



bkpsdm
Kabupaten Majalengka

LAKIP



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

2024

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 2023 dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini merupakan implementasi dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem 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 2023 memuat gambaran perkembangan pelaksanaan program dan kegiatan serta capaian sasaran strategis secara keseluruhan yang dilaksanakan pada tahun 2023 yang merupakan capaian kinerja pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2023 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 tepat waktu. Sangat disadari bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2023 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 aparaturnya 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.

Diketahui oleh :	
Sekretaris	
Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian Dan Informasi	
Kepala Bidang Kepangkatan Dan Pengembangan Karir	
Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Kepala Bidang Pendalaman Kinerja Dan Kesejahteraan	

Majalengka, 28 Maret 2024

a.n Kepala Badan kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Sekretaris,



Adiyana Rachman, S.T.
Pembina /IV.a
NIP, 19861107 201101 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	2
	3. Struktur Organisasi	2
	4. Sumber Daya BKPSDPM.....	3
	B. Landasan Hukum	7
	C. Maksud dan Tujuan.....	8
	D. Permasalahan Utama	9
BAB II	PERENCANAAN KINERJA.....	11
	Perencanaan Kinerja	11
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	33
	A. Capaian Kinerja Organisasi.....	33
	B. Realisasi Anggaran	56
BAB IV	PENUTUP	61
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 2018-2023	
Lampiran VII	: Pohon Kinerja	
Lampiran VIII	: Rencana Aksi	

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Perdasarkan Tingkat Pendidikan	4
2.	Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Perdasarkan Pangkat/Golongan/Ruang	5
3.	Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Perdasarkan Eselonering Jabatan	6
4.	Tabel 1.4 Prasarana Gedung Kantor	6
5.	Tabel 1.5 Sarana Peralatan Kerja Utama	7
6.	Tabel 2.1 Renstra BKPSDM	12
7.	Tabel 2.2 IKU BKPSDM	26
8.	Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2023	30
9.	Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023	31
10.	Tabel 3.1 Capaian IKU Tahun 2023	33
11.	Tabel 3.2 Perkiraan Capaian IKU Tahun 2020	35
12.	Tabel 3.3 Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun 2020	37
13.	Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020 Dengan Tahun Sebelumnya	39
14.	Tabel 3.5 Perbandingan anantara Realisasi Kinerja Sampai dengan 2020 dengan Target yang tercantum pada Renstra	40
15.	Tabel 3.6 Pengukuran Kinerja Kegiatan	55
16.	Tabel 3.7 Lembar Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS)	59
17.	Tabel 3.8 Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Tahun 2020	62

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2023 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 PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah Pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 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.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2023 ini disusun dengan maksud untuk memberikan Laporan Pertanggung jawaban kepada pemberi mandat atas Kinerja pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka selama Tahun 2023 dalam rangka mendukung terwujudnya keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis yang telah ditetapkan guna mendukung terwujudnya visi Kabupaten Majalengka yaitu “Terwujudnya suatu tatanan masyarakat, pemerintahan dan pembangunan Majalengka yang Religius, Adil, Harmonis, dan Sejahtera”.

Adapun tujuan penyusunan LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2023 ini adalah agar program dan kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2023 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.

A. Gambaran Umum

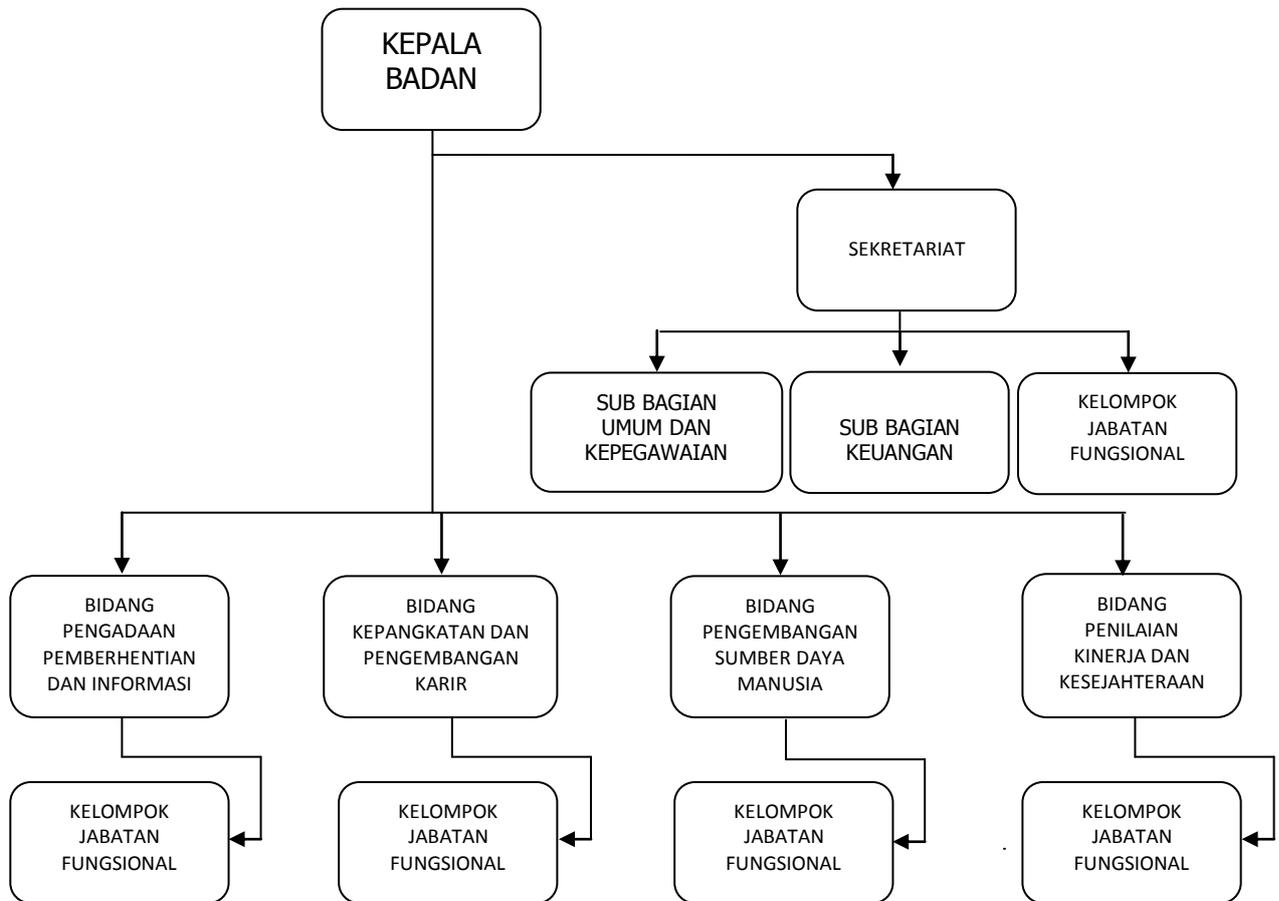
Berdasarkan Peraturan Bupati Majalengka 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat Unsur Penunjang Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

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

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Bupati Majalengka 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat Unsur Penunjang Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka, adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai Peraturan Bupati Majalengka Nomor 70 Tahun 2021



B. Data Kepegawaian

Jumlah pegawai yang secara efektif bekerja di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka per 31 Desember 2023 sebanyak 52 orang.

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

Tabel 1.1. Komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan 31 Desember 2023

TK. PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
SLTA	6	-	6
D III	4	2	6
S 1	14	19	33
S 2	4	2	6

S 3	1	-	1
JUMLAH	29	23	52

Tabel 1.2. Komposisi pegawai berdasarkan jenjang pangkat/golongan ruang gaji 31 Desember 2023

Jenjang Pangkat/Gol. Ruang	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Pembina Tk.I (IV/b)	1	-	1
Pembina (IV/a)	3	-	3
Penata Tk.I (III/d)	3	3	6
Penata (III/c)	3	5	8
Penata Muda Tk.I (III/b)	4	4	8
Penata Muda (III/a)	6	10	16
Pengatur Tk.I (II /d)	1	-	1
Pengatur (II /c)	7	1	8
Pengatur Muda Tk.I (II /b)	1	-	1
JUMLAH	29	23	52

Tabel 1.3. Komposisi pegawai berdasarkan jabatan per 31 Desember 2023

Eselonering Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
II.b	1	-	1
III.a	1	-	1
III.b	3	1	4
IV.a	1	1	2
Fungsional	2	5	7
Pelaksana	21	16	37
JUMLAH	29	23	52

C. Isu Strategis

Permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya kompetensi ASN, hal ini ditandai dengan masih rendahnya prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat penjenjangan, serta jumlah pegawai ASN yang telah mengikuti diklat teknis maupun diklat fungsional.
2. Penataan personil belum semua sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan mengingat keterbatasan jumlah sumber daya manusia aparatur;

3. Penerapan sistem merit dalam pelaksanaan manajemen ASN di setiap instansi pemerintah, harus ditindaklanjuti pula pada pemerintah Kabupaten Majalengka. Kesiapan dari pemerintah Kabupaten Majalengka dalam menerapkan sistem merit masih ada indikator/variable sistem merit yang belum dapat dipenuhi;
4. Pelayanan Kepegawaian belum maksimal. 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;

D. Landasan Hukum

- a. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah;
- b. 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;
- c. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

E. Sistematika Pelaporan

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Majalengka Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan tentang gambaran umum dan isu strategis yang terjadi.

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan mengenai rencana strategis yang terdiri dari visi, misi, tujuan, sasaran dan Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Bab ini menyajikan uraian mengenai Capaian Kinerja Organisasi, dan Realisasi Anggaran untuk mencapai tingkat kinerja organisasi.

Bab IV Penutup

Bab ini merupakan kesimpulan atas pencapaian kinerja, kendala, saran untuk perbaikan pencapaian kinerja berikutnya.

Lampiran

Lampiran ini berisi Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah dipublikasikan, Dokumentasi penyerahan LKIP kepada Kepala Perangkat Daerah, Bukti Penyebaran LKIP kepada Pegawai Perangkat Daerah.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Perencanaan merupakan dokumen strategis 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 2018-2023 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.

Tabel 2.1. Perubahan Tujuan BKPSDM Kabupaten Majalengka :

Tujuan (2018-2023)	Tujuan (Hasil Reviu : 2021-2023)
Meningkatkan kapasitas aparatur	Meningkatkan profesionalitas, kinerja dan kesejahteraan ASN
Meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi BKPSDM	

Tabel 2.2. Perubahan Sasaran BKPSDM Kabupaten Majalengka :

Sasaran (2018-2023)	Sasaran (Hasil Reviu : 2021-2023)
Meningkatnya disiplin ASN	Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian
Meningkatnya kapasitas ASN	Meningkatnya kapasitas ASN
Meningkatnya kesejahteraan ASN	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM
Meningkatnya kualitas akses layanan kepegawaian ASN	
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	

Tabel 2.3. Perubahan Indikator Kinerja Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Majalengka setelah Reviu :

Indikator Kinerja (2018-2023)	Indikator Kinerja (Hasil Reviu : 2021-2023)
Tertanganinya pelanggaran disiplin PNS	Persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani
Meningkatnya persentase ASN yang mencapai SKP diatas 76%	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar
Meningkatnya persentase ASN yang mencapai target perkin diatas 80%	Rasio pegawai fungsional

Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi	Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi
Persentase pejabat ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural
Persentase kenaikan yang naik pangkat tepat waktu	Capaian saku perangkat daerah
Persentase besaran tunjangan kinerja	Capaian IKM perangkat daerah
Tingkat pemenuhan data informasi kepegawaian ASN	Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran
Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran	

Tabel 2.4. Indikator Kinerja Utama (IKU) selama 5 (lima) Tahun dengan target sebelum dan setelah perubahan :

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Satuan	Sebelum Perubahan		Setelah Perubahan		
					2019	2020	2021	2022	2023
1.	Meningkatkan kapasitas aparatur	Meningkatnya disiplin ASN	Tertanganinya pelanggaran disiplin PNS	%	100	100			
		Meningkatnya kapasitas ASN	Meningkatnya persentase ASN yang mencapai SKP diatas 76%	%	95	100			
			Meningkatnya persentase ASN yang mencapai target perkin diatas 80%	%	95	100			
			Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi	%	70	74			
			Persentase pejabat ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial	%	71,1	69			
			Persentase kenaikan yang naik pangkat tepat waktu	%	100	100			

		Meningkatnya kesejahteraan ASN	Persentase besaran tunjangan kinerja	%	30	30			
	Meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi BKPSDM	Meningkatnya kualitas akses layanan kepegawaian ASN	Tingkat pemenuhan data informasi kepegawaian ASN	%	92	92			
		Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran	%	100	100			
	Meningkatkan profesionalitas, kinerja dan kesejahteraan ASN	Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani	%			100	100	100
			Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar				5,86	6,51	7,07
			Rasio pegawai fungsional	%			68	70	71
		Meningkatnya kapasitas ASN	Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi	%			60	60	60

			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural	%			59,50	59,60	60
		Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Capaian sikip perangkat daerah	Nilai			BB	BB	BB
			Capaian IKM perangkat daerah	Nilai			B	B	B
			Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran	%			100	100	100

B. Perjanjian Kinerja

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 dipertanggung jawabkan dan dilaporkan dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja.

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

Tabel 2.5.
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio pegawai fungsional	71%
		Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar	7,07 %
		Rasio persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani	100%
2.	Meningkatnya kapasitas ASN	Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi	60%
		Persentase pejabat ASN yang telah	60%

		mengikuti diklat struktural	
3.	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	SAKIP Perangkat Daerah (BKPSDM)	BB Nilai
		Capaian SKM	B Nilai
		Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran	100%

No	PROGRAM	ANGGARAN		KET
		SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	SETELAH PERUBAHAN (Rp)	
1	2	3	4	5
1.	Kepegawaian Daerah	3.728.556.700	3.728.556.700	APBD
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	6.231.149.400,00	1.944.151.800	APBD
3.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	118.824.127.325,00	15.360.260.260	APBD
		37.642.171.591,00	21.032.968.760	

C. Rencana Anggaran

Untuk mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan pada perjanjian kinerja tahun 2023, ditetapkan Rencana Belanja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Yang terdiri dari:

Tabel 2.6. Rencana Belanja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka

Program	Anggaran (Rp)	Persentase (%)
Kepegawaian Daerah	3.728.556.700	17,73
Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.944.151.800	9,24
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	15.360.260.260	73,03
Jumlah	21.032.968.760	100

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.

1.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Pengukuran Kinerja Utama Tahun 2023

Tabel 3.1.

Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023 sebagaimana tercantum pada Perjanjian Kinerja Tahun 2023 sebagai berikut :

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6
1.	Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio pegawai fungsional	71%	78,21%	110,15
		Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar	7,07 %	14,64 %	207,07
		Rasio persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani	100%	100%	100
2.	Meningkatnya kapasitas ASN	Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi	60%	62,34%	103,9
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural	59,60%	67,19%	111,98
3.	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	SAKIP Perangkat Daerah (BKPSDM)	BB Nilai	BB Nilai	100
		Capaian SKM	B Nilai	B Nilai	100
		Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran	100%	100%	100
					933,10
					116,64

Indikator Kinerja 1 :

Rasio pegawai fungsional

A. Perbandingan Target dengan Realisasi Tahun 2023

Target dan Realisasi Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio Pegawai Fungsional	71%	78,21%	110,15%

Rasio Pegawai fungsional melampaui target tahun 2023, hal ini dibuktikan dengan terlampauinya target pada tahun 2023 sebesar 78,21% dari 12.042 jumlah PNS. sekitar 9.418 merupakan pegawai fungsional yang didominasi oleh fungsional pendidikan berjumlah 7.511 pegawai, kemudian fungsional tenaga kesehatan berjumlah 1.448 pegawai dan fungsional lainnya berjumlah 459 pegawai.

B. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun 2022

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Capaian Kinerja
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio Pegawai Fungsional	78,21%	74,23%	3,98%

Bila dibandingkan realisasi tahun ini dengan tahun lalu, peningkatan Rasio Pegawai fungsional meningkat 3,98%, hal ini terjadi karena realisasi peningkatan pada tahun 2023 sebesar 78,21% sedangkan realisasi pada Tahun 2022 adalah 74,23%.

Perbandingan Capaian Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2023	Capaian 2022	Capaian Kinerja
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio Pegawai Fungsional	110,15%	106,04%	4,11%

Bila dibandingkan capaian tahun ini dengan tahun lalu, Capaian Rasio Pegawai fungsional mengalami peningkatan sebesar 4,11%, hal ini terjadi karena capaian pada tahun 2022 sebesar 110,15% sedangkan realisasi pada Tahun 2022 adalah 106,04%

C. Perbandingan realisasi Tahun 2023 dengan Target akhir Renstra

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Akhir Renstra	Perbandingan Kinerja 2022 Dengan Target Akhir Renstra
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio Pegawai Fungsional	78,21%	71%	110,15%

Jika membandingkan realisasi tahun 2023 dengan target akhir renstra melampaui target sebesar 7,21% dengan persentase capaian sebesar 110,15%. Target yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka pada akhir Renstra adalah 71%.

D. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 dengan Provinsi Jawa Barat dan Nasional

Rasio pegawai fungsional Kabupaten Majalengka tahun 2023 lebih tinggi dari Provinsi Jawa Barat dan Nasional.

Realisasi Rasio pegawai fungsional Kabupaten Majalengka tahun 2023 sebesar 78,21% ; Rasio pegawai fungsional Provinsi Jawa Barat sebesar 55,64% (sumber: BPS Provinsi Jawa Barat dalam angka tahun 2023), dan Rasio pegawai fungsional Nasional tahun 2022 54,07%. (sumber : BPS Statistik Indonesia 2023)

E. Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Keberhasilan / Kegagalan

Faktor yang mempengaruhi rasio pegawai fungsional yakni pengadaan PPPK yang didominasi oleh tenaga fungsional guru dan medis. Diharapkan kondisi ini dapat meningkatkan profesionalitas ASN dikaitkan dengan fungsi dan tugas pegawai fungsional berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Upaya yang dapat dilakukan ditahun mendatang untuk mempertahankan dan meningkatkan realisasi serta capaian indikator ini yaitu peningkatan fasilitasi terhadap jabatan fungsional serta optimalisasi tindak lanjut terhadap pejabat fungsional hasil penyetaraan.

F. Program Pendukung Kinerja

Program-program yang mendukung kinerja rasio pegawai fungsional yaitu :

No	Program/Kegiatan	Pengampu	Anggaran
I.	Program Kepegawaian Daerah		
1.	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi	Rp. 2.210.150.000,-
2.	Mutasi Dan Promosi ASN	Bidang Kepangkatan Dan Pengembangan Karier	Rp. 740.553.000,-

G. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi anggaran anggaran atas capaian kinerja ini yaitu 1,97 % atau sebesar Rp. 58.197.600,- dari pagu anggaran Rp. 2.950.703.000,- dengan realisasi Rp. 2.892.505.400,-.

Indikator 2 :

Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar

A. Perbandingan Target dengan Realisasi Tahun 2023

Target dan Realisasi Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar	7,07	14,64	207,07%

Pada tahun 2023 Jumlah pegawai dengan kualifikasi pendidikan tinggi berjumlah 11.272 dan kualifikasi pendidikan menengah/dasar berjumlah 770 sehingga rasio pegawai pendidikan tinggi dan pegawai pendidikan menengah/dasar 14,64. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kabupaten Majalengka.

B. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun 2022

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Peningkatan/ Penurunan
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar	14,64	11,12	3,52

Realisasi tahun 2023 mengalami peningkatan dibandingkan Realisasi tahun 2022 sebesar 3,52, hal ini terjadi karena realisasi peningkatan pada tahun 2023 sebesar 14,64% sedangkan realisasi pada Tahun 2022 adalah 11,12%.

Perbandingan Capaian Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2023	Capaian 2022	Peningkatan/ Penurunan
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar	207,07%	170,81%	36,26

sedangkan capaian tahun 2023 dibandingkan capaian tahun 2022 mengalami peningkatan capaian sebesar 36,26%.

C. Perbandingan realisasi Tahun 2023 dengan Target akhir Renstra

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Akhir Renstra	Perbandingan Kinerja 2023 Dengan Target Akhir Renstra
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar	14,64	7,07	207,07%

Jika membandingkan realisasi tahun 2023 dengan target akhir renstra melampaui target sebesar 7,57% dengan persentase capaian sebesar 207,07%. Target yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka pada akhir Renstra adalah 7,07%.

D. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 dengan Provinsi Jawa Barat dan Nasional

Realisasi Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar Kabupaten Majalengka tahun 2023 lebih tinggi dari realisasi di Provinsi Jawa Barat dan Nasional.

Realisasi Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar Kabupaten Majalengka tahun 2023 sebesar 14,64% ; Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar Provinsi Jawa Barat sebesar 3,95 (sumber: BPS Provinsi Jawa Barat dalam angka tahun 2023), dan Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar Nasional tahun 2022 5,39%. (sumber : BPS Statistik Indonesia 2023)

E. Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Keberhasilan / Kegagalan

Faktor yang mempengaruhi Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar



yakni semakin tingginya minat pegawai untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan kemudahan dalam proses pengurusan ijin/tugas belajar.

Dilaksanakannya sosialisasi program melanjutkan kuliah

melalui program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL).

Upaya yang dapat dilakukan ditahun mendatang untuk mempertahankan dan meningkatkan realisasi serta capaian indikator ini yaitu peningkatan fasilitasi dan program yang dapat memotivasi dan mempermudah pegawai untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

F. Program Yang Mendukung Kinerja

Program yang mendukung kinerja

No	Program/Kegiatan	Pengampu	Anggaran
I.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia		
1.	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 446.427.800,-

G. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi anggaran atas capaian kinerja ini yaitu 25,31% atau sebesar Rp. 112.971.900,- dari pagu anggaran Rp. 446.427.800,- dengan realisasi Rp. 333.455.900,-.

Indikator 3 :

Persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani

A. Perbandingan Target dengan Realisasi Tahun 2022

Target dengan Realisasi Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani	100%	100%	100%

Pada tahun 2023 terjadi 1 kasus pelanggaran disiplin PNS, dan kasus pelanggaran disiplin seluruhnya dapat diselesaikan, sehingga capaian kasus yang tertangani 100%.

B. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun 2022

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Peningkatan/ Penurunan
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani	100%	100%	-

Bila dibandingkan realisasi tahun ini dengan tahun lalu, Persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani dapat dipertahankan 100%.

Perbandingan Capaian Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2023	Capaian 2022	Peningkatan/ Penurunan
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani	100%	100%	-

Bila dibandingkan capaian tahun ini dengan tahun lalu, Capaian Persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani tidak mengalami peningkatan/penurunan, hal ini terjadi karena capaian pada tahun 2023 dan 2022 sebesar 100%.

C. Perbandingan realisasi Tahun 2022 dengan Target akhir Renstra

Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target Akhir Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Akhir Renstra	Perbandingan Kinerja 2023 Dengan Target Akhir Renstra
Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani	100%	100%	-

Jika membandingkan realisasi Tahun 2023 dengan akhir Renstra sudah sesuai dengan target capaian pertahun yaitu sebesar 100%.

D. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 dengan Provinsi Jawa Barat dan Nasional

Indikator Persentase pelanggaran disiplin yang tertangani tidak bisa dibandingkan dengan Provinsi Jawa Barat maupun Nasional, hal ini disebabkan tidak tersedia data.

E. Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Keberhasilan/ Kegagalan



Indikator Persentase pelanggaran disiplin yang tertangani, yakni mulai meningkatnya tingkat kesadaran pegawai mengenai disiplin.

Upaya yang dapat dilakukan ditahun mendatang untuk mempertahankan dan meningkatkan realisasi serta

capaian indikator ini yaitu peningkatan upaya pengendalian dan pencegahan terhadap perilaku indisipliner.

F. Program Yang Mendukung Kinerja

Program yang menunjang keberhasilan kinerja diatas yaitu :

No	Program/Kegiatan	Anggaran
I.	Program Kepegawaian Daerah	
1.	Kegiatan Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 414.214.300,-

G. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi anggaran atas capaian kinerja ini yaitu 3,66 % atau sebesar Rp. 15.150.000,- dari pagu anggaran Rp. 414.214.300,- dengan realisasi Rp. 399.064.300,-.

Indikator 4 :

Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi

A. Perbandingan Target dengan Realisasi Tahun 2023

Target dengan Realisasi Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya Kapasitas ASN	Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi	60%	62,34%	103,9

Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi melampaui target Tahun 2023. Hal ini dibuktikan dengan terlampauinya target pada Tahun 2023 yaitu sebesar 62,34% dari target 60%.

B. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun 2022

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya Kapasitas ASN	Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi	62,34%	91,1%	-28,76

Bila dibandingkan realisasi tahun ini dengan tahun lalu, Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi menurun 28,76%, hal ini terjadi karena realisasi peningkatan pada tahun 2023 sebesar 62,34% sedangkan realisasi pada Tahun 2022 adalah 91,1%.

Perbandingan Capaian Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2023	Capaian 2022	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya Kapasitas ASN	Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi	103,9%	151,83%	-47,93

Bila dibandingkan capaian tahun ini dengan tahun lalu, Capaian Persentase Pegawai fungsional bersertifikat kompetensi mengalami penurunan sebesar 47,93%, hal ini terjadi karena capaian pada tahun 2023 sebesar 103,9% sedangkan realisasi pada Tahun 2022 adalah 151,86%.

C. Perbandingan realisasi Tahun 2023 dengan Target akhir Renstra

Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target Akhir Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Akhir Renstra	Perbandingan Kinerja 2023 Dengan Target Akhir Renstra
Meningkatnya Kapasitas ASN	Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi	62,34%	60%	103,9%

Jika membandingkan realisasi Tahun 2023 dengan Renstra sudah melampaui target yaitu sebesar 62,34%. Target Peningkatan Rasio Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi yang ingin dicapai pada akhir Renstra adalah sebesar 60%.

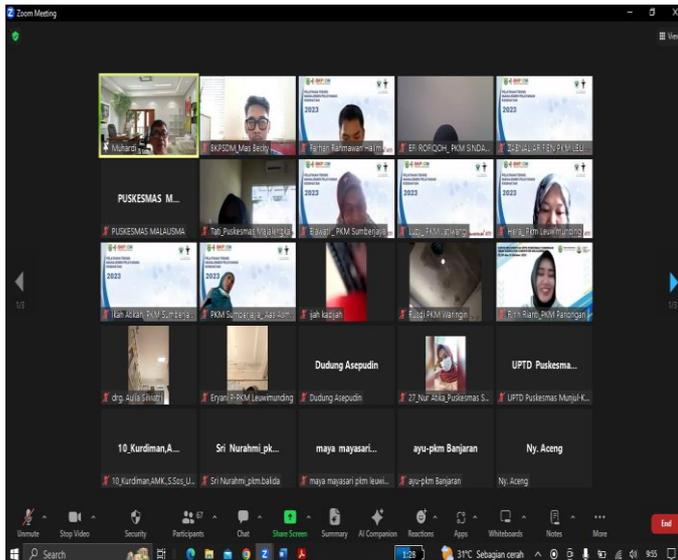
D. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 dengan Provinsi Jawa Barat dan Nasional

Indikator Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi tidak bisa dibandingkan dengan Provinsi Jawa Barat dan Nasional karena tidak tersedia data.

E. Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Keberhasilan / Kegagalan

Jumlah pegawai fungsional di Kabupaten Majalengka berjumlah 9.418 pegawai dari jumlah tersebut 5.871 pegawai memiliki sertifikat kompetensi atau sebesar 62,34%, 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.

Untuk meningkatkan kompetensi ASN dilaksanakan pelatihan, seminar bagi jabatan fungsional baik secara daring maupun luring.



Upaya yang dapat dilakukan ditahun mendatang untuk mempertahankan dan meningkatkan realisasi serta capaian indikator ini yaitu :

1. Fasilitasi program pelatihan yang relevan dan berkualitas, Penyusunan kurikulum pembelajaran berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan
2. Peningkatan fasilitasi terhadap jabatan fungsional serta optimalisasi tindak lanjut terhadap pejabat fungsional hasil penyetaraan.

F. Program Yang Mendukung Kinerja

Target kinerja Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi berhasil dicapai melalui intervensi program dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Majalengka yang bisa dilihat melalui tabel di bawah ini:

Program yang mendukung kinerja

No	Program/Kegiatan	Pengampu	Anggaran
I.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		
1.	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 446.427.800,-

G. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi anggaran atas capaian kinerja ini yaitu 25,31% atau sebesar Rp. 112.971.900,- dari pagu anggaran Rp. 446.427.800,- dengan realisasi Rp. 333.455.900,-.

Indikator 5 :

Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural

A. Perbandingan Target dengan Realisasi Tahun 2023

Target dengan Realisasi Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya Kapasitas ASN	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural	60%	67,19%	111,98%

Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural melampaui target Tahun 2023. Hal ini dibuktikan dengan realisasi pada Tahun 2023 yaitu sebesar 67,19% dari target 60%.

B. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun 2022

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya Kapasitas ASN	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural	67,19%	34,33%	32,86%

Bila dibandingkan realisasi tahun ini dengan tahun lalu, penurunan Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural menurun 32,86%, hal ini terjadi karena realisasi peningkatan pada tahun 2023 sebesar 67,19% sedangkan realisasi pada Tahun 2022 adalah 34,33%.

Perbandingan Capaian Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2023	Capaian 2022	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya Kapasitas ASN	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural	111,98%	57,79%	54,19%

Bila dibandingkan capaian tahun ini dengan tahun lalu, Capaian Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural mengalami peningkatan sebesar 54,19%, hal ini terjadi karena capaian pada tahun 2023 sebesar 111,98% sedangkan realisasi pada Tahun 2022 adalah 57,79%.

C. Perbandingan realisasi Tahun 2023 dengan Target akhir Renstra

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Akhir Renstra	Perbandingan Kinerja 2023 Dengan Target Akhir Renstra
Meningkatnya Kapasitas ASN	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural	67,19%	60%	111,98%

Jika membandingkan realisasi Tahun 2023 dengan Renstra melampaui target yaitu sebesar 111,98%. Target Peningkatan Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural yang ingin dicapai pada akhir Renstra adalah sebesar 60%.

D. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 dengan Provinsi Jawa Barat dan Nasional

Indikator Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural tidak bisa dibandingkan dengan Provinsi Jawa Barat dan Nasional karena tidak tersedia data.

E. Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Keberhasilan / Kegagalan

Tahun ini telah dilaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sebanyak 39



engawas, Pelatihan Kepemimpinan Administrator sebanyak 3 Pejabat Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional sebanyak 2 Pejabat Eselon II.

F. Program Yang Mendukung Kinerja

Program yang mendukung kinerja

No	Program/Kegiatan	Pengampu	Anggaran
I.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		
1.	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.497.724.000,-

G. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi anggaran atas capaian kinerja ini yaitu 7,15% atau sebesar Rp. 107.015.000,- dari pagu anggaran Rp. 1.497.724.000,- dengan realisasi Rp. 1.390.709.000,-.

Indikator 6 :

Nilai Sakip Perangkat Daerah (BKPSDM)

A. Perbandingan Target dengan Realisasi Tahun 2023

Target dengan Realisasi Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Nilai Sakip Perangkat Daerah (BKPSDM)	BB	BB	100%

Nilai Sakip BKPSDM Kabupaten Majalengka pada Tahun 2023 mencapai target dengan predikat BB, tercapai sebesar 100 %.

B. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun 2022

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Nilai Sakip Perangkat Daerah (BKPSDM)	BB	BB	-

Meskipun secara predikat masih mempertahankan predikat BB, akan tetapi jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya realisasi nilai SAKIP Tahun 2023 relatif sama.

Perbandingan Capaian Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2023	Capaian 2022	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Nilai Sakip Perangkat Daerah (BKPSDM)	100%	100%	-

Meskipun secara predikat masih mempertahankan predikat BB, akan tetapi jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya capaian nilai SAKIP sama dengan capaian Tahun 2023.

C. Perbandingan realisasi Tahun 2023 dengan Target akhir Renstra

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Target Akhir RENSTRA

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Akhir Renstra	Perbandingan Kinerja 2023 Dengan Target Akhir Renstra
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Nilai Sakip Perangkat Daerah (BKPSDM)	BB	BB	100%

Jika realisasi nilai SAKIP Tahun 2022 jika dibandingkan dengan target akhir Renstra sudah sesuai dengan harapan. Target yang ingin dicapai pada akhir tahun Renstra adalah predikat BB.

D. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 dengan Kabupaten Majalengka

Jika dibandingkan dengan Kabupaten Majalengka, predikat BKPSDM Kabupaten Majalengka BB, sedangkan Kabupaten Majalengka B.

E. Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Keberhasilan / Kegagalan

Capaian nilai SAKIP yang diperoleh dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu adanya kolaborasi dari setiap pengampu untuk berusaha meningkatkan nilai SAKIP.

F. Program Yang Mendukung Kinerja

Program yang mendukung kinerja

Program/Kegiatan	Pengampu	Anggaran
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Sekretariat	
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Rp. 73.099.800,-

G. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi anggaran atas capaian kinerja ini yaitu 7,14 % atau sebesar Rp. 5.221.900,- dari pagu anggaran Rp. 73.099.800,- dengan realisasi Rp. 67.877.900,-.

Indikator 7:

Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

A. Perbandingan Target dengan Realisasi Tahun 2023

Target dengan Realisasi Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	B	B	100%

BKPSDM Kabupaten Majalengka tetap mempertahankan kualitasnya dalam memberikan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan realisasi IKM Tahun 2023 yang mendapatkan predikat B dengan capaian kinerja sebesar 100%. Melalui survei kepuasan masyarakat (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka

B. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun 2022

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	B	B	-

Komitmen untuk terus memberikan pelayanan publik yang berkualitas ini dapat terlihat dari nilai mutu pelayanan yang mengalami peningkatan sebesar 0,22 poin dari Tahun 2022 yang hanya memperoleh nilai 81,06 dan meningkat di Tahun 2023 dengan nilai 81,28.

Perbandingan Capaian Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2023	Capaian 2022	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	100%	100%	-

Komitmen untuk terus memberikan pelayanan publik yang berkualitas ini dapat terlihat dari nilai mutu pelayanan yang mengalami peningkatan sebesar 0,22 poin

dari Tahun 2022 yang hanya memperoleh nilai 81,06 dan meningkat di Tahun 2023 dengan nilai 81,28.

C. Perbandingan realisasi Tahun 2023 dengan Target akhir Renstra

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Target Akhir RENSTRA

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Akhir Renstra	Perbandingan Kinerja 2023 Dengan Target Akhir Renstra
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	B	B	100%

Realisasi Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Tahun 2022 jika dibandingkan dengan target akhir Renstra sudah sesuai dengan harapan. Target yang ingin dicapai pada akhir tahun Renstra adalah predikat B.

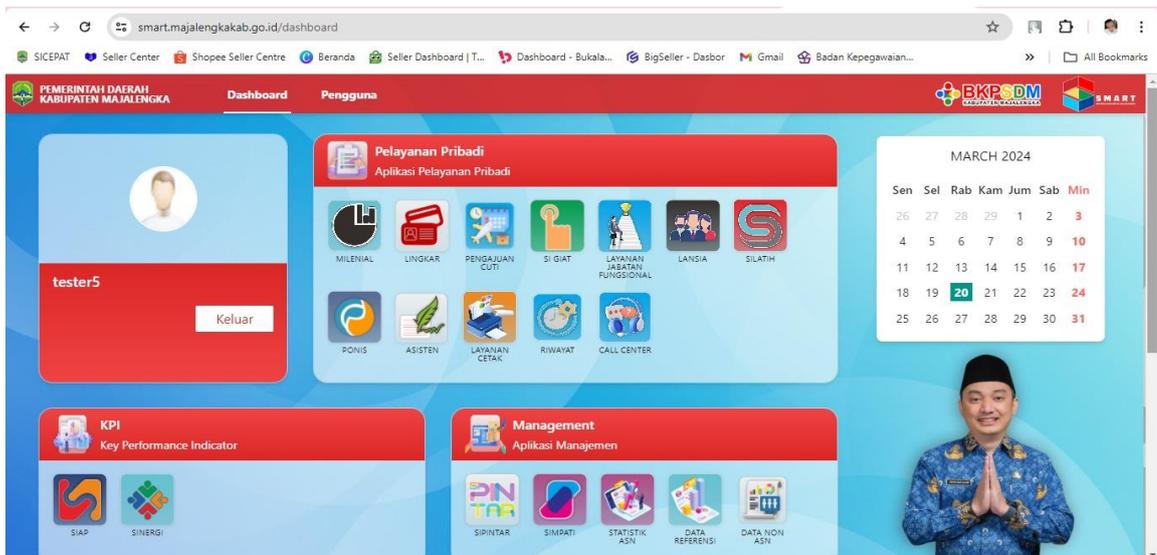
D. Perbandingan Kinerja Tahun 2022 dengan Kabupaten Majalengka

Jika dibandingkan dengan Kabupaten Majalengka, predikat Kabupaten Majalengka setara dengan kabupaten Majalengka yang mendapatkan predikat B.

E. Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Keberhasilan / Kegagalan



oleh beberapa faktor yaitu meningkatnya nilai delapan unsur pelayanan. Delapan unsur pelayanan tersebut terdiri atas persyaratan, sistem, mekanisme dan prosedur, waktu penyelesaian, produk spesifikasi jenis pelayanan, kompetensi pelaksana, perilaku pelaksana, penanganan pengaduan, saran dan masukan, sarana dan prasarana.



Upaya yang telah dilakukan yaitu adanya pemenuhan standar pelayanan publik seperti standar pelayanan, maklumat layanan, pengelolaan pengaduan, sarana dan prasarana fasilitas, pelayanan khusus, penilaian kepuasan masyarakat, visi, misi dan motto serta atribut dan diakhir tahun BKPSDM telah melaunching sistem Pelayanan secara digital.

F. Program Yang Mendukung Kinerja

Program yang mendukung kinerja

No	Program/Kegiatan	Pengampu	Anggaran
I.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Sekretariat	
1.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Rp. 12.736.942.360,-
2.	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Rp. 1.148.844.100,-
3.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Rp. 684.904.000,-
4.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Rp 716.470.000,-

G. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi anggaran anggaran atas capaian kinerja ini yaitu 9,02 % atau sebesar Rp. 1.378.475.879,- dari pagu anggaran Rp. 15.287.160.460,- dengan realisasi Rp. 13.908.684.581,-.

Indikator 8:

Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran

A. Perbandingan Target dengan Realisasi Tahun 2023

Target dengan Realisasi Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran	100%	100%	100%

Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran terpenuhi sesuai target yakni 100%.

B. Perbandingan Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun 2022

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran	100%	100%	-

Perbandingan Capaian Tahun 2023 dengan Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2023	Capaian 2022	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran	100%	100%	-

Realisasi dan capaian Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran tahun 2023 dibandingkan tahun 2022 sama yakni 100%.

C. Perbandingan realisasi Tahun 2023 dengan Target akhir Renstra

Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Target Akhir RENSTRA

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target Akhir Renstra	Perbandingan Kinerja 2023 Dengan Target Akhir Renstra
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran	100%	100%	100%

Jika realisasi Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran Tahun 2023 jika dibandingkan dengan target akhir Renstra sudah sesuai dengan harapan. Target yang ingin dicapai pada akhir tahun Renstra adalah 100%.

D. Perbandingan Kinerja Tahun 2022 dengan Kabupaten Majalengka

Jika dibandingkan dengan rata-rata perangkat daerah di Kabupaten Majalengka, setara dengan rata-rata perangkat daerah di Kabupaten Majalengka yang sebagian besar terpenuhi 100%.

E. Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Keberhasilan / Kegagalan

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan capaian indikator ini yaitu proses perencanaan yang cermat dan matang mengenai kebutuhan sarana prasarana penunjang pelayanan perkantoran mencakup analisis kebutuhan, anggaran dan sumber daya yang diperlukan, serta pemilihan peralatan dan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan kantor

F. Program Yang Mendukung Kinerja

Target kinerja Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran berhasil dicapai melalui intervensi program dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Majalengka yang bisa dilihat melalui tabel di bawah ini :

Program yang mendukung kinerja

No	Program/Kegiatan	Pengampu	Anggaran
I.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Sekretariat	
1.	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Rp. 1.148.844.100,-

2.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Rp. 684.904.000,-
3.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Rp 716.470.000,-

G. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi anggaran anggaran atas capaian kinerja ini yaitu 3,59 % atau sebesar Rp. 91.632.058,- dari pagu anggaran Rp. 2.550.218.100,- dengan realisasi Rp. 2.458.586.042,-.

Akuntabilitas Keuangan

Serapan Anggaran dikaitkan dengan capaian kinerja adalah sebagai berikut:

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN	SERAPAN ANGGARAN
1	2	3	4	5
1.	Terpenuhinya layanan administrasi kepegawaian	Rasio pegawai fungsional	110,15%	98,03%
		Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar	185,29 %	74,69%
		Rasio persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani	100%	96,34%
2.	Meningkatnya kapasitas ASN	Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi	103,9%	74,69%
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural	111,98%	92,85%
3.	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM	SAKIP Perangkat Daerah (BKPSDM)	100%	92,86%
		Capaian SKM	100%	90,98%
		Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran	100%	96,41%

BAB IV PENUTUP

Capaian kinerja kegiatan terhadap program yang telah ditetapkan tidak semuanya dapat digambarkan oleh indikator keberhasilan pencapaian sasaran strategis, capaian kinerja sasaran 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 adanya keberhasilan pencapaian target yang telah ditetapkan, maka secara umum tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka tahun 2023 dapat dilaksanakan dengan sangat baik sehingga menunjang capaian sasaran strategis Pemerintah Kabupaten Majalengka IKU Indeks Profesionalitas ASN mencapai 150,50% dari target 61 pada akhir Renstra tercapai 91,80, 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. Mekanisme usulan kenaikan pangkat ke BKN yang berbasis aplikasi masih terdapat kendala dalam bentuk dokumen yang harus diupload belum disajikan sesuai dengan ketentuan, sehingga terjadi kendala dalam proses usulannya;
- b. Database pengembangan kompetensi PNS yang belum lengkap;
- c. Keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi PNS, sehingga pemenuhan 20 JP per PNS per tahun belum dapat terpenuhi dan masih banyak pejabat struktural yang belum mengikuti diklat manajerial;
- d. Belum adanya monitoring dan evaluasi pasca pengembangan kompetensi sehingga dampak setelah pengembangan kompetensi belum terukur.

2. Upaya penanganannya untuk mengatasi permasalahan yang ada :

- a. Membangun/mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian terintegrasi, yaitu ; semua pelayanan dilaksanakan oleh sistem secara digital
- b. Menyempurnakan peraturan yang dapat mendukung setiap kegiatan,
- c. Melakukan pembinaan terhadap Pejabat Fungsional;
- d. Meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah, instansi pembina kepegawaian di tingkat atas serta pihak lain dalam proses pengembangan karir PNS dan penyelenggaraan kediklatan;

- e. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka melalui berbagai jenjang pendidikan baik formal maupun nonformal;
- f. Melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- g. Meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah, instansi pembina kepegawaian di tingkat atas serta pihak lain dalam penyelenggaraan kediklatan,
- h. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka melalui berbagai jenjang pendidikan baik formal maupun non formal;
- i. Melakukan kegiatan pembinaan PNS dalam rangka memberikan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan;
- j. Melakukan kerja sama dengan lembaga diklat yang berada di tingkat provinsi maupun pusat untuk meningkatkan kompetensi Pegawai.

Lampiran-lampiran