

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi Tahun Anggaran 2009 dan ini sebagai tindak lanjut pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Sukabumi tahun 2008 – 2013.

Adapun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini adalah merupakan media pertanggung jawaban yang dibuat secara periodik yang berisikan informasi mengenai kinerja Instansi pemerintah untuk mendorong Instansi Pemerintah menyelenggarakan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara baik dan benar yang disusun berdasarkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Membangun system akuntabilitas kinerja sebagai bentuk akuntabilitas manajerial dan public tidak semata-mata dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban ketentuan perundang-undangan yang ada tetapi lebih dari itu juga merupakan kebutuhan bagi organisasi pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi.

Materi LAKIP mengandung analisis pencapaian sasaran serta ukuran atas kegiatan program dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra untuk tahun yang bersangkutan, disamping itu juga LAKIP memuat informasi mengenai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran untuk diperbaiki dimasa yang akan datang.

Kami telah berupaya membuat laporan ini dengan sebaik-baiknya, namun demikian disadari dalam penyajian informasi LAKIP ini tentunya masih didapatkan kekurangan, untuk itu mohon kritik dan saran untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Demikian laporan ini kami sampaikan untuk dijadikan bahan kajian lebih lanjut.

Sukabumi, 7 Januari 2010

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT  
KOTA SUKABUMI**

**Drs. SUWARSA M.Si**

Pembina Tk.I

Nip. 19580408 198003 1 010

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF .....</b>	<b>iii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang .....	1
2. Bidang Kewenangan .....	2
3. Core Area .....	2
4. Susunan Organisasi .....	3
5. Maksud dan Tujuan Penyusunan Lakip .....	3
<b>BAB II PERENCANAAN STRATEJIK .....</b>	<b>8</b>
<b>A. Komponen Rencana Stratejik .....</b>	<b>8</b>
1. Visi .....	8
2. Misi .....	10
3. Tujuan .....	10
4. Sasaran .....	11
5. Stratejik (Cara mencapai tujuan dan sasaran).....	11
<b>B. Formulir Rencana Stratejik.....</b>	<b>12</b>
<b>BAB III PERENCANAAN KINERJA .....</b>	<b>13</b>
<b>A. Rencana Kinerja .....</b>	<b>13</b>
1. Sasaran .....	13
2. Program .....	13
3. Kegiatan .....	14
4. Indikator Kinerja Kegiatan .....	14
<b>B Formulir Rencana Kegiatan Tahunan .....</b>	<b>19</b>
<b>BAB IV PENGUKURAN KINERJA .....</b>	<b>20</b>
<b>A. Kerangka Pengukuran Kinerja .....</b>	<b>20</b>
1. Pengukuran Kinerja Kegiatan .....	21
<b>B. Evaluasi dan Analisa Kinerja .....</b>	<b>22</b>
1. Evaluasi dan Analisis Kinerja Kegiatan .....	22
2. Evaluasi dan Analisis Kinerja Sasaran .....	24

<b>C. Analisis Efisiensi dan Efektivitas Kinerja Kegiatan .....</b>	<b>29</b>
<b>D. Akuntabilitas Keuangan .....</b>	<b>31</b>
<b>Rincian Belanja Tidak Langsung .....</b>	<b>31</b>
<b>Rincian Belanja Langsung .....</b>	<b>32</b>

**BAB IV PENUTUP .**  
**Lampiran - lampiran**

## **RINGKASAN EKSEKUTIF**

Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi adalah Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan dan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Kepegawaian, dengan tugas pokoknya adalah membantu Walikota dalam menyelenggarakan kewenangan di bidang Perencanaan dan Pengelolaan Administrasi Pegawai, Pembinaan Pegawai serta Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.

Dalam Tahun Anggaran 2009 BKD Kota Sukabumi telah membuat Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2009 dengan 5 program dan 11 kegiatan. Dari hasil pengukuran kinerja diperoleh hasil pencapaian target kinerja kegiatan prosentasenya rentang/ kisaran antara 96,72% sampai dengan 100 %, 8 (delapan) kegiatan telah mencapai 100 % , 1 (satu) kegiatan hanya mencapai 96,72%,1 (satu) kegiatan hanya mencapai 97,94% dan 1 (satu) kegiatan lagi mencapai 98,89 %, Sedangkan dari hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran terdapat 3 sasaran yang didukung dengan 11 indikator sasaran dengan hasil capaian 8 (delapan) indikator mencapai 100 % katagori baik.

Dari hasil evaluasi dan analisis efisiensi dan efektifitas kinerja kegiatan dapat disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh BKD telah dilaksanakan dengan efisien dan efektif.

# BAB I PENDAHULUAN

## 1. Latar Belakang

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Upaya untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintah yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, perlu suatu media pertanggung jawaban yang sytematis dan melembaga sebagaimana diamanatkan dalam Instruksi Presiden No.7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi P%merintah.

Laporan Akuntabilitas akan memberi ga-barAn statu tingkat ketaatan kepaDa peraturan dan pposedur yang berlaku, kemampuaN entuk mengevaluasi kinerja, keterbukaan dalam pembuatan keputusan, mengacu kepada jadwal yang telah dite4apkan dan menerapkan. efisie.si, efektivitas penfeLu!ran biaya.

BaDan Kepegawalan Dan Diklat Kota Sukabumi telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2009 untuk mepertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan stratejik yang telah ditetapkan.

## **2. Bidang Kewenangan**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 6 Tahun 2008 tanggal 12 Agustus 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Sukabumi. Badan Kepegawaian Dan Diklat adalah Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan dan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Kepegawaian yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

## **3. Core Area**

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 Bab II Peraturan Walikota Sukabumi Nomor 27 Tahun 2008 Tanggal 25 Nopember 2008. Badan Kepegawaian Dan Diklat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawain dan diklat Untuk menyelenggarakan tugas pokok di atas, Badan Kepegawaian Dan Diklat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan Kebijaksanaan teknis bidang kepegawaiann dan diklat;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah bidang kepegawaian dan diklat;
- c. Pembinaan dan pelaksanakan tugas bidang kepegawain dan diklat ; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah di bidang kepegawaian dan diklat.

#### **4. Susunan Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Sukabumi Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi dipimpin oleh Kepala Badan yang membawahi :

Sekretaris yang membawahi :

- Kasubbag. Administrasi Umum dan Rumah Tangga;
- Kasubbag. Keuangan.

Kepala Bidang Mutasi, yang membawahi :

- Kasubbid. Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
- Kasubbid. Mutasi Pegawai .

Kepala Bidang Pengembangan Karier membawahi :

- Kasubbid. Perencanaan dan Pengadaan Pegawai;
- Kasubbid. Informasi dan Pengembangan Karier.

Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan membawahi :

- Subbid. Diklat ;
- Subbid. Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan.

#### **5. Maksud dan Tujuan Penyusunan LAKIP**

Tuntutan layanan masyarakat khususnya di daerah semakin meningkat tajam, baik dalam kuantitas maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut menuntut adanya pola pikir yang terukur

Untuk dapat memberdayakan fungsi publik agar sesuai dengan tuntutan perkembangan ekonomi, politik dan budaya.

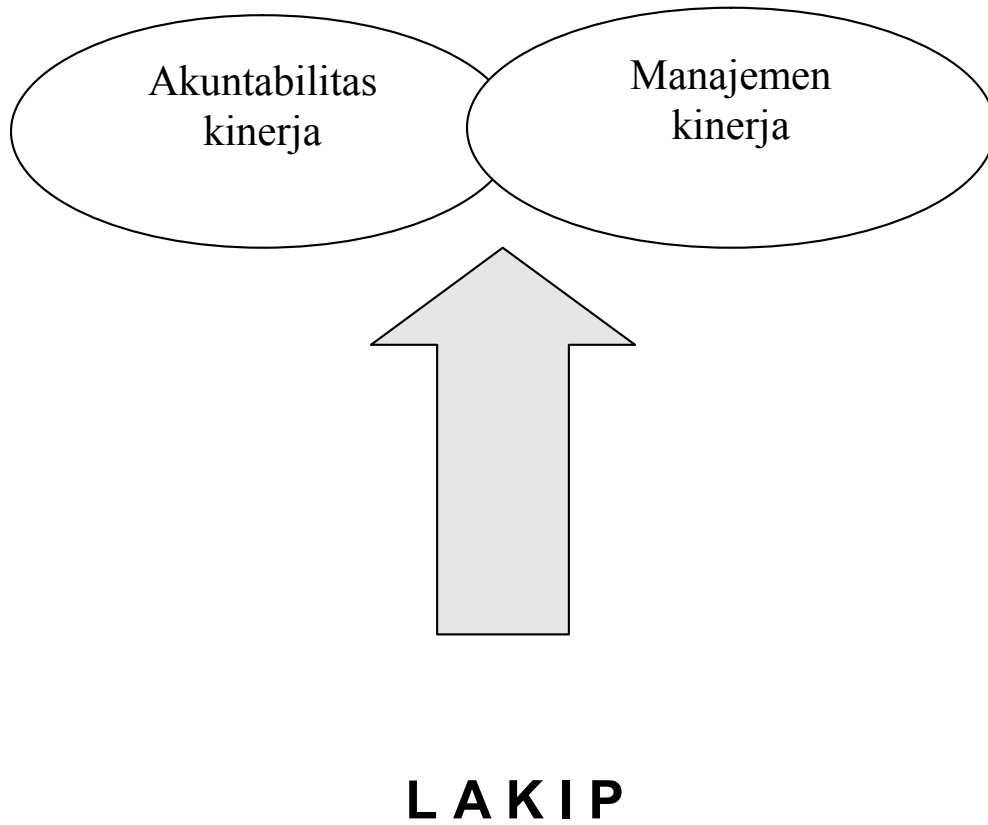
Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan etos kerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil dan pertanggung jawaban berdasarkan nilai-nilai akuntabilitas menuju *Good Governance* yang bersih, berwibawa dan bertanggung jawab. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) disusun berdasarkan Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang LAKIP. Inpres ini memberikan tuntutan kepada semua instansi pemerintah secara utuh yang berada dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) memiliki dua fungsi utama sekaligus yaitu :

- a. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Diklat sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.
- b. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi untuk menyampaikan pertanggung jawaban kinerja kepada pimpinan yaitu Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Dua fungsi utama Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Pemerintah.

Gambar 1.1  
Maksud dan Tujuan Penyusunan LAKIP 2009



Jadi maksud dan tujuan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi adalah sebagai berikut :

- Aspek akuntabilitas kinerja untuk keperluan eksternal organisasi merupakan LAKIP 2009 sebagai sarana pertanggung jawaban Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi atas capaian kinerja yang berhasil selama kurun waktu 2009, esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana visi dan misi telah dicapai selama tahun 2009.
- Aspek manajemen kinerja, bagian keperluan internal organisasi, menjadikan LAKIP 2009 sebagai sarana pencapaian tujuan kinerja oleh manajemen BKD untuk perbaikan kinerja dimasa yang akan datang sehingga dapat di tingkatkan perbaikan secara berkelanjutan.

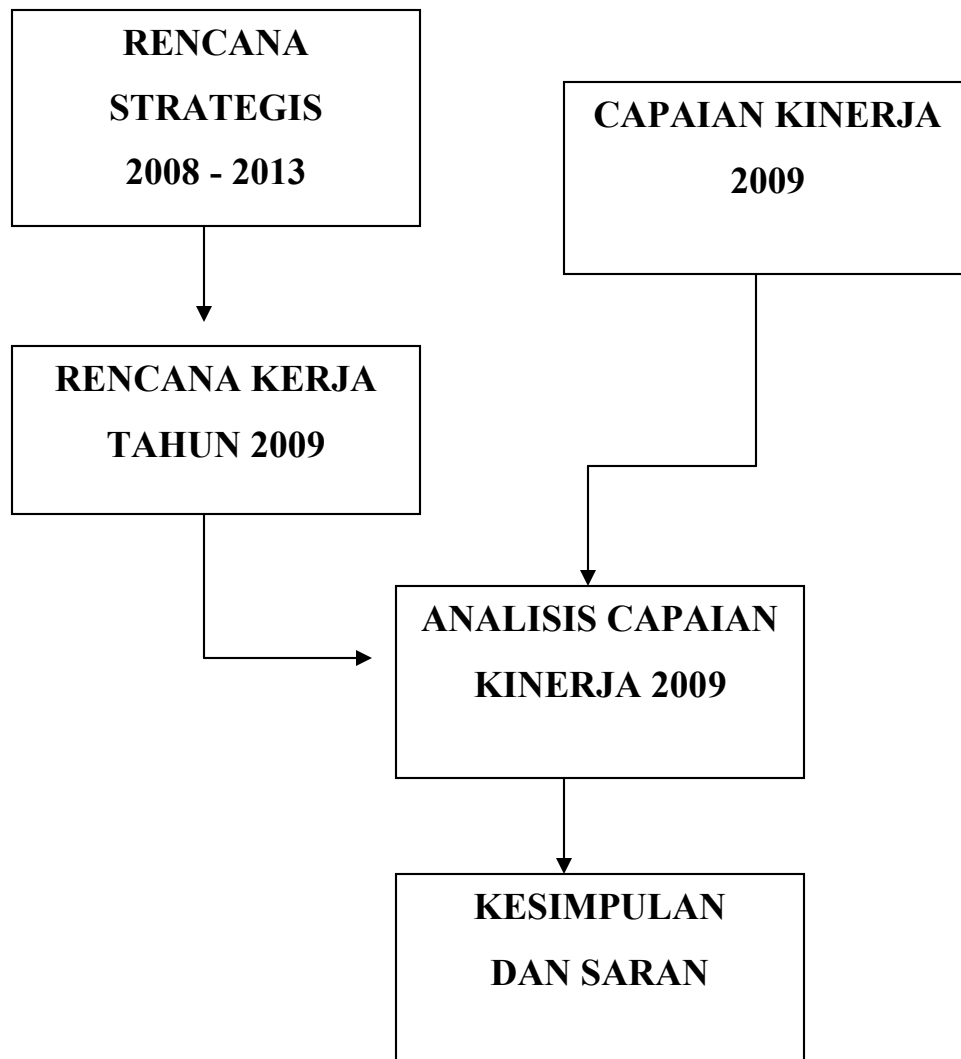
-

Laporan akuntabilitas kinerja untuk mengkonsumsi pencapaian kerja Badan Kepegawaian Dan Diklat tahun 2009, capaian kinerja tersebut diperbandingkan dengan rencana kerja tahun 2009, sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan organisasi ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kerja bagi perbaikan kinerja yang akan datang.

Dengan demikian Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi tahun 2009 dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1,2

## Sistematika Penyajian LAKIP Tahun 2009



## **BAB II**

### **PERENCANAAN STRATEJIK**

Dalam sistem akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah, perencanaan stratejik merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh Instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan stratejik lokal, nasional dan global dan berada dalam tatanan Sistem Akuntabilitas Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan pendekatan perencanaan stratejik yang jelas dan sinergis, Instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja.

#### **A. Komponen Rencana Stratejik**

Dokumen Rencana Stratejik ini memuat visi , misi, tujuan, sasaran dan stratejik (cara mencapai tujuan dan sasaran)

##### **1. Visi :**

Mengingat Pemerintah Daerah Kota Sukabumi merupakan bagian dari propinsi Jawa Barat yang tergabung dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan mengacu kepada Pembangunan Nasional.

Dalam kesempatan ini secara Vertikal Internal Visi dan Misi dari Pemerintah Daerah Kota Sukabumi menjabarkan Visi dan Misi Pemerintah Propinsi Jawa Barat yaitu : “ **JAWA BARAT DENGAN IMAN DAN TAQWA SEBAGAI PROPINSI TERMAJU DI INDONESIA DAN MITRA TERDEPAN IBU KOTA TAHUN 2010** “ yang ditindaklanjuti oleh Badan Koordinasi Wilayah Bogor

yang merupakan Koordinator Wilayah II mempunyai Visi : **“MENJADI KOORDINATOR DAN FASILITATOR DALAM MEWUJUDKAN WILAYAH BOGOR SEBAGAI PENYANGGA UTAMA EKONOMI JAWA BARAT “.**

Dalam menjiwai Visi tersebut diatas Pemerintah Daerah Kota Sukabumi mempunyai visi : **“ TERWUJUDNYA KOTA SUKABUMI SEBAGAI PUSAT PELAYANAN BERKUALITAS BIDANG PENDIDIKAN, KESEHATAN, DAN PERDAGANGAN DI JAWA BARAT BERDASARKAN IMAN DAN TAQWA”** Secara dimensional pernyataan Visi berfokus ke masa depan berdasarkan pemikiran masa kini dan pengalaman masa lalu, atas dasar tersebut Visi Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi adalah:

**“ TERWUJUDNYA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN YANG HANDAL DALAM MEMBENTUK SUMBER DAYA MANUSIA YANG PROFESIONAL DAN BERAKHLAKUL KARIMAH “**

Makna dari visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Manajemen yang handal mengandung pengertian  
Masalah-masalah kepegawaian dikelola dengan pendekatan ilmiah (*scientific government*) dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen dan prinsip-prinsip manajemen yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Profesional mengandung pengertian
  - a. Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas pokok fungsinya;
  - b. Dalam pengabdianya mengutamakan dan mengedepankan prinsip-prinsip dasar keilmuan;
  - c. Memiliki integritas dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia yang handal.

3. Berakhlakul Karimah mengandung pengertian bahwa :
  - a. Menjunjung tinggi nilai etika dan sopan santun dalam berorganisasi;
  - b. Memiliki keteguhan iman dan taqwa sesuai dengan ajaran agama dan kepercayaan yang dianut;
  - c. Menghindari diri dari perbuatan tercela.

## **2. Misi**

Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Sukabumi merupakan Implementasi dari visi yang memuat pernyataan tujuan organisasi dalam bentuk produk dan pelayanan, nilai-nilai yang dianut serta cita-cita dimasa mendatang.

Misi tersebut adalah :

- a. Mewujudkan manajemen kepegawaian yang handal melalui kajian kebijakan peningkatan sistem informasi dan data kepegawaian
- b. Mewujudkan profesionalisme aparatur melalui pendidikan dan pelatihan , pembinaan, pengembangan dan peningkatan disiplin serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

## **3. Tujuan**

Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kota Sukabumi merupakan penjabaran atas implementasi dirumuskannya misi organisasi yang menunjukkan arah strategis dan memfokuskan arah semua program dan kegiatan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun (2009-2013) yang dilaksanakan setiap tahun.

Dalam rangka mencapai tujuan misi organisasi setelah dipertimbangkan faktor-faktor kunci keberhasilan, maka disusun sejumlah tujuan sebagai berikut :

- a. Terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
- b. Terwujudnya aparatur yang lebih sejahtera
- c. Terwujudnya pelayanan aparatur yang berkualitas

#### **4. Sasaran**

Sasaran Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi merupakan Penjabaran dan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Sasaran yang dikembangkan mencakup konsep ruang lingkup, arah, kepastian dan tujuan yang ingin dicapai dalam kurun 5 (lima) tahun.

- a. Terwujudnya sumberdaya aparatur yang berkualitas;
- b. Meningkatnya kesejahteraan pegawai;
- c. Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas.

#### **5. Stratejik (Cara Mencapai Tujuan Dan Sasaran)**

##### **a. Kebijakan**

Adapun kebijakan operasional yang diambil adalah :

- 1). Memberikan kesempatan kepada aparatur untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keahlian;
- 2) Memberikan fasilitas dan pelayanan kepada Pemerintah dibidang Administrasi Kepegawaian
- 3) Memberikan fasilitas sarana dan prasarana untuk menunjang pengelolaan data pegawai

##### **b. Program**

- 1). Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur;
- 2). Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan;
- 3). Pendidikan Kedinasan;
- 4). Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur;
- 5). Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

## **B. Formulir Rencana Strategik**

Untuk memudahkan penyusunan rencana strategik sebagaimana diuraikan di atas, dapat digunakan alat bantu antara lain berupa formulir Rencana Strategik (RS) yang menunjukkan keterkaitan visi, misi, tujuan sasaran, serta kebijakan dan program sebagaimana terlampir (Lampiran 1/RS)

### **BAB III**

#### **PERENCANAAN KINERJA**

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja Sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana stratejik, yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Dan Diklat (BKD) Kota Sukabumi melalui berbagai kegiatan tahunan

Di dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran serta merupakan komitmen bagi Badan Kepegawaian Dan Diklat (BKD) Kota Sukabumi untuk mencapainya dalam Tahun 2009.

#### **A. Rencana Kinerja**

Adapun komponen rencana kinerja meliputi :

##### **1. Sasaran**

- a. Terlaksananya kegiatan pendidikan dan pelatihan struktural, fungsional dan teknis;
- b. Adanya pelayanan tepat waktu terhadap pengurusan hak-hak pegawai;
- c. Terlaksananya Sistem Informasi dan Data Kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat.

##### **2. Program**

- 1). Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur;
- 2). Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan;
- 3). Pendidikan Kedinasan;
- 4). Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur;
- 5). Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

### 3. Kegiatan

Dalam Tahun Anggaran 2009 Badan Kepegawaian Dan Diklat (BKD) Kota Sukabumi merencanakan 11 (sebelas) kegiatan sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan pelatihan formal;
- b. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
- c. Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
- d. Pendidikan Penjurangan Struktural;
- e. Pembuatan Buku Juklak/Juknis;
- f. Pendidikan & Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD;
- g. Seleksi Penerimaan CPNS;
- h. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Secara Otomatis;
- i. Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS;
- j. Fasilitasi Penyelenggaraan IPDN;
- k. Konversi Nomor Induk Pegawai.

### 4. Indikator Kinerja Kegiatan

#### a. Kegiatan Pendidikan dan pelatihan formal

Indikator Kinerja	:	
- Masukan/Input	:	
Dana	:	Rp. 1.300.000.000,-
SDM	:	5 Orang
- Keluaran/Output	:	
268 orang PNS		
- Hasil/Outcome	:	
Terpenuhinya 268 orang PNS mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal		

b. Kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;

Indikator Kinerja :

- Masukan/Input :

Dana Rp. 8.068.000

SDM : 10 Orang

- Keluaran/ Output :

Tersusunnya Lakip,LPPD,RKT, Tapkin

- HASIL/Outcome ;

Terbuatnya 4 buah buku laporan.

c. Kegiatan Pendidikan Pelatihan Teknis

Indikator Kinerja :

- Masukan/Input :

Dana : Rp. 66.595.000,-

SDM : 8 Orang

- Keluaran/Output :

49 PNS yang telah mengikuti diklat Pendidikan dan pelatihan formal

- Hasil/Outcome :

34 PNS gol I,II,III dapat mengikuti ujian penyesuaian

15 PNS gol I,II,III dapat mengikuti ujian dinas

d. Kegiatan Pendidikan Penjenjangan Struktural

Indikator Kinerja :

- Masukan/Input :

Dana : Rp. 1.095.500.000,-

SDM : 4 Orang

- Keluaran/Output :  
66 PNS eselon II ,III dan IV telah mengikuti Diklatpim.
- Hasil/Outcome :  
10 PNS eselon II telah mengikuti Diklatpim  
20 PNS eselon III telah mengikuti Diklatpim  
36 PNS eselon IV telah mengikuti Diklatpim

e. Kegiatan Pembuatan Buku Juklak/Juknis

- Indikator Kinerja :
- Masukan/Input :  
Dana : Rp. 4.525.000,-  
SDM : 4 Orang
- Keluaran/Output :  
Tercetaknya 10 buah buku Juklak/Juknis
- Hasil/Outcome :  
10 buah buku juklak/juknis dapat dijadikan pedoman

f. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

- Indikator Kinerja :
- Masukan/Input :  
Dana : Rp. 2.165.500.000,-  
SDM : 28 Orang
- Keluaran/Output :  
CPNSD yang telah mengikuti diklat Prajabatan 362 orang
- Hasil/Outcome :  
362 orang CPNSD memenuhi syarat untuk menjadi PNS

g. Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS

Indikator Kinerja	:
- Masukan/Input	:
Dana	: Rp. 698.217.000,-
SDM	: 7 Orang
- Keluaran/Output	:
Proses penerimaan testing CPNSD 6000 orang	
- Hasil/Outcome	:
Diterimanya 427 orang CPNSD baru yang lulus testing	
Dari peserta yang mengikuti testing CPNSD sejumlah 5958	

h. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat secara otomatis

Indikator Kinerja	:
- Masukan/Input	:
Dana	: Rp. 188.450.000,-
SDM	: 10 Orang
- Keluaran/Output	:
Terselesaikannya SK Kenaikan pangkat PNS sebanyak 796 org	
- Hasil/Outcome	:
Terbitnya SK Kenaikan pangkat PNS sebanyak 796 orang	

i. Kegiatan Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS

Indikator Kinerja	:
- Masukan/Input	:
Dana	: Rp. 112.487.000,-
SDM	: 7 Orang
- Keluaran/Output	:

Tersusunnya 15 buah buku standar kompetensi pengisian jabatan structural dan fungsional.

- Hasil/Outcome :

Tersedianya 15 buah buku standar kompetensi pengisian jabatan structural dan fungsional.

j. Kegiatan Fasilitas Penyelenggaraan IPDN :

Indikator Kinerja :

- Masukan/Input :

Dana : Rp. 281.300.000,-

SDM : 3 Orang

- Keluaran/Output :

Tersedianya lulusan IPDN sebanyak 2 orang

- Hasil/Outcome :

Bertambahnya PNS yang lulusan IPDN sejumlah 2 orang

k. Kegiatan Konversi Nomor Induk Pegawai (NIP)

Indikator Kinerja :

- Masukan/Input :

Dana : Rp. 96.250.000,-

SDM : 7 Orang

- Keluaran/Output :

Tersusunnya Nip baru PNS sebanyak 5410 buah

- Hasil/Outcome :

Tercetaknya Nip baru PNS sebanyak 5410 dari

## **B. Formulir Rencana Kinerja Tahunan**

Dokumen Rencana Kinerja sebagaimana diuraikan di atas dituangkan dalam formulir Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Dan Diklat (BKD) Kota Sukabumi Tahun 2009 sebagaimana terlampir (Lampiran 2/RKT)

## **BAB IV PENGUKURAN KINERJA**

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian Dan Diklat (BKD) Kota Sukabumi.

Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak, sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya.

Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

### **A. Kerangka Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk membandingkan keberhasilan nyata pelaksanaan kegiatan dengan tingkat hasil yang diharapkan, pengukuran kinerja dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi.

Adapun pengukuran kinerja kegiatan dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan, yakni dengan cara memanfaatkan data kinerja yang diperoleh dari dua sumber yaitu :

- a. Data internal, yang berasal dari sistem informasi yang ada baik laporan bulanan, triwulan, semesteran dan laporan kegiatan lainnya.

- b. Data Eksternal, digunakan sepanjang relevan dengan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Sukabumi.

Beberapa jenis indikator kinerja yang digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja kegiatan antara lain :

- 1) Indikator masukan (*input*) merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam rangka menghasilkan keluaran indikator kinerja, input yang digunakan diantaranya dana dengan satuan rupiah dan personil yang diukur dengan satuan orang.
- 2) Indikator Keluaran (*output*) merupakan segala sesuatu yang diharapkan secara langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa produk fisik atau non fisik, indikator *output* yang digunakan mulai dari output terselenggaranya kegiatan ( Jumlah Kegiatan ) , jumlah laporan , jumlah personil (Diklat pelatihan teknis), buku pedoman yang dibuat maupun jumlah barang/jasa yang dihasilkan.
- 3) Indikator Hasil (*Outcome*), adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya *output* dari kegiatan yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan angka mutlak dari relative (%), namun demikian indikator kinerja ini bervariasi tergantung pada sasaran yang ingin dicapai yang intinya kinerja tersebut harus menggambarkan sejauhmana kinerja tersebut dapat dimanfaatkan baik oleh Pemimpin maupun *Stakeholder* lainnya.

### **1. Pengukuran Kinerja Kegiatan**

Pengukuran kinerja digunakan dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Instansi pemerintah.

Dari hasil Pengukuran Kinerja Kegiatan terdapat 11 (sebelas) kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Dan Diklat (BKD) Kota Sukabumi dengan hasil pencapaian target kinerja kegiatan rentang kisaran

antara sampai dengan 96,72% sampai 100%, 8 (delapan) kegiatan telah mencapai target 100%, 3 (tiga) kegiatan tidak mencapai target 100 %

## **B. Evaluasi dan Analisis Kinerja**

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran dan kegiatan ,maka dapat dievaluasi nilai capaian masing-masing kinerja tersebut. Nilai capaian Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi pada tahun 2009 dapat dilihat dari kinerja capaian sasaran dan capaian kegiatan. Adapun nilai capaian kinerja baik capaian sasaran maupun kegiatan sebagai berikut :

### **1. Evaluasi Dan Analisis Kinerja Kegiatan**

#### **a. Pendidikan dan pelatihan formal**

Kegiatan pendidikan dan pelatihan formal direncanakan dana APBD Kota Sukabumi sebesar Rp 1.300.000.000,- untuk 31 SKPD, realisasi dana Rp. 1.222.464.000,- terpenuhinya 163 PNS yang ada di 31 SKPD mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal.

#### **b. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja & Ikhtisar realisasi Kinerja SKPD.**

Kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja & Ikhtisar realisasi direncanakan dana APBD sebesar Rp 8.068.000,- untuk pembuatan/penyusunan 4 buah buku laporan(Lakip,LPPD,RKT, Tapkin), realisasi dana Rp. 8.047.000,- hasil tersusunnya 4 buah buku laporan(Lakip.LPPD,RKT, Tapkin)

#### **c. Pendidikan dan Pelatihan Teknis.**

Kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis direncanakan dana APBD sebesar Rp 66.595.000,- untuk 49 orang PNS terdiri dari Ujian dinas Gol,I,II,III =15 orang dan Ujian Penyesuaian Gol,I,II,III = 34 orang, , realisasi dana Rp 42.255.000,- hasil 49 orang mengikuti Ujian dinas dan ujian penyesuaian, Target kinerja kegiatan tercapai 100 %

d. Pendidikan Penjenjangan Struktural

Kegiatan Penjenjangan Struktural direncanakan dana APBD sebesar Rp 1.095.050.000,- untuk 66 orang PNS yang terdiri dari eselon II,III,IV mengikuti Diklatpim, realisasi dana Rp 1.011.920.000,- hasil 66 orang PNS yang terdiri dari eselon II,III,IV telah mengikuti Diklatpim. Target kinerja tercapai 100%

e. Pembuatan Buku Juklak/juknis

Kegiatan pembuatan buku juklak/juknis direncanakan dana APBD sebesar Rp. 4.525.000,- untuk 10 buku juklak/juknis, realisasi dana Rp. 4.525.000,- Target kinerja tercapai 100%

f. Pendidikan dan Pelatihan Prjabatan CPNSD.Gol. I,II,III

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNSD Gol.I.II.III direncanakan dana APBD sebesar Rp. 2.165.500.000,- untuk 390 orang CPNSD mengikuti Pendidikan Prajabatan, realisasi dana Rp. 2.127.124.225,- hasil 382 orang. Target kinerja kegiatan tercapai hanya 97,94 % , tidak tercapai target karena 8 orang pada saat penyusunan RKA belum diketahui angka pasti formasi CPNS dari BKN.

g. Penerimaan Calon PNSD

Kegiatan Penyusunan Rencana Penerimaan Calon PNSD direncanakan dana APBD sebesar Rp 698.217.000,- untuk proses penerimaan 6000 pelamar yang diterima 427 formasi, realisasi dana Rp. 642.887.675,- hasil 5958 pelamar, 413 formasi yang terisi, 14 tidak terisi formasi dengan alasan 10 orang tidak ada pelamar, 3 orang tidak ikut pemberkasan, 1 orang mengundurkan diri, capaian kerja hanya 96,72%

h. Penataan Sistem Adminstrasi Kenaikan Pangkat secara otomatis

Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat secara otomatis direncanakan dana APBD sebesar Rp.118.450.000,- untuk proses kenaikan pangkat otomatis 796 orang, realisasi dana Rp. 111.951.000,-

hasil 796 Surat Keputusan dapat dibuat tepat pada waktunya .Target kinerja kegiatan tercapai 100 %.

i. Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS.

Kegiatan penyusunan Instrumen Analisis jabatan PNS direncanakan dana APBD sebesar Rp. 112.487.000,- untuk terprosesnya 15 buah buku standar kompetensi pengisian jabatan struktural dan fungsional.

realisasi dana Rp. 75.970.000,- hasil 15 buah buku standar kompetensi Target kinerja kegiatan tercapai 100 %.

j. Fasilitasi Penyelenggaraan IPDN

Kegiatan fasilitasi penyelenggaraan IPDN direncanakan dana APBD sebesar Rp. 28.300.000,- untuk memfasilitasi penyelenggaraan IPDN 2 orang, realisasi dana Rp. 28.300.000,- hasil 2 orang masuk IPDN. Target kinerja kegiatan tercapai 100%.

k. Konversi Nomor Induk Pegawai (NIP)

Kegiatan konversi nomor induk pegawai (NIP) direncanakan dana APBD sebesar Rp. 96.250.000,- untuk tersusunnya 5410 Nip baru ,realisasi dana Rp. 80.501.000,- tetarget kinerja hanya 5350 Nip baru kegiatan tercapai 98,89 %.

## **2. Evaluasi Dan Analisis Kinerja Sasaran**

Dari 3 sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Tahun 2008 – 2013 rincian capaian sasaran selama Tahun 2009 sebagaimana berikut ini :

## a. Pendidikan dan Pelatihan Formal :

INDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
Bertambahnya Aparatur yg telah mengikuti diklat pendidikan & pelatihan	SKPD	31	31	100 %	

Pendidikan dan pelatihan formal diikuti dari masing-masing SKPD yang ditunjuk oleh atasannya.

## b. Penyusunan Lap. Capaian Kinerja &amp; Ikhtisar Realisasi :

IINDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
Tersusunnya 4 buah buku Laporan Teknis Lakip, LPPD, RKT Tapkin	buku	4	4	100 %	

## c. Pendidikan dan Pelatihan Teknis

IINDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
Terpenuhinya persyaratan dalam Jabatan Struktural dan fungsional	orang	49	49	100 %	

## d. Pendidikan Penjenjangan Struktural

IINDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
Terpenuhinya persyaratan dalam Jabatan Struktural dan fungsional	orang	66	66	100 %	

## e. Pembuatan Buku Juklak/Juknis

IINDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
Tercetaknya Buku juklak/juknis Untuk dijadikan pedoman	buku	10	10	100 %	

## f. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

IINDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
CPNSD memenuhi Syarat untuk Diangkat menjadi PNS	Orang	390	382	97,94 %	

## g. Seleksi Penerimaan CPNSD

IINDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
Diterimanya pegawai baru sesuai dengan formasi	orang	427	413	99,30 %	

## h. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat.

IINDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
Terperosesnya SK Kenaikan Pangkat Otomatis	Surat Keputusan	796	796	100 %	

## i. Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS

IINDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
Tersedianya buku standar kompetensi pengisian jabatan struktural dan fungsional	buku	15	15	100 %	

## k. Kegiatan Fasilitasi Penyelenggaraan IPDN

IINDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
Tersedianya lulusan IPDN yang berkualitas	orang	2	2	100 %	

## l. Kegiatan Konversi Nomor Induk Pegawai (NIP)

IINDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN	KET
1	2	3	4	5	6
Tercetaknya Nip baru bagi PNS	orang	5410	5350	98,89 %	

### C. Analisis Efisiensi Dan Efektivitas Kinerja Kegiatan

#### 1. Pendidikan dan Pelatihan Formal.

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	1.300.000.000	1.222.464.000	94,03
SDM	5	5	100
SDM	163	163	100

#### 2. Penyusunan Lap. Capaian Kinerja & Ikhtisar Realisasi Kinerja

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	8.068.000	8.047.000	99,73
SDM	10	10	100
SDM	4	4	100

#### 3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	66.595.000	42.255.000	63,45
SDM	8	8	100
SDM	49	49	100

#### 4. Pendidikan Penjenjangan Struktural.

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	1.095.500.000	1.011.920.000	92,37
SDM	4	4	100
SDM	66	66	100

#### 5. Pembuatan Buku Juklak/Juknisl.

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	4.525.000	4.525.000	100
SDM	4	4	100
SDM	10	10	100

## 6. Pendidikan dan Pelatihan Prajab. Gol,I,II,III

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	2.165.500.000	2.127.124.225	98,23
SDM	28	28	100
SDM	390	382	97,94

## 7. Seleksi Penerimaan CPNSD.

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	698.217.000	642.887.675	92,07
SDM	7	7	100
SDM	6000	5958	99,3
SDM	427	413	96,72

## 8. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat.

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	118.450.000	111.951.000	94,51
SDM	10	10	100
SDM	796	796	100

## 9. Kegiatan Penyusunan Instrumen Analis Jabatan PNS

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	112.487.000	75.970.000	67,53
SDM	7	7	100
SDM	15	15	100

## 10. Kegiatan Fasilitas Penyelenggaraan IPDN

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	28.300.000	28.300.000	100
SDM	3	3	100
SDM	2	2	100

## 11. Kegiatan Konversi Nomor induk Pegawai (NIP).

Input/Output	Rencana	Realisasi	%
Dana	96.250.000	80.501.000	83,63
SDM	7	7	100
SDM	5410	5350	98,89

#### D. Akuntabilitas Keuangan

Anggaran Biaya pelaksanaan kegiatan-kegiatan Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi Tahun 2009 sebesar Rp. 7.432.756.000,- Sedangkan realisasi pengeluaran Tahun 2009 sebesar Rp. 7.183.773.796,- dengan rincian sebagai berikut :

NO	URAIAN	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian %
1.	Belanja Tidak Langsung	1.174.679.000	1.354.487.486	115,30
2	Belanja Langsung	6.258.077.000	5.829.286.310	93,14
	Jumlah	7.432.756.000	7.183.773.796	96,65

#### Rincian Belanja Tidak Langsung

NO	ADMINISTRASI UMUM	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian %
a.	<b>Gaji dan tunjangan pegawai</b>			
	- Gaji Pokok	629.741.000	798.322.160	126,77
	- Tunjangan keluarga	68.567.000	77.989.552	113,74
	- Tunjangan jabatan	115.885.000	128.325.000	110,73
	- Tunjangan Fungsional Umum	42.240.000	50.440.000	119,41
	- Tunjangan beras	41.877.000	44.450.820	106,14
	- Tunjangan PPH	20.903.000	24.045.430	115,03
	- Pembulatan Gaji	16.000	19.524	122,02
	-Tambahan penghasilan bdsrk Beban kerja	128.400.000	118.350.000	92,17
	-Tambahan Penghasilan Pemberian uang makan	127.050.000	112.545.000	88,58
	Jumlah	1.174.679.000	1.354.487.486	115,30

**Rincian Belanja Langsung**

NO	Program/Kegiatan	Jumlah
a.	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>Rp 111.595.000</b>
	- Penyediaan Jasa Surat menyurat	4.346.000
	- Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air, dan Listrik , Telepon	24.000.000
	- Penyediaan Jasa Adm Keuangan	20.160.000
	- Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	4.793.000
	- Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	-
	- Penyediaan Alat Tulis Kantor	5.811.000
	- Penyediaan Barang Cetak & Penggandaan	17.180.000
	- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	1.532.000
	- Rapat-rapat koordinasi & Konsultasi ke luar daerah	33.773.000
b.	<b>Program Peningkatan Sarana &amp; Prasarana Aparatur</b>	<b>452.590.000</b>
	- Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	24.333.000
	- Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	165.350.000
	- Pengadaan Meubelir	53.634.000
	- Pengadaan Alat-alat Studio & Komunikasi	45.816.000
	- Pemeliharaan rutin/berkala gd kantor	78.223.000
	- Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas	78.914.000
	- Pemeliharaan rutin/berkala prlkpn gd kantor	6.320.000
c.	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>1.300.000.000</b>
	- Pendidikan dan Pelatihan Formal	1.300.000.000
d.	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja &amp; Keuangan</b>	<b>8.068.000</b>
	- Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi keuangan	8.068.000
e.	<b>Program Pendidikan Kedinasan</b>	<b>1.166.620.000</b>
	- Pendidikan dan Pelatihan Teknis	66.595.000
	- Pendidikan Penjurusan Struktural	1.095.500.000
	- Pembuatan Buku Juklak/Juknis	4.525.000
f.	<b>Program Peningkatan Kapasitas sumberdaya Aparatur</b>	<b>2.165.500.000</b>
	- Pendidikan & Pelatihan Prajab CPNSD	2.165.500.000

	<b>Jumlah pindahan</b>	<b>5.204.373.000</b>
g	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b> - Seleksi penerimaan calon PNS - Penataan sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Secara otomatis - Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS	<b>1.053.704.000</b> 698.217.000 118.450.000 112.487.000
h	<b>Fasilitas Penyelenggaraan IPDN</b> Fasilitas penyelenggaraan IPDN	<b>28.300.000</b> 28.300.000
i	<b>Konversi Nomor Induk Pegawai</b> Konversi Nomor Induk Pegawai	<b>96.250.000</b> 96.250.000
	<b>J u m l a h</b>	<b>6.258.077.000</b>

## **BAB. V**

### **P E N U T U P**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi disusun sebagai wujud dukungan sistem administrasi yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas aparat Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi dalam kurun waktu 1 tahun, sehingga tercapai efektivitas pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Diklat;

Dari 11 kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi 8 kegiatan telah mencapai target sasaran 100 %, 3 kegiatan tidak mencapai target sasaran dengan kendala/hambatan yang disebabkan dari faktor eksternal bukan disebabkan dari faktor internal yang tidak dapat dikontrol dan diprediksi , seperti Target kinerja kegiatan tercapai hanya 97,94 % , tidak tercapai target karena 8 orang pada saat penyusunan RKA belum diketahui angka pasti formasi CPNS dari BKN.

- b. Dari seluruh kegiatan telah dilaksanakan dengan efisien, efektif dan ekonomis dan mencapai sasaran.

Dalam upaya mewujudkan sasaran dan kegiatan yang belum dicapai, maka untuk masa yang akan datang akan ditempuh langkah yang konkrit antara lain :

- Melaksanakan Monitoring, evaluasi kegiatan
- Meningkatkan Koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi
- Membuat catatan, khusus yang tidak mencapai target kegiatan kinerja dan kegiatan sasaran

- Penyusunan Renstra BKD yang baru untuk Tahun 2008 – 2013 dan membuat perencanaan yang lebih matang konprehensif melibatkan seluruh stakeholder;
- Melaksanakan upaya – upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Sukabumi melalui kegiatan pelatihan – pelatihan atau Bimbingan Teknis Aparatur;
- Peningkatan sarana prasarana kebutuhan kantor untuk menunjang kelancarann pelaksanaan tugas

RENCANA STRATEGIK  
TAHUN 2008-2013

INSTANSI : BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KOTA SUKABUMI  
 VISI : TERWUJUDNYA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN YANG HANDAL DALAM MEMBENTUK SUMBER DAYA MANUSIA YANG PROFESIONAL DAN BERAHKLAKUL KARIMAH  
 MISI PERTAMA : TERWUJUDNYA APARATUR YANG BERSIH DAN BERWIBAWA

Tujuan	Sasaran		Cara Mencapai Tujuan Sasaran		Keterangan
	Uraian	Indikator	Kebijakan	Program	
1	2	3	4	5	6
Terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa	Terwujudnya sumberdaya aparatur yang berkualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Struktur jabatan yang terisi pada tahun ybs</li> <li>- Pejabat yang telah memenuhi persyaratan formal sesuai dengan bidang tugasnya (kompetensinya)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eselon II</li> <li>- Eselon III</li> <li>- Eselon IV</li> <li>- Eselon V</li> </ul> </li> <li>- Pejabat yang telah memenuhi persyaratan Diklat Kepemimpinan               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eselon II</li> <li>- Eselon III</li> <li>- Eselon IV</li> <li>- Eselon V</li> </ul> </li> </ul>	Meningkatkan kapasitas SDM Aparatur	Pendidikan kedinasan  Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur  Pembinaan dan pengembangan aparatur	

		<ul style="list-style-type: none"><li>- pejabat yang telah memenuhi persyaratan kepangkatan</li><li>- pejabat fungsional yang memenuhi syarat kompetensi</li><li>- kenaikan pangkat tepat waktu</li></ul>			
--	--	---	--	--	--

RENCANA STRATEGIK  
TAHUN 2008-2013

INSTANSI : BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KOTA SUKABUMI  
 VISI : TERWUJUDNYA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN YANG HANDAL DALAM MEMBENTUK SUMBER DAYA MANUSIA YANG PROFESIONAL DAN BERAHKLAKUL KARIMAH  
 MISI KEDUA : MEWUJUDKAN PROFESIONALISME APARATUR MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PEMBINAAN, PENGEMBANGAN DAN PENINGKATAN DISIPLIN SERTA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI

Tujuan	Sasaran		Cara Mencapai Tujuan Sasaran		Keterangan
	Uraian	Indikator	Kebijakan	Program	
1	2	3	4	5	6
Terwujudnya aparatur yang lebih sejahtera	Meningkatnya kesejahteraan pegawai	1. Jumlah aparat yang mendapat Penghargaan 2. Jumlah aparat yang mengikuti Ujian Persamaan Ijasah 3. jumlah aparat yang ikut Ujian Dinas 4. Jumlah pegawai yang naik pangkat tepat waktu 5. Kenaikan pangkat pilihan 6. Jumlah Karpeg yang diterbitkan	- Meningkatkan kesejahteraan PNS	Pendidikan kedinasan Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Pembinaan dan pengembangan aparatur	

		<ol style="list-style-type: none"><li>7. Jumlah Karis/ karsu yang diterbitkan</li><li>8. Jumlah Taspen yang diterbitkan</li><li>9. jumlah perpanjangan SK. TKK</li><li>10. Penyusunan DUK</li><li>11. Pengurusan Pensiun dan pengabdian</li><li>12. Jumlah pegawai yang di tes kesehatan</li><li>13. Jumlah pegawai yang memiliki Kartu Askes</li></ol>			
--	--	---	--	--	--

Tujuan	Sasaran		Cara Mencapai TujuanSasaran		Keterangan
	Uraian	Indikator	Kebijakan	Program	
1	2	3	4	5	6
Terwujudnya pelayanan aparatur yang berkualitas	Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tersedianya sarana dan prasarana kantor memadai serta fasilitas pendukung Lainnya</li> <li>- Aparat yang telah memenuhi persyaratan formal sesuai dengan bidang tupoksinya (kompetensinya)</li> <li>- Keberadaan Standar Pelayanan Minimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan kualitas pelayanan aparatur</li> </ul>	Pendidikan Kedinasan  Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur  Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	