



# **RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PERIODE 2025 - 2026**

**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Cirebon**

**Jalan Sunan Muria Nomor 100 Sumber Kabupaten Cirebon**

**Telp/Fax. (0231) 320816**

**Website : <http://bkpsdm.cirebonkab.go.id>**



# Kata Pengantar

---

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia dan hidayah karena atas ijin-Nya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 dapat kami susun. Dokumen Renstra merupakan dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

Sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) berakhir pada tahun 2024 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD, maka dalam rangka Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) diperlukan Dokumen Renstra Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 sebagai dasar pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025-2026. Berdasarkan Surat Bupati Cirebon Nomor 000.7.2.1/4147/Bappelitbangda tanggal 06 Oktober 2023 tentang Penyusunan Renstra RPD Tahun 2025-2026 dan Pengumpulan Data Penyusunan RPJPD Tahun 2025- 2045 dan RPD Tahun 2025-2026, Bupati Cirebon memerintahkan Kepala Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2025-2026. Berdasarkan hal tersebut maka disusunlah RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon 2025-2026.

Renstra pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan dapat memberikan informasi bagi seluruh Perangkat Daerah dan pegawai Pemerintah Kabupaten Cirebon tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon selama Tahun 2025-2026. Semoga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola Urusan Kepegawaian dan Urusan

Pendidikan dan Pelatihan yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Masukan mengenai penyempurnaan Renstra pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2026 sangat diharapkan agar kinerja lembaga ini di masa yang akan datang dapat meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten Cirebon yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah 2025-2026 Kabupaten Cirebon.

Sumber, Desember 2023

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN CIREBON,**



**H. HENDRA NIRMALA, S Sos., M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19681022 198803 1 001

# Daftar Isi

---

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	v
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Dasar Hukum .....	4
1.3 Maksud dan Tujuan .....	5
1.4 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH</b> .....	9
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Cirebon .....	9
2.2 Sumber Daya BKPSDM Kabupaten Cirebon .....	11
2.2.1 Keadaan pegawai .....	11
2.2.2 Keadaan sarana dan prasarana .....	13
2.3 Capaian Kinerja BKPSDM .....	16
2.3.1 Analisis capaian kinerja sasaran strategis 2019-2023 .....	16
2.3.2 Pencapaian indikator sasaran 2019-2023 .....	19
2.4 Hambatan yang dihadapi .....	21
<b>BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH</b> .....	22
3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon .....	22
3.2 Isu-isu Strategis .....	22
<b>BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN</b> .....	26
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM .....	26
4.1.1 Tujuan .....	26
4.1.2 Sasaran .....	27
<b>BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN</b> .....	28
5.1 Strategi dan Arah kebijakan BKPSDM .....	28
<b>BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN</b> .....	31
6.1 Rencana program dan kegiatan serta pendanaan .....	31
6.2 Program dan Kegiatan BKPSDM .....	31
6.3 Indikator kinerja RENSTRA BKPSDM .....	32
6.4 Kelompok Sasaran .....	33
6.5 Pendanaan Indikatif .....	33
<b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</b> .....	41
7.1 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan .....	41
<b>BAB VIII PENUTUP</b> .....	43
8.1 Penutup .....	43

# Daftar Tabel

---

Tabel II.1 Tabel jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan .....	12
Tabel II.2 Tabel jumlah pegawai berdasarkan golongan .....	13
Tabel II.3 Jumlah pegawai berdasarkan jabatan .....	13
Tabel II.4 Keada sarana dan prasarana BKPSDM .....	14
Tabel II.5 Skala nilai peringkat kinerja .....	16
Tabel II.6 Rumusan indikator dan formula perhitungan .....	17
Tabel II.7 Perbandingan capaian indikator sasaran strategis 2019-2023 .....	17
Tabel II.8 Target, realisasi, dan tingkat capaian kinerja BKPSDM 2019-2023 .....	20
Tabel III.1 Penentuan alternatif strategi .....	25
Tabel IV.1 Tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan BKPSDM.....	27
Tabel V.1 Strategi dan arah kebijakan jangka menengah BKPSDM.....	29
Tabel VI.1 Rencana program, kegiatan, dan pendanaan BKPSDM.....	34
Tabel VII.1 Indikator kinerja BKPSDM yang mendukung pada tujuan dan sasaran RPD 2025-2026 .....	41

# Daftar Gambar

---

Gambar 2.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Cirebon .....	11
Gambar 2.2 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	12
Gambar 2.3 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan .....	13
Gambar 2.4 Perbandingan capaian indikator sasaran strategis .....	17



# BAB 1

## Pendahuluan

### **Bab 1 Berisi:**

1. *Latar Belakang*
2. *Dasar Hukum*
3. *Maksud dan Tujuan*
4. *Sistematika Penulisan*

### **1.1 Latar Belakang**

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai yang di dalamnya dijelaskan mengenai strategi atau arahan sebagai dasar dalam mengambil keputusan organisasi. Perangkat Daerah wajib menyusun dokumen perencanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) yang memuat, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Renstra-PD telah diatur dalam 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 Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun Renstra-PD.

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Rencana Strategis sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cirebon sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Cirebon berkewajiban menyusun Rencana Strategis. Rencana strategis berfungsi untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien untuk terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana strategis yang disusun memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan berpedoman kepada RPD 2025-2026, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia periode Tahun 2025-2026 mendatang, kemudian dalam pelaksanaannya akan dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja yang akan disusun setiap tahun sebagai Rencana Pembangunan Tahunan, yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

Proses penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diawali dengan tahapan persiapan penyusunan rencana strategis dan penyiapan data dan informasi perencanaan Pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, penyusunan akhir rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan penetapan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Cirebon, selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran.

Keterkaitan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon dengan institusi pusat (Renstra BKN) dalam perencanaan jangka menengah bahwa Sasaran strategis BKN Tahun 2020 –2024 antara lain:

- a. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas;
- b. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima;
- c. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN;
- d. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN;
- e. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.

Strategi BKN tersebut untuk mengimplementasikan VISI dan MISI BKN, yaitu:

- a. VISI, mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.
- b. MISI, meningkatkan kualitas ASN melalui:
  1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
  2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
  3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
  4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.
  5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN.

Sasaran BKPSDM Kabupaten Cirebon telah sejalan dengan Misi Institusi Pusat (BKN) yakni **meningkatkan kualitas ASN**.

## 1.2 Dasar Hukum

Kedudukan dan dasar hukum kegiatan penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 adalah :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 09 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494) sebagai pengganti Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor

1312);

7. Instruksi Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Berakhir Pada Tahun 2024;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 9 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2012 Nomor 9 Seri E.4);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembar Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021 Nomor 1, Seri D);
10. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 1 Tahun 2022);
11. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 153 Tahun 2023).

### 1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang tujuan, sasaran, program, dan kegiatan serta indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon adalah :

1. Menyediakan pedoman perencanaan strategis dalam mewujudkan aparatur yang kompeten melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen

kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon;

2. Menyediakan informasi yang valid mengenai rencana jangka menengah Tahun 2025-2026 sebagai dokumen acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Rencana Kerja dan Penetapan Kinerja.

#### **1.4 Sistematika penulisan**

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

###### **1.1 Latar Belakang**

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPD 2025-2026, Renstra dengan Renja Perangkat Daerah.

###### **1.2 Landasan Hukum**

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

###### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah

###### **1.4 Sistematika Penulisan**

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

## BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1 Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya (2019-2024), dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

## BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.  
Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- 3.2 Penentuan Isu-isu Strategis  
Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah. Selanjutnya dikemukakan metoda penentuan isu- isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Perangkat Daerah tahun rencana.

## BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah. Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah beserta indikator kerjanya.

#### BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah Tahun 2025-2026.

#### BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

#### BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam masa pelaksanaan Renstra sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD.

#### BAB VIII PENUTUP



## BAB 2

# Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

### **Bab 2 Berisi :**

1. *Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi;*
2. *Sumber daya yang dimiliki;*
3. *Capaian kinerja BKPSDM;*
4. *Hambatan BKPSDM.*

### **2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Cirebon**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Bupati No 153 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dalam melaksanakan tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah, Kepala Badan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
2. Pengelolaan data dan informasi ASN;
3. Pengelolaan administrasi kepegawaian;
4. Peningkatan kapasitas ASN;
5. Pengembangan karir ASN;
6. Pembinaan ASN;
7. Pendidikan dan pelatihan ASN;
8. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
9. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan; dan
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dibantu oleh :

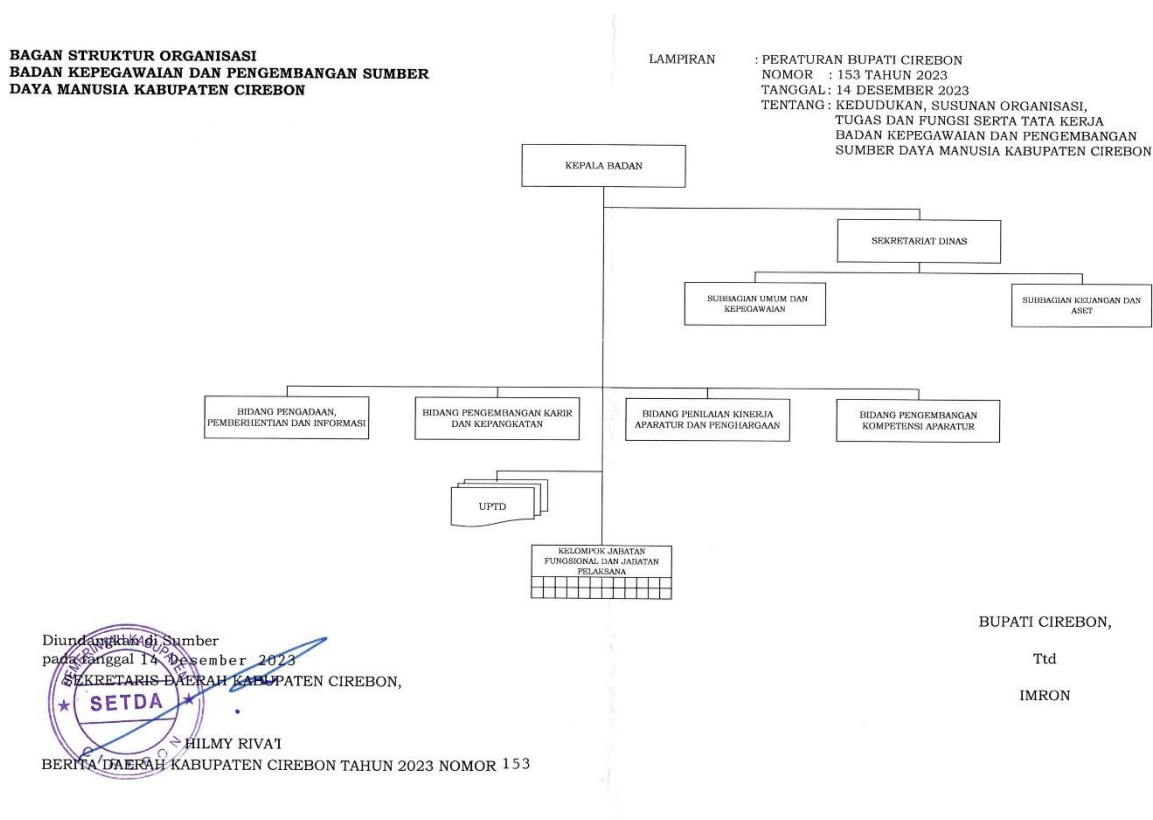
1. Sekretaris;
2. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
3. Kepala Pengembangan Karir dan Kepangkatan;
4. Kepala Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
5. Kepala Pengembangan Kopetensi Aparatur;
6. UPTD; dan
7. Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

Penyederhanaan Birokrasi adalah bagian dari proses penataan birokrasi untuk mewujudkan sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi lebih efektif dan efisien melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Pada Tahun 2021 dilaksanakan penyederhanaan birokrasi di Pemerintahan Kabupaten Cirebon, sehingga terdapat perbedaan unsur organisasi pada setiap perangkat daerah yang masuk kriteria penyederhanaan birokrasi. Susunan Organisasi BKPSDM Kabupaten Cirebon pasca penyederhanaan birokrasi adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat Badan, membawahi :
  1. Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan

- 2. Subbagian Keuangan dan Aset;
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- d. Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan;
- e. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
- f. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;
- g. UPTD; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditunjukkan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon**

## 2.2 Sumberdaya BKPSDM Kabupaten Cirebon

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, sarana dan prasarana, anggaran yang proporsional dan memadai serta Standar Operasional Prosedur (SOP).

### 2.2.1 Keadaan Pegawai

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

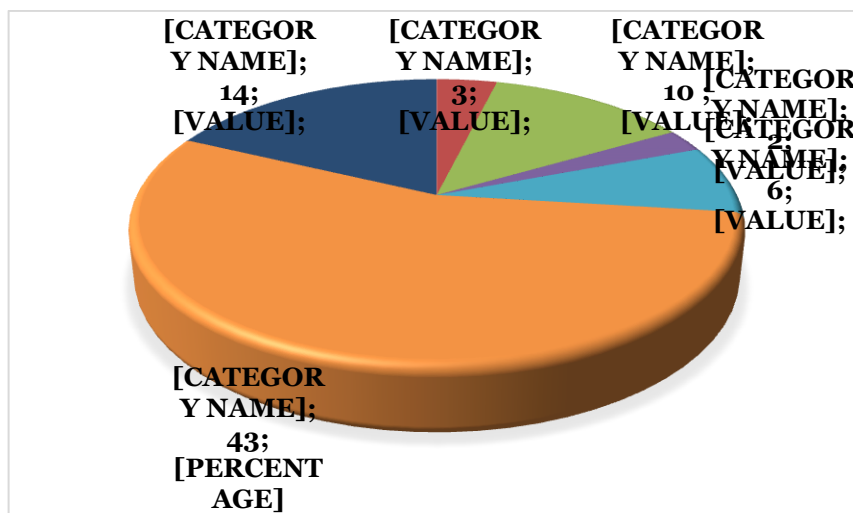
Kabupaten Cirebon per 31 Desember 2022 sebanyak 78 orang terdiri dari 74 Orang ASN dan 4 Orang Tenaga Kontrak Kerja (TKK), dengan rincian sebagai berikut :

a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel II.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	SD	-	-	-
2.	SMP/Sederajat	3 orang	-	3 orang
3.	SMA/Sederajat	8 orang	2 orang	10 orang
4.	D3	0 orang	2 orang	2 orang
5.	D4	4 orang	2 orang	6 orang
6.	S1	23 orang	20 orang	43 orang
7.	S2	13 orang	1 orang	14 orang
<b>Jumlah</b>				<b>78 orang</b>

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023



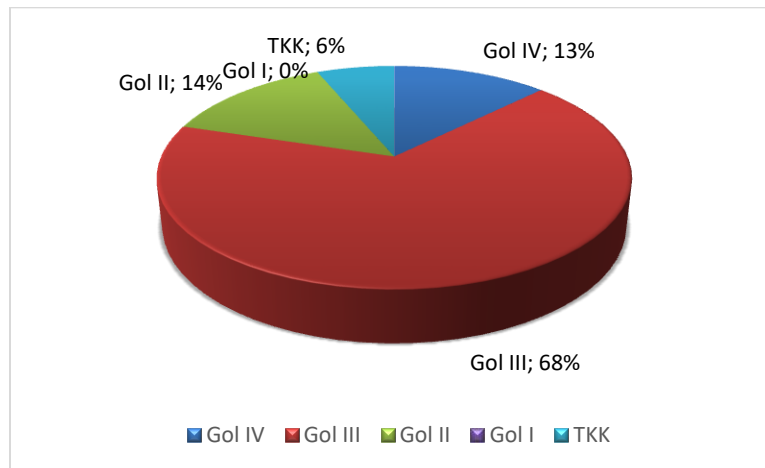
**Gambar 2.2 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan tingkat Pendidikan**

b. Berdasarkan Golongan

**Tabel II.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan**

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Golongan IV	10 orang	-	10 orang
2.	Golongan III	29 orang	24 orang	53 orang
3.	Golongan II	8 orang	3 orang	11 orang
4.	Golongan I	-	-	-
5.	Tenaga Kontrak Kerja (TKK)	4 orang	-	4 orang
<b>Jumlah</b>				<b>78 orang</b>

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023



**Gambar 2.3 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan**

c. Berdasarkan Jabatan

**Tabel II.3 Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan**

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Kepala Badan	1 orang	-	1 orang
2.	Sekretaris	1 orang	-	1 orang
3.	Kepala Bidang	4 orang	-	4 orang
5.	Kepala Subbag	1 orang	1 orang	2 orang
6.	Jabatan Fungsional Tertentu	23 orang	17 orang	40 orang
7.	Jabatan Fungsional Umum	17 orang	9 orang	26 orang
8.	Tenaga Kontrak Kerja (TKK)	4 orang	-	4 orang
<b>Jumlah</b>				<b>78 orang</b>

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023

### 2.2.2 Keadaan Sarana dan Prasarana

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya selain dukungan sumber daya manusia juga perlu dukungan dalam hal sarana dan prasarana. Adanya sarana dan prasarana yang memadai akan menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon. Untuk kondisi sarana dan prasarana di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon masih perlu dilakukan peremajaan atau pergantian barang yang sudah usang dan masih memerlukan penambahan barang, khususnya untuk memfasilitasi pimpinan. Data sarana dan prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon secara rinci dapat dilihat pada Tabel II.4.

Tabel II.4 Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM

No	Nama Asset	Jumlah/luas	Keterangan Kondisi
1	Gedung Kantor	3.397 m2	Baik
2	Kendaraan roda 4	7 unit	Baik
3	Kendaraan roda 2	16 unit	Baik
4	AC Split	42 bh	Baik
5	AC Standing	4 bh	Baik
6	Barcode Scanner	4 bh	Baik
7	Brangkas Tanam	1 bh	Baik
8	Bunga Ruangan	2 bh	Baik
9	Detektor Logam	5 bh	Baik
10	Dispenser	4 bh	Baik
11	Eksternal DVD	1 bh	Baik
12	Eksternal Harddisk	4 bh	Baik
13	Faximile	1 unit	Baik
14	Filling Kabinet	18 bh	Baik
15	Handycam	1 unit	Baik
16	Home Theatre	1 unit	Baik
17	Kamera	1 unit	Baik
18	Kelengkapan Komputer	1 unit	Baik
19	Komputer PC All in one	88 unit	Baik
20	Kompute / PC	27 unit	Baik
21	Kursi Kerja	131 bh	Baik
22	Kursi Kerja	60 bh	Baik
23	Kursi Kerja Pejabat	11 bh	Baik
24	Kursi Rapat	286 bh	Baik
25	Kursi Sofa	4 set	Baik
26	Kursi Tunggu	2 bh	Baik
27	Lambang Negara (Garuda)	1 bh	Baik
28	Laptop	22 unit	Baik
29	Layar screen (orca)	2 bh	Baik
30	Lemari Arsip	13 bh	Baik
31	Lemari Besi	26 bh	Baik
32	Lemari Dokumen 3 (Pintu)	1 bh	Baik
33	Lemari Kaca	19 bh	Baik
34	Lemari Kayu	7 bh	Baik
35	Meja Kerja	132 bh	Baik
36	Meja Komputer	81 bh	Baik
37	Meja Penandatanganan	1 bh	Baik
38	Meja Sice	4 bh	Baik
39	Mesin Absensi	53 unit	Baik
40	Mesin Pemotong Kertas	2 unit	Baik
42	Mesin Pemotong Rumput	1 unit	Baik
43	Mic Wireless	1 bh	Baik
44	Microphone duduk	3 bh	Baik
45	Pemadam Kebakaran	30 bh	Baik
46	Podium	1 bh	Baik
47	Printer	33 unit	Baik
48	Proyektor	8 unit	Baik
49	Roll Opex	6 unit	Baik
50	Scanner	8 unit	Baik
51	Sound System	4 unit	Baik
52	Standing Handycam (tripod)	2 bh	Baik
53	Tangga	1 bh	Baik
54	TV LED	7 unit	Baik
55	UPS/ Stabilizer SIMPEG	1 unit	Baik
56	UPS/ Stabilizer Komputer	57 unit	Baik
57	Vacuum Cleaner	1 unit	Baik

58	Gambar Presiden	1 bh	Baik
59	Gambar Wakil Presiden	1 bh	Baik
60	Hiasan ruangan	3 bh	Baik
61	Perlengkapan Dapur	8 bh	Baik
62	Tool kit	10 bh	Baik
63	Aplikasi SIMPEG	1 aplikasi	Baik
64	Jaringan Server Internet	3 jaringan	Baik
65	Instalasi Komunikasi Elektronik (komlek) Jaringan WAN (Wide Area Network)	1 instalasi	Baik
66	Kursi Tamu	2 bh	Baik
67	Meja Rapat	49 bh	Baik
68	Rak Arsip	28 bh	Baik
69	Speaker Center	1 unit	Baik
70	Gorden Tekstil	8 set	Baik
71	Karpet	4 set	Baik
72	Teralis Besi	7 set	Baik
73	Jaringan CCTV	4 jaringan	Baik

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023

### 2.3 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon tahun 2022 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu :

**Tabel II.5 Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik
2.	$76 \leq 90$	Tinggi
3.	$66 \leq 75$	Sedang
4.	$51 \leq 65$	Rendah
5.	$\leq 50$	Sangat Rendah

(Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017)

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Cirebon dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon beserta target dan capaian realisasinya.

#### 2.3.1 Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2019-2024

Sasaran Strategis Tahun 2019-2024 diukur dengan 3 (tiga) indikator Sasaran, yaitu :

**Sasaran 1.** Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Kepegawaian diukur dengan Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian;

**Sasaran 2.** Meningkatnya Aparatur yang Profesional diukur dengan Indeks Profesionalitas ASN dan;

**Sasaran 3.** Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel diukur dengan Prosentase Jumlah data pegawai yang mutakhir dan akurat serta mudah diakses. Penjelasan hubungan sasaran dan indikator adalah sebagai berikut :

**Tabel II.6 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan**

No.	Sasaran	Indikator	Formula Indikator
1	2	3	4
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian	Indeks kepuasan layanan kepegawaian	Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) terhadap Layanan Kepegawaian
2.	Meningkatnya Aparatur yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) BKN tentang Nilai Layanan Indeks Profesionalitas ASN
3.	Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel	Prosentase Jumlah data pegawai yang mutakhir dan akurat serta mudah diakses	Jumlah data pegawai yang dimutakhirkan dibagi dengan jumlah data seluruh pegawai dikali 100%

(Sumber: PEP BKPSDM Kabupaten Cirebon)

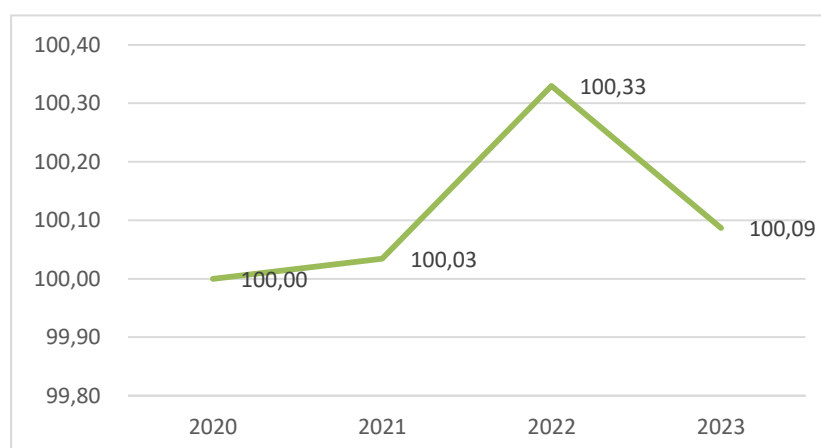
Pengukuran dan perbandingan realisasi kinerja serta tingkat capaian kinerja selama 5 (tahun) terakhir masa Renstra ditunjukkan pada Tabel II.7 dan Gambar 2.4 tentang perbandingan capaian indikator sasaran strategis.

**Tabel II.7 Perbandingan Capaian Indikator Sasaran Strategis 2019-2023**

**Sasaran 1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian (Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian)**

No.	Tahun	Target (Nilai)	Realisasi (Nilai)	Tingkat capaian (%)
1.	2019	N/A	N/A	N/A
2.	2020	86	86	100,00
3.	2021	88	88,03	100,03
4.	2022	90	90,30	100,33
5.	2023	92	92,08	100,09

(Sumber : PEP BKPSDM Kabupaten Cirebon)



**Gambar 2.4 Perbandingan capaian indikator sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian**

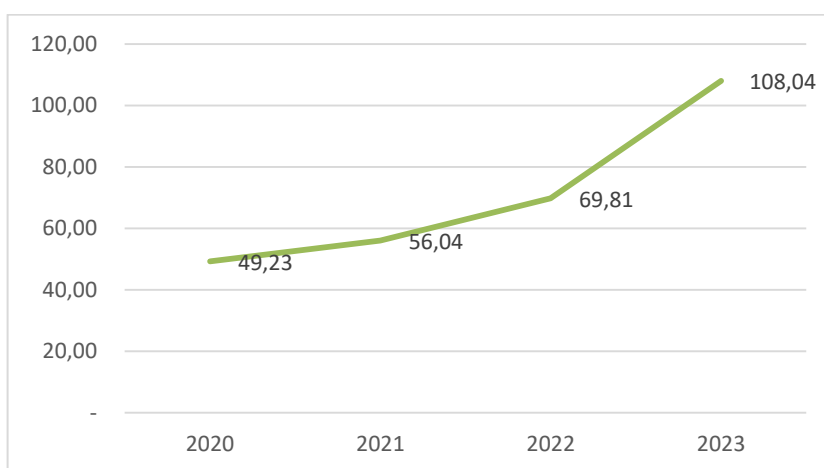
Dari table II.7 dan dan gambar 2.4, besaran capaian di Tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 0,30% dibanding Tahun 2021 dan Tahun 2020. Formula indikator sasaran adalah Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) terhadap Layanan Kepegawaian. Sedangkan

pada tahun 2023, besaran capaiannya menurun sebesar 0,24% tetapi realisasinya mengalami kenaikan sebesar 1,78% bila dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2022 sebesar 90,30 nilai (realisasi tahun 2023 sebesar 92,08 nilai).

### Sasaran 2. Meningkatnya Aparatur yang Profesional (Indeks Profesionalitas ASN)

No.	Tahun	Target (poin)	Realisasi (poin)	Tingkat capaian (%)
1.	2019	N/A	N/A	N/A
2.	2020	65	32	49,23
3.	2021	71	39,79	56,04
4.	2022	72	50,26	69,81
5.	2023	74	79,94	108,03

(Sumber : PEP BKPSDM Kabupaten Cirebon)



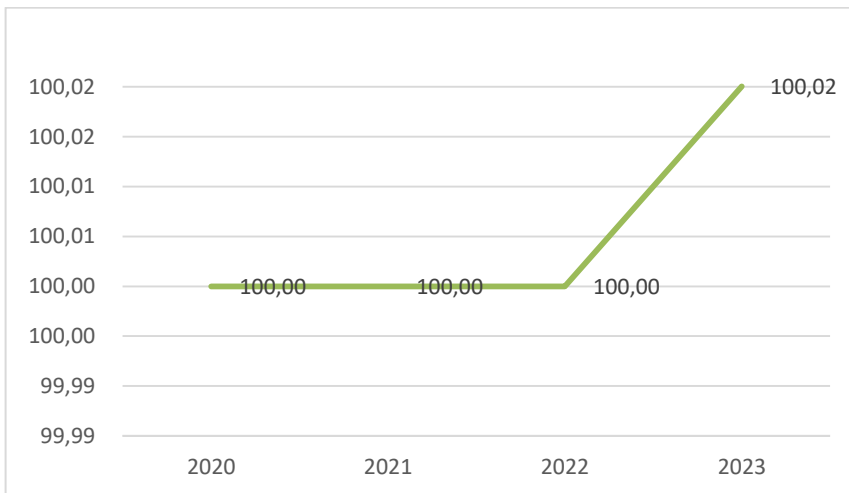
**Gambar 2.4 Perbandingan capaian indikator sasaran Meningkatnya Aparatur yang Profesional**

Dari tabel dan gambar diatas, besaran capaian di Tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 38,23% dibanding Tahun 2022 dan Tahun 2021. Formula indikator sasaran adalah berdasarkan Nilai yang ada pada Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) BKN tentang Nilai Layanan Indeks Profesionalitas ASN.

### Sasaran 3. Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel (Prosentase Jumlah Data Pegawai yang Mutakhir dan Akurat serta Mudah Diakses)

No.	Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Tingkat capaian (%)
1.	2019	N/A	N/A	N/A
2.	2020	98,8	98,8	100,00
3.	2021	99,1	99,1	100,00
4.	2022	94,4	94,4	100,00
5.	2023	99,7	99,72	100,02

(Sumber : PEP BKPSDM Kabupaten Cirebon)



**Gambar 2.4 Perbandingan capaian indikator sasaran Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel**

Dari table dan gambar diatas, besaran capaian di Tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 0,02% dibanding Tahun 2022 dan Tahun 2021. Formula indikator sasaran adalah Jumlah data pegawai yang dimutakhirkan dibagi dengan jumlah data seluruh pegawai dikali 100%.

**2.3.2 Pencapaian Indikator Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon 2019-2023**

Pada tahun 2023, sasaran Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian terealisasi sebesar 101,19% dengan tingkat realisasi sebesar 92,08 nilai dibandingkan target sebesar 91,00 nilai. Apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 0,27%. Capaian indikator sasaran berdasarkan data Tabel II.8 adalah sebagai berikut : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Kepegawaian tercapai 100,09%, Meningkatnya Aparatur yang Profesional tercapai sebesar 108,03% dan Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel tercapai sebesar 100,02%. Target, realisasi dan tingkat capaian kinerja per indikator sasaran dapat dilihat pada Tabel II.8.

Tabel II.8 Target, Realisasi dan Tingkat Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2019-2023

No	Indikator Sasaran	2019			2020			2021			2022			2023		
		Target	Realisasi	% tingkat capaian	Target	Realisasi	% tingkat capaian	Target	Realisasi	% tingkat capaian	Target	Realisasi	% tingkat capaian	Target	Realisasi	% tingkat capaian
1	2	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6
<b>1</b>	<b>Indeks kepuasan layanan kepegawaian</b>	N/A	N/A	N/A	<b>85,00</b>	<b>86,00</b>	<b>101,18</b>	<b>87,00</b>	<b>88,03</b>	<b>101,18</b>	<b>89,00</b>	<b>90,30</b>	<b>101,46</b>	<b>91,00</b>	<b>92,08</b>	<b>101,19</b>
1.1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian (Indeks kepuasan layanan kepegawaian)	N/A	N/A	N/A	86,00	86,00	<b>100,00</b>	88,00	88,03	<b>100,03</b>	90,00	90,30	<b>100,33</b>	92,00	92,08	<b>100,09</b>
1.2	Meningkatnya Aparatur yang Profesional (Indeks Profesionalitas ASN)	N/A	N/A	N/A	65,00	32,00	<b>49,23</b>	71,00	39,79	<b>56,04</b>	72,00	50,26	<b>69,81</b>	74,00	79,94	<b>108,03</b>
1.3	Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel (Prosentase Jumlah data pegawai yang mutakhir dan akurat serta mudah diakses)	N/A	N/A	N/A	98,80	98,80	<b>100,00</b>	99,10	99,10	<b>100,00</b>	94,40	94,40	<b>100,00</b>	99,70	99,72	<b>100,02</b>

(Sumber: PEP BKPSDM Kabupaten Cirebon)

#### **2.4 Hambatan yang Dihadapi**

Hambatan dalam pengelolaan sumber daya aparatur yang dihadapi berdampak pada tuntutan untuk menjadi ASN yang visioner dan profesional serta dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan dan pembangunan. Beberapa hal yang menjadi hambatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya :

1. Pada proses penataan pegawai terkendala dengan jumlah pegawai yang kurang seimbang dengan kebutuhan pegawai yang akan ditata dalam jabatan sesuai analisis jabatan dan beban kerja Perangkat Daerah.
2. Masih belum meratanya pegawai Pemerintah Kabupaten Cirebon yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis melalui pendidikan dan pelatihan;
3. Belum optimalnya penggunaan sistem informasi terintegrasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual.



# BAB 3

## Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

### **Bab 3 Berisi :**

1. *Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM.*
2. *Penentuan isu-isu strategis*

### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM**

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana strategis 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu :

1. Adanya deviasi antara jumlah kebutuhan pegawai dibandingkan jumlah pemenuhan pegawai menyebabkan ketidakseimbangan distribusi beban kerja. Hal tersebut dikarenakan jumlah ASN baru tidakseimbang dengan jumlah PNS yang pensiun.
2. Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis belum merata. Hal tersebut dikarenakan Target ASN mengikuti diklat minimal 20 JPL/ASN per tahun belum tercapai sesuai amanat UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
3. Belum optimalnya penggunaan sistem informasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual.

### **3.2 Isu-isu strategis**

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi entitas di masa datang.

Beberapa isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon, antara lain :

1. Mewujudkan manajemen karier dan manajemen talenta SDM untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas;
2. Menurunkan kesenjangan kompetensi pegawai;
3. Melaksanakan penataan pegawai melalui pengadaan, mutasi, rotasi dan promosi;
4. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi.

Dalam penentuan isu-isu strategis Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan konsep dan prinsip manajemen analisis (SWOT) yang meliputi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) serta tantangan (*threat*).

Aspek kekuatan (*strength*) adalah segala sesuatu yang terdapat di dalam kewenangan dan berada di bawah langsung kendali tugas fungsi BKPSDM yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja BKPSDM, seperti :

1. Adanya perencanaan pengadaan pegawai berdasarkan formasi pegawai;
2. Adanya standar kompetensi jabatan bagi pegawai di Pemerintah Kabupaten Cirebon yang dijabarkan berdasarkan analisa jabatan dan tugas pokok fungsi;
3. Adanya unit penilaian kompetensi pegawai untuk melaksanakan penilaian kompetensi pegawai;
4. Adanya penilaian kinerja pegawai dengan sistem terintegrasi (E-Kinerja) melalui <https://ekinerja.cirebonkab.go.id/>;
5. Adanya tunjangan kinerja dinamis berdasarkan capaian kinerja pegawai;
6. Adanya regulasi tentang pola karier pegawai;
7. Adanya layanan data dan informasi kepegawaian (SIMPEG) melalui alamat <https://simpeg.cirebonkab.go.id/>;
8. Adanya pembinaan jabatan fungsional pegawai.

Aspek kelemahan (*weakness*) adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dan terkait langsung dengan fungsi dan peranan BKPSDM yang dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja BKPSDM, seperti :

1. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan

kepegawaian yang dilaksanakan secara manual.

Aspek peluang (*opportunity*) adalah kondisi eksternal yang mendukung dan dapat dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja BKPSDM, seperti :

1. Adanya UU dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;
2. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan;
3. Peningkatan kapasitas pegawai melalui beasiswa tugas belajar;
4. Perkembangan teknologi informasi yang pesat.

Aspek tantangan (*threat*) adalah kondisi eksternal yang dapat menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM, seperti :

1. UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa target ASN mengikuti diklat minimal 20 JPL/ASN per tahun;
2. Permenpan RB No 25 Tahun 2021 tentang tentang penyederhanaan struktur organisasi pada instansi pemerintah untuk penyederhanaan birokrasi;
3. Permenpan No 17 Tahun 2021 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional;

Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

1. *Strengths-Opportunities Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. *Weakness-Opportunities Strategy*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
3. *Strengths-Threats Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. *Weakness-Threats Strategy*, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Penjabaran faktor internal, faktor eksternal dan penjabaran alternatif strategi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1 Penentuan Alternatif Strategi

<p style="text-align: center;"><b>Faktor Internal</b></p> <p><b>Faktor eksternal</b></p>	<p><b>Kekuatan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya perencanaan pengadaan pegawai berdasarkan formasi pegawai;</li> <li>2. Adanya standar kompetensi jabatan;</li> <li>3. Adanya unit penilaian kompetensi pegawai untuk melaksanakan penilaian kompetensi pegawai;</li> <li>4. Adanya penilaian kinerja pegawai dengan sistem terintegrasi (e-Kinerja) melalui <a href="https://ekinerja.cirebonkab.go.id">https://ekinerja.cirebonkab.go.id</a>;</li> <li>5. Adanya tunjangan kinerja dinamis berdasarkan capaian kinerja pegawai;</li> <li>6. Adanya regulasi tentang pola karier pegawai sebagai bentuk dari arah pengembangan karir pegawai;</li> <li>7. Adanya layanan data dan informasi kepegawaian;</li> <li>8. Adanya pembinaan jabatan fungsional pegawai;</li> </ol>	<p><b>Kelemahan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual.</li> </ol>
<p><b>Peluang:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya UU dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;</li> <li>2. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan;</li> <li>3. Peningkatan kapasitas pegawai melalui beasiswa tugas belajar dari instansi vertikal.</li> <li>4. Perkembangan teknologi informasi yang pesat.</li> </ol>	<p><b>Alternatif Strategi:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas perencanaan dan pengembangan ASN;</li> <li>2. Meningkatkan kualitas pelayanan kesejahteraan pegawai;</li> <li>3. Meningkatkan fasilitas penilaian kinerja pegawai;</li> <li>4. Meningkatkan ketepatan waktu fasilitasi ijin belajar dan tugas belajar;</li> </ol>	<p><b>Alternatif Strategi:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas data ASN.</li> </ol>
<p><b>Ancaman:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara</li> <li>2. Permenpan RB No 25 Tahun 2021 tentang penyederhanaan struktur organisasi pada instansi pemerintah untuk penyederhanaan birokrasi;</li> <li>3. Permenpan RB No 17 Tahun 2021 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional;</li> </ol>	<p><b>Alternatif Strategi:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas JF yang terlayani;</li> <li>2. Meningkatkan kompetensi ASN.</li> </ol>	<p><b>Alternatif Strategi:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian</li> </ol>



# BAB 4

## Tujuan dan Sasaran

### **Bab 4 Berisi :**

1. Tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM

### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM**

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai terakhir Renstra;
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi;
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi selama kurun waktu Renstra.

#### **4.1.1 Tujuan**

Adapun tujuan Jangka Menengah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon periode Tahun 2025-2026 yaitu **Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas serta Meningkatkan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan** dengan Indikator tujuan yang ditetapkan yaitu **Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai SAKIP Pemda.**

#### 4.1.2 Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

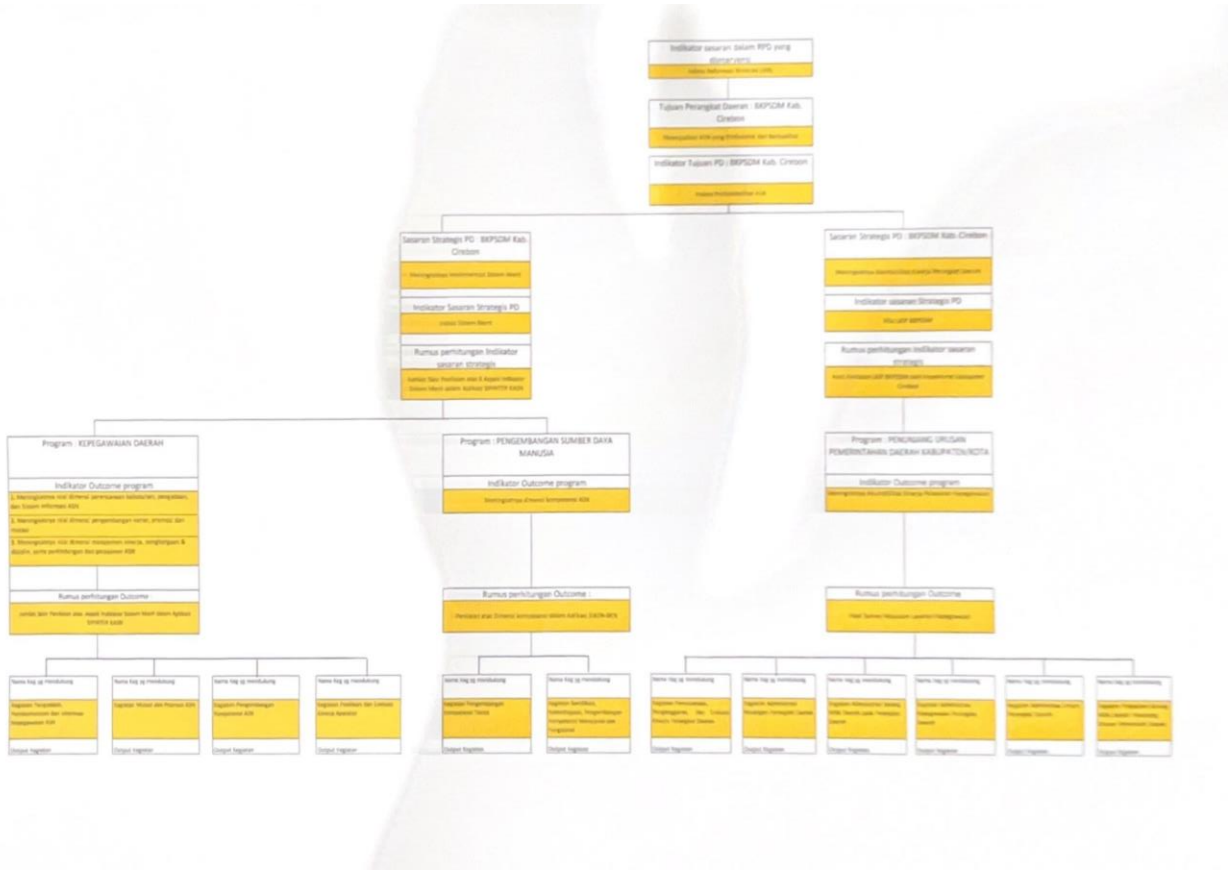
Dalam rangka mewujudkan sasaran Meningkatnya Implementasi Sistem Merit dan Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, maka selanjutnya ditentukan indikator untuk mengukur keberhasilan pencapaian sasaran tersebut. Indikator sasaran yang ditetapkan ditunjukkan pada Tabel IV.1.

**Tabel IV.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Cirebon**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-		
				Kondisi Awal	2025	2026
1.	Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit (Poin)	305,00	315,00	325,00
2.	Meningkatkan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LKIP BKPSDM (Poin)	72,55	73,00	73,50

(Sumber: PEP BKPSDM Kabupaten Cirebon).

**Tabel IV.2**  
**Cascading Kinerja Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026**



<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan nilai kinerja aparatur sipil negara, peningkatan dan kualitas pelayanan publik</p> <p>2. Peningkatan nilai kinerja aparatur sipil negara, peningkatan dan kualitas pelayanan publik</p> <p>3. Peningkatan nilai kinerja aparatur sipil negara, peningkatan dan kualitas pelayanan publik</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah sumber daya manusia</p> <p>2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah pengusaha</p> <p>2. Peningkatan kualitas pengusaha</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah sumber daya manusia</p> <p>2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah sumber daya manusia</p> <p>2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah sumber daya manusia</p> <p>2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah sumber daya manusia</p> <p>2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah sumber daya manusia</p> <p>2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah sumber daya manusia</p> <p>2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah sumber daya manusia</p> <p>2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah sumber daya manusia</p> <p>2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia</p>	<p>Indikator Outcome program</p> <p>1. Peningkatan jumlah sumber daya manusia</p> <p>2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia</p>
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)
1	2	4	5
<b>Meningkatkan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahann</b>	<b><i>Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah</i></b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Nilai IKM BKPSDM</b>
		<b>Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Melaksanakan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja BKPSDM dengan lengkap dan sesuai aturan</b>
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
		Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD
		Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Melaksanakan administrasi keuangan BKPSDM dengan lengkap dan sesuai aturan</b>
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
		Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
		<b>Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>Menyediakan Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD</b>
		Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD
		Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD
		<b>Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Melaksanakan administrasi kepegawaian BKPSDM dengan lengkap dan sesuai aturan</b>
		Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan

		Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
		<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Melaksanakan Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai</b>
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan
		Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan
		Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
		<b>Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Melaksanakan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah dengan lengkap dan sesuai aturan</b>
		Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan
		Pengadaan Kendaraan Dinas	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional

	Operasional atau Lapangan	atau Lapangan yang Disediakan
	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan
	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Melaksanakan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah dengan lengkap dan sesuai aturan</b>
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan
	<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Melaksanakan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang berkualitas baik</b>
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya
	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara

		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi
<b>Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas</b>	<b><i>Meningkatnya Implementasi Sistem Merit</i></b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Nilai dimensi perencanaan kebutuhan, pengadaan, dan Sistem Informasi ASN pada penerapan sistem merit</b></li> <li><b>2. Nilai dimensi pengembangan karier, promosi dan mutasi pada penerapan sistem merit</b></li> <li><b>3. Nilai dimensi manajemen kinerja, penghargaan &amp; disiplin, serta perlindungan dan pelayanan ASN pada penerapan sistem merit</b></li> </ol>
		<b>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Melaksanakan penyusunan, rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK secara lengkap dan sesuai aturan</b>
		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
		Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
		Pengelolaan Data	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data

		Kepegawaian	Kepegawaian
		Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
		<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Melaksanakan pengelolaan pengembangan promosi ASN sesuai dengan aturan.</b>
		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN
		<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Melaksanakan sosialisasi, pembinaan, peningkatan karir, dan evaluasi Jabatan Fungsional ASN sesuai dengan aturan</b>
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya
		Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center
		Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan
		Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat
		Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan
		Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional
		Pembinaan Jabatan	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina

		Fungsional ASN	
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir
		<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Melaksanakan peningkatan disiplin ASN, penyelesaian pelanggaran disiplin ASN, evaluasi disiplin ASN dan pelayanan proses izin perceraian sesuai dengan aturan</b>
		Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan
		Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa
		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani
		<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Nilai dimensi pengembangan karier, promosi dan mutasi pada penerapan sistem merit</b>
		<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Melaksanakan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum sesuai aturan</b>

		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi
		<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Menyusun kebijakan teknis, rencana pengembangan kompetensi, dan standar perangkat pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum sesuai dengan aturan.</b>
		Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun

	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
--	---	--

# BAB 5

## Strategi dan Arah Kebijakan

### **Bab 5 Berisi :**

1. *Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM*

### **5.1 Strategi dan Kebijakan.**

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun yang ditetapkan serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran, sedangkan kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama periode Rencana Strategis. Kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan Rencana Pembangunan Daerah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana BKPSDM Kabupaten Cirebon mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Sejalan dengan Misi Pemerintah Pusat yaitu Mewujudkan *Good Governance* (Tata kelola pemerintah yang baik), *Clean Government* (Pemerintah yang bersih), Berkeadilan, Demokratis dan Berlandaskan Hukum serta mendukung tercapainya Sasaran Daerah yaitu Mewujudkan Sistem Tata Kelola Pemerintahan yang Adaptif, Inovatif dan Kolaboratif, disusunlah strategi dan arah kebijakan untuk 2 (dua) tahun kedepan pada BKPSDM Kabupaten Cirebon yang dijabarkan pada Tabel V.1.

Tabel V.1 Strategi dan Arah Kebijakan Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Cirebon

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Optimalisasi Manajemen Pelayanan Kepegawaian	Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam layanan kepegawaian sesuai Standar ISO 9001:2015.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	1. Pembangunan UPTD MT dan Penkom (Manajemen Talenta dan Penilaian Kompetensi); 2. Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta; 3. Penyempurnaan Sistem Merit menuju Kategori "IV"	1. Penyusunan revisi Perbup tentang Manajemen Talenta (Untuk disesuaikan dengan Permenpan 3 Tahun 2020); 2. Penyusunan dasar hukum UPTD MT dan Penkom; 3. Pelaksanaan pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai secara bertahap; 4. Pemetaan Kompetensi pegawai untuk "The right man on the right place"
		1. Penyusunan Human Capital Development Plan	1. Penambahan mekanisme seleksi masuk PNS ke Pemerintah Kabupaten Cirebon dengan mensertakan kualifikasi dan formasi; 2. Penyusunan Perbup tentang rancangan tata cara pelaksanaan mutasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon; 3. Penyusunan kebijakan untuk pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi luar biasa dan menjadi agenda tahunan; 4. Implementasi Perbup tentang Kode Etik ASN di Pemerintah Kabupaten Cirebon.
		1. Integrasi Sistem Kepegawaian Kabupaten Cirebon dengan Sistem Pusat/Provinsi; 2. Pembangunan Big Data Kepegawaian; 3. Pengembangan fitur layanan kepegawaian berbasis elektronik	1. Implementasi penerapan e-office; 2. Penyusunan Kebijakan Simpeg berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; 3. Integrasi 2 arah data Simpeg dengan data SIASN BKN.
		Mengembangkan Kompetensi Manajerial, Teknis, Sosiokultur	Peningkatan Penyelenggaraan Diklat, Non Diklat dan Individual
		Meningkatkan ASN yang bersertifikat	Peningkatan Uji Kompetensi dan Sertifikasi profesi ASN

*(Sumber: PEP BKPSDM Kabupaten Cirebon).*



# BAB 6

## Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

### **Bab 6 Berisi :**

1. Rencana Program dan Kegiatan serta pendanaan
2. Kegiatan BKPSDM
3. Indikator kinerja Renstra
4. Kelompok Sasaran
5. Pendanaan Indikatif

### **6.1 Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan**

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pada Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

1. Menyusun Renstra sebagai acuan rencana program jangka menengah;
2. Menindaklanjuti Renstra dengan penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dan Rencana Kerja Anggaran;
3. Merumuskan perencanaan program kepegawaian daerah dan pengembangan SDM;
4. Merumuskan penjabaran Rencana Program/ Kegiatan Tahunan;
5. Mencermati proporsi anggaran sehingga pembelanjaan menjadi efektif dan efisien;
6. Memperhatikan regulasi perencanaan dan penganggaran.

### **6.2 Program dan Kegiatan BKPSDM**

Dalam rangka mendukung upaya pelayanan kepegawaian maka diperlukan peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta penganggaran yang cukup, selain menyusun rencana upaya peningkatan pelayanan kepegawaian melalui :

1. Program Kepegawaian Daerah:
  - a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
  - b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN;
  - c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN;
  - d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia :
  - a. Kegiatan pengembangan kompetensi teknis;
  - b. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.
3. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota:
  - a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
  - b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
  - c. Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
  - d. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
  - e. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah;
  - f. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
  - g. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah; dan
  - h. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

### **6.3 Indikator Kinerja Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon.**

Indikator kinerja program Renstra yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM diantaranya:

1. Meningkatnya nilai dimensi perencanaan kebutuhan, pengadaan, dan Sistem Informasi ASN;
2. Meningkatnya nilai dimensi pengembangan karier, promosi dan mutasi; dan
3. Meningkatnya nilai dimensi manajemen kinerja, penghargaan & disiplin, serta perlindungan dan pelayanan ASN.

#### **6.4 Kelompok Sasaran**

Dalam pelaksanaan Pembangunan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan pada dasarnya mempunyai 1 (satu) kelompok sasaran yaitu ASN di Pemerintah Kabupaten Cirebon.

#### **6.5 Pendanaan Indikatif**

Pendanaan bersumber dari APBD Kabupaten Cirebon dengan pengaturan pola anggaran belanja secara proporsional, efisien dan efektif, melalui belanja operasi dan belanja modal. Pendanaan indikatif yang tertuang dalam laporan RENSTRA Perangkat Daerah dijabarkan pada Tabel VI.1 berikut :

**Tabel VI.1**  
**Rencana program, kegiatan dan pendanaan BKPSDM**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan / Sub Kegiatan (output)	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2025		2026		Kondisi Akhir			
						K	Rp	K	Rp	K	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas</b>				Indeks Profesionalitas ASN	75 Poin	75,5	29.474.000.000	76	33.284.000.000	76	62.758.000.000		
	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit			Indeks Sistem Merit	305 Poin	315	29.474.000.000	325	33.284.000.000	325	62.758.000.000		
	02.	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>		Nilai dimensi perencanaan kebutuhan, pengadaan, dan Sistem Informasi ASN pada penerapan sistem merit	82 Poin	83	8.043.000.000	84	9.645.000.000	84	17.688.000.000		
				Nilai dimensi pengembangan karier, promosi dan mutasi pada penerapan sistem merit	123 Poin	128	11.062.000.000	134	12.155.000.000	134	23.217.000.000		
				Nilai dimensi manajemen kinerja, penghargaan & disiplin, serta perlindungan dan pelayanan ASN pada penerapan sistem merit	100 Poin	104	2.310.000.000	107	2.590.000.000	107	4.900.000.000		
	02.2.01.	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>		Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 BA	1	8.043.000.000	1	9.645.000.000	2	17.688.000.000		
	02.2.01.0002.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	1	3.872.000.000	1	4.259.000.000	2	8.131.000.000	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI	
	02.2.01.0003.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	0 Dokumen	1	2.000.000.000	1	3.000.000.000	2	5.000.000.000	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI	
	02.2.01.0006.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Dokumen	12	285.000.000	12	312.000.000	24	597.000.000	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI	
	02.2.01.0007.	Evaluasi Pemberhentian ASN		Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	0 Dokumen	1	58.000.000	1	63.000.000	2	121.000.000	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI	
	02.2.01.0008.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	0 Lembaga	1	951.000.000	1	1.047.000.000	1	1.998.000.000	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI	
	02.2.01.0010.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1	500.000.000	1	550.000.000	2	1.050.000.000	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI	
	02.2.01.0011.	Pengelolaan Data Kepegawaian		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	6 Dokumen	6	77.000.000	6	84.000.000	12	161.000.000	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI	
	02.2.01.0012.	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian		Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan	1	300.000.000	1	330.000.000	2	630.000.000	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI	
	02.2.02.	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>		Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	1 BA	1	1.550.000.000	1	1.800.000.000	2	3.350.000.000		
	02.2.02.0001.	Pengelolaan Mutasi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	1	600.000.000	1	700.000.000	2	1.300.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPANGKATAN	
	02.2.02.0002.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	14 Dokumen	14	350.000.000	14	400.000.000	28	750.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPANGKATAN	

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON 2025 - 2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan / Sub Kegiatan (output)	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2025		2026		Kondisi Akhir			
						K	Rp	K	Rp	K	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		02.2.02.0003.	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	1	600.000.000	1	700.000.000	2	1.300.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPANGKATAN	
		<b>02.2.03.</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1 BA	1	9.512.000.000	1	10.355.000.000	2	19.867.000.000		
		02.2.03.0001.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	250 Orang	100	2.215.000.000	100	2.338.000.000	200	4.553.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	
		02.2.03.0002.	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	1	1.000.000.000	1	1.100.000.000	2	2.100.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPANGKATAN	
		02.2.03.0003.	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1 Dokumen	1	903.000.000	1	994.000.000	2	1.897.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	
		02.2.03.0004.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	100 Orang	100	908.000.000	100	950.000.000	200	1.858.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	
		02.2.03.0005.	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	0 Dokumen	1	52.000.000	1	57.000.000	2	109.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	
		02.2.03.0006.	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	120 Orang	100	1.505.000.000	100	1.655.000.000	200	3.160.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPANGKATAN	
		02.2.03.0008.	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	0 Orang	100	1.324.000.000	100	1.456.000.000	200	2.780.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	
		02.2.03.0013.	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	100 Orang	100	100.000.000	100	150.000.000	200	250.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPANGKATAN	
		02.2.03.0014.	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	100 Orang	100	1.505.000.000	100	1.655.000.000	200	3.160.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPANGKATAN	
		<b>02.2.04.</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 BA	1	2.310.000.000	1	2.590.000.000	2	4.900.000.000		
		02.2.04.0001.	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0 Dokumen	1	155.000.000	1	170.000.000	2	325.000.000	BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN	
		02.2.04.0002.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 Dokumen	12	500.000.000	12	550.000.000	24	1.050.000.000	BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN	
		02.2.04.0004.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	9 Orang	9	275.000.000	9	300.000.000	18	575.000.000	BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN	
		02.2.04.0005.	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	0 Orang	100	300.000.000	100	350.000.000	200	650.000.000	BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN	
		02.2.04.0007.	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	73 Orang	73	500.000.000	73	550.000.000	73	1.050.000.000	BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN	
		02.2.04.0008.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Laporan	12	380.000.000	12	420.000.000	24	800.000.000	BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN	
		02.2.04.0009.	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	12 Dokumen	12	200.000.000	12	250.000.000	24	450.000.000	BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN	
		<b>02.</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	Nilai dimensi pengembangan karier, promosi dan mutasi pada penerapan sistem merit	123 Poin	128	8.059.000.000	134	8.894.000.000	134	16.953.000.000		

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON 2025 - 2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan / Sub Kegiatan (output)	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2025		2026		Kondisi Akhir			
						K	Rp	K	Rp	K	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		02.2.01.	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	1 BA	1	983.000.000	1	1.080.000.000	2	2.063.000.000		
		02.2.01.0003.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	45 Orang	100	983.000.000	100	1.080.000.000	200	2.063.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	
		02.2.02.	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 BA	1	7.076.000.000	1	7.814.000.000	2	14.890.000.000		
		02.2.02.0001.	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	1 Dokumen	1	200.000.000	1	250.000.000	2	450.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	
		02.2.02.0007.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	1	6.876.000.000	1	7.564.000.000	2	14.440.000.000	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	
		<b>Meningkatkan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan</b>		Nilai SAKIP Pemda	68 Poin	68,5	23.039.000.000	69	26.134.000.000	69	49.173.000.000		
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai LKIP BKPSDM	72,55 Poin	73	23.039.000.000	73,5	26.134.000.000	73,5	49.173.000.000		
		01.	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	Nilai IKM BKPSDM	95 Persen	95	23.039.000.000	95,01	26.134.000.000	95,01	49.173.000.000		
		01.2.01.	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 BA	1	365.000.000	1	387.000.000	2	752.000.000		
		01.2.01.0001.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	2	30.000.000	2	30.000.000	4	60.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.01.0002.	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	1	30.000.000	1	30.000.000	2	60.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.01.0003.	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	1	30.000.000	1	30.000.000	2	60.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.01.0004.	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen	1	30.000.000	1	30.000.000	2	60.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.01.0005.	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	1	30.000.000	1	30.000.000	2	60.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.01.0006.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2 Laporan	2	20.000.000	2	22.000.000	4	42.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.01.0007.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8 Laporan	8	195.000.000	8	215.000.000	16	410.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.02.	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 BA	1	15.122.000.000	1	16.131.000.000	2	31.253.000.000		

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON 2025 - 2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan / Sub Kegiatan (output)	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2025		2026		Kondisi Akhir			
						K	Rp	K	Rp	K	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		01.2.02.0001.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	95 Orang/bulan	95	15.000.000.000	95	16.000.000.000	95	31.000.000.000	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
		01.2.02.0003.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	0 Dokumen	1	35.000.000	1	35.000.000	2	70.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.02.0004.	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	12 Dokumen	12	35.000.000	12	39.000.000	24	74.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.02.0005.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	1	17.000.000	1	18.000.000	2	35.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.02.0007.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	13 Laporan	13	35.000.000	13	39.000.000	26	74.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.03.	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	0 BA	1	34.000.000	1	36.000.000	2	70.000.000		
		01.2.03.0001.	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	1	17.000.000	1	18.000.000	2	35.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.03.0005.	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	12 Laporan	12	17.000.000	12	18.000.000	24	35.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.05.	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0 BA	1	130.000.000	1	140.000.000	2	270.000.000		
		01.2.05.0002.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	0 Paket	1	100.000.000	1	110.000.000	2	210.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.05.0003.	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	0 Dokumen	1	30.000.000	1	30.000.000	2	60.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.06.	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1 BA	1	2.482.000.000	1	3.124.000.000	2	5.606.000.000		
		01.2.06.0001.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1	13.000.000	1	14.000.000	2	27.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.06.0002.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1	1.500.000.000	1	2.000.000.000	2	3.500.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.06.0003.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	1	51.000.000	1	56.000.000	2	107.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.06.0004.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	1	44.000.000	1	48.000.000	2	92.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.06.0005.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	1	115.000.000	1	127.000.000	2	242.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.06.0006.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	12 Dokumen	12	84.000.000	12	92.000.000	24	176.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.06.0007.	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	1 Paket	1	300.000.000	1	350.000.000	2	650.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.06.0008.	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	12	40.000.000	12	44.000.000	24	84.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.06.0009.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12	250.000.000	12	300.000.000	24	550.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.06.0010.	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	12 Dokumen	1	85.000.000	1	93.000.000	2	178.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.07.	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	0 BA	1	2.604.000.000	1	3.704.000.000	2	6.308.000.000		

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON 2025 - 2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan / Sub Kegiatan (output)	Kondisi Awal	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2025		2026		Kondisi Akhir			
						K	Rp	K	Rp	K	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		01.2.07.0001.	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	0 Unit	7	0	7	0	14	0	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.07.0002.	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	0 Unit	2	504.000.000	2	554.000.000	4	1.058.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.07.0005.	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	0 Unit	20	100.000.000	20	150.000.000	40	250.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.07.0010.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	0 Unit	1	2.000.000.000	1	3.000.000.000	2	5.000.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		<b>01.2.08.</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 BA	1	1.102.000.000	1	1.237.000.000	2	2.339.000.000		
		01.2.08.0001.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	0 Laporan	1	75.000.000	1	80.000.000	2	155.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.08.0002.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Airdan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12	700.000.000	12	800.000.000	24	1.500.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.08.0003.	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Laporan	1	52.000.000	1	57.000.000	2	109.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.08.0004.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	0 Laporan	1	275.000.000	1	300.000.000	2	575.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		<b>01.2.09.</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 BA	1	1.200.000.000	1	1.375.000.000	2	2.575.000.000		
		01.2.09.0001.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	23 Unit	23	300.000.000	23	400.000.000	23	700.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.09.0002.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	1 Unit	1	30.000.000	1	35.000.000	1	65.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.09.0005.	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	0 Unit	20	50.000.000	20	50.000.000	40	100.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.09.0006.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	0 Unit	10	50.000.000	10	50.000.000	20	100.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
		01.2.09.0009.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 Unit	2	770.000.000	2	840.000.000	2	1.610.000.000	SEKRETARIAT BKPSDM	
<b>TOTAL PENDANAAN</b>							<b>52.513.000.000</b>		<b>59.418.000.000</b>		<b>111.931.000.000</b>		



# BAB 7

## Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

### **Bab 7 Berisi :**

1. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

### 7.1 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Tahun 2025-2026, BKPSDM telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKPSDM Kabupaten Cirebon dalam 2 (dua) tahun periode 2025-2026 dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang ada, seperti tertuang dalam Tabel VII.1 tentang Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Periode 2025-2026.

**Tabel VII.1**

**Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mendukung pada Tujuan dan Sasaran RPD Periode 2025-2026**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPD (Poin)	Target Capaian Setiap Tahun		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD (Nilai)
			2025 (Poin)	2026 (Poin)	
1.	Indeks Profesionalitas ASN	75,00	75,50	76,00	76,00

(Sumber: PEP BKPSDM Kabupaten Cirebon).

Berdasarkan data pada Tabel VII.1 bahwa BKPSDM Kabupaten Cirebon mempunyai 2 (dua) Indikator Program untuk mendukung keberhasilan sasaran strategis Perangkat Daerah yaitu Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas. Adapun Indikator yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD Periode 2025-2026 adalah Indeks Profesionalitas ASN. Program tersebut diampu oleh 4 (empat) bidang antara lain :

- 1) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- 2) Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan;
- 3) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan; dan
- 4) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Rumusan penjabaran formula indikator sasaran strategis PD tersebut adalah sebagai berikut :

Berikut ini definisi operasional indikator Indeks Profesionalitas ASN sebagai berikut :

#### 1. Indikator Indeks Profesionalitas ASN

- ✓ Definisi Indikator Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrument yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Standar Profesionalitas ASN adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin
- ✓ Dasar Hukum :
  - 1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
  - 2) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.
- ✓ Cara Penghitungan : Jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

# BAB 8

## Penutup

### **Bab 8 Berisi :**

#### 1. Penutup

Sejalan dengan Misi Pemerintah Pusat yaitu Mewujudkan Pemerintahan yang *Good Governance* (Tata kelola pemerintah yang baik), *Clean Government* (Pemerintah yang bersih), Berkeadilan, Demokratis dan Berlandaskan Hukum serta mendukung tercapainya Sasaran Daerah yaitu Mewujudkan Sistem Tata Kelola Pemerintahan yang Adaptif, Inovatif, dan Kolaboratif, BKPSDM Kabupaten Cirebon telah menetapkan isu-isu strategis dari hasil evaluasi kinerja pelayanan BKPSDM selama periode Renstra sebelumnya yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPSDM dimasa yang akan datang.

Penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon periode 2025-2026 disusun sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja tahunan, sehingga rencana kerja yang dibuat harus sesuai dengan rencana yang tertuang dalam rencana strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon periode 2025-2026.

Penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon periode 2025-2026 disusun mengacu pada Peraturan Bupati Cirebon Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon dan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.



**BUPATI CIREBON**

PROVINSI JAWA BARAT

KEPUTUSAN BUPATI CIREBON

NOMOR : 000.7.6.1/Kep. 1349 -BKPSDM/2023  
LAMPIRAN : 1 (satu) lampiran

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN CIREBON  
TAHUN 2025-2026

BUPATI CIREBON,

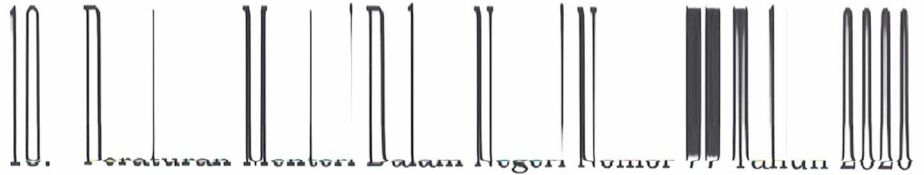
- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan pembangunan daerah yang terarah, terukur, dan berkelanjutan diperlukan penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah yang sinergis, selaras dan terpadu antara perencanaan pembangunan nasional, provinsi, daerah dan dengan kabupaten/kota yang berbatasan;
  - b. bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Cirebon berakhir pada tahun 2024 bersamaan dengan berakhirnya masa jabatan Bupati dan Wakil Bupati Cirebon periode 2019-2024 dan pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Cirebon yang baru akan dilaksanakan secara serentak pada tahun 2024 sehingga perlu adanya penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah untuk menjadi pedoman dalam penyusunan rencana kerja pemerintah daerah;
  - c. bahwa dalam rangka akurasi penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon perlu membentuk Tim Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik

- Indonesia tanggal 8 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
  4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
  5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, Dan Walikota menjadi Undang-Undang sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6547);
  6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
13. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136 );
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi

Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);



18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 81 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 590);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 9 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2012 Nomor 9);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2016 Nomor 12) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021 Nomor 1);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 7 Tahun 2018 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Cirebon Tahun 2018 – 2038 (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2018 Nomor 7);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 9 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2022 Nomor 9);
24. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2022 Nomor 1);
25. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 27 Tahun 2022 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2022 Nomor 27).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 dengan Susunan Keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

- KEDUA : Tim Penyusun Rencana Strategis sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU bertugas:
- a. mengumpulkan dan mengolah data dan informasi terkait:
    - 1) data sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia baik PNS PPPK maupun non ASN;
    - 2) data laporan keuangan tahunan Badan selama 5 (lima) tahun terakhir termasuk data aset atau barang modal yang dimiliki;
    - 3) data capaian kinerja pelayanan perangkat daerah terutama realisasi capaian indikator Standar Pelayanan Minimal, data realisasi indikator SDGs/Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, data realisasi indikator kinerja kunci urusan pemerintahan lima tahun terakhir;
    - 4) data dokumen Renstra Kementerian/Lembaga yang terkait tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, data dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023;
  - b. menginventarisir, mempelajari dan menerapkan peraturan perundang-undangan yang terkait perencanaan pembangunan, penganggaran daerah dan urusan pemerintahan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya;
  - c. mempelajari dan mengimplementasikan panduan atau petunjuk teknis terkait penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah dan dokumen rencana perangkat daerah;
  - d. menyusun agenda kerja Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  - e. menyusun Rancangan awal Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2026;
  - f. melaksanakan Forum Organisasi Perangkat Daerah untuk membahas rancangan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  - g. menyusun Rancangan Akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2026;

- h. menyampaikan rancangan akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2026 kepada Kepala Bappelitbangda untuk dilakukan verifikasi;
- i. memperbaiki dan menindaklanjuti saran dan rekomendasi dari Bappelitbangda untuk penyempurnaan rancangan akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2026; dan
- j. melakukan pengendalian penyusunan kebijakan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

KETIGA : Tim Penyusun menyampaikan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2026 kepada kepala Bappelitbangda untuk dilakukan verifikasi.

KEEMPAT : Dalam hal hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada Diktum KETIGA ditemukan hal yang perlu disempurnakan, Bappelitbangda menyampaikan saran dan rekomendasi penyempurnaan rancangan akhir Renja Badan, maka Tim Penyusun harus memperbaiki dan menindaklanjuti rekomendasi dimaksud.

KELIMA : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan kepada Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Cirebon Tahun Anggaran 2023.

KEENAM : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Sumber  
pada tanggal 29 Desember 2023.

BUPATI CIREBON,



IMRON

Tembusan:

1. Yth. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Cirebon;
2. Yth. Inspektur Kabupaten Cirebon;
3. Yth. Para Anggota Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026.

LAMPIRAN : KEPUTUSAN BUPATI CIREBON

NOMOR : 000.7.6.1/Kep. -BKPSDM/2023

TANGGAL :

TENTANG : PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIREBON TAHUN 2025-2026

#### SUSUNAN KEANGGOTAAN

TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIREBON TAHUN 2025-2026

- Penanggung Jawab : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Ketua Tim : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Sekretaris Tim : Perencana selaku Sub Koordinator Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan pada Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Kelompok Kerja : a. Sekretariat :
1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  2. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset pada Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  3. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur pada Subbagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  4. Pengelola Penataan Sarana dan Prasarana pada Subbagian Keuangan dan Aset pada Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  5. Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan pada Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- b. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi :
1. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  2. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Sub Koordinator Pengadaan dan Pemberhentian pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  3. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Sub Koordinator Data dan Informasi pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

4. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Sub Koordinator Fasilitas Profesi ASN pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  5. Analis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  6. Perancang Sistem Informasi Kepegawaian pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- c. Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan :
1. Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  2. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Sub Koordinator Pengembangan Karir, Promosi dan Mutasi pada Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  3. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Sub Koordinator Kepangkatan pada Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  4. Analis Pengembangan Karir pada Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- d. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan :
1. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  2. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Sub Koordinator Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  3. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Sub Koordinator Disiplin dan Penghargaan pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  4. Analis Kinerja pada Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

5. Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai pada Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur :
1. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  2. Analis Pengembangan Kompetensi selaku Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan dan Sertifikasi pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  3. Analis Pengembangan Kompetensi selaku Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Pengembangan Kompetensi pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  4. Analis Program Diklat pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  5. Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BUPATI CIREBON,



IMRON



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

Jalan Sunan Muria Nomor 100 Telepon/Fax. (0231)320816  
Website: <http://bkpsdm.cirebonkab.go.id> email : [bkpsdm@cirebonkab.go.id](mailto:bkpsdm@cirebonkab.go.id)  
**S U M B E R - 45611**

**TINDAK LANJUT CATATAN HASIL REVIU  
ATAS RANCANGAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)  
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Nomor : 800.1.3/TLHR.1060/BKPSDM  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Tanggal : 13 Februari 2024

Berdasarkan Catatan Hasil Reviu Inspektorat Kabupaten Cirebon mengenai Catatan Hasil Reviu atas Rancangan Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Tahun 2025-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melaksanakan beberapa hal berikut :

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon telah melengkapi Rancangan Renstra dengan Laporan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya (*Dokumen Terlampir*);
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon telah melengkapi Rancangan Renstra dengan Berita Acara Forum Perangkat Daerah yang ditandatangani oleh perwakilan dari pemangku kepentingan yang hadir (*Dokumen Terlampir*);
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon telah Berkoordinasi dengan Bappelitbangda Kabupaten Cirebon mengenai landasan perubahan Tujuan, Indikator Tujuan dan Indikator Program pada Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon tahun 2025-2026 untuk proses evaluasi (*Dokumen Terlampir*);
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon telah melengkapi cascading kinerja Perangkat Daerah mulai dari tujuan, sasaran outcome dan output serta indikatornya masing-masing pada BAB IV dengan melakukan perbaikan langsung di Dokumen Renstra 2025-2026 (*Dokumen Terlampir*);
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon telah memperbaiki Indikator Kinerja Sasaran dan Sub Kegiatan BKPSDM Kabupaten Cirebon untuk Target Renstra tahun 2025-2026 tidak lebih rendah dari tahun sebelumnya (*Dokumen Terlampir*).

Demikian Hasil Tindak Lanjut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas Catatan Hasil Rivieu Inspektorat Kabupaten Cirebon yang akan segera dilaksanakan dan ditindaklanjuti demi pelaksanaan kegiatan dan pencapaian kinerja di BKPSDM yang lebih baik.

Sumber, 13 Februari 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN CIREBON,**

**H. HENDRA NIRMALA, S.Sos., M.Si**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19681022 198803 1 001

**MATRIKS TINDAK LANJUT CATATAN HASIL REVIU  
ATAS RANCANGAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2026**

**PERANGKAT DAERAH: BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

NO	REKOMENDASI CHR	RENCANA TINDAK LANJUT	TARGET	WAKTU PELAKSANAAN	STATUS/PROGRES PENYELESAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)
1.	Pengujian Kelengkapan Dokumen Pendukung Review Rancangan Renstra Perangkat Daerah	1. Telah melengkapi rancangan Renstra dengan laporan hasil Evaluasi Pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya  2. Telah melengkapi rancangan Renstra dengan Berita Acara Forum Perangkat Daerah yang diandatangani oleh perwakilan dari pemangku kepentingan yang hadir.	1 Laporan	Minggu ke II Bulan Februari 2024	Telah lengkap dengan adanya Laporan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renstra Periode sebelumnya <i>(Dokumen Terlampir)</i>
2.	Keterhubungan dan Kesesuaian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dengan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah dan/atau pertumbuhan kinerja urusan daerah yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah bersangkutan dalam rancangan akhir renstra PD tahun 2024-2026 (IKU dan IKK)	1. Telah berkoordinasi dengan Bappeitbangda mengenai landasan perubahan tujuan, Indikator Tujuan dan Indikator Program pada Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon tahun 2025-2026 untuk proses evaluasi  2. Telah Melengkapi Cascading Kinerja Perangkat Daerah mulai dari tujuan, sasaran outcome dan output serta indikatornya masing-masing pada BAB IV	1 Laporan	Minggu ke II Bulan Februari 2024	Telah dilengkapi dengan Cascading Perangkat Daerah di Rancangan Renstra 2025-2026 BKPSDM 2025-2026

NO	REKOMENDASI LHR	RENCANA TINDAK LANJUT	TARGET	WAKTU PELAKSANAAN	STATUS/PROGRES PENYELESAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)
3.	Konsistensi dan keterhubungan antara Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2026 dengan rancangan akhir Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2025-2026	-	-	-	Selesai
4.	Kesesuaian antara target kinerja Rancangan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2025-2026 dengan pengendalian dan evaluasi hasil capaian kinerja Renstra Perangkat Daerah periode 2019-2024	1. Telah memperbaiki Indikator Kinerja Sasaran dan Sub Kegiatan BKPSDM Kabupaten Cirebon untuk tahun Target Tahun renstra 2025-2026 tidak lebih rendah dari tahun sebelumnya.	1 Laporan	Minggu ke II Bulan Februari 2024	Telah membuat surat Jawaban untuk Indikator Kinerja Sasaran san Sub Kegiatan BKPSDM (Dokumen Terlampir)

Sumber, 13 Februari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN CIREBON,



**H. HENDRA NIRMALA, S.Sos., M.Si**

Pembina Utama Muda

NIP. 19681022 198803 1 001



**Laporan  
Evaluasi  
Terhadap Hasil  
Renstra  
Periode Tahun  
2019-2024**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN CIREBON**

---

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan Kehadirat Allah Yang Maha Esa, yang telah memberikan banyak nikmat, Taufik dan Hidayah sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Evaluasi terhadap Hasil Renstra Periode Tahun 2019-2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dengan baik tanpa ada halangan yang berarti.

Implementasi Rencana Strategis Periode Tahun 2019-2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dalam menyelenggarakan urusan sesuai tugas dan fungsi hendaknya dapat mencapai standar penyelenggaraan program dan kegiatan yang efektif dan efisien. Hasil monitoring dan evaluasi tahun ke-3 diharapkan akan memberikan informasi pendorong keberhasilan pencapaian maupun penghambat pencapaian kinerja.

Laporan ini menjadi bahan evaluasi kebijakan dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan pembangunan selanjutnya.

Sumber, Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN CIREBON,



**H. HENDRA NIRMALA, S Sos., M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19681022 198803 1 001

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>1</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>2</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>3</b>
<b>II. TUJUAN .....</b>	<b>4</b>
<b>III. PELAKSANAAN .....</b>	<b>4</b>
<b>IV. HASIL PELAKSANAAN .....</b>	<b>5</b>
<b>REKOMENDASI .....</b>	<b>11</b>

## I. PENDAHULUAN

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai yang di dalamnya dijelaskan mengenai strategi atau arahan sebagai dasar dalam mengambil keputusan organisasi. Perangkat Daerah wajib menyusun dokumen perencanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) yang memuat, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Renstra-PD telah diatur dalam 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 Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun Renstra-PD.

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Rencana Strategis sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cirebon sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Cirebon berkewajiban menyusun Rencana Strategis. Rencana strategis berfungsi untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien untuk terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana strategis yang disusun memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.



Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2019-2024 disusun untuk memberikan kerangka acuan dalam pencapaian visi dan misi daerah serta tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam 5 (lima) tahun. Untuk menjamin bahwa Renstra dijalankan dan mencapai hasil sesuai target yang ditetapkan, maka monitoring dan evaluasi perlu dilakukan dalam rangka pemantauan pelaksanaan kinerja Renstra.

## **II. TUJUAN**

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi Renstra tahun ke-3 bertujuan untuk memantau, mengidentifikasi dan menilai kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terkait dengan :

- a. Komitmen pimpinan dalam mendukung implementasi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2019-2024;
- b. Persentase kemajuan implementasi, kesesuaian serta pengelolaan program dan kegiatan;
- c. Mengetahui masalah-masalah yang dihadapi dinas, termasuk upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut sehingga dapat memberikan masukan untuk perbaikan implementasi perencanaan tahun selanjutnya;
- d. Tingkat keberhasilan pencapaian indikator kinerja yang ditetapkan.

## **III. PELAKSANAAN**

Monitoring dan evaluasi implementasi Renstra tahun ke-3 dilakukan pada bulan Januari 2022 s.d Desember 2022. Monev implementasi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon didasarkan pada proses capaian tujuan/sasaran dan program.

IV. HASIL PELAKSANAAN

a. REALISASI CAPAIAN TUJUAN/SASARAN S.D TAHUN KE-3 (TAHUN 2022)

No	Misi	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun Perencanaan	Target pada Akhir periode Perencanaan	Target Renstra Perangkat Daerah					Capaian Target Renstra Perangkat Daerah					Rasio Capaian				
						2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
1.1.	MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS MASYARAKAT UNTUK LEBIH MAJU DAN UNGGUL SEHINGGA MENAMBAH DAYA SAING DI PASAR INTERNASIONAL, REGIONAL DAN DIDUKUNG OLEH PENINGKATAN KAPASITAS APARATUR PEMERINTAH DAERAH	MENINGKATKAN KAPASITAS PEMERINTAH DAN PELAYANAN PUBLIK DALAM PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DAN TERINTEGERASI	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian; Satuan: Poin		93,00	85,00	87,00	89,00	91,00	93,00	0,00	88,03	90,30	92,08	0,00	0,00	101,18	101,46	101,19	0,00
1.1.01.		Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian	Indeks kepuasan layanan kepegawaian; Satuan: Nilai		95,00	86,00	88,00	90,00	92,00	95,00	86,00	88,03	90,30	92,08	0,00	100,00	100,03	100,33	100,09	0,00
1.1.02.		Meningkatnya Aparatur yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN; Satuan: Prosen		75,00	65,00	71,00	72,00	74,00	75,00	0,00	39,79	50,26	79,95	0,00	0,00	56,04	69,81	108,04	0,00
1.1.03.		Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel	Prosentase Jumlah data pegawai yang mutakhir dan akurat serta mudah diakses; Satuan: Prosen		100,00	98,80	99,10	99,40	99,70	100,00	98,80	100,00	99,40	99,72	0,00	100,00	100,91	100,00	100,02	0,00
<b>Rata-rata capaian kinerja (%)</b>					<b>100 - 108,04</b>															

<p><b>Predikat kinerja</b>  <b>Faktor pendorong keberhasilan pencapaian :</b></p>	<p><b>Sangat Baik</b>  a. Target kinerja yang realistis dengan kemampuan keuangan yang ada;  b. Semakin meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian, dengan terjalannya kerjasama dan kinerja yang baik antar pengelola kepegawaian di Perangkat Daerah; dan  c. Kualitas SDM Aparatur yang semakin meningkat.</p>
<p><b>Faktor penghambat pencapaian kinerja :</b></p>	<p>a. Kurangnya sumber daya manusia aparatur dalam mengelola kepegawaian;  b. Proses integrasi Aplikasi mySAPK dengan SIASN BKN sehingga data IP ASN tidak update pada awal periode Renstra;</p>
<p><b>Tindak lanjut yang diperlukan dalam Renstra berikutnya :</b></p>	<p>a. Memaksimalkan Teknologi Informasi dalam setiap kegiatan dengan skala prioritas dalam penyusunan anggaran dan penyerapan anggaran dari masing-masing kegiatan/sub kegiatan di bidang-bidang;  b. Memaksimalkan kualitas kinerja dan pelayanan di bidang-bidang; dan  c. Melaksanakan monitoring dan evaluasi penyerapan anggaran dan kinerja pada bidang-bidang.</p>

**b. REALISASI CAPAIAN PROGRAM S.D TAHUN KE-3 (TAHUN 2022)**

No	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun Perencanaan	Target pada Akhir periode Perencanaan	Target Renstra Perangkat Daerah					Capaian Target Renstra Perangkat Daerah					Rasio Capaian					
						2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	
0.00.0	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Meningkatnya presentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran; Satuan: Persen	0	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	99,42	100,00	100,00	100,00	0,00	99,42	100,00	100,00	100,00	0,00
1.			Meningkatnya disiplin aparat; Satuan: Persen	0	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00
			Meningkatnya kualitas sumber daya aparat; Satuan: Persen	0	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00
			Meningkatnya sistem pelaporan kinerja dan keuangan yang transparan, akuntabel dan informatif; Satuan: Persen	0	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00
			Terbangunnya sistem perencanaan sektoral; Satuan: Persen	0	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	67,00	100,00	100,00	100,00	0,00	67,00	100,00	100,00	100,00	0,00



Rata-rata capaian kinerja (%)	100,00
Predikat kinerja	Sangat Baik
Faktor pendorong keberhasilan pencapaian:	<p>a. Target kinerja yang realistis dengan kemampuan keuangan yang ada;</p> <p>b. Semakin meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian, dengan terjalinnnya kerjasama dan kinerja yang baik antar pengelola kepegawaian di Perangkat Daerah; dan</p> <p>c. Kualitas SDM Aparatur yang semakin meningkat.</p>
Faktor penghambat pencapaian kinerja:	<p>a. Kurangnya sumber daya manusia aparatur dalam mengelola kepegawaian;</p> <p>b. Proses integrasi Aplikasi mySAPK dengan SIASN BKN sehingga data IP ASN tidak update pada awal periode Renstra;</p>
Tindak lanjut yang diperlukan dalam Renstra berikutnya:	<p>a. Memaksimalkan Teknologi Informasi dalam setiap kegiatan dengan skala prioritas dalam penyusunan anggaran dan penyerapan anggaran dari masing-masing kegiatan/sub kegiatan di bidang-bidang;</p> <p>b. Memaksimalkan kualitas kinerja dan pelayanan di bidang-bidang; dan</p> <p>c. Melaksanakan monitoring dan evaluasi penyerapan anggaran dan kinerja pada bidang-bidang.</p>

### c. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN

No	Tugas Pokok dan Fungsi PD	Permasalahan (Pembangunan) yang dihadapi	Akar Masalah	Masalah Pokok	Isu Strategis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Perumusan bahan perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta perumusan kebijakan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;	Ketidakseimbangan distribusi beban kerja	Hal tersebut dikarenakan jumlah ASN baru tidak seimbang dengan jumlah PNS yang pensiun	Adanya deviasi antara jumlah kebutuhan pegawai dibandingkan jumlah pemenuhan pegawai	Melaksanakan penataan pegawai melalui pengadaan, mutasi, rotasi dan promosi
2	Pengelolaan data dan informasi ASN serta pengelolaan administrasi kepegawaian;	Masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual	Belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian dengan pusat/provinsi/ lembaga lainnya dan belum maksimalnya pengembangan aplikasi SIMPEG.	Belum optimalnya penggunaan sistem informasi dalam layanan kepegawaian	Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi
3	Peningkatan kapasitas ASN, Pengembangan karir ASN dan Pembinaan ASN;	Belum optimalnya penerapan manajemen karier yang transparan untuk pengembangan karier pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon	Penerapan penilaian kompetensi dan kinerja ASN berdasarkan Merit Sistem belum optimal.	Belum berjalannya pola karier ASN	Mewujudkan manajemen karier dan manajemen talenta SDM untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas
4	Pendidikan dan pelatihan ASN.	Belum optimalnya hasil analisa kebutuhan diklat/analisa pengembangan kompetensi setiap pegawai	Hal tersebut dikarenakan target ASN mengikuti diklat minimal 20 JPL/ASN per tahun belum tercapai sesuai amanat UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi.	Menurunkan kesenjangan kompetensi pegawai

## V. REKOMENDASI

Dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon di masa yang akan datang, maka diperlukan strategi-strategi terukur, diantaranya :

- 1) Optimalisasi Manajemen Pelayanan Kepegawaian;
- 2) Pembangunan UPTD MT dan Penkom (Manajemen Talenta dan Penilaian Kompetensi);
- 3) Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta;
- 4) Penyempurnaan Sistem Merit menuju Kategori "IV";
- 5) Penyusunan Human Capital Development Plan;
- 6) Integrasi Sistem Kepegawaian Kabupaten Cirebon dengan Sistem Pusat/Provinsi;
- 7) Pembangunan Big Data Kepegawaian;
- 8) Pengembangan fitur layanan kepegawaian berbasis elektronik;
- 9) Mengembangkan Kompetensi Manajerial, Teknis, Sosiokultur
- 10) Meningkatkan ASN yang bersertifikat.

Laporan Evaluasi terhadap Hasil Renstra Tahun 2019-2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon ini diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholders* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif dalam perbaikan pelaksanaan operasional dan program kerja agar target dapat dicapai pada tahun berikutnya.

Sumber, Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN CIREBON,



**H. HENDRA NIRMALA, S Sos., M.Si**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19681022 198803 1 001

**BERITA ACARA  
HASIL FORUM PERANGKAT DAERAH  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN CIREBON**

---

Pada hari ini, Rabu tanggal 15 Bulan Februari Tahun 2023 telah dilaksanakan Forum Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon bertempat di Aula Graha Cakrabuana BKPSDM Kabupaten Cirebon dan berlangsung sesuai dengan susunan acara Forum Perangkat Daerah.

Forum termaksud dipimpin oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon, serta dihadiri oleh 50 orang peserta, sebagaimana daftar hadir tersebut pada Lampiran I, yang terdiri atas unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Delegasi Kecamatan : 10 orang
- b. Unsur Perangkat Daerah : 40 orang

Setelah memperhatikan dan mengkaji bahan Forum Perangkat Daerah serta paparan dari Narasumber, dengan Notulensi (catatan) sebagaimana tersebut pada Lampiran, khususnya tentang :

- a. Daftar prioritas kegiatan pembangunan Kabupaten Cirebon;
- b. Rancangan awal RKPD dan alokasi anggaran indikatif Perangkat Daerah dari APBD Kabupaten Cirebon;
- c. Kriteria seleksi prioritas program dan kegiatan pembangunan;
- d. Evaluasi kinerja pelaksanaan Renja Perangkat Daerah;
- e. Prioritas program dan kegiatan pembangunan berdasarkan rancangan awal Renja Perangkat Daerah;
- f. Informasi kebutuhan anggaran untuk melaksanakan prioritas program dan kegiatan Perangkat Daerah serta sumber pendanaannya;
- g. Informasi prioritas program dan kegiatan kementerian/lembaga terkait;
- h. Informasi dari unsur masyarakat/dunia usaha/lembaga non pemerintah yang mendukung program dan kegiatan terkait;

**MENYEPAKATI**

**KESATU** : Menyepakati program dan kegiatan prioritas, dan indikator kinerja yang disertai target dan kebutuhan pendanaan, yang telah diselaraskan dengan usulan kegiatan prioritas dari forum Perangkat Daerah Kabupaten/Kota;

**KEDUA** : Menyepakati rancangan Renja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Cirebon Tahun 2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran berita acara ini;

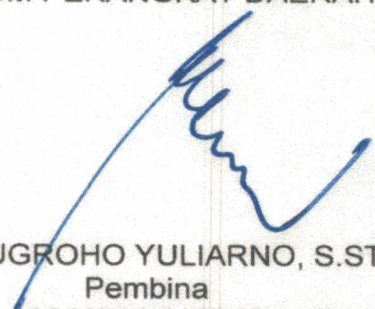
- KETIGA : Menyepakati daftar usulan program dan kegiatan lintas Perangkat Daerah dan lintas wilayah sebagaimana tercantum dalam Lampiran berita acara ini;
- KEEMPAT : Menyepakati berita acara ini beserta lampirannya, merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari berita acara hasil kesepakatan forum Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon ini; dan
- KELIMA : Berita acara ini beserta lampirannya dijadikan sebagai bahan penyempurnaan rancangan RKPD Pemerintah Kabupaten Cirebon Tahun 2024.

Demikian berita acara ini kami buat sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, untuk diketahui dan dipergunakan oleh semua pihak yang terkait.

Mengetahui,  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KABUPATEN CIREBON  
Selaku,  
Penanggungjawab Forum Perangkat Daerah

  
H. HENDRA NIRMALA, S Sos., M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19681022 198803 1 001

KETUA TIM PENYELENGGARA  
FORUM PERANGKAT DAERAH

  
ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP  
Pembina  
NIP. 19850708 200312 1 001

LAMPIRAN I : BERITA ACARA KESEPAKATAN HASIL FORUM PERANGKAT DAERAH  
 NOMOR : 800/ 1977 -BKPSDM  
 TANGGAL : 20 FEBRUARI 2023

DAFTAR HADIR PESERTA FORUM PERANGKAT DAERAH

Kabupaten/Kota : Kabupaten Cirebon  
 Tanggal : 15 Februari 2023  
 Tempat : Aula Graha Cakrabuana BKPSDM Kabupaten Cirebon

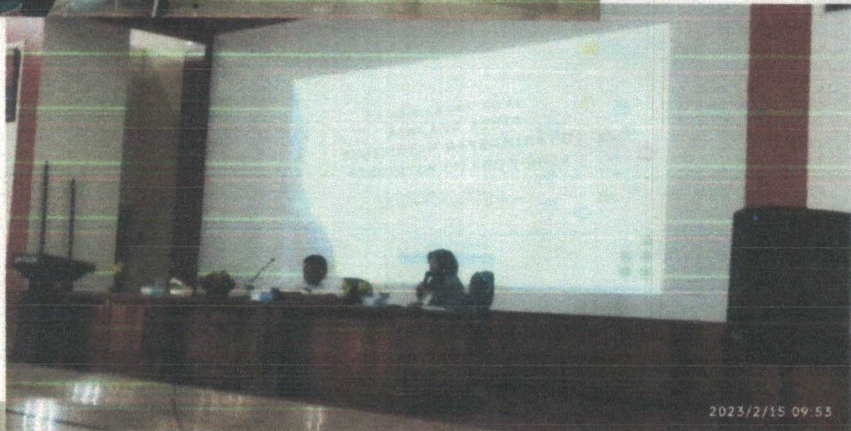
No	Nama	Lembaga/Instansi	Alamat & No. Tlp.	Tanda Tangan
	Kade Nyrole	BKPSDM		
	Fitri Nurli S	Bappelitbangda		
	Juma Rasidi	Kepelmat Kec. Panguragan		
	Hasan Pisci	DISTHUB	081 313 333 782	
	Flaut Riyadi	RSUB Majalengka	081 317 599 900	
	Gelly	Baperda	085324324252	
	Retro Setiati	Kec. Kedawung	085224161135	
	Susanto	SATROL PP	08532156 2346	
	Raina	BKAD		
	Dedi Slamet Riyadi	Dinkes	085156086702	
	MUSFIQ	DISTAK	085951651240	
	AKHMAD.M	Disbudpar	08112933755	
	DEWI CITRA	DPKPP		
	Wiwini Winarti	Setwan	081304918255	
	MACHMUD IRWAN	DISPORA.	085317171446	
	CANIDA	INDA 5	- 11 -	
	MEGA. A.	BPBD	085295322222	
	Januar	"	083148109702	
	Abip	DKPP	081221 58798	
	Wawan	BKPSDM	08595468257	
	Any Alpiany	DPMO	085221617900	
	RASOL	pusat	08260202020	



**PENANDATANGANAN  
BERITA ACARA FORUM PERANGKAT DAERAH  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN CIREBON  
TAHUN 2023**



**FORUM PERANGKAT DAERAH  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN CIREBON TAHUN 2023  
Aula BKPSDM, 15 Februari 2023**





**BERITA ACARA  
DESK CASCADING KINERJA RANCANGAN RENSTRA PD  
TAHUN 2025-2026**

Nomor : .....

Pada hari ini Jum'at tanggal Dua Puluh Empat bulan November tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga bertempat di Ruang Rapat Litbang pada Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Kabupaten Cirebon telah dilakukan pembahasan dan desk Cascading kinerja Rancangan awal Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 agar sinergis dengan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026.

Sasaran Strategis dalam RPD 2025-2026 yang diintervensi :  
**Mewujudkan Sistem Tata Kelola Pemerintahan yang Adaptif, Inovatif, dan Kolaboratif.**

Indikator Sasaran Strategis dalam RPD yang diintervensi :

**Indeks Reformasi Birokrasi (IRB)**

Tujuan PD :

**Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas**

Indikator Tujuan PD :

**Indeks Profesionalitas ASN**

Sasaran Strategis PD :

- 1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Kepegawaian;**
- 2. Meningkatnya Implementasi Sistem Merit.**

Indikator Sasaran Strategis PD :

- 1. Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian;**
- 2. Indeks Sistem Merit.**

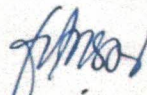
Rumus perhitungan Indikator sasaran PD

1. Hasil Perhitungan atas Survey Kepuasan Layanan Kepegawaian;
2. Jumlah Skor Penilaian atas 8 Aspek Indikator Sistem Merit dalam Aplikasi SIPINTER KASN.

Hasil kesepakatan desk cascading kinerja ini akan dituangkan dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 dan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026. Hasil kesepakatan sebagaimana terlampir yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Berita Acara ini.

Demikian Berita Acara ini dibuat sebagai bahan tindak lanjut penyusunan dokumen perencanaan dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

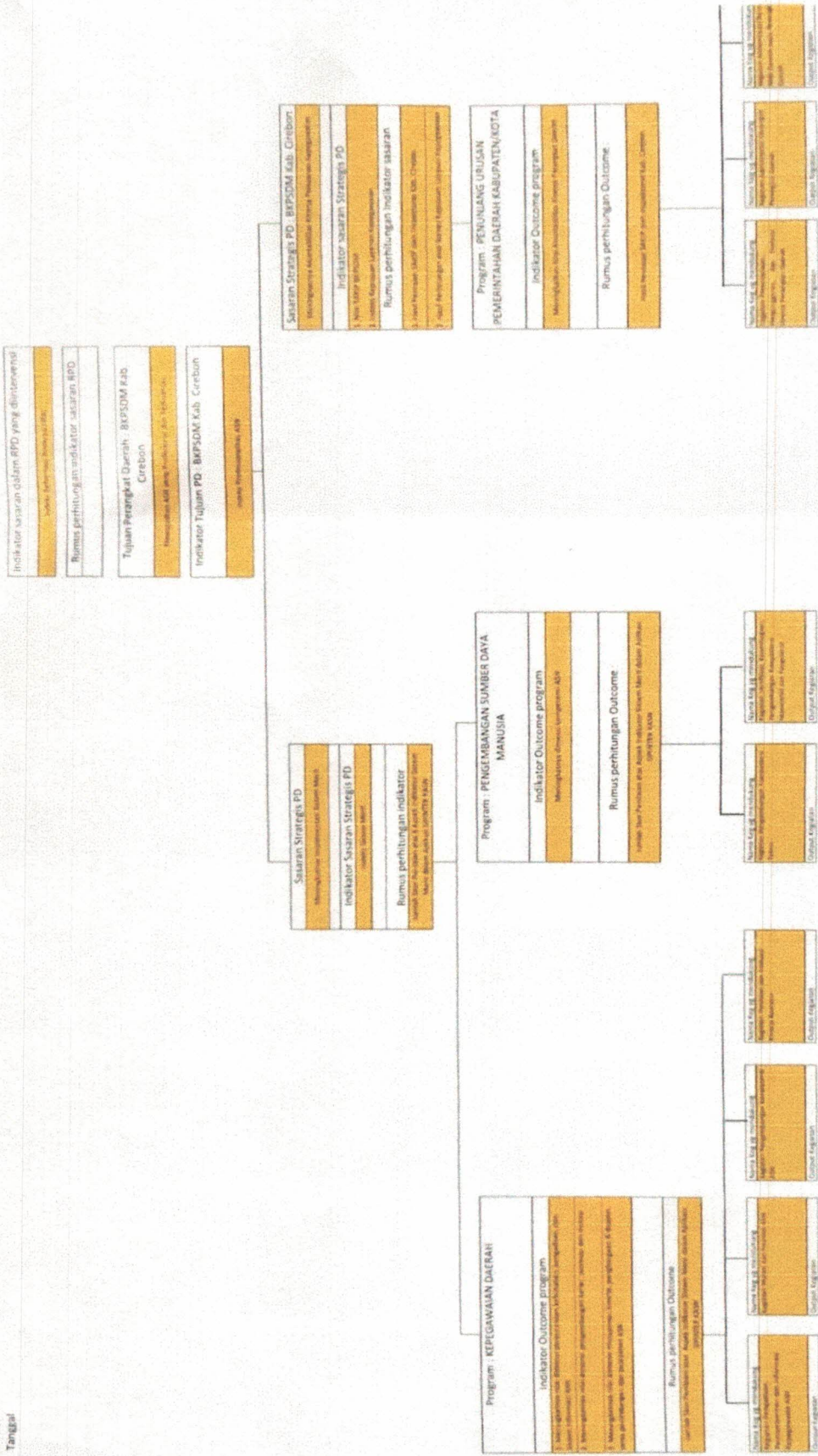
VERIFIKATOR/KETUA DESK  
A.n Kepala BAPPELITBANGDA  
Kabid ...Riset...dan...Inovasi

  
(Fitri Nurli Sari)

Kepala Perangkat Daerah/  
Ketua Tim Penyusun

  
(Ade Nugroho Sutarno)

Lampiran Berjaya Acara Desk Cascading Kinerja Ranwal Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025, 2026  
 Nomor  
 Tanggal





**MATRIKS TINDAK LANJUT CATATAN HASIL REVU ATAS RANCANGAN RENSTRA 2025-2026**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN CIREBON**

**Catatan Hasil Reviu Inspektorat Point 4 tentang :**

**Kesesuaian antara target kinerja Rancangan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2025-2026 dengan pengendalian dan evaluasi hasil capaian kinerja Renstra Perangkat Daerah periode 2019-2024**

No	Uraian	Ukuran Satuan	Target Tahun 2024	Target Tahun Renstra-PD		Keterangan CHR	Jawaban atas CHR
				Tahun ke-1 (2025)	Tahun ke-2 (2026)		
1	<b>Indikator Kinerja Sasaran :</b> Indeks kepuasan layanan kepegawaian	Persen	95,00	87,00	88,00	Target Menurun	BKPSDM Kabupaten Cirebon akan memperbaiki target kinerja sasaran pada Renstra 2025-2026 menyesuaikan dengan capaian kinerja sasaran pada tahun 2023 yang telah tercapai sebesar 92,075 persen bukan berdasarkan target tahun 2024.
2	<b>Sub Kegiatan</b> Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	3	2	2	Target Menurun	Karena pada tahun 2024 BKPSDM menyusun 3 Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang terdiri dari penyusunan Renstra 2025-2026, Renja Murni 2025 dan Renja Perubahan 2025, sedangkan pada tahun 2025-2026 BKPSDM hanya menyusun 2 Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang terdiri dari penyusunan Renja Murni 2025 dan Renja Perubahan 2025.

No	Uraian	Ukuran Satuan	Target Tahun 2024	Target Tahun Renstra-PD		Keterangan CHR	Jawaban atas CHR
				Tahun ke-1 (2025)	Tahun ke-2 (2026)		
3	<b>Sub Kegiatan</b> Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Dokumen	12	1	1	Target Menurun	Karena pada periode Renstra sebelumnya target kinerja di laporkan per bulan, sedangkan pada tahun 2025 target kinerja dilaporkan pada akhir tahun dalam bentuk Dokumen Laporan Tahunan.
4	<b>Sub Kegiatan</b> Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Orang	250	100	100	Target Menurun	Hal tersebut disebabkan karena menyesuaikan dengan kemampuan anggaran yang ada.
5	<b>Sub Kegiatan</b> Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Orang	120	100	100	Target Menurun	Hal tersebut disebabkan karena menyesuaikan dengan kemampuan anggaran yang ada.

Sumber, 13 Februari 2024

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



**H.HENDRA NIRMALA, S.Sos., M.Si**

Pembina Utama Muda

NIP.19681022 198803 1 001