

2025

# INDIKATOR KINERJA UTAMA



**BKPSDM**

Jalan Sunan Muria Nomor 100 Sumber  
Kabupaten Cirebon

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga Dokumen Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025 dapat tersusun. Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) ini merupakan pedoman dan pengendali pembangunan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sebagai arah dalam pencapaian visi dan misi bupati Cirebon yang dipakai sebagai acuan dalam pelaksanaan program-program yang akan dijalankan oleh seluruh pegawai baik pejabat struktural maupun pejabat fungsional.

Indikator Kinerja Utama ini ditetapkan berdasarkan pada Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 yang memuat visi dan misi serta tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan serta program dan kegiatan yang disesuaikan dengan fungsi dan tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

Penyusunan Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan masukan demi perbaikan/penyempurnaan kami harapkan dari semua pihak. Kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Dokumen Indikator Kinerja utama ini, sehingga Dokumen Indikator Kinerja Utama ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Sumber, Januari 2025

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>  | <b>i</b>                            |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>  | <b>ii</b>                           |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>   | <b>1</b>                            |
| 1.1 Latar Belakang .....   | 1                                   |
| 1.2 Maksud Dan Tujuan Penyusunan Indikator Kinerja Utama .....                             | 2                                   |
| 1.3 Landasan Hukum .....   | 2                                   |
| 1.4 Sistematika Penyusunan Indikator Kinerja Utama .....                                   | 3                                   |
| <b>BAB II GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN<br/>PENGEMBANGANSUMBER DAYA MANUSIA.....</b> | <b>4</b>                            |
| 2.1 Visi Dan Misi .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2.2 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM.....   | 4                                   |
| 2.3 Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi.....   | 4                                   |
| 2.4 Strategi Dan Kebijakan.....  | 12                                  |
| <b>BAB III INDIKATOR KINERJA UTAMA .....</b>   | <b>13</b>                           |
| <b>BAB IV PENUTUP .....</b>  | <b>20</b>                           |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja Aparatur, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan publik secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Namun demikian komitmen dan dukungan pimpinan puncak dan *stakeholder* lainnya tetap menjadi kunci utama. Bertemunya persepsi yang sama antara dua komponen tersebut dalam menentukan sasaran dan tujuan, merupakan modal utama untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Menentukan tingkat prestasi melalui indikator kinerjanya akan menyentuh langsung faktor-faktor yang menunjukkan indikasi-indikasi obyektif terhadap pelaksanaan fungsi/tugas seorang Aparatur, serta sejauh mana fungsi dan tugas yang dilakukan memenuhi standar yang ditentukan.

Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS membawa konsekuensi adanya reformasi di bidang manajemen kepegawaian. Tujuannya, untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Sejalan dengan amanat undang-undang dan peraturan pemerintah tersebut ditetapkan Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon yaitu Meningkatkan kapasitas pemerintah dan kualitas pelayanan publik dalam pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi dan terintegrasi.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, setiap Instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran

keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran organisasi.

## 1.2 Maksud Dan Tujuan Penyusunan Indikator Kinerja Utama

Maksud dan tujuan penetapan indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon adalah :

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik.
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

## 1.3 Landasan Hukum

Landasan hukum yang melatar belakangi dan pedoman serta acuan dalam penyusunan indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) 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;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
3. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2045.
4. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 9 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;

5. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### **1.4 Sistematika Penyusunan Indikator Kinerja Utama**

Adapun sistematika penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon ini adalah sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**, berisi latar belakang perlunya penetapan indikator kinerja utama, maksud dan tujuan penentuan indikator kinerja utama serta landasan hukum.

**BAB II GAMBARAN UMUM**, berisi gambaran umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Cirebon meliputi tugas pokok dan fungsi serta strategi Arah kebijakan.

**BAB III INDIKATOR KINERJA UTAMA**, berisi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Cirebon.

**BAB IV PENUTUP**

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM**

### **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**

### **SUMBER DAYA MANUSIA**

#### **2.1 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM**

Tujuan adalah adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahunan. Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 adalah **MEWUJUDKAN ASN YANG PROFESIONAL DAN BERKUALITAS DAN MENINGKATKAN AKUNTABILITAS TATA KELOLA PEMERINTAHAN**. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dirumuskan sasaran yaitu rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program Perangkat Daerah.

Sasaran rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019-2024 yaitu:

1. Meningkatnya Implementasi Sistem Merit
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Cirebon serta berdasarkan kebijakan yang telah dirumuskan, maka program-program strategis urusan penunjang pemerintahan umum bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2025-2026 yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

#### **2.3 Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan

Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan umum bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun tugas dan fungsi struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas adalah sebagai berikut :

#### **Kepala Badan.**

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kkwenangan Daerah serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Kepala Badan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- b. pengelolaan data dan informasi ASN;
- c. pengelolaan administrasi kepegawaian;
- d. peningkatan kapastitas ASN;
- e. pengembangan karir ASN;
- f. pembinaan ASN;
- g. pendidikan dan pelatihan ASN;
- h. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;

- i. pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

### **Sekretariat**

Sekretariat Badan mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi.

Sekretariat Badan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi :

- a. koordinasi kegiatan;
- b. koordinasi dan penyusunan rencana program dan anggaran;
- c. pengumpulan dan pengolahan data serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan;
- d. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hukum, organisasi, hubungan masyarakat, serta kearsipan dan dokumentasi;
- e. penyelenggaraan pengelolaan barang milik negara dan pelayanan pengadaan barang/jasa; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sekretariat membawahi :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
2. Sub Bagian Keuangan dan Aset;
3. Tim Kerja Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

### ***Sub Bagian Bagian Umum dan Kepegawaian.***

Subbagian Umum dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyisipan dan pelaksanaan urusan tata usaha;
- b. Penyiapan dan pelaksanaan urusan kepegawaian;
- c. Penyiapan dan pelaksanaan urusan rumah tangga;
- d. Penyiapan dan pelaksanaan urusan tata persuratan dan kearsipan;
- e. Penyiapan dan pelaksanaan urusan kehumasan;

- f. Pengelolaan dan inventarisasi barang milik negara yang ada;
- g. Penyiapan bahan penyusunan laporan kinerja;
- h. Penyiapan bahan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LKHPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN); dan
- i. Pengkoordinasian penyiapan bahan Reformasi Birokrasi dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP).

### ***Sub Bagian Keuangan dan Aset***

Subbagian Keuangan dan Aset dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan urusan tata laksana keuangan;
- b. Pelaksanaan urusan perbendaharaan dan gaji;
- c. Pelaksanaan urusan verifikasi dan akuntansi; dan
- d. Pelaksanaan urusan pelaporan keuangan.

### **Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas merumuskan, mengoordinasikan, memantau, mengevaluasi dan mengendalikan pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi pegawai.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan bahan perencanaan pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- c. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN;
- d. pengoordinasian dan fasilitasi pengadaan ASN;
- e. pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian ASN;
- f. fasilitasi lembaga profesi ASN;
- g. pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
- h. pengelolaan data kepegawaian baik ASN maupun non ASN;
- i. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi; dan

- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

### **Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan**

Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan mempunyai tugas merumuskan, mengoordinasikan, memantau, mengevaluasi dan mengendalikan pelaksanaan pengembangan karir dan kepangkatan.

Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan bahan perencanaan pada Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan karir dan kepangkatan;
- c. penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
- d. pengoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
- e. pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- f. pengelolaan kenaikan pangkat ASN;
- g. peningkatan kapasitas kinerja ASN;
- h. pengelolaan assessment center,
- i. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan; dan
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

### **Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas merumuskan, mengoordinasikan, memantau, mengevaluasi dan mengendalikan pelaksanaan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan pegawai.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan bahan perencanaan pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;

- c. pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja aparatur;
- d. pengevaluasian kinerja aparatur;
- e. pengelolaan pemberian tunjangan kinerja ASN;
- f. pengelolaan pemberian penghargaan ASN;
- g. pengelolaan tanda jasa ASN;
- h. pembinaan disiplin ASN;
- i. pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN;
- j. pengendalian pelayanan proses izin perceraian pegawai;
- k. pengendalian pelayanan pemberian cuti ASN;
- l. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan; dan
- m. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

#### **Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas merumuskan, mengoordinasikan, memantau, mengendalikan pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur.

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan bahan perencanaan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi aparatur;
- c. perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
- d. penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- e. pengoordinasian dan kerja sama pelaksanaan seleksi jabatan;
- f. perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
- g. fasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
- h. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

### **Kelompok Jabatan Fungsional**

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kelompok Jabatan fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jejang Jabatan Fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.

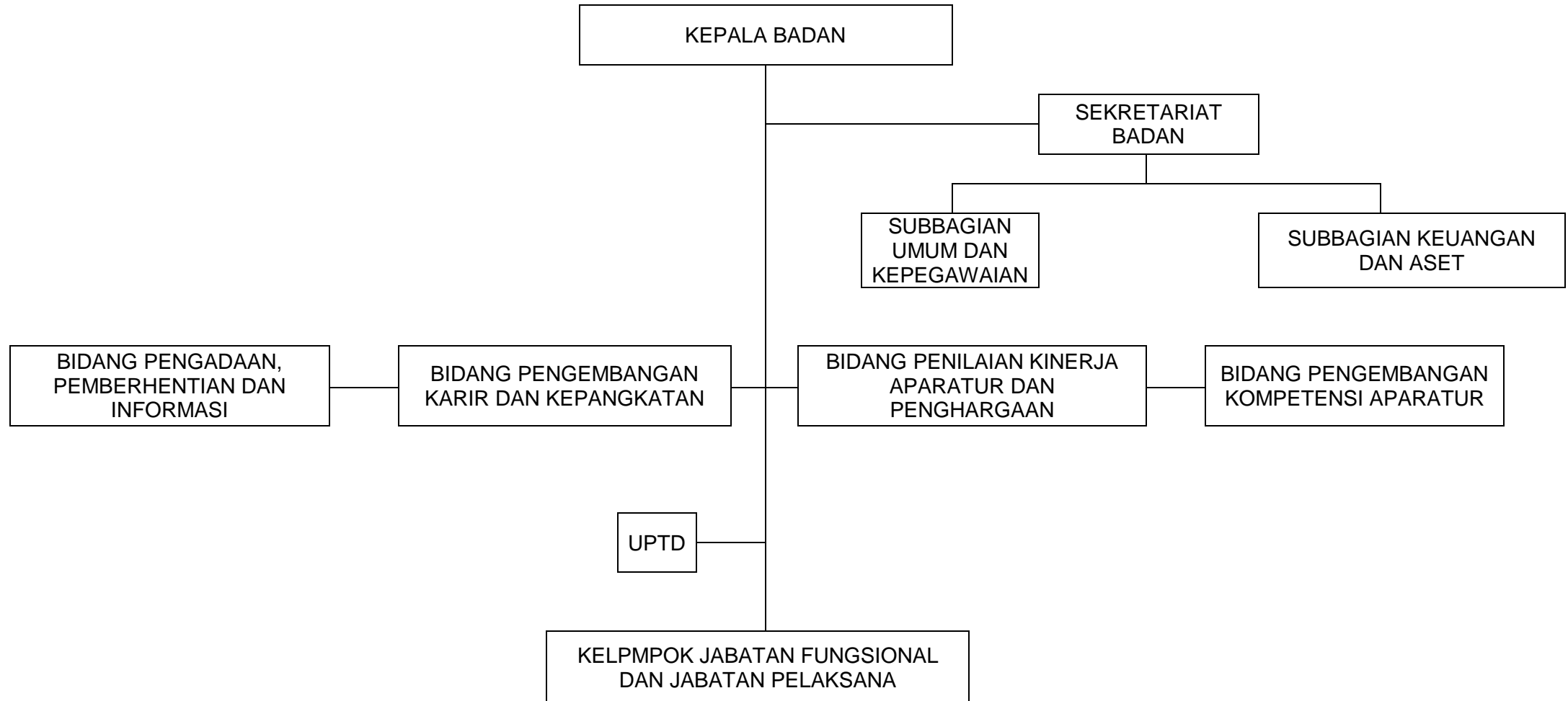
### **Stuktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon**

Berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 46 Tahun 2022 Tentang Tugas, Fungsi Dan tata kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Dayamanusia Kabupaten Cirebon terdiri dari :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, membawahi
  - 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian;
  - 2) Subbagian Keuangan dan Aset;
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, membawahi :
- d. Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan, membawahi:
- e. Bidang Penilaian Kineija Aparatur dan Penghargaan membawahi :
- f. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, membawahi:
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

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

( Berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023)



## 2.4 Strategi Dan Kebijakan

Untuk melaksanakan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran diperlukan strategi dan kebijakan perangkat daerah. Adapun strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Pembangunan UPTD MT dan Penkom (Manajemen Talenta dan Penilaian Kompetensi)
2. Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta
3. Penyempurnaan Sistem Merit menuju Kategori "IV"
4. Mengembangkan Kompetensi Manajerial, Teknis, Sosiokultur
5. Pembangunan Big Data Kepegawaian
6. Optimalisasi Manajemen Pelayanan Kepegawaian

Berdasarkan strategi yang digunakan Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran perangkat daerah, maka dirumuskan kebijakan, yang meliputi :

1. Penyusunan dasar hukum UPTD Manajemen Talenta dan Penilaian Kompetensi
2. Pelaksanaan pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai secara bertahap
3. Pemetaan Kompetensi pegawai untuk "The right man on the right place"
4. Peningkatan Penyelenggaraan Diklat, Non Diklat dan Individual
5. Penyusunan Kebijakan Simpeg berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai
6. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Kepegawaian sesuai Standar ISO 9001:2015

### BAB III

## INDIKATOR KINERJA UTAMA

Akuntabilitas Kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/ pemberi amanah. BKPSDM Kabupaten Cirebon sebagai lembaga pemerintah berkewajiban berakuntabilitas melalui penyajian laporan akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang termaktub dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pelaporan akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon tahun 2024 memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja baik keberhasilan kinerja yang telah dicapai maupun kegagalan pada tahun 2024.

#### A. Ringkasan Kinerja Tahun 2024

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT). Pengukuran kinerja mencakup penilaian indikator kinerja sasaran yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK). Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasinya. Persentase capaian, dihitung dengan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang semakin baik.

Hasil pengukuran kinerja BKPSDM atas 3 (tiga) sasaran strategis yang dijabarkan dalam 4 indikator kinerja, menunjukkan bahwa 4 indikator kinerja telah mencapai target. Ringkasan capaian kinerja masing-masing indikator kinerja pada setiap sasaran program sebagaimana tercantum pada tabel 3.1.

Tabel 3.1

| NO | SASARAN<br>PROGRAM/KEGIATAN/<br>IKU                      | TARGET | REALISASI    | KETERANGAN |
|----|--|--------|--------------|------------|
| 1  | Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian |        |              |            |
|    | Indeks kepuasan layanan kepegawaian                      | 95     | <b>95.09</b> | Tercapai   |
| 2  | Meningkatnya Aparatur yang Profesional                   |        |              |            |

|   |   |       |              |          |
|---|---|-------|--------------|----------|
|   | Indeks Profesionalitas ASN  | 75    | <b>81.10</b> | Tercapai |
| 3 | Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel     |       |              |          |
|   | Prosentase Jumlah data pegawai yang mutakhir dan akurat serta mudah diakses | 100 % | <b>100%</b>  | Tercapai |

## B. Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

Guna mendukung visi dan misi Bupati terpilih, maka sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon sesuai dengan misi ke-4 yaitu :

- Sasaran 1 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian
- Sasaran 2 : Meningkatnya Aparatur yang Profesional
- Sasaran 3 : Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2019-2024 dapat dilihat pada Tabel berikut :

| No | Tujuan  | Sasaran   | Indikator Sasaran   | Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke - |       |       |       |        |
|----|---|---|---|--|-------|-------|-------|--------|
|    |   |   |   | 2020                                   | 2022  | 2022  | 2023  | 2024   |
|    | Meningkatkan Kapasitas Pemerintah Dan Kualitas Pelayanan Publik Dalam Pengelolaan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi Dan Terintegrasi | Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian                | Nilai SAKIP BKPSDM  | 58.00                                  | 60.00 | -     | -     | -      |
|    |   |   | Indeks kepuasan layanan kepegawaian   | 86.00                                  | 88.00 | 90.00 | 92.00 | 95.00  |
|    |   | Meningkatnya Aparatur yang Profesional                                  | Indeks Profesionalitas ASN  | 65.00                                  | 71.00 | 72.00 | 74.00 | 75.00  |
|    |   | Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel | Prosentase Jumlah data pegawai yang mutakhir dan akurat serta mudah diakses | 98.80                                  | 99.10 | 99.40 | 99.70 | 100.00 |

| <b>Indikator Kinerja 1</b>                   |  |
|--|--|
| <b>Sasaran :</b>                             | <i>Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Kepegawaian.</i>   |
| <b>Deskripsi Rencana Kinerja:</b>            | <p><b>Akuntabilitas kinerja</b> adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).</p> <p><b>Pelayanan Kepegawaian</b> (pelayanan publik) adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan, maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik). <i>Layanan yang dilaksanakan oleh BKPSDM kabupaten Cirebon diantaranya adalah layanan izin cuti, layanan rekomendasi TPP, layanan izin belajar dan tugas belajar, layanan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat, layanan pensiun, layanan pengusulan Karpeg/Karis/Karsu, serta layanan izin cerai.</i></p> |
| <b>Indikator Kinerja Individu:</b>           | <i>Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian</i>   |
| <b>Deskripsi Indikator Kinerja Individu:</b> | <p><b>Definisi</b></p> <p><b>Kepuasan masyarakat</b> adalah hasil pendapat dan penilaian masyarakat terhadap kinerja pelayanan yang diberikan kepada aparatur penyelenggara pelayanan publik. <b>Indeks Kepuasan Masyarakat</b> adalah hasil pengukuran dari kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat berupa angka. Angka ditetapkan dengan skala 1</p>   |

|                                  |  |  |  |
|----------------------------------|--|--|--|
|                                  | (satu) sampai dengan 4 (empat). (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik) |  |  |
|                                  | <b>Formula:</b> Survey kepuasan terhadap layanan kepegawaian   |  |  |
|                                  | <b>Tujuan:</b> mengetahui indeks kepuasan layanan kepegawaian  |  |  |
| <b>Satuan Pengukuran:</b>        | <i>nilai</i>   |  |  |
| <b>Jenis Indikator Kinerja:</b>  | ( ) Outcome  | ( x ) Output dengan tingkat kendali sedang |  |
| <b>Unit/Penanggung jawab IK:</b> | Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon   |  |  |
| <b>Unit/Pihak Penyedia Data:</b> | Sekretariat  |  |  |
| <b>Sumber Data:</b>              | Dokumen Laporan Survey kepuasan layanan kepegawaian  |  |  |
| <b>Periode Pelaporan:</b>        | ( ) Bulanan  | ( ) Triwulanan                             | ( ) Semesteran<br>( X ) <b>Tahunan</b> |

## Indikator Kinerja 2

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Sasaran :</b>                  | <i>Meningkatnya Aparatur yang Profesional.</i>   |
| <b>Deskripsi Rencana Kinerja:</b> | <b>Aparatur Sipil Negara</b> yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. <b>Profesionalitas</b> adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan. (Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara)   |   |
| <b>Indikator Kinerja Individu:</b>           | <i>Indeks Profesionalitas ASN</i>  |   |
| <b>Deskripsi Indikator Kinerja Individu:</b> | <b>Definisi</b>  |   |
|  | Pengukuran <b>Indeks Profesionalitas</b> adalah suatu instrumen 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. (Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara) |   |
|  | <b>Formula:</b> Nilai indeks profesionalitas ASN   |   |
|  | <b>Tujuan:</b> Meningkatkan nilai indeks profesionalitas ASN   |   |
| <b>Satuan Pengukuran:</b>                    | <i>Persen</i>  |   |
| <b>Jenis Indikator Kinerja:</b>              | (x ) Outcome   | () Output dengan tingkat kendali rendah |
| <b>Unit/Penanggung jawab IK:</b>             | Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon   |   |
| <b>Unit/Pihak Penyedia Data:</b>             | Bidang PPI, Bidang PKK, Bidang, PKA dan Bidang PKAP  |   |
| <b>Sumber Data:</b>                          | Simpeg Kabupaten Cirebon<br>( <a href="http://simpeg.cirebonkab.go.id/">http://simpeg.cirebonkab.go.id/</a> )  |   |

|                           |                          |                          |                          |                                     |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <b>Periode Pelaporan:</b> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|                           | Bulanan                  | Triwulanan               | Semesteran               | <b>Tahunan</b>                      |

| <b>Indikator Kinerja 3</b>                   |  |
|--|--|
| <b>Sasaran :</b>                             | <i>Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel.</i>  |
| <b>Deskripsi Rencana Kinerja:</b>            | <i><b>Sistem Informasi ASN</b> adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi. (Permenpan RB Nomor 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara). <b>Transparansi</b> dan <b>akuntabilitas</b> memiliki keterkaitan satu sama lain. <b>Transparansi</b> menunjuk pada kebebasan memperoleh informasi. <b>Akuntabilitas</b> menyangkut pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. <b>Akurat</b> adalah setiap informasi yang benar berdasarkan bukti bukti fakta yang memadai, serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.</i> |
| <b>Indikator Kinerja Individu:</b>           | <i>Prosentase Jumlah data pegawai yang mutakhir dan akurat serta mudah diakses.</i>  |
| <b>Deskripsi Indikator Kinerja Individu:</b> | <p><b>Definisi</b></p> <p><b>Akurat</b> adalah setiap informasi yang benar berdasarkan bukti bukti fakta yang memadai, serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Sedangkan <b>mutakhir</b> adalah terakhir yang artinya masa terbaru yang paling akhir.</p> <p><b>Formula:</b> Jumlah data pegawai yang dimutakhirkan dibagi jumlah data pegawai seluruhnya× 100%</p> <p><b>Tujuan:</b> peningkatan pemutakhiran data pegawai yang akurat dan mudah diakses</p>  |

|                                  |   |  |                                     |  |
|----------------------------------|---|--|-------------------------------------|--|
| <b>Satuan Pengukuran:</b>        | <i>Persen</i>   |  |                                     |  |
| <b>Jenis Indikator Kinerja:</b>  | <input type="checkbox"/> Outcome  | <input checked="" type="checkbox"/> Output dengan tingkat kendali sedang |                                     |  |
| <b>Unit/Penanggung jawab IK:</b> | Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon  |  |                                     |  |
| <b>Unit/Pihak Penyedia Data:</b> | Bidang PPI  |  |                                     |  |
| <b>Sumber Data:</b>              | Dokumen Laporan Nominatif Pegawai pada Sistem Informasi Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Cirebon<br>( <a href="http://simpeg.cirebonkab.go.id/">http://simpeg.cirebonkab.go.id/</a> ) |  |                                     |  |
| <b>Periode Pelaporan:</b>        | <input type="checkbox"/> Bulanan  | <input type="checkbox"/> Triwulanan                                      | <input type="checkbox"/> Semesteran | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Tahunan</b> |

## BAB IV PENUTUP

Penetapan indikator kinerja utama merupakan salah satu upaya dalam proses pelaksanaan suatu kegiatan yang digunakan oleh para pelaksana maupun pimpinan dalam rangka mengelola usaha-usaha organisasi agar mencapai hasil dan berkinerja tinggi. Dengan memperhatikan penetapan indikator kinerja yaitu spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan sesuatu yang dapat diukur serta dapat dikuantifikasi dan diukur, maka diharapkan penetapan indikator ini dapat memberikan informasi mengenai keberhasilan atau kesesuaian kinerja organisasi. Dengan adanya informasi sebagai hasil dari indikator kinerja yang dibuat, organisasi dapat membuat keputusan-keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan dan meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Cirebon ini, didasarkan pada misi, tujuan, sasaran serta arah kebijakan umum. Dengan adanya penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon diharapkan dapat menjadi acuan dalam pembuatan beberapa dokumen dan pelaporan serta untuk menentukan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun tertentu.

Sumber, Januari 2025

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

**TABEL INDIKATOR KINERJA UTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**TAHUN 2025**

| No | Sasaran/Outcome/Kinerja Utama                       | Indikator Kinerja Utama   | Penanggung Jawab                | Sumber Data                    |
|----|---|---|---------------------------------|--------------------------------|
| 1  | Meningkatnya Implementasi Sistem Merit              | Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER) yang ditetapkan KASN | H. HENDRA NIRMALA, S.Sos., M.Si | Perjanjian Kinerja dan SIMONEK |
| 2  | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Hasil Penilaian dari Inspektorat Kab. Cirebon terhadap LKIP BKPSDM  | H. HENDRA NIRMALA, S.Sos., M.Si | Perjanjian Kinerja dan SIMONEK |

**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

**TABEL TARGET KINERJA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**TAHUN 2024**

| No | Sasaran/Outcome/Kinerja Utama                       | Indikator Kinerja Utama   | Satuan | Target |
|----|---|---|--------|--------|
| 1  | Meningkatnya Implementasi Sistem Merit              | Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit :<br>Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%);<br>Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%);<br>Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%);<br>Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER) yang ditetapkan KASN | Poin   | 315.00 |
| 2  | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Hasil Penilaian dari Inspektorat Kab. Cirebon terhadap LKIP BKPSDM  | Poin   | 73.00  |

**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