bidang pengembangan sumber daya manusia;
- c. pembinaan, pelaksanaan dan evaluasi urusan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi bidang data informasi,

pengadaan dan pemberhentian pegawai, bidang penilaian kinerja dan mutasi pegawai, bidang Pengelolaan gaji, Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai, dan bidang pengembangan sumber daya manusia;

d. penyelenggaraan administrasi kesekretariatan; dan

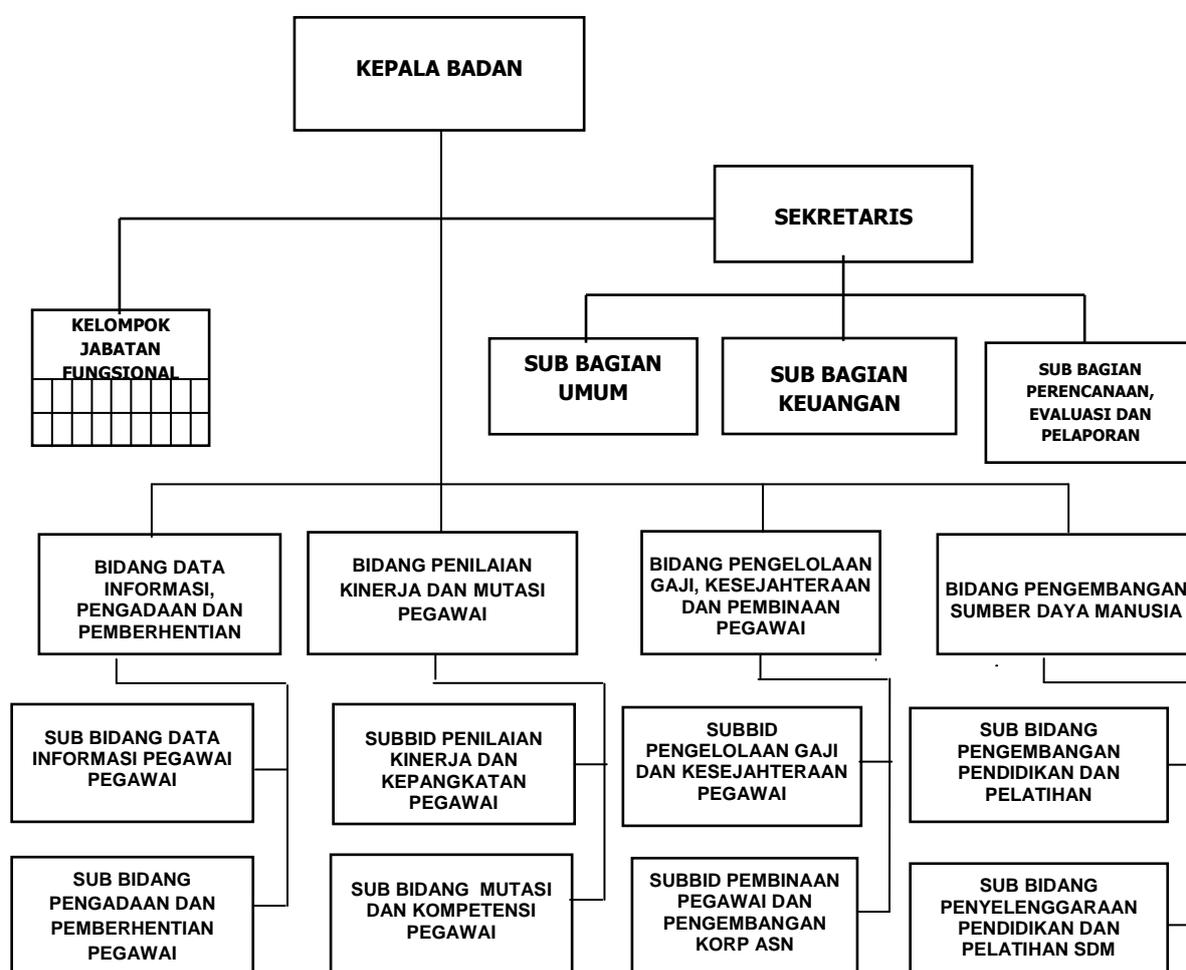
pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 23 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Unsur Penunjang Perangkat Daerah di Kabupaten Majalengka adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, membawahkan :
 - a. Sub Bagian Umum;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.
3. Bidang Data Informasi Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai, membawahkan :
 - a. Sub Bidang Data Informasi Pegawai;
 - b. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai.
4. Bidang Penilaian Kinerja dan Mutasi Pegawai, membawahkan :
 - a. Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Kepangkatan Pegawai;
 - b. Sub Bidang Mutasi dan Kompetensi Pegawai.
5. Bidang Pengelolaan Gaji, Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai, membawahkan :
 - a. Sub Bidang Pengelolaan Gaji dan Kesejahteraan Pegawai;
 - b. Sub Bidang Pembinaan Pegawai dan Pengembangan Korps ASN.
6. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, membawahkan :
 - a. Sub Bidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan;
 - b. Sub Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan SDM.
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai Peraturan Bupati Kabupaten Majalengka Nomor 23 Tahun 2016



4. Sumber Daya BKPSDM

a. Data Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai yang tercatat secara administratif di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka per Desember 2017 sebanyak 72 orang, terdiri Pegawai yang secara efektif bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebanyak 43 orang, sedangkan sebanyak 34 orang dipekerjakan di tugaskan sebagai Kepala Desa, sekretariat KPU dan Tugas belajar dengan rincian sebagai berikut:

- a. 10 orang dipekerjakan di Sekretariat KPU Kabupaten Majalengka.
- b. 12 orang yang diangkat menjadi Kepala Desa.
- c. 7 orang yang sedang melaksanakan tugas belajar.

Komposisi sumber daya aparatur atau pegawai yang efektif bekerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

a. Komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan 31 Desember 2017

Tabel 1.1

TK. PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
SD	-	-	-
SLTP	1	-	1
SLTA	12	-	12
D I	-	-	-
D II	-	-	-
D IV	-	-	-
D IV	1	1	2
S 1	12	11	23
S 2	2	3	5
S 3	-	-	-
JUMLAH	28	15	43

b. Komposisi pegawai berdasarkan jenjang pangkat/golongan ruang gaji 31 Desember 2017

Tabel 1.2

Jenjang Pangkat/Gol. Ruang	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Pembina Utama (IV/e)	-	-	-
Pembina Utama Madya (IV/d)	-	-	-
Pembina Utama Muda (IV/c)	1	-	1
Pembina Tk.I (IV/b)	-	-	-
Pembina (IV/a)	5	3	8
Penata Tk.I (III /d)	3	2	5
Penata (III /c)	4	1	5
Penata Muda Tk.I (III /b)	5	2	7
Penata Muda (III /a)	2	7	9

Pengatur Tk.I (II /d)	1	-	1
Pengatur (II /c)	2	-	2
Pengatur Muda Tk.I (II /b)	2	-	2
Pengatur Muda (II /a)	4	-	4
Juru Tk.I (I/d)	-	-	-
Juru (I/c)	-	-	-
Juru Muda Tk.I (I/b)	-	-	-
Juru Muda (I/a)	-	-	-
JUMLAH	28	15	43

c. Komposisi pegawai berdasarkan jabatan per 31 Desember 2017

Tabel 1.3

Eselonering Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
II .b	1	-	1
II.a	-	-	-
IV.b	3	1	4
IV.a	7	4	11
Fungsional	1	-	1
Pelaksana	16	10	26
JUMLAH	28	15	43

b. Data Sumber Daya Aset

a. Prasarana Gedung Kantor per 31 Desember 2017

Tabel 1.4

No	Uraian	Kuantitas/Satuan
1	Ruang Kerja Kepala Badan	1 ruang
2	Ruang Kerja Sekretariat	2 ruang
3	Ruang Kerja Bidang Data Informasi, Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai	3 ruang
4	Ruang Kerja Bidang Penilaian Kinerja dan Mutasi Pegawai	2 ruang

5	Ruang Kerja Bidang Pengelola Gaji, Kesejahteraan, dan Pembinaan Pegawai	2 ruang
6	Ruang Kerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	2 ruang
7	Ruang Data Kepegawaian	1 ruang
8	Ruang Rapat	1 ruang
9	Dapur	1 ruang
10	Mushola	1 ruang
11	Kamar mandi/toilet	5 ruang
12	Gudang	1 ruang

a. Sarana Peralatan Kerja Utama per 31 Desember 2017

Tabel 1.5

No	Uraian/jenis	Kuantitas/Satuan
1	Meja Kursi Esselon II	1 Unit
2	Meja Kursi Esselon III	5 Unit
3	Meja Kursi Esselon IV	11 unit
4	Meja Kursi Staf	31 unit
5	Filling Cabinet	11 buah
6	Komputer PC	35 unit
7	Komputer Server	1 Unit
8	Printer	43 buah
9	Laptop	31 unit
10	Proyektor	6 unit
11	Mesin Ketik Manual	3 Buah
12	Scanner	1 Unit
14	Brangkas	1 unit
13	Jaringan Website BKPSDM	1 Jaringan
14	Anjungan Informasi Kepegawaian	1 Buah

B. LANDASAN HUKUM

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah;

2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

C. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2017 ini disusun dengan maksud untuk memberikan Laporan Pertanggungjawaban kepada pemberi mandat atas Kinerja pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka selama Tahun 2017 dalam rangka mendukung terwujudnya keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka yaitu “Terwujudnya Manajemen Kepegawaian Daerah yang Berkarakter Menuju Aparatur yang Religius, Profesional dan Sejahtera” dalam rangka mendukung terwujudnya visi Kabupaten Majalengka yaitu “Terwujudnya suatu tatanan masyarakat, pemerintahan dan pembangunan Majalengka yang Maju, Aman, Kondusif, Mandiri, Unggul dan Religius”.

2. Tujuan

Adapun tujuan penyusunan LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2017 ini adalah agar program dan kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2017 dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan akuntabel sesuai

dengan ketentuan yang berlaku sehingga dapat dijadikan bahan laporan akuntabilitas kinerja penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi BKPSDM dan sebagai bahan evaluasi pencapaian kinerja di masa yang akan datang.

D. PERMASALAHAN UTAMA

Permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2017 adalah sebagai berikut :

1. Belum terpenuhinya kebutuhan jumlah dan komposisi pegawai sesuai dengan formasi yang ditetapkan;

Berdasarkan perhitungan Anjab ABK Tahun 2015 kebutuhan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka sebanyak 20.177 orang, sedangkan jumlah pegawai yang ada per 31 Desember 2017 sebanyak 11.621 orang **sehingga masih kekurangan 8.556 orang pegawai.**

2. Penataan pesonil secara berkesinambungan melalui pembinaan dan pengembangan karier pegawai;

Menyikapi kebijakan pemerintah dalam hal moratorium PNS maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka harus mampu untuk melakukan dan mengkaji kebutuhan PNS berdasarkan kompetensi dan kualifikasi, dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Majalengka.

3. Tuntutan kebutuhan media dan teknologi informasi yang terus meningkat dalam rangka pelayanan manajemen kepegawaian;

Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi maka dituntut inovasi aplikasi pelayanan kepegawaian yang lebih kompleks dan bisa memberikan pelayanan secara cepat, tepat dan akurat.

4. Belum dilaksanakannya secara menyeluruh ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;

Masih banyak pegawai terutama atasan langsung yang belum mengerti proses penanganan pelanggaran disiplin PNS yang sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku.

5. Belum memiliki gedung perkantoran dan sarana penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan standar kediklatan;
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai perumus, penyelenggara, pembina, dan pengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam bidang kepegawaian, dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang optimal diperlukan sarana gedung perkantoran dan sarana penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang memadai dan sesuai dengan stándar kediklatan.
6. Pelayanan Kepegawaian belum bisa maksimal dikarenakan faktor Kualitas SDM, sarana dan prasarana, serta motivasi kerja yang berbeda antara pegawai sehingga berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan;
7. Data Kepegawaian yang belum lengkap, akurat dan Realibel;
Data kepegawaian merupakan sumber data yang sangat dibutuhkan dalam mengambil kebijakan bidang kepegawaian, sehingga data yang ada seharusnya realibel dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Namun saat ini paradigma tentang data dikalangan ASN belum dianggap sesuatu yang penting sehingga dalam memberikan data terkadang hanya sebatas pemenuhan permintaan data tanpa melalui pengecekan yang sebenarnya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan merupakan dokumen startegis yang berisi program kegiatan yang akan dilaksanakan selama periode tertentu untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai guna mewujudkan Visi Misi Organisasi. Perencanaan BKPSDM yang ada saat ini dan sesuai ketentuan yang berlaku adalah Rencana Strategis (Renstra) tahun 2014-2018 yang merupakan dokumen perencanaan induk dari Perencanaan selama 5 Tahun. Renstra tersebut ditindaklanjuti dengan Penetapan Rencana Kerja yang dibuat setiap tahun sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada Renstra.

Renstra yang dibuat untuk tahun 2014-2018 telah direvisi seiring dengan perubahan kelembagaan yang mengakibatkan adanya perubahan nomenklatur, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi sebagaimana ketentuan Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah kabupaten Majalengka nomor 14 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah kabupaten Majalengka.

Renstra yang telah ditetapkan sebelumnya merupakan Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD), sehingga dengan kelembagaan yang baru yakni Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka untuk menyelaraskan dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM dilakukan Perubahan Renstra. Adapun Renstra BKPSDM sebagaimana tercantum pada tabel berikut :

Tabel 2.1																			
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia																			
Kabupaten Majalengka																			
Tujuan	sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Peencanaan	Target Kinerja Proram dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD	Lokasi
						Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018		Target			
						Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		
Melaksanakan tata kelola kepegawaian yang berbasis kompetensi dan teknologi informasi sehingga memberikan kemudahan, ketepatan, keefisienan dan keefektifan administrasi kepegawaian	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Terpenuhiya kebutuhan operasional OPD	Persen	100	100		100		100		100		100		100		BKPSD M	
		Penyediaan jasa surat menyurat	Terpenuhiya kebutuhan pendistribusian surat dinas dan benda-benda Pos	Tahun	1	1	18.000.000,00	1	18.000.000,00	1	15.000.000,00	-	-	-	-	1	51.000.000,00		
		Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Terpenuhiya kebutuhan komunikasi, Air dan listrik	Tahun	1	1	186.400.000,00	1	204.400.000,00	1	204.400.000,00	-	-	-	-	1	595.200.000,00		
		Penyediaan jasa jaminan pemeliharaan kesehatan PNS	Terciptanya PNS yang sehat	orang	1	300	325.650.000,00	150	143.430.000,00	1	150.000.000,00	-	-	-	-	1	619.080.000,00		
		Penyediaan jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/operasional.	Terpenuhiya kebutuhan pembayaran pajak kendaraan dinas/operasional.	Tahun	1	1	7.000.000,00	1	7.000.000,00	1	7.000.000,00	-	-	-	-	1	21.000.000,00		
		Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor.	Terpenuhiya kebutuhan Penerangan gedung kantor	Tahun	1	1	10.000.000,00	1	15.000.000,00	1	15.000.000,00	-	-	-	-	1	40.000.000,00		
		Penyediaan Alat Tulis Kantor	Terpenuhiya kebutuhan Alat tulis kantor	Tahun	1	1	125.701.500,00	1	141.000.000,00	1	100.000.000,00	-	-	-	-	1	366.701.500,00		
		Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan.	Terpenuhiya kebutuhan bacaab peraturan perundang-undangan	Tahun	1	1	10.000.000,00	1	15.000.000,00	1	15.000.000,00	-	-	-	-	1	40.000.000,00		
		Penyediaan barang Cetak dan perlengkapan	Terpenuhiya peralatan dan perlengkapan kantor	Tahun	1	1	103.615.000,00	1	103.615.000,00	1	150.000.000,00	-	-	-	-	1	357.230.000,00		
		Penyediaan makanan dan minuman	Terpenuhiya makanan dan minuman kantor	Tahun	1	1	140.500.000,00	1	140.500.000,00	1	140.500.000,00	-	-	-	-	1	421.500.000,00		
		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Terfasilitasinya Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Tahun	1	1	520.000.000,00	1	200.000.000,00	1	350.000.000,00	-	-	-	-	1	1.070.000.000,00		
		Operasional Administrasi Perkantoran	Lancarnya aktivitas pekerjaan kantor	Tahun	1	-	-	-	-	-	1	1.007.740.800,00	1	1.015.000.000,00	1	2.022.740.800,00			
		Penyediaan Jasa Penunjang Operasional Administrasi Perkantoran	Lancarnya aktivitas pekerjaan kantor	Tahun	1	1	-	-	-	-	1	3.000.000.000,00	1	3.050.000.000,00	1	6.050.000.000,00			

		Penyedia Jasa Penunjang kelancaran administrasi perkantoran	Lancarnya aktivitas pekerjaan kantor	Tahun	1	1	153.300.000,00	1	160.300.000,00	1	160.300.000,00	1	120.000.000,00	1	150.000.000,00	1	743.900.000,00
Melaksanakan tata kelola kepegawaian yang berbasis kompetensi dan teknologi informasi sehingga memberikan kemudahan,	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Terpenuhinya sarana dan prasarana yang representatif	Persen													
		Pengadaan peralatan gedung kantor	Tersedianya peralatan penunjang kegiatan kantor	unit		7	181.000.000,00	110	1.236.000.000,00	5	6.000.000,00	5	6.000.000,00	5	6.000.000,00	202	1.435.000.000,00
		Pengadaan Mebeulair	Terciptanya mebeulair kantor yang layak dan memadai	unit	-	-	-	5	50.000.000,00	5	75.000.000,00	10	100.000.000,00	8	96.000.000,00	28	321.000.000,00
		Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Tersedianya perlengkapan penunjang kegiatan	unit/set	-	-	-	2	30.000.000,00	5	50.000.000,00	6	55.000.000,00	5	55.000.000,00	18	190.000.000,00
		Pengadaan peralatan rumah tangga	Tersedianya peralatan rumah tangga yang lengkap dan baik	set/buah	-	-	-	-	-	10	25.000.000,00	7	30.000.000,00	4	20.000.000,00	21	75.000.000,00
		Pembangunan Sarana dan Prasarana perkantoran dan kediklatan	Terwujudnya gedung perkantoran dan kediklatan yang representatif	uint	-	-	-	-	-	1	10.000.000.000,00	1	10.000.000.000,00	1	10.000.000.000,00	1	30.000.000.000,00
		Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Dipertahankannya kondisi gedung kantor yang memadai	persen	100	-	71.679.000,00	100	47.450.000,00	100	50.000.000,00	100	5.500.000,00	100	60.000.000,00	100	234.629.000,00
		Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Dipertahankannya kondisi kendaraan operasional yang memadai	persen	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	0,00
		Pemeliharaan Rutin/ Berkala peralatan gedung kantor	Dipertahankannya kondisi peralatan gedung kantor yang memadai	persen	100	100	10.000.000,00	100	20.000.000,00	100	30.000.000,00	100	40.000.000,00	100	50.000.000,00	100	150.000.000,00
		Pemeliharaan Rutin/ Berkala perlengkapan gedung kantor	Dipertahankannya kondisi perlengkapan gedung kantor yang memadai	persen	100	100	81.000.000,00	-	-	100	50.000.000,00	100	60.000.000,00	100	70.000.000,00	100	261.000.000,00
		Pemeliharaan Rutin/ Berkala Mebeuler	Dipertahankannya kondisi Mebeuler yang memadai	persen	100	100	13.900.000,00	100	15.000.000,00	100	17.500.000,00	100	20.000.000,00	100	22.500.000,00	100	88.900.000,00
		Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan dan perlengkapan gedung kantor	Dipertahankannya kondisi perlengkapan gedung kantor yang memadai	Bulan								12	60.000.000,00	12	70.000.000,00	12	130.000.000,00

Mewujudkan Aparatur yang Religius dan Profesional dalam melaksanakan tugas jabatannya.	Terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku produktif	Program peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Terpenuhinya Kapasitas Sumber Daya Aparatur															0,00
		Pendidikan dan pelatihan Prajabatan bagi CPNSD golongan I,II dan III	Terselenggaranya Pendidikan dan pelatihan Prajabatan bagi CPNSD golongan I,II dan III	Orang		-	0	600	3.200.000.000,00	60	7.000.000,00	150	2.400.000.000,00	150	2.400.000.000,00	960	8.007.000.000,00	
		Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan bagi PNSD	Terselenggaranya Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan	orang	80			40	898.200.000,00	80	1.796.400.000	80	1.796.400.000	80	1.796.400.000	200	6.287.400.000,00	
		Pendidikan dan Pelatihan Teknis umum bagi PNSD	Terselenggaranya Pendidikan dan pelatihan Teknis umum	angkatan	2	4	1.800.000.000,00	4	1.800.000.000,00	4	1.800.000.000,00	4	1.800.000.000,00	4	1.800.000.000,00	20	9.000.000.000,00	
		Pendidikan dan Pelatihan Substantif bagi PNSD	Terselenggaranya Pendidikan dan pelatihan Substantif	angkatan	1	2	900.000.000,00	2	900.000.000,00	2	900.000.000	2	900.000.000	2	900.000.000	10	4.500.000.000,00	
		Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Umum bagi PNSD	Terselenggaranya Pendidikan dan pelatihan Fungsional umum	angkatan	-	1	450.000.000,00	1	450.000.000,00	1	450.000.000	1	450.000.000	1	450.000.000	5	2.250.000.000,00	
		Fasilitasi Penyelenggaraan diklat	Terkirimnya PNS yang akan mengikuti diklat teknis/substantif	orang	1832	1900	2.485.722.550,00	2000	1.592.919.798,00	-	-	-	-	-	-	-	-	4.078.642.348,00
		Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan praja IPDN	Terselaksinya praja IPDN	orang	37	38	110.950.000,00	40	143.450.000,00	-	-	-	-	-	-	78	254.400.000,00	
		Fasilitasi Pemberian Surat Tugas dan Ijin Belajar	terbitkan SK tugas belajar dan ijin belajar	Surat	315	400	85.000.000,00	450	128.700.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	213.700.000,00
		Peningkatan Budaya Kerja Aparatur;	Terwujudnya budaya kerja yang baik	persen	-	-	-	-	-	100	50.000.000	100	60.000.000	100	70.000.000	100	180.000.000,00	
		Pembinaan Etos Kerja dan Rukiyah PNS;	Terciptanya PNS yang memiliki kecerdasan spiritual	persen	-	-	-	-	-	100	50.000.000	100	60.000.000	100	70.000.000	100	180.000.000,00	
		Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Substantif	Terwujudnya peningkatan kapasitas aparatur pengelola PAD	Orang						30	300.000.000							300.000.000,00
		Optimalisasi PAD	Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Aparatur Yang Handal dan Profesional	Orang						30	375.000.000							375.000.000,00
		Pendidikan dan Pelatihan Teknis Manajemen Pendidikan Dasar	Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Aparatur Yang Handal dan Profesional	Angkatan	-					2	650.000.000,00							650.000.000,00
		Pendidikan dan Pelatihan Tata Naskah dan Administrasi Perkantoran	Terwujudnya aparatur yang memiliki pengetahuan keterampilan sesuai dengan kompetensinya	Orang						1200	3.500.000.000,00	1000	1.300.000.000,00	1000	1.500.000.000			6.300.000.000,00

		Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan teknis substantif pengawas jasa konstruksi	Terwujudnya peningkatan kapasitas aparatur yang profesional dan bersertifikat di bidang pengawasan jasa konstruksi	Orang									30	375.000.000,00				375.000.000,00
		Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan teknis substantif pengelolaan kepariwisataan	Terwujudnya peningkatan kapasitas aparatur yang profesional dan bersertifikat di bidang kepariwisataan	Orang									30	300.000.000,00				300.000.000,00
		Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III	Tersedianya 35 orang CPNS yang memenuhi kompetensi untuk diangkat menjadi PNS	Orang											35	1.478.457.000,00	35	1.478.457.000,00
		Penyelenggaraan Diklatpim Tk. IV	terpenuhinya kompetensi manajerial 30 orang pejabat pengawas	Orang											30	1.150.000.000	30	1.150.000.000,00
		Penyelenggaraan Diklat Teknis Tata Naskah Dinas	terpenuhinya kompetensi teknis tata naskah dinas bagi 40 orang pejabat pengawas dan atau pelaksana	Orang											40	385.000.000	40	385.000.000,00
		Penyelenggaraan Diklat Teknis Substantif Bidang Kesehatan	terpenuhinya kompetensi teknis bidang kesehatan bagi 40 orang pejabat	Orang											40	420.000.000	40	420.000.000,00
		Penyelenggaraan Diklat Teknis Pengendalian Program Kegiatan	terpenuhinya kompetensi manajerial 40 orang PPTK	Orang											40	385.000.000	40	385.000.000,00
		Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan I dan II	Tersedianya 157 orang CPNS yang memenuhi kompetensi untuk diangkat menjadi PNS	Orang											157	2.560.000.000	157	2.560.000.000,00
		Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III	Tersedianya 35 orang CPNS yang memenuhi kompetensi untuk diangkat menjadi PNS	Orang											35	640.000.000	35	640.000.000,00
		Workshop Pengembangan Kompetensi ASN	Tersedianya bahan pengembangan kompetensi 34 Pejabat Tinggi Pratama	Orang											34	120.000.000	34	120.000.000,00
		Penyelenggaraan bimbingan teknis Identifikasi Kebutuhan Diklat	Tersedianya bahan identifikasi kebutuhan diklat	OPD											58	260.000.000	58	260.000.000,00
		Penyelenggaraan Workshop penyusunan dan penghitungan indeks profesionalitas pegawai	Tersedianya indikator indeks profesionalitas aparatur	Orang											114	128.064.000	114	128.064.000,00

		Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Manajemen Pengelolaan Keuangan Desa	Terpenuhinya Kompetensi teknis pejabat pengawas dalam memfasilitasi pengelolaan keuangan desa	Orang									30	380.000.000	30	380.000.000,00	
Melaksanakan tata kelola kepegawaian yang berbasis kompetensi dan teknologi informasi sehingga memberikan kemudahan,	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	Program peningkatan disiplin aparatur, dengan kegiatan Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu															
		Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Tersedianya Pakaian Khusus	stel	0	-	50	12.500.000,00	50	25.000.000,00	50	25.000.000,00	50	25.000.000,00	150	87.500.000,00	
		Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan															
		Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD.	Tersusunnya laporan kinerja dan keuangan	laporan	1	1	29.950.000,00	1	20.640.000,00	1	25.000.000,00	-	-	-	3	75.590.000,00	
		Penyusunan LAKIP OPD	Tersusunnya LAKIP OPD	laporan	1	1	12.325.000,00	1	12.325.000,00	1	12.325.000,00	-	-	-	3	36.975.000,00	
		Program Sinergitas Perencanaan Daerah															
		Penyusunan Renstra OPD;	Tersusunnya Renstra	dokumen	1	1	32.475.000,00	-	-	-	-	-	-	-	1	32.475.000,00	
		Penyusunan Rencana Kerja OPD;	Tersusunnya Renja OPD	dokumen	1	1	10.405.000,00	1	5.100.000,00	1	5.500.000,00	-	-	-	3	21.005.000,00	
		Penyusunan RKA OPD; dan	Tersusunnya RKA OPD	dokumen	2	2	18.477.500,00	2	9.600.000,00	2	10.000.000,00	-	-	-	6	38.077.500,00	
		Penyusunan DPA OPD.	Tersusunnya DPA OPD	dokumen	2	2	19.347.500,00	2	9.600.000,00	2	10.000.000,00	-	-	-	6	38.947.500,00	
		Penyusunan Profile OPD	Tersusunnya Profile OPD	dokumen	-	-	-	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	-	-	-	2	60.000.000,00	
		Program Sinergitas Perencanaan dan Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan															
		Penyusunan Dokumen Perencanaan dan dokumen pelaporan	Tertatanya dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah									34	25.000.000,00	34	55.000.000,00	68	80.000.000,00
	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur															
		Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah;	Terselenggaranya Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah;	orang	67	70	98.065.000,00	75	101.705.000,00	75	120.000.000,00	75	125.000.000,00	75	125000000	300	569.770.000,00

	Pengambilan Sumpah PNS;	Terselenggaranya kegiatan sumpah PNS	orang	-	300	24.955.000,00	600	26.775.000,00	100	25.000.000,00	100	25.000.000,00	100	25.000.000,00	1300	126.730.000,00
	Seleksi Penerimaan ASN;	Terseleksiinya calon pelamar kerja	orang	1952	582	1.728.455.000,00	300	878.575.000,00	300	900.000.000,00	300	950.000.000,00	300	950.000.000,00	1782	5.407.030.000,00
	Peningkatan status CPNS menjadi PNS;	Terangkatnya CPNS menjadi PNS	orang	1952	582	18.340.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18.340.000,00
	Kenaikan Pangkat PNS;	Terselenggaranya kegiatan Kenaikan Pangkat	SK	2096	3000	104.250.000,00	3000	91.100.000,00	3000	95.000.000,00	3000	95.000.000,00	3000	95.000.000,00	12000	480.350.000,00
	Pembekalan Wawasan bagi PNS yang akan pensiun;	Terbekalinya PNS yang akan pensiun	orang	378	400	38.130.000,00	400	71.775.000,00	400	75.000.000,00	400	75.000.000,00	400	75.000.000,00	2000	334.905.000,00
	Proses pemeriksaan kasus pelanggaran disiplin PNS;	Terselesaikannya kasus-kasus pelanggaran disiplin	orang	17	10	33.972.950,00	10	73.337.500,00	10	70.000.000,00	8	70.000.000,00			48	247.310.450,00
	Pemberian Penghargaan bagi PNS	Tersampainya penghargaan bagi PNS	orang	-	61	77.840.000,00	0	-	60	70.000.000,00	65	73.000.000,00	70	75.000.000,00	256	295.840.000,00
	Penyusunan LHKPN;	Tersusunnya LHKPN	Laporan		600	31.800.000,00	721	44.000.000,00	500	40.000.000,00	450	35.000.000,00	300	30.000.000,00	2571	180.800.000,00
	Penyusunan Sistem Pemberian Kesejahteraan Aparatur;	Tersusunnya sistem pemberian kesejahteraan aparatur	dokumen	-	-	-	-	-	1	75.000.000,00	1	75.000.000,00	-	-	2	150.000.000,00
	Fasilitasi Urusan Kesejahteraan PNS;	Terfasilitasinya urusan kepegawaian	orang	228	300	77.840.000,00	500	43.050.000,00	400	50.000.000,00	-	0,00	-	0,00	-	170.890.000,00
	Fasilitasi pensiun PNS;	Terfasilitasinya pegawai yg akan pensiun	orang	381	400	77.840.000,00	100	49.175.000,00	350	50.000.000,00	-	0,00	-	0,00	-	177.015.000,00
	Penyelenggaraan pemeriksaan dan Pemeliharaan kesehatan PNS.	Terselenggaranya pemeriksaan dan pemeliharaan kesehatan PNS	orang	350	560	325.650.000,00	300	143.430.000,00	-	-	-	-	-	-	680	469.080.000,00
	Penyusunan Rencana Pola Pembinaan karier PNS;	Tesusunnya pola karier PNS	dokumen	-	-	-	-	-	-	70.000.000,00	-	-	-	-	-	70.000.000,00
	Penyusunan Formasi PNS;	Terpedomaninya formasi PNS	naskah	2	2	258.190.000,00	2	115.840.000,00	2	200.000.000,00	2	200.000.000,00	2	200.000.000,00	2	974.030.000,00
	Penempatan Pegawai Negeri Sipil;	Tertatanya penempatan PNS	orang	1157		473.000.000,00	1000	270.100.000,00	1500	1.000.000.000,00	500	600.000.000,00	1500	200.175.000,00		2.543.275.000,00
	Penataan Jabatan Fungsional;	Tetatnya jabatan fungsional	orang	347	350	139.100.000,00	400	142.000.000,00	425	145.000.000,00	450	150.000.000,00	450	150.000.000,00	2200	726.100.000,00
	Pembangunan/pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPKD);	Terbangunnya SAPKD	sistem	6	1	51.300.000,00	1	112.700.000,00	1	75.000.000,00	1	75.000.000,00	1	75.000.000,00	4	389.000.000,00
	Pemuhtahiran data kepegawaian;	Terdatnya data kepegawaian yang baru	persen	100	100	122.005.000,00	100	75.000.000,00	100	80.000.000,00	100	80.000.000,00	100	80.000.000,00	100	437.005.000,00
	Sosialisasi Informasi dan Pelayanan Kepegawaian;	Tersampainya informasi kepegawaian	persen	100	100	51.300.000,00	100	33.925.000,00	100	35.000.000,00	100	35.000.000,00	100	40.000.000,00	100	195.225.000,00
	Pembekalan wawasan PNS bagi PNS yang akan pensiun;	Tersampainya pembekalan bagi PNS yang akan pensiun	orang	-	100	38.130.000,00	100	71.775.000,00	-	-	-	-	-	-	2200	109.905.000,00
	Pembinaan Rohani PNS di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Majalengka.	Terbinanya Rohani PNS yang memiliki akhlak baik	orang	210	300	105.850.000,00	300	911.600.000,00	300	100.000.000,00	300	125.000.000,00	320	150.000.000,00	2200	1.392.450.000,00

		Penyelenggaraan urusan kesejahteraan PNS	Terfasilitasinya urusan kepegawaian.	orang					400	50.000.000,00	400	120.500.000,00			2200	170.500.000,00
		Penyelenggaraan Pensiun PNS	Terfasilitasinya Pegawai yang pensiun	orang					350	50.000.000,00					2200	50.000.000,00
		Pemberian dan Ijin Belajar dan Surat Tugas	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan aparatur yang baik serta pemberian bantuan beasiswa tugas belajar S2 dan S3	Orang					500	135.000.000,00	500	120.000.000,00	500	130.000.000,00	2200	385.000.000,00
		Pembinaan dan Pengendalian Manajemen Pegawai Negeri Sipil	Terlaksananya pembinaan penanganan kasus disiplin PNS oleh atasan langsung	Orang					150	122.900.000,00	150	100.000.000,00	150	113.200.000,00	450	336.100.000,00
		Pemeliharaan kesehatan PNS.	Terselenggaranya pemeriksaan dan pemeliharaan kesehatan PNS	orang	350				300	150.000.000,00	300	220.000.000,00	215	199.000.000,00	815	569.000.000,00
		Pembinaan dan Pengendalian Manajemen Aparatur Sipil Negara	Terlaksananya pembinaan atasan langsung kepada pegawai yang	Orang									11900	113.200.000,00	11900	113.200.000,00
		Pembinaan Korps Profesi Pegawai ASN	Terselenggaranya pelayanan PNS yang profesional	Tahun					-	-	1	120.000.000,00	1	250.000.000,00	1	370.000.000,00
		Proses pemeriksaan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN	Terselesaikannya kasus-kasus pelanggaran disiplin	orang									9	75.000.000,00	9	75.000.000,00
		Seleksi Penerimaan Pegawai ASN;	Terpenuhinya formasi jabatan yang kosong	orang									500	1.920.032.000,00	500	1.920.032.000,00
		Penyusunan Formasi ASN;	Data Pegawai ASN yang akurat sesuai kondisi riil saat ini sebagai dasar pertimbangan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam rangka mengambil keputusan yang tepat untuk perencanaan manajemen pegawai ASN, baik berupa usulan penambahan pegawai maupun untuk penataan/redistribusi pegawai	Orang									11900	548.780.000,00	11900	548.780.000,00
		Proses Kenaikan Pangkat PNS	Terwujudnya Pelayanan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Orang									3000	170.720.000,00	3000	170.720.000,00

		Pengelolaan dan Pengendalian PPK-PNS	Terbitnya Penilaian PPK-PNS secara Online dalam Pencapaian Realisasi dan Penilaian Prilaku	Orang									30	100.000.000,00	30	100.000.000,00
		Seleksi Terbuka	Terisnya Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka										34	327.900.000,00	34	327.900.000,00
		Assesment	Terpenuhinya penilaian kompetensi kepemimpinan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka										30	375.000.000,00	30	375.000.000,00
		Pembinaan Displin PNS.	Atasan Langsung mampu Membina, Memeriksa dan Menjatuhi Hukuman Disiplin Sesuai dengan Kewenangannya	Orang									400	113.200,00	400	113.200,00
		Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin ASN	Penjatuhan Hukuman Disiplin sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	Kasus									9	67.950.000,00	9	67.950.000,00
		Penilaian angka kredit jabatan fungsional	Terukurnya kompetensi PNS pada seluruh jabatan yang ada	Orang									6724	120.000.000,00	6724	120.000.000,00
		Peningkatan Kompetensi Aparatur	Tertatanya jabatan fungsional di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka	Orang									350	585.900.000,00	350	585.900.000,00
		Pemeliharaan jasmani PNS	Terpeliharanya kesehatan jasmani PNS	Orang									215	199.000.000,00	215	199.000.000,00
		Pengelolaan Pemberhentian / Pensiun PNS	Terbitnya surat keputusan pensiun	Orang									400	118.750.000,00	400	118.750.000,00
		Pelaksanaan sumpah / janji PNS	Terbitnya berita acara sumpah/janji PNS	orang									187	30.020.000,00	187	30.020.000,00
	Terpenuhinya Kesejahteraan PNS	Program Peningkatan dan Pengembangan pengelolaan keuangan daerah														
		Pengelolaan Gaji dan Tunjangan PNS	Terpenuhinya Gaji PNS	Tahun							14	250.000.000	14	212.100.000	14	462.100.000,00

Sebagai tindak lanjut dari Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kabupaten, Setiap Organisasi Perangkat Daerah menetapkan IKU sesuai dengan tugas pokok dan fungsi lembaga tersebut. Adapun IKU BKPSDM sebagai Perangkat Daerah yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintah yakni kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan yakni sebagai berikut :

Tabel 2.2 IKU BKPSDM

No.	Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
				2014	2015	2016	2017	2018	
1.	Prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai jenjangnya	Persen	61	62	67	72	73	74	74
2.	Pengiriman PNS untuk mengikuti diklat teknis/ fungsional	Jiwa	1.832	239	250	275	300	325	3.221
3.	Meningkatnya kapasitas aparatur	Jiwa	6.624	6.756	6.892	7.029	7.170	7.313	7.313
4.	Realisasi pemberian penghargaan bagi PNS	Persen	100	100	100	100	100	100	100
5.	Turunnya angka pelanggaran disiplin PNS	Kasus	17	15	12	10	9	8	8
6.	Meningkatnya layanan SAPK	Jenis	6	7	8	9	10	11	11
7.	Prosentase pemenuhan pegawai sesuai formasi	Persen	73	74	75	76	77	78	78
8.	Realisasi pemenuhan kebutuhan layanan pegawai	Persen	100	100	100	100	100	100	100

Untuk merealisasikan Renstra dan IKU yang telah ditetapkan dibuat Rencana Kerja tahunan dalam rangka melaksanakan target-target yang tercantum pada Renstra dan IKU melalui pelaksanaan program dan kegiatan, sehingga terbangunlah sistem perencanaan yang terarah dan berkesinambungan. Perencanaan yang telah dibuat harus dapat direalisasikan dengan penuh komitmen dan integritas yang tinggi, maka dibuatlah Perjanjian Kinerja sebagai bentuk komitmen atas perencanaan yang telah dibuat.

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan ikhtisar Rencana Kinerja Tahunan, yang telah disesuaikan dengan ketersediaan anggaran, yaitu setelah proses penyusunan anggaran selesai dan ditetapkan. Aktualisasi kinerja sebagai pelaksanaan dari Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan harus dipertanggungjawabkan dan dilaporkan yang dimuat dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja.

Adapun Perjanjian Kinerja yang telah disusun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Terselenggaranya Manajemen Kepegawaian berbasis Kompetensi	Realisasi Pemenuhan Pegawai sesuai Formasi	10.091 Orang
2	Terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang	Meningkatnya Layanan Sistem Aplikasi Pelayanan	1 Sistem

	dinamis dan terbuka (dapat diakses secara luas bagi para Pegawai Negeri Sipil)	Kepegawaian	
3	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	12 Bulan
4	Terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif	Realisasi pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai jenjangnya	30 Orang
		Realisasi PNS yang telah mengikuti diklat teknis/fungsional	310 Orang
		Meningkatnya Kapasitas Aparatur dalam pendidikan formal	265 Orang
5	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang agamis sebagai wujud jatidiri bangsa Indonesia	Terbinanya Rohani PNS yang memiliki akhlak yang baik	600 Orang
6	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik	Realisasi Pemberian Penghargaan bagi PNS	300 Orang
		Turunnya angka pelanggaran disiplin PNS	9 Kasus
		Realisasi pemenuhan kebutuhan layanan Pegawai	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka
7	Terbangunnya sistem kesejahteraan aparatur pemerintah daerah	Tersedianya pedoman kesejahteraan aparatur	1 Peraturan

PROGRAM

ANGGARAN

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran. Rp 4.018.170.800,00
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur. Rp 84.550.000,00
3. Program Sinergitas Perencanaan dan Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan. Rp 22.735.000,00
4. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Rp 2.718.732.500,00

5. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Rp 2.829.423.842,50
6. Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah Rp 225.000.000,00

JUMLAH **Rp 9.898.612.142,50**

Tabel 2.4
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2017
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Terselenggaranya Manajemen Kepegawaian berbasis Kompetensi	Realisasi Pemenuhan Pegawai sesuai Formasi	9.068 Orang
2	Terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis dan terbuka (dapat diakses secara luas bagi para Pegawai Negeri Sipil)	Meningkatnya Layanan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian	1 Sistem
3	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	12 Bulan
4	Terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif	Realisasi pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai jenjangnya	30 Orang
		Realisasi PNS yang telah mengikuti diklat teknis/fungsional	520 Orang
		Meningkatnya Kapasitas Aparatur dalam Pendidikan Formal	115 Orang
5	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang agamis sebagai wujud jatidiri bangsa Indonesia	Terbinanya Rohani PNS yang memiliki akhlak yang baik	700 Orang
6	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik	Realisasi Pemberian Penghargaan bagi PNS	466 Orang
		Turunnya angka pelanggaran disiplin PNS	9 Kasus
		Realisasi pemenuhan	Seluruh Pegawai

		kebutuhan layanan Pegawai	Pemerintah Kab. Majalengka
7	Terbangunnya sistem kesejahteraan aparatur pemerintah daerah	Tersedianya pedoman kesejahteraan aparatur	1 Peraturan

PROGRAM	ANGGARAN
1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.	Rp 1.526.272.300,00
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur .	Rp 269.626.750,00
3. Program Sinergitas Perencanaan dan Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.	Rp 24.830.000,00
4. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.	Rp 2.274.961.000,00
5. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.	Rp 4.111.801.092,50
6. Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah.	Rp 206.400.000,00
JUMLAH	Rp 8.413.891.142,50

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah bentuk pertanggungjawaban kinerja dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi-misi organisasi untuk mewujudkan visi kepada pihak-pihak yang berwenangan menerima pelaporan akuntabilitas atau pemberi amanah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka selaku pengemban amanah dalam bidang kepegawaian melaksanakan kewajiban akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka yang di buat sesuai dengan ketentuan yang termaktub dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala LAN No. 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Indikator Kinerja Utama pada tahun 2016

Tabel 3.1

Capaian Indikator Kinerja Utama pada tahun 2016 sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6
1.	Terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi	1. Prosentase Pemenuhan pegawai sesuai formasi	11.000 orang	10.200 orang	92,7
2.	Terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis dan terbuka (dapat diakses secara luas bagi para Pegawai Negeri Sipil)	1. Tersedianya Meningkatnya layanan SAPK	1 Sistem	1 Sistem	100
3.	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian	1 Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian	12 Bulan	12 Bulan	100

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	
1	2	3	4	5	6	
			daerah			
4.	Terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif	1	Prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai jenjangnya	44 orang	51 orang	115,9
		2	Pengiriman PNS untuk mengikuti diklat teknis/fungsional	880 Orang	1.047 Orang	119
		3	Meningkatnya Kapasitas Aparatur dalam pendidikan Formal	175 orang	130 Orang	74,3
5.	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang agamis sebagai wujud jatidiri bangsa Indonesia	1	Terbinanya Rohani PNS yang memiliki akhlaq yang baik	600 Orang	600 Orang	100
6.	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik	1	Realisasi pemberian penghargaan bagi PNS	12 Orang	12 Orang	100
		2.	Turunnya angka pelanggaran disiplin PNS	10 Kasus	9 Kasus	111,1
		3	Realisasi pemenuhan kebutuhan layanan pegawai	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka	100
7	Terbangunnya sistem kesejahteraan aparatur pemerintah daerah	1	Tersedianya pedoman kesejahteraan aparatur	1 Peraturan	1 Peraturan	100

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6
Jumlah					1.09 2
Rata-Rata					99,3

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian Indikator Kinerja Utama pada tahun 2016 dapat dinyatakan berhasil dengan rata-rata prosentase sebesar 99,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa Program dan Kegiatan yang dijalankan pada tahun 2016 sangat mendukung terhadap keberhasilan pencapaian target sebagaimana yang telah ditetapkan.

2. Perkiraan capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2017

Tabel 3.2

Perkiraan capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2017 sebagaimana tercantum pada Perjanjian Kinerja Tahun 2017 sebagai berikut :

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Terselenggaranya Manajemen Kepegawaian berbasis Kompetensi	Realisasi Pemenuhan Pegawai sesuai Formasi	9.068 Orang
2	Terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis dan terbuka (dapat diakses secara luas bagi para Pegawai Negeri Sipil)	Meningkatnya Layanan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian	1 Sistem
3	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	12 Bulan
4	Terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif	Realisasi pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai jenjangnya	30 Orang
		Realisasi PNS yang telah mengikuti diklat teknis/fungsional	520 Orang
		Meningkatnya Kapasitas Aparatur dalam Pendidikan Formal	115 Orang

5	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang agamis sebagai wujud jatidiri bangsa Indonesia	Terbinanya Rohani PNS yang memiliki akhlak yang baik	700 Orang
6	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik	Realisasi Pemberian Penghargaan bagi PNS	466 Orang
		Turunnya angka pelanggaran disiplin PNS	9 Kasus
		Realisasi pemenuhan kebutuhan layanan Pegawai	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka
7	Terbangunnya sistem kesejahteraan aparatur pemerintah daerah	Tersedianya pedoman kesejahteraan aparatur	1 Peraturan

3. Capaian Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan pada Renstra serta kaitannya dengan capaian Indikator Kinerja Utama tahun-tahun sebelumnya. Capaian Indikator Kinerja Utama yang telah dicapai pada pelaksanaan renja tahun sebelumnya bahwa berdasarkan hasil laporan, pelaksanaan capaian Indikator Kinerja Utama pada prinsipnya bisa dikatakan cukup berhasil. Hal ini dapat dilihat dari prosentase capaian kinerja tiap Indikator kinerja sebagian besar menunjukkan angka yang sesuai bahkan lebih dari yang telah ditetapkan. Dengan demikian pelaksanaan renja tiap tahun sangat mendukung terhadap keberhasilan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada Renstra.

ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA

Mengacu pada ketentuan yang tercantum dalam Inpres No 7 Tahun 1999 dan Keputusan Kepala LAN No. 239/IX/6/8/2003, Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka diukur berdasarkan tingkat pencapaian kinerja sasaran, program dan kegiatan.

Untuk mengetahui gambaran tingkat pencapaian kinerja sasaran, program dan kegiatan dilakukan melalui media rencana kinerja yang kemudian dibandingkan dengan realisasinya, pencapaian sasaran diperoleh dengan cara membandingkan target dengan realisasi indikator sasaran. Pencapaian kinerja program dan kegiatan

diperoleh dengan cara membandingkan target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan yang terdiri dari masukan (*input*), Keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*Impact*).

Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka. Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisa pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

1. PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN 2017

Pada Tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka telah menetapkan Indikator Kinerja Utama, dengan realisasi capaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.3

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	%
1	2	3		4	5	6
1.	Terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi	1.	Prosentase Pemenuhan pegawai sesuai formasi	9.068 Orang	9.068 Orang	100
2.	Terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis dan terbuka (dapat diakses secara luas bagi para Pegawai Negeri Sipil)	1.	Tersedianya Meningkatnya layanan SAPK	1 Sistem	1 Sistem	100
3.	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian	1	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian	12 Bulan	12 Bulan	100

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	%
1	2	3		4	5	6
			daerah			
4.	Terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif	1	Prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai jenjangnya	30 Orang	30 Orang	100
		2	Pengiriman PNS untuk mengikuti diklat teknis/fungsional	520 Orang	498 Orang	95,77
		3	Meningkatnya Kapasitas Aparatur	115 Orang	127 Orang	110,43
5.	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang agamis sebagai wujud jatidiri bangsa Indonesia	1	Terbinanya Rohani PNS yang memiliki akhlaq yang baik	700 Orang	700 Orang	100
6.	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik	1	Realisasi pemberian penghargaan bagi PNS	466 Orang	466 Orang	100
		2.	Turunnya angka pelanggaran disiplin PNS	9 Kasus	8 Kasus	112,50
		3	Realisasi pemenuhan kebutuhan layanan pegawai	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka	100

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	%
1	2	3		4	5	6
7	Terbangunnya sistem kesejahteraan aparatur pemerintah daerah	1	Tersedianya pedoman kesejahteraan aparatur	1 Peraturan	1 Peraturan	100
Jumlah						1.118,70
Rata-Rata						101,70

Dari penjelasan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan, bahkan beberapa indikator ada yang melampaui target, hal ini dapat dilihat dari prosentase capaian kinerja yang lebih dari 100%, dengan demikian pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun 2017 sangat efektif dan mendukung keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi BKPSDM. Namun demikian terwujudnya target kinerja ini tidak berjalan mulus tanpa adanya kendala, sehingga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan program dan kegiatan hendaknya menjadi perhatian semua pihak, agar kinerja organisasi dapat lebih ditingkatkan.

2. PERBANDINGAN ANTARA REALISASI KINERJA SERTA CAPAIAN KINERJA TAHUN 2017 DENGAN TAHUN SEBELUMNYA
Tabel 3.4

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016			TAHUN 2017			PERBANDINGAN REALISASI KINERJA 2016 DAN 2017		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%	Selisih % Capaian Kinerja	% Naik / Turun	Keterangan (%) Naik/Turun /Sama
1	2	3	4	5							
1.	Terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi	1 . Prosentase Pemenuhan pegawai sesuai formasi	11.000 orang	10.200 orang	92,7	9.068 Orang	9.068 Orang	100	7,3	7,87	Naik
2.	Terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis dan terbuka (dapat diakses secara luas bagi para Pegawai Negeri Sipil)	1 . Tersedianya Meningkatkan layanan SAPK	1 Sistem	1 Sistem	100	1 Sistem	1 Sistem	100	0	0	Sama
3.	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian	1 Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	12 Bulan	12 Bulan	100	12 Bulan	12 Bulan	100	0	0	Sama
4.	Terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif	1 Prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai jenjangnya	44 orang	51 orang	115,9	30 Orang	30 Orang	100	-15,9	-13,72	Turun
		2 Pengiriman PNS untuk mengikuti diklat	880 Orang	1.047 Orang	119	520 Orang	498 Orang	95,77	-23,23	-19,52	Turun

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016			TAHUN 2017			PERBANDINGAN REALISASI KINERJA 2016 DAN 2017		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%	Selisih % Capaian Kinerja	% Naik / Turun	Keterangan (%) Naik/Turun /Sama
1	2	3	4	5							
		teknis/fungsional									
		3 Meningkatnya Kapasitas Aparatur	175 orang	130 Orang	74,3	115 Orang	127 Orang	110,43	36,13	48,63	Naik
5.	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang agamis sebagai wujud jatidiri bangsa Indonesia	1 Terbinanya Rohani PNS yang memiliki akhlaq yang baik	600 Orang	600 Orang	100	700 Orang	700 Orang	100	0	0	Sama
6.	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik	1 Realisasi pemberian penghargaan bagi PNS	12 Orang	12 Orang	100	466 Orang	466 Orang	100	0	0	Sama
		2 Turunnya angka pelanggaran disiplin PNS	10 Kasus	9 Kasus	111,1	9 Kasus	8 Kasus	112,50	1,4	1,26	Naik
		3 Realisasi pemenuhan kebutuhan layanan pegawai	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka	100	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka	100	0	0	Sama
7	Terbangunnya sistem kesejahteraan aparatur pemerintah daerah	1 Tersedianya pedoman kesejahteraan aparatur	1 Peraturan	1 Peraturan	100	1 Peraturan	1 Peraturan	100	0	0	Sama

3. PERBANDINGAN ANTARA REALISASI KINERJA SAMPAI TAHUN 2017 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH YANG TERCANTUM PADA RENSTRA

Tabel 3.5

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017			CAPAIAN KINERJA S/D 2017	TAHUN 2017 PADA RENSTRA	CAPAIAN KINERJA TERHADAP RENSTRA (%)
			TARGET	REALISASI	%		TARGET CAPAIAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi	1. Prosentase Pemenuhan pegawai sesuai formasi	9.068 orang	9.068 orang	100	78,03	77	101,34
2.	Terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis dan terbuka (dapat diakses secara luas bagi para Pegawai Negeri Sipil)	1. Tersedianya Meningkatnya layanan SAPK	1 Sistem	1 Sistem	100 %	10	10	100
3.	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian	1 Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah	12 Bulan	12 Bulan	100 %	100	100	100
4.	Terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif	1 Prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai jenjangnya	30 orang	30 orang	100 %	71,22	73	97,56

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017			CAPAIAN KINERJA S/D 2017	TAHUN 2017 PADA RENSTRA	CAPAIAN KINERJA TERHADAP RENSTRA (%)	
			TARGET	REALISASI	%		TARGET CAPAIAN		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		2	Pengiriman PNS untuk mengikuti diklat teknis/fungsional	520 Orang	498 Orang	95,77	3.074	2.896	106,15
		3	Meningkatnya Kapasitas Aparatur	115 orang	127 Orang	110,43	7.789	7.170	108,6
5.	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang agamis sebagai wujud jatidiri bangsa Indonesia	1	Terbinanya Rohani PNS yang memiliki akhlaq yang baik	700 Orang	700 Orang	100 %	100	100	100
6.	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik	1	Realisasi pemberian penghargaan bagi PNS	466 Orang	466 Orang	100 %	100	100	100
		2.	Turunnya angka pelanggaran disiplin PNS	9 Kasus	8 Kasus	112,50 %	8	9	112,50
		3	Realisasi pemenuhan kebutuhan layanan pegawai	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka	Seluruh Pegawai Pemerintah Kab. Majalengka	100 %	100	100	100
7	Terbangunnya sistem kesejahteraan aparatur pemerintah daerah	1	Tersedianya pedoman kesejahteraan aparatur	1 Peraturan	1 Peraturan	100 %	1	1	100

3.1.1 Sasaran Strategis 1 : Terselenggaranya Manajemen Kepegawaian Berbasis Kompetensi

Indikator Kinerja terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi sebesar 9.068 orang

Pada tahun 2017, target terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi sebesar 9.068 orang, Adapun realisasinya sebesar 9.068 orang. Capaian target indikator tersebut sesuai target yang ditetapkan dalam perubahan indikator sasaran yaitu sebesar 9.068 orang. Kalau dibanding jumlah pegawai secara keseluruhan yakni 11.621 orang target tersebut belum tercapai disebabkan karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memiliki standar manajemen kepegawaian berbasis kompetensi namun demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara dan seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka berusaha untuk menyusun Anjab ABK tiap OPD untuk mengukur dan menghitung kebutuhan pegawai dari tiap OPD. Disamping itu, adanya kebijakan pemerintah mengenai moratorium pegawai mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, yang mengakibatkan kegiatan seleksi penerimaan pegawai ASN tidak dapat dilaksanakan sementara kegiatan yang bisa dilaksanakan hanya pengangkatan CPNS sebanyak 187 orang yang terdiri dari Bidan PTT Kementerian Kesehatan sebanyak 153 orang dan dari Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Kementerian Pertanian sebanyak 34 orang.

Untuk mencapai Indikator Kinerja Utama ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Penyusunan Formasi PNS;
- b. Seleksi Penerimaan Pegawai ASN;
- c. Penempatan Pegawai Negeri Sipil;
- d. Penataan Jabatan Fungsional.

3.1.2. Sasaran Strategis 2 : Terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis dan terbuka (dapat diakses secara luas bagi para Pegawai Negeri Sipil)

Indikator Kinerja : tersedianya sistem aplikasi pelayanan kepegawaian sebanyak 1 Aplikasi

Sejak pembangunan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian pada tahun 2010, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terus berusaha mengembangkan aplikasi guna meningkatkan pelayanan yang optimal kepada seluruh PNS di Kabupaten Majalengka dengan target minimal setiap tahun 1 aplikasi yang mampu memudahkan dan mempercepat pelayan kepegawaian. Pada tahun 2017, target tersedianya sistem aplikasi pelayanan kepegawaian sebanyak 1 aplikasi, dan realisasinya sebanyak 1 aplikasi, yaitu Sistem Dokumen Elektronik ASN (*SIDEA*). Sedangkan program kegiatan yang menunjang keberhasilan kinerja tersebut adalah :

- a. Pembangunan/pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Daerah (SAPKD);
- b. Pemutakhiran data Kepegawaian;

1.1.3. Sasaran Strategis 3 : Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah.

Indikator kinerja : tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah

Pada tahun 2017, target tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah sebesar 100 %, realisasinya sebesar 100 %.

Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan kinerja tersebut adalah :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan kegiatan :
 - a. Operasional Administrasi Perkantoran;
 - b. Penyediaan Penunjang Operasional Administrasi Perkantoran;
 - c. Penyediaan jasa penunjang kelancaraan administrasi perkantoran.
2. Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur, dengan kegiatan :
 - a. Pengadaan peralatan gedung kantor;

- b. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor;
 - c. Pemeliharaan rutin/berkala mebeulair kantor;
 - d. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan gedung kantor.
3. Program sinergitas perencanaan dan peningkatan pengembangan 37truct pelaporan capaian kinerja dan keuangan,dengan kegiatan:
- a. Penyusunan dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan.

1.1.4. Sasaran Strategis 4 : Terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif

Indikator kinerja :

1. Realisasi pejabat 37tructural yang telah mengikuti diklatpim sesuai jenjangnya.

Jumlah pejabat 37tructural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka sebanyak :

Tahun	Target	Realisasi	Prosentase
Tahun 2017	73	71,22	97,56
Tahun 2016	72	84,1	116,8
Tahun 2015	67	94,4	141
Tahun 2014	62	83,8	135
Renstra 2014-2018	74	94.4	128

Dari 37truc diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tahun 2017 pejabat 37tructural yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jenjangnya belum sesuai dengan target yang diharapkan, hal ini terjadi karena ketersediaan anggaran yang belum maksimal, dan adanya perubahan Struktur Organisasi yang berdampak pada jumlah kekosongan pejabat struktural yang diisi oleh pejabat pelaksana yang mengalami promosi. Sehingga kegiatan ini tetap harus dilaksanakan karena dalam perjalanannya terjadi pengangkatan dan pemberhentian pegawai sehingga jumlahnya akan terus berubah seiring dengan pergeseran yang terjadi.

Kegiatan yang menunjang keberhasilan kinerja diatas adalah Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV.

2. Pengiriman PNS untuk mengikuti diklat teknis/fungsional

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 70 menyatakan bahwa (1) setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi; (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran; (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.

Sementara itu untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas PNS, sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Pasal 203 ayat 4 bahwa untuk mengembangkan kompetensi PNS dapat dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran setiap tahunnya, hal ini berarti bahwa seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka dapat mengikuti diklat teknis fungsional setiap tahunnya, untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang dimilikinya.

Tahun	Target	Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional	Prosentase
Tahun 2017	520	498	95,77
Tahun 2016	880	1,047	119
Tahun 2015	250	640	256
Tahun 2014	239	548	229
Renstra 2014-2018	3221	3020	93,76

Dari tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja yang produktif belum mencapai target

yang diharapkan oleh pemerintah meskipun dalam setiap tahunnya target kinerja renstra dapat dicapai.

Hal ini merupakan PR bagi BKPSDM untuk terus meningkatkan motivasi kepada seluruh PNS untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Kegiatan yang menunjang keberhasilan kinerja diatas adalah

- a. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS Golongan II Angkatan I,II, III;
- b. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Subtantif Pengawas Jasa Kontruksi;
- c. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Subtantif Pengelolaan Kepariwisataaan;
- d. Pengiriman Peserta Pendidikan dan Pelatihan.

3. Meningkatkan Kapasitas Aparatur

Untuk mewujudkan terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja yang produktif, selain dua indikator diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan indikator meningkatkan kapasitas aparatur dimana kegiatan yang menunjang indikator ini adalah kegiatan Pemberian Ijin Belajar dan Tugas Belajar.

3.1.5. Sasaran Strategis 5 : Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang agamis sebagai wujud jatidiri bangsa Indonesia

Indikator kinerja : Meningkatkan kapasitas dan pengembangan aparatur

Pada tahun 2017, target yang diharapkan sebanyak 700 orang, dan realisasi sebesar 700 orang, diharapkan dengan adanya kegiatan ini mampu memotivasi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka untuk meningkatkan etos kerja dan motivasi kerja.

Kegiatan yang menunjang keberhasilan kinerja tersebut adalah

- a. Penyelenggaraan Urusan Kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka.

3.1.6. Sasaran Strategis 6 : Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik

Indikator Kinerja :

1. Realisasi pemberian penghargaan bagi PNS;

Pada tahun 2017 kegiatan realisasi pemberian penghargaan bagi PNS yaitu Pemberian Satya Lancana Karyasatya bagi PNS yang telah mengabdikan dirinya selama 10 tahun, 20 tahun, dan 30 tahun sebanyak 466 orang,

Turunnya angka pelanggaran disiplin PNS;

Proses Pemeriksaan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS dengan target 9 kasus dan realisasi sebanyak 8 kasus pelanggaran disiplin dan 40 orang kasus perceraian.

Pada tahun 2017 target penurunan kasus dari target yang telah ditentukan tercapai, dimana terjadi penurunan sebesar 1 kasus pelanggaran disiplin.

2. Realisasi pemenuhan kebutuhan layanan pegawai.

Realisasi pemenuhan kebutuhan layanan pegawai pada tahun 2017 dapat tercapai 100%, dimana seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka sebanyak 11.621 orang dapat terlayani.

Kegiatan yang menunjang keberhasilan kinerja tersebut, adalah :

- a. Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah
- b. Kenaikan Pangkat PNS
- c. Penyelenggaraan Urusan Kesejahteraan PNS
- d. Pembangunan/Pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Daerah (SAPKD);
- e. Pengelolaan Gaji dan Tunjangan PNS
- f. Pemeliharaan Kesehatan Jasmani PNS

2.1.7. Sasaran Strategis 7 : Terbangunnya Sistem Kesejahteraan Aparatur Pemerintah Daerah

Sebagai salah satu unsur penunjang Urusan Pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mempunyai

tugas pokok menyelenggarakan dan menganalisa urusan kesejahteraan, hal ini dilakukan dengan terus berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka dengan merumuskan regulasi tentang pengelolaan gaji dan tunjangan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka. Pada tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah bisa melaksanakan perumusan Keputusan Bupati mengenai Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai dengan diterbitkannya Keputusan Bupati Majalengka Nomor 800/Kep.5-BKD/2017 tanggal 3 Januari 2017 tentang Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka, sehingga dengan dikeluarkannya Peraturan Bupati Tersebut sudah bisa meningkatkan kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka berupa pembayaran Gaji dan Tunjangan yang ditransfer melalui rekening bank.

4. Analisa penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan dalam pelaksanaan program/kegiatan terdapat faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan yaitu lingkungan internal dan eksternal.

a. Analisis Lingkungan Internal

Analisis Lingkungan Internal merupakan analisis yang dilakukan terhadap faktor-faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan yang ada di ruang lingkup kepegawaian pada kondisi terkini. Adapun kekuatan dan kelemahan yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. Kekuatan (Strengths)

- a. Jumlah PNS sebanyak 11.621 orang per 31 Desember 2017 dengan komposisi menurut jenis kelamin, golongan, pendidikan cukup variatif;
- b. Peningkatan kelembagaan pengelola kepegawaian dari Bagian Kepegawaian dan Kantor Diklat digabung menjadi Badan Kepegawaian Daerah dan sekarang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

- c. Kemampuan Penggajian dan Anggaran belanja aparatur setiap tahun senantiasa meningkat;
- d. Antusiasme PNS untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi;
- e. Adanya Peningkatan Kesejahteraan berupa kenaikan tambahan Penghasilan PNS menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja;
- f. Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Daerah (SAPK) yang terus dibangun dan dikembangkan sehingga sangat menunjang terhadap proses pelayanan kepegawaian;
- g. Adanya Penambahan Batas Usia Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan kesempatan bagi PNS untuk bisa lebih lama mengabdikan dan berkarya serta meningkatkan kinerja sampai batas usia pensiun.

2. Kelemahan (Weakness)

- a. Adanya penempatan PNS yang belum sesuai kompetensinya;
- b. Belum adanya Standar kompetensi PNS dan Pembinaan Pola Karier PNS;
- c. Belum adanya sarana prasarana Gedung Kantor dan sarana prasarana diklat yang layak dan representatif;
- d. Disparitas dari aspek kuantitas maupun kualitas PNS antara OPD yang satu dengan OPD yang lain;
- e. Penempatan PNS masih harus mempertimbangkan bakat minat, dan jarak tempuh alamat tempat tinggal PNS ke tempat bekerja;
- f. Faktor budaya kerja dikalangan PNS belum menunjukkan budaya etos kerja yang tinggi.

b. Analisis Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal merupakan analisis yang dilakukan terhadap faktor-faktor yang berada di luar ruang lingkup kepegawaian pada kondisi terkini yang terdiri dari Peluang dan Tantangan. Adapun Peluang dan Tantangan dimaksud sebagai berikut :

1. Peluang (Opportunities)

- a. Kebijakan Pemerintah untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, tenaga medis/paramedik dan tenaga teknis lainnya;

- b. Kebijakan Pemerintah dalam hal pemenuhan kesejahteraan PNS sesuai standar kehidupan yang layak;
- c. Kebijakan penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Daerah (SAPK);
- d. Terbukanya pengembangan model, bentuk dan system pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten dan pihak Swasta untuk meningkatkan kompetensi PNS;
- e. Tingginya minat PNS untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.

2. Tantangan (Threats)

- a. Kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat;
- b. Kelembagaan Perangkat Daerah yang memiliki ramping struktur dan kaya fungsi;
- c. Tuntutan pelayanan masyarakat yang ingin mudah, cepat, tertib aturan, murah dan akuntabel;
- d. Percepatan pembangunan di wilayah kabupaten Majalengka harus ditunjang dengan peningkatan kualitas aparatur;
- e. Peraturan perundang-undangan yang senantiasa berubah memerlukan penyesuaian dengan cepat dalam segala hal;
- f. Proses pelayanan yang dilakukan BKPSDM dipengaruhi oleh proses lebih lanjut di tingkat Pusat maupun Provinsi sehingga penyelesaian pekerjaan sangat tergantung dari cepat atau lambatnya penyelesaian di tingkat yang lebih atas.

Solusi yang telah dilakukan adalah :

- a. Membangun/mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Daerah;
- b. Menyempurnakan peraturan yang dapat mendukung setiap kegiatan,
- c. Peningkatan penyediaan fasilitas pendukung kegiatan melalui mata anggaran belanja modal,
- d. Mengajukan pembangunan Gedung Kantor dan sarana penyelenggaraan diklat yang sesuai dengan standar kediklatan,

- e. Meningkatkan koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah, instansi pembina kepegawaian di tingkat atas serta pihak lain dalam penyelenggaraan kediklatan,
- f. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka melalui berbagai jenjang pendidikan baik formal maupun non formal;
- g. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memberikan motivasi Kinerja Pelayanan;
- h. Melakukan kegiatan pembinaan PNS dalam rangka memberikan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan.

5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;

Sedangkan berdasarkan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya, pelaksanaan kegiatan seluruhnya efisien, hal ini dapat dilihat dari target kinerja yang dapat dicapai maksimal sesuai target, namun dari segi realisasi anggaran terdapat efisiensi. Meskipun demikian ada beberapa kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan secara maksimal karena beberapa faktor seperti target sasaran yang ada pada saat kegiatan dilaksanakan serta pertimbangan efisiensi anggaran. Kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan maksimal yaitu :

- a. Kegiatan Seleksi Penerimaan Pegawai Aparatur Sipil Negara karena adanya kebijakan moratorium dari pemerintah pusat sehingga kegiatan seleksi penerimaan pegawai Aparatur Sipil Negara dari Formasi Pelamar Umum tidak bisa dilaksanakan maksimal, sedangkan yang dilaksanakan hanya menindaklanjuti kebijakan Pemerintah Pusat terkait pengangkatan CPNS dari Bidang PTT Kementerian Kesehatan serta Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Kementerian Pertanian sebanyak 187 orang sehingga anggarannya dilakukan perubahan pada saat perubahan APBD;
- b. Kegiatan Penempatan PNS realisasinya tidak maksimal sehubungan kegiatan ini penganggarannya bersifat antisipatif yang dianggarkan maksimal sementara realisasinya sesuai dengan target yang ada pada saat kegiatan dilaksanakan;
- c. Kegiatan Penataan Jabatan Fungsional, karena ada perubahan pola penyelenggaraan kegiatan sehingga ada efisiensi dari beberapa anggaran kegiatan yang tidak direalisasikan;

- d. Kegiatan Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS, karena ada efisiensi dari belanja Honorarium Tim/Panitia;
- e. Pemeliharaan Kesehatan Jasmani PNS, karena target sasaran yang diundang untuk pemeliharaan kesehatan jasmani tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya;
- f. Kegiatan Penyelenggaraan Urusan Kesejahteraan PNS, karena ada rencana kegiatan yang semula akan diselenggarakan di luar daerah namun pada saat akan dilaksanakan dengan pertimbangan efisiensi sehingga kegiatan hanya dilaksanakan di dalam daerah sendiri.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;

Sedangkan berdasarkan analisis atas program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja, beberapa kegiatan sangat menunjang terhadap keberhasilan pencapaian pernyataan kinerja, hal ini terbukti dengan capaian target kinerja kegiatan yang dapat direalisasikan sehingga dapat menunjang keberhasilan pencapaian pernyataan kinerja. Namun demikian ada beberapa kegiatan yang tidak bisa memenuhi target yang diharapkan yaitu :

- a. Seleksi Penerimaan Pegawai Aparatur Sipil Negara dikarenakan adanya kebijakan moratorium dari pemerintah pusat sehingga kegiatan seleksi penerimaan pegawai Aparatur Sipil Negara tidak bisa dilaksanakan, namun demikian ada kebijakan dari Pemerintah Pusat yang harus di tindaklanjuti terkait pengangkatan CPNS dari Bidan PTT Pusat Kementerian Kesehatan serta Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Kementerian Pertanian sebanyak 187 orang, sehingga kegiatan ini direalisasikan sesuai dengan target yang ada.
- b. Kegiatan Penempatan PNS, kegiatan ini tidak bisa direalisasikan dengan maksimal karena kegiatan ini penganggarannya bersifat antisipatif yang realisasinya sesuai dengan sasaran target yang ada pada saat kegiatan dilaksanakan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6

PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN (PKK)									
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									
KABUPATEN MAJALENGKA									
TAHUN 2017									
NO	PROGRAM		ANGGARAN			SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
			Pagu	REALISASI	%				
1	2		3	4	5	6	7	8	9
A	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		1.526.272.300,00	1.242.267.934,00	81,39				
1	Operasional Administrasi Perkantoran								
	Input	: Dana					1.000.713.300	840.786.895	84,02
	Output	: Tersedianya Penunjang Operasional Administrasi Perkantoran				Bulan	12	12	100,00
	Outcome	: Terwujudnya Pelayanan Administrasi Perkantoran di Lingkungan				Bulan	12	12	100,00
2	Penyediaan Penunjang Operasional Administrasi Perkantoran								
	Input	: Dana					378.784.000	309.080.539	81,60
	Output	: Tersedianya Sarana dan Prasarana Penunjang Operasional				Bulan	12	12	100,00
	Outcome	: Terpenuhinya Sarana dan Prasarana Penunjang Operasional				Bulan	12	12	100,00
3	Penyediaan Jasa Penunjang Kelancaran Administrasi Perkantoran								
	Input	: Dana					146.775.000	92.400.500	62,95
	Output	: Tersedianya jasa untuk kelancaran pelaksanaan administrasi perkantoran				Bulan	12	12	100,00
	Outcome	: Terwujudnya pelayanan administrasi perkantoran di lingkungan				Bulan	12	12	100,00
B	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur		269.626.750,00	229.835.650,00	85,24				
1	Pengadaan peralatan gedung kantor								
	Input	: Dana					168.796.750	132.392.900	78,43
	Output	: Terlengkapinya peralatan/perlengkapan gedung kantor yang layak				Unit	26	25	96,15
	Outcome	: Terwujudnya sarana dan prasarana di lingkungan BKPSDM				Unit	26	25	96,15
2	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor								
	Input	: Dana					23.080.000	22.915.750	99,29
	Output	: Dipeliharanya sarana prasarana Gedung Kantor yang nyaman				Bulan	12	12	100,00
	Outcome	: Terwujudnya Pemeliharaan Sarana dan Prasarana BKPSDM yang				Bulan	12	12	100,00
3	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur								
	Input	: Dana					7.200.000	6.117.000	84,96
	Output	: Terpeliharanya sarana dan prasarana meubelair yang memadai				Bulan	12	12	100,00
	Outcome	: Terwujudnya pemeliharaan sarana prasarana BKPSDM				Bulan	12	12	100,00
4	Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor								
	Input	: Dana					70.550.000	68.410.000	96,97
	Output	: Terpeliharanya Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor yang				Bulan	12	12	100,00
	Outcome	: Terwujudnya Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung				Bulan	12	12	100,00

C	Program Sinergitas Perencanaan dan Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan	24.830.000,00	24.790.000,00	99,84				
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Dokumen Pelaporan							
	Input : Dana					24.830.000	24.790.000	99,84
	Output : Tersusunnya dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan				Dokumen	35	35	100,00
	Outcome : Tertatanya dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan di				Dokumen	35	35	100,00
D	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.274.961.000,00	1.536.116.900,00	67,52				
1	Pemutakhiran Data Kepegawaian							
	Input : Dana					93.830.000	88.373.000	94,18
	Output : Tersedianya data kepegawaian yang update dan akurat				Orang	11.600	11.600	100,00
	Outcome : Peningkatan pelayanan kepegawaian secara optimal				Orang	11.600	11.600	100,00
2	Pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar							
	Input : Dana					117.500.000	115.000.000	97,87
	Output : Terbitnya surat izin belajar dan surat tugas belajar				Orang	265	127	47,92
	Outcome : PNS yang telah lulus pendidikan berhak dan memenuhi syarat				Orang	265	127	47,92
3	Penempatan PNS							
	Input : Dana					456.250.000	71.650.000	15,70
	Output : Terpenuhinya penempatan pegawai sesuai				Orang	500	592	118,40
	Outcome : Terwujudnya pemenuhan kebutuhan PNS sesuai				Orang	500	592	118,40
4	Kenaikan Pangkat PNS							
	Input : Dana					102.910.000	100.920.000	98,07
	Output : Terbitnya SK pangkat				Orang	3.200	2.383	74,47
	Outcome : Terwujudnya pelayanan dan peningkatan kapasitas sumber daya				Orang	3.200	2.383	74,47
5	Pembangunan/Pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Daerah							
	Input : Dana					247.030.000	235.715.600	95,42
	Output : "Terbangunnya sistem kepegawaian yang terintegrasi dan				Aplikasi	1	1	100,00
	Outcome : Tersedianya informasi dan pelayanan kepegawaian yang akurat				Aplikasi	1	1	100,00
6	Pembinaan korp profesi ASN							
	Input : Dana					108.710.000	107.256.000	98,66
	Output : Peningkatan Profesionalisme PNS				Bulan	12	12	100,00
	Outcome : Terselenggaranya Pelayanan PNS yang Profesional				Bulan	12	12	100,00

7	Penyelenggaraan Urusan Kesejahteraan PNS								
	Input	: Dana					264.076.000	136.718.000	51,77
	Output	: Kemudahan pelayanan urusan kesejahteraan bagi PNS				Orang	1.408	956	67,90
	Outcome	: Terselenggaranya urusan kesejahteraan bagi PNS				Orang	1.408	956	67,90
8	Pembinaan dan Pengendalian Manajemen Pegawai Negeri Sipil								
	Input	: Dana					115.500.000	103.510.000	89,62
	Output	: Terlaksananya pembinaan atasan langsung kepada pegawai yang melakukan				Orang	150	150	100
	Outcome	: Atasan langsung mampu membina, memeriksa dan menajatuhi				Orang	150	150	100
9	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS								
	Input	: Dana					55.200.000	41.400.000	75,00
	Output	: Penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku				Kasus	9	8	97,56
	Outcome	: terselesaikannya pelanggaran kasus-kasus disiplin				Kasus	9	8	97,56
10	Penyusunan Formasi PNS								
	Input	: Dana					110.600.000	96.589.300	87,33
	Output	: Tersusunnya formasi PNS/ASN dari setiap SKPD				Buku	80	80	100,00
	Outcome	: Terwujudnya penempatan PNS/ASN sesuai dengan formasi				Buku	80	80	100,00
11	Seleksi Penerimaan Pegawai ASN								
	Input	: Dana					30.470.000	30.470.000	100,00
	Output	: Tersedianya sumber daya aparatur yang handal (CPNS, PNS dan P3K)"				Orang	500	187	37,4
	Outcome	: Adanya Pegawai ASN hasil seleksi				Orang	500	187	37,4
12	Pemeliharaan Kesehatan Jasmani PNS								
	Input	: Dana					287.950.000	177.825.000	61,76
	Output	: Terpeliharanya Kesehatan Jasmani PNS				Orang	665	226	33,98
	Outcome	: Tercapainya kondisi jasmani PNS yang sehat				Orang	665	226	33,98
13	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah								
	Input	: Dana					96.435.000	94.185.000	97,67
	Output	: Terbitya surat tanda lulus ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat				Orang	135	117	86,66666667
	Outcome	: Terpenuhiny a kebutuhan formasi sesuai dengan kualifikasinya				Orang	135	117	86,66666667
14	Penataan Jabatan Fungsional								
	Input	: Dana					188.500.000	136.505.000	72,42
	Output	: Tertatanya Jabatan Fungsional				Orang	9.000	1.035	11,50
	Outcome	: Terpenuhiny a kebutuhan formasi PNS sesuai dengan				Orang	9.000	1.035	11,50

E	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	4.111.801.092,50	3.866.576.063,00	94,04				
1	Pengiriman Peserta Diklat							
	Input : Dana					1.403.222.092,50	1.403.196.063	100,00
	Output : Tersedianya berbagai macam diklat sesuai dengan kompetensi yang				Orang	250	281	112,40
	Outcome : "Terwujudnya aparatur yang memiliki pengetahuan , keterampilan				Orang	250	281	112,40
2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS Golongan II Angkatan							
	Input : Dana					546.316.000	485.423.800	88,85
	Output : tersedianya lulusan Diklat Prajabatan CPNS				Orang	105	105	100
	Outcome : terpenuhinya kompetensi CPNS				Orang	105	105	100
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS Golongan II Angkatan							
	Input : Dana					453.203.000	400.332.200	88,33
	Output : tersedianya lulusan Diklat Prajabatan				Orang	82	82	100
	Outcome : terpenuhinya kompetensi CPNS				Orang	82	82	100
4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Subtantif Pengawas Jasa							
	Input : Dana					360.870.000	323.155.000	89,55
	Output : Terwujudnya peningkatan kapasitas aparatur yang profesional dan bersertifikat				Orang	30	30	100,00
	Outcome : Lulusnya peserta diklat Subtantif Pengawas Jasa				Orang	30	30	100,00
5	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV							
	Input : Dana					986.620.000	909.024.000	92,14
	Output : Pengiriman PNS untuk mengikuti diklat teknis/fungsional				Orang	30	30	100
	Outcome : Terpenuhinya kompetensi pejabat eselon IV sesuai standar yang				Orang	30	30	100
6	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis substantif Pengelolaan							
	Input : Dana					361.570.000	345.445.000	95,54
	Output : Lulusnya peserta diklat teknis substantif pengelolaan kepariwisata an				Orang	30	30	100
	Outcome : "Terwujudnya peningkatan kapasitas aparatur yang profesional di				Orang	30	30	100
F	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	206.400.000,00	202.022.500,00	97,88				
1	Pengelola Gaji dan Tunjangan PNS							
	Input : Dana					206.400.000	202.022.500	97,88
	Output : Pelayanan prima Urusan Gaji dan Tunjangan PNS				Bulan	12	12	100,00
	Outcome : Terselenggaranya Pelayanan Urusan Gaji dan Tunjangan PNS				Bulan	12	12	100,00
	Jumlah	8.413.891.142,50	7.101.609.047,00					

Tabel 3.7

LEMBAR PENGUKURAN PENCAPAIAN SASARAN (PPS)								
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								
TAHUN ANGGARAN 2017								
NO	SASARAN	INDIKATOR PENCAPAIAN SASARAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PERSENTASE PENCAPAIAN TARGET (%)	ANGGARAN		KETERANGAN
						RENCANA	REALISAI	
1	2	3	4	5	6			
1.	Terselenggaranya manajemen kepegawaian berbasis kompetensi.	Realisasi pemenuhan pegawai sesuai formasi.	9068 Orang	9068 Orang	100%	785.820.000	335.214.300	
2.	Terbangunnya basis data kepegawaian daerah yang dinamis dan terbuka (dapat diakses secara luas bagi	Meningkatnya layanan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian.	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100%	340.860.000	324.088.600	
3.	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah.	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang manajemen kepegawaian daerah.	12 Bulan	12 Bulan	100%	1.820.729.050	1.496.893.584	
4.	Terbangunnya aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif.	Realisasi pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai jenjangnya.	30 Orang	30 Orang	100%	986.620.000	909.024.000	
		Realisasi PNS yang telah mengikuti diklat teknis/fungsional.	520 Orang	528 Orang	101,50%	3.125.181.092,50	2.957.552.063	
		Meningkatnya kapasitas aparatur dalam pendidikan formal	115 Orang	127 Orang	100%	117.500.000	115.000.000	
5.	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang agamis sebagai wujud jatidiri bangsa Indonesia.	Terbinanya rohani PNS yang memiliki akhlak yang baik.	700 Orang	700 Orang	100%	224.210.000	210.766.000	
6.	Terbangunnya aparatur pemerintah daerah yang mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik.	Realisasi pemberian penghargaan bagi PNS.	466 Orang	466 Orang	100%			
		Turunnya angka pelanggaran disiplin PNS.	9 Kasus	8 Kasus	88%	55.200.000	41.400.000	
		Realisasi pemenuhan kebutuhan layanan pegawai.	Seluruh pegawai pemerintah Kab. Majalengka	Seluruh pegawai pemerintah Kab. Majalengka	100%	957.771.000	711.670.500	
7.	Terbangunnya sistem kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.	Tersedianya pedoman kesejahteraan aparatur.	1 Peraturan	1 Peraturan	100%			
JUMLAH ANGGARAN TAHUN 2017						8.413.891.142,50		
REALISASI PAGU ANGGARAN							7.101.609.047,00	

B. REALIASI ANGGARAN

Pada tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapat alokasi anggaran sebesar Rp 833.341.161.091,50 terdiri dari Belanja Tidak Langsung sebesar Rp 824.927.269.949,00 dan Belanja Langsung sebesar Rp 8.413.891.142,50

Belanja langsung dialokasikan untuk membiayai 6 (enam) program yaitu :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran sebesar Rp 1.526.272.300,00
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur sebesar Rp 269.626.750,00
3. Program Sinergitas Perencanaan dan Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan sebesar Rp 24.830.000,00
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur sebesar Rp 4.111.801.092,50
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur sebesar Rp 2.274.961.000,00
6. Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah sebesar Rp. 206.400.000,00

Dari alokasi anggaran untuk membiayai Program-program tersebut dapat direalisasikan sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran sebesar Rp 1.242.267.934,00

Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dari segi Capaian Kinerja telah memenuhi target yang diharapkan yakni 100 %, dari segi realisasi anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp. 284.004.366,00 atau sebesar 18,61 %;

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur sebesar Rp 229.835.650,00

Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dari segi capaian kinerja tidak semuanya tercapai, hal ini terjadi karena Kegiatan Pengadaan Peralatan Gedung Kantor realisasi fisiknya 96,15%,yakni ada 1 unit Belanja Barang yang tidak jadi direalisasikan, sementara dari kegiatan lain realisasi fisiknya 100%, dan ada efisiensi anggaran dari kegiatan tersebut, sehingga pada Program ini ada efisiensi anggaran sebesar Rp. 39,791.100,00 atau sebesar 14,76 %;

3. Program Sinergitas Perencanaan dan Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan sebesar Rp 24.790.000,00

Program Sinergitas Perencanaan dan Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan memenuhi target yang diharapkan, dan dari segi realisasi anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp. 40.000,00 atau sebesar 0,16%;

4. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur sebesar Rp 3.866.576.063,00

Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dari segi capaian kinerja telah memenuhi target yang diharapkan, dan dari segi realisasi anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp. 245.225.030,00 atau sebesar 5,96%;

5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur sebesar Rp 1.536.116.900,00

Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dari segi capaian kinerja hampir memenuhi target yang diharapkan, namun demikian ada beberapa kegiatan yang dianggarkan maksimal bersifat antisipatif namun pada pelaksanaannya dilaksanakan sesuai dengan target kinerja yang ada sesuai dengan keadaan pada saat kegiatan itu dilaksanakan, sehingga pada program ini dapat dilakukan efisiensi anggaran sebesar Rp. 738.844.100,00 atau sebesar 32,48%;

6. Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah sebesar Rp. 202.022.500,00

Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah dari capain kinerja memenuhi target yang diharapkan, dan dari segi realisasi anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp. 4.377.500,00 atau sebesar 2,12%.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

REALISASI ANGGARAN PROGRAM/KEGIATAN TAHUN 2017
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Tabel 3.8

NO	URUSAN/PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI		
			KEUANGAN		PERMASALAHAN
1	2	3	4	5	6
A	URUSAN WAJIB				
	URUSAN : KEPEGAWAIAN				
	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBEDAYA MANUSIA				
	I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1,526,272,300	1,242,267,934	
	1	Operasional Administrasi Perkantoran	1,000,713,300	840,786,895	84.019
	2	Penyediaan Penunjang Operasional Administrasi Perkantoran	378,784,000.00	309,080,539	81.598
	3	Penyediaan Jasa Penunjang Kelancaran Administrasi Perkantoran	146,775,000.00	92,400,500	62.954
	II	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	269,626,750	229,835,650	
	1	Pengadaan peralatan gedung kantor	168,796,750	132,392,900	78.433
	2	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	23,080,000	22,915,750	99.288
	3	Pemeliharaan rutin/berkala Mebeleur	7,200,000	6,117,000	84.958
	4	Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor	70,550,000	68,410,000	96.967
	III	Program Sinergitas Perencanaan dan Peningkatan Pengembangan Sistem	24,830,000	24,790,000	
	1	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Dokumen Pelaporan	24,830,000	24,790,000	99.839
	IV	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2,274,961,000	1,536,116,900	
	1	Penataan Jabatan Fungsional	188,500,000	136,505,000	72.416
	2	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	55,200,000	41,400,000	75.000
	3	Penempatan PNS	456,250,000	71,650,000	15.704
	4	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah	96,435,000	94,185,000	97.667
	5	Kenaikan Pangkat PNS	102,910,000	100,920,000	98.066
	6	Pemberian Ijin Belajar dan Tugas Belajar	117,500,000	115,000,000	97.872
	7	Penyelenggaraan Urusan Kesejahteraan PNS	264,076,000	136,718,000	51.772
	8	Pemutakhiran Data Kepegawaian	93,830,000	88,373,000	94.184

	9	Pemeliharaan Kesehatan Jasmani PNS	287,950,000	177,825,000	61.756	
	10	Seleksi Penerimaan Pegawai Aparatur Sipil Negara	30,470,000	30,470,000	100.000	
	11	Pembinaan dan Pengendalian Manajemen Pegawai Negeri Sipil	115,500,000	103,510,000	89.619	
	12	Penyusunan Formasi PNS	110,600,000	96,589,300	87.332	
	13	Pembangunan/Pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Daerah	247,030,000	235,715,600	95.420	
	14	Pembinaan Korps Profesi Pegawai ASN	108,710,000	107,256,000	98.662	
	V	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya	4,111,801,093	3,866,576,063		
	1	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS Golongan II Angkatan I, II, III	546,316,000	485,423,800	88.854	
	2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS Golongan II Angkatan IV, V dan Golongan III Angkatan I	453,203,000	400,332,200	88.334	
	3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Substantif Pengawas Jasa Kontruksi	360,870,000	323,155,000	89.549	
	4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV	986,620,000	909,024,000	92.135	
	5	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Substantif Pengelolaan Kepariwisata	361,570,000	345,445,000	95.540	
	6	Pengiriman Peserta Diklat	1,403,222,092.50	1,403,196,063	99.998	
	VI	Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	206,400,000	202,022,500		
	1	Pengelolaan Gaji dan Tunjangan PNS	206,400,000	202,022,500	97.879	
	JUMLAH		8,413,891,142.50	7,101,609,047	84.403	

BAB IV

PENUTUP

Capaian kinerja kegiatan yang mendukung terhadap program yang telah ditetapkan tidak semuanya dapat digambarkan oleh keberhasilan atau kegagalan pencapaian indikator sasaran. Karena capaian kinerja masih dipengaruhi oleh capaian kinerja program lain. Satu program dapat di tujukan untuk mendukung terhadap sasaran yang lain. Demikian juga sebaliknya satu sasaran dapat dicapai oleh lebih dari satu program.

Evaluasi yang dilaksanakan terhadap program-program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka menunjukkan keberhasilan sebagaimana target yang telah ditetapkan, maka secara umum tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka tahun 2017 dapat dilaksanakan dengan baik, namun demikian keberhasilan capaian target tersebut masih perlu ditingkatkan dengan berbagai strategi dan inovasi agar kinerja pelayanan yang dilaksanakan di BKPSDM dapat memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat yang menghendaki peningkatan pelayanan di bidang Kepegawaian.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program/kegiatan tahun-tahun sebelumnya, masih ditemukan adanya permasalahan-permasalahan yang dihadapi dan memerlukan strategi untuk menanganinya, sehingga dalam pelaksanaan program/kegiatan tahun berikutnya apabila timbul permasalahan dapat diselesaikan dengan segera.

1. Permasalahan/kendala yang dihadapi :
 - a. Belum efektifnya Sistem Informasi Manajemen kepegawaian;
 - b. Belum maksimalnya kuantitas dan kualitas aparatur pengelola kepegawaian;
 - c. Belum lengkapnya sarana dan Prasarana yang menunjang penyelenggaraan kegiatan;
 - d. Belum memiliki gedung perkantoran dan sarana penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai standar kediklatan;
 - e. Beberapa pelayanan dalam Penyelesaiannya tergantung dari hasil Proses Penyelesaian dari instansi terkait baik di tingkat Provinsi ataupun di tingkat Pusat;

- f. Ada perbedaan Data kepegawaian antara data di OPD dengan data yang ada di BKPSDM, hal ini terjadi karena OPD tidak melakukan perbaikan data dengan segera ketika terjadi perubahan data;
 - g. Tingkat disiplin pegawai di lingkungan pemerintah kabupaten Majalengka belum maksimal, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pelayanan;
2. Upaya penanganannya untuk mengatasi permasalahan yang ada :
- a. Membangun/mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian;
 - b. Menyempurnakan peraturan yang dapat mendukung setiap kegiatan;
 - c. Peningkatan penyediaan fasilitas pendukung kegiatan melalui mata anggaran belanja modal;
 - d. Mengajukan pembangunan sarana penyelenggaraan diklat yang sesuai dengan standar kediklatan;
 - e. Meningkatkan koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah, instansi pembina kepegawaian di tingkat atas serta pihak lain dalam penyelenggaraan kediklatan;
 - f. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka melalui berbagai jenjang pendidikan baik formal maupun non formal;
 - g. Melaksanakan koordinasi secara intensif dengan Lembaga terkait baik di Tingkat Provinsi maupun Pusat;
 - h. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dengan meningkatkan besaran Tambahan Penghasilan;
 - i. Melakukan pembinaan terhadap PNS melalui kegiatan pembinaan Rohani.

Majalengka, 8 Februari 2018

KERALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Drs. H. YAYAN SUMANTRI, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19670724 198603 1 002

Lampiran-lampiran