



RENSTRA (RENCANA STRATEGIS) TAHUN 2025-2029

BKPSDM KAB. CIREBON

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

Telp/Fax. (0231) 320816

Website :

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





PROVINSI JAWA BARAT

KEPUTUSAN BUPATI CIREBON

NOMOR : 000.7.6.1/Kep. 68 -BKPSDM/2025
LAMPIRAN : 1 (satu) lampiran

TENTANG

TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN CIREBON TAHUN 2025-2029

BUPATI CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 272 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Perangkat Daerah menyusun Rencana strategis yang berpedoman pada RPJMD yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 108 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, dalam rangka persiapan penyusunan Renstra perlu dibentuk tim penyusun Renstra Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Tim Penyusun Rencana Strategis Dinas Pertanian Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029;
- Mengingat : 1. 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);

2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 107 Tahun 2024 tentang Kabupaten Cirebon di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 293, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7044);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. 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);
7. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);

8. 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);
9. 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) juncto Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
10. 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);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. 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);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Cirebon Tahun 2024 - 2044 (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2024 Nomor 6);
14. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2023 Nomor 153).
15. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2026 (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2024 Nomor 11)

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 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 untuk:

- 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 5 (lima) tahun terakhir;
- b. menginventarisir, mempelajari dan menerapkan peraturan perundang-undangan (baik Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Dalam Negeri, Peraturan Menteri Teknis, Peraturan Daerah, Peraturan Bupati) 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 2025-2029;
- f. melaksanakan Forum Perangkat Daerah untuk membahas rancangan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029;
- g. menyusun Rancangan Akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Tahun 2025-2029;

- h. melakukan pengendalian penyusunan kebijakan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.

- KETIGA : Tim Penyusun menyampaikan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 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 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029, maka Tim Penyusun harus memperbaiki dan menindaklanjuti rekomendasi dimaksud.
- KELIMA : Biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan kepada Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Cirebon Tahun Anggaran 2025.
- KEENAM : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Sumber
pada tanggal 19 Februari 2025

Pj. BUPATI CIREBON,



WAHYU MIJAYA

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 2026-2030.

LAMPIRAN KEPUTUSAN BUPATI CIREBON

NOMOR : 000.7.6.1/Kep. 68 -BKPSDM/2025
TANGGAL : 19 Februari 2025
TENTANG : TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TAHUN 2025-2029

SUSUNAN KEANGGOTAAN
TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIREBON
TAHUN 2025-2029

- 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 Pada Tim Kerja 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 Tim Kerja Data dan Informasi pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

4. Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Tim Kerja Fasilitasi Profesi ASN pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 5. Analisis 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. Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Tim Kerja Pengembangan Karir, Promosi dan Mutasi pada Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 3. Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Tim Kerja Kepangkatan pada Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 4. Analisis 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. Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Tim Kerja Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 3. Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda selaku Tim Kerja Disiplin dan Penghargaan pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 4. Analisis 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 Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan Penjurusan dan Sertifikasi pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 3. Analis Pengembangan Kompetensi selaku Tim Kerja 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.

Pj. BUPATI CIREBON,



WAHYU MIJAYA

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 2025-2029 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 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 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 sebagai dasar pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Berdasarkan Surat Bupati Cirebon Nomor 000.7.2.2/14/BAPPELITBANGDA tanggal 18 Maret 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, Bupati Cirebon memerintahkan Kepala Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2025-2029. Berdasarkan hal tersebut maka disusunlah RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon 2025-2029.

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 2025-2029. 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 2025-2029 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 Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029.

Sumber, 11 Juli 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

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Dasar hukum penyusunan	3
1.3. Maksud dan tujuan	5
1.4. Sistematika penulisan	5
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDM KABUPATEN CIREBON	8
2.1. Gambaran Pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon	8
a. Tugas, Fungsi dan Struktur BKPSDM Kabupaten Cirebon	8
b. Sumber Daya BKPSDM Kabupaten Cirebon.....	10
c. Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon	13
d. Kelompok Sasaran Layanan	24
e. Mitra BKPSDM Kabupaten Cirebon dalam Pemberian Pelayanan ...	24
f. Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon	25
g. Kerjasama Daerah yang menjadi tanggung jawab BKPSDM Kabupaten Cirebon	26
2.2. Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon	26
a. Permasalahan pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon	26
b. Isu Strategis.....	32
BAB III. TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	37
3.1. Tujuan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029	37
3.2. Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029.....	40
3.3. Strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029	41
3.4. Arah Kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029	41

BAB IV. PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	44
4.1. Uraian Program, Kegiatan, Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif	45
4.2. Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah	80
4.3. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Cirebon	82
4.4. Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)	84
BAB V. PENUTUP	89

Daftar Tabel

Tabel 2.1	Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan	10
Tabel 2.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan	11
Tabel 2.3	Jumlah pegawai berdasarkan jabatan	12
Tabel 2.4	Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM	13
Tabel 2.5	Skala nilai peringkat kinerja	13
Tabel 2.6	Rumusan indikator dan formula perhitungan	14
Tabel 2.7	Perbandingan capaian indikator sasaran strategis 2020-2024	15
Tabel 2.8	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2020-2024.....	18
Tabel 2.9	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2020-2024.....	21
Tabel 2.10	Penentuan alternatif strategi	35
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029	40
Tabel 3.2	Arah Kebijakan BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029	43
Tabel 4.1	Teknik Merumuskan Program/ Kegiatan/ Subkegiatan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029	47
Tabel 4.2	Rencana Program/ Kegiatan/ Subkegiatan dan Pendanaan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029	65
Tabel 4.3	Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	80
Tabel 4.4	Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029	83
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Kunci (IKK) untuk Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan (Kepegawaian)	85

Daftar Gambar

Gambar 2.1	Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon	10
Gambar 2.2	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan tingkat pendidikan .	11
Gambar 2.3	Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan	12
Gambar 2.4	Perbandingan capaian indikator sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian	15
Gambar 2.5	Perbandingan capaian indikator sasaran Meningkatnya Aparatur yang Profesional	16
Gambar 2.6	Perbandingan capaian indikator sasaran Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel	16
Gambar 3.1	Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon.Tahun 2025-2029 ...	39
Gambar 4.1	Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 ...	44

BABI PENDAHULUAN

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 RPJMD 2025-2029, 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 2025-2029 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 2025-2029 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029, 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 Tahun 2025-2029 dengan institusi pusat (Renstra BKN) dalam perencanaan jangka menengah

bahwa sasaran strategis BKN Tahun 2025 – 2029 antara lain :

- a. Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi;
- b. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional dan akuntabel serta berbasis digital.

Strategi BKN tersebut untuk mengimplementasikan VISI dan MISI BKN 2025-2029, yaitu:

- a. VISI, Terwujudnya meritokrasi dan profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan Visi Presiden yaitu Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045.
- b. MISI :
 - 1) Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian dan penjamin kualitas meritokrasi;
 - 2) Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN.
- c. TUJUAN, Meningkatkan kualitas ASN dan kapasitas Manajemen ASN berbasis pendekatan *Human Capital Development*.

Sasaran Strategis Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 telah sejalan dengan MISI Institusi Pusat (BKN) yakni Meningkatnya Implementasi Sistem Merit.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Kedudukan dan dasar hukum penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 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 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan 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);

3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897) sebagai pengganti 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
6. 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);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
10. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
11. 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);
12. 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);

13. 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);
14. 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 2025-2029 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; dan
- 2) Menyediakan informasi yang valid mengenai rencana jangka menengah Tahun 2025-2029 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 2025-2029 ini disusun dengan

sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
 - a. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
 - b. Sumber Daya Perangkat Daerah
 - c. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
 - d. Kelompok Sasaran Layanan
 - e. Mitra Perangkat Daerah dalam pemberian pelayanan
 - f. Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja Perangkat Daerah
 - g. Kerjasama Daerah yang menjadi tanggung jawab Perangkat Daerah
2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah
 - a. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah; dan
 - b. Isu Strategis

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

1. Tujuan Renstra PD Provinsi/Kabupaten/Kota Tahun 2025-2029;
2. Sasaran Renstra PD Provinsi/Kabupaten/Kota Tahun 2025-2029;
3. Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029; dan
4. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029.

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

1. Uraian Program, Kegiatan, Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif;
2. Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah;
3. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra PD tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah; dan
4. Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat diantaranya kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDM KABUPATEN CIREBON

2.1. Gambaran Pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon

a. Tugas, Fungsi dan Struktur 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.

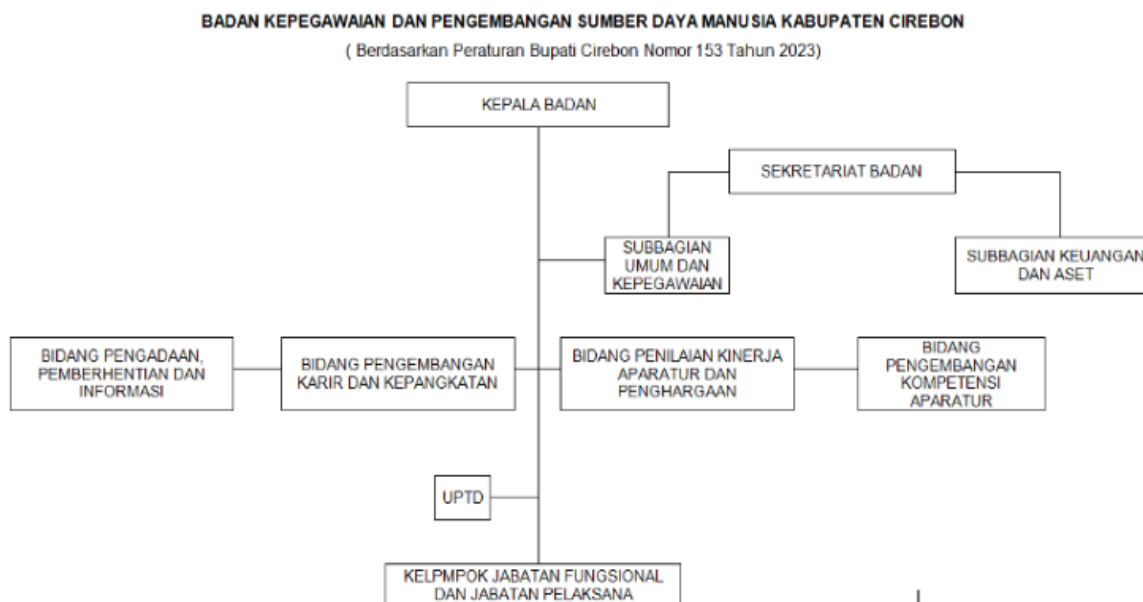
Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dibantu oleh :

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



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

b. Sumber daya BKPSDM Kabupaten Cirebon

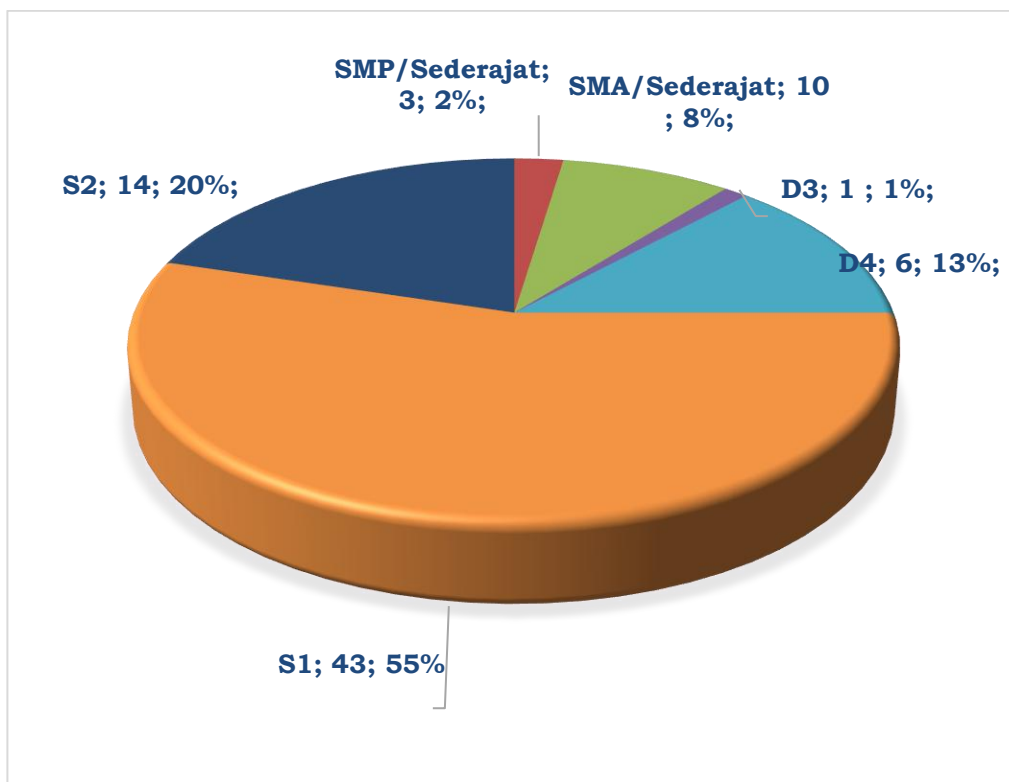
Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, sarana dan prasarana, anggaran yang proporsional dan memadai serta Standar Operasional Prosedur (SOP).

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon per 31 Desember 2024 sebanyak 85 orang terdiri dari 81 Orang ASN dan 4 Orang Tenaga Kontrak Kerja (TKK), dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.1 Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	SMP/Sederajat	3 orang	-	3 orang
2.	SMA/Sederajat	5 orang	2 orang	7 orang
3.	D3	0 orang	1 orang	1 orang
4.	D4	6 orang	5 orang	11 orang
5.	S1	22 orang	24 orang	46 orang
6.	S2	13 orang	4 orang	17 orang
Jumlah				85 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024

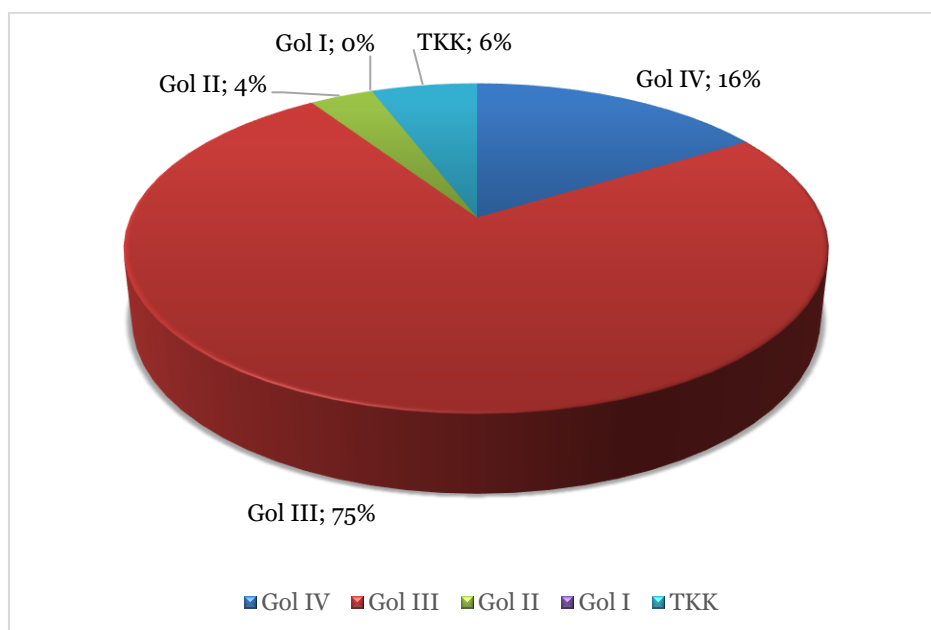


Gambar 2.2 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan tingkat Pendidikan

Tabel 2.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Golongan IV	12 orang	2 orang	14 orang
2.	Golongan III	31 orang	33 orang	64 orang
3.	Golongan II	2 orang	1 orang	3 orang
4.	Golongan I	-	-	-
5.	Tenaga Kontrak Kerja (TKK)	4 orang	-	4 orang
Jumlah				85 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024



Gambar 2.3 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan

Tabel 2.3 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	29 orang	21 orang	50 orang
7.	Jabatan Fungsional Umum	10 orang	13 orang	23 orang
8.	Tenaga Kontrak Kerja (TKK)	4 orang	-	4 orang
Jumlah				85 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024

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 2.4.

Tabel 2.4 Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM

Kode Akun	Nama Asset	Jumlah Barang	Nilai Asset (Rp)
Aset Tetap			
1.3.01.01.01	Tanah Persil	2 Unit	2.256.746.355
1.3.02.02.01	Alat Angkutan Darat Bermotor	2 Unit	301.150.000
1.3.02.05.01	Alat Kantor	241 Unit	1.389.795.623
1.3.02.05.02	Alat Rumah Tangga	821 Unit	1.697.251.906
1.3.02.05.03	Meja dan Kursi Kerja Pejabat/Ruang Rapat	23 Unit	91.233.904
1.3.02.06.01	Alat Studio	19 Unit	743.136.819
1.3.02.06.02	Alat Komunikasi	1 Unit	2.511.041
1.3.02.10.01	Komputer Unit	151 Unit	1.916.149.213
1.3.02.10.02	Peralatan Komputer	58 Unit	389.849.870
1.3.03.01	Bangunan Gedung	8 Unit	8.475.345.780
1.3.03.04	Tugu Titik Kontrol/Pasti	1 Unit	174.294.429
1.3.04.04	Jaringan	4 Unit	174.947.542
	Aset Tetap Lainnya		
1.3.05.01	Bahan Perpustakaan	58 Unit	13.732.000

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024

c. Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon

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 2024 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 2.5 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.	≤ 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.

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 2.6 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: Eperencanaan Kabupaten Cirebon)

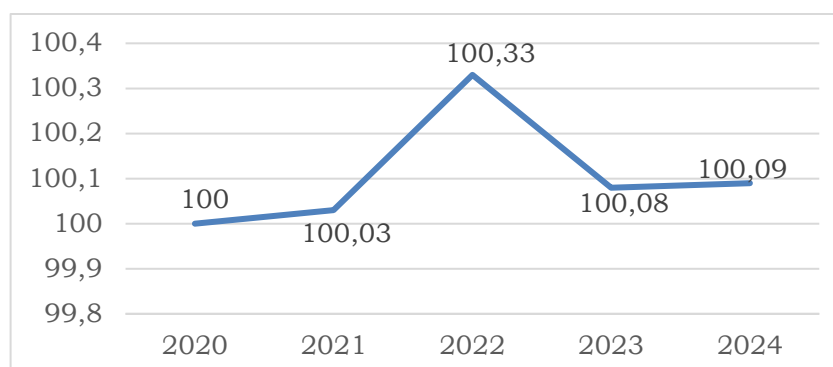
Pengukuran dan perbandingan realisasi kinerja serta tingkat capaian kinerja selama 5 (tahun) terakhir masa Renstra ditunjukkan pada Tabel 2.7 dan Gambar 2.4 tentang perbandingan capaian indikator sasaran strategis.

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

Tabel 2.7 Perbandingan Capaian Indikator Sasaran Strategis 2020-2024

No.	Tahun	Target (Nilai)	Realisasi (Nilai)	Tingkat capaian (%)
1.	2020	86	86	100,00
2.	2021	88	88,03	100,03
3.	2022	90	90,30	100,33
4.	2023	92	92,08	100,08
5.	2024	93	95,09	100,09

(Sumber : SIMONEK Kabupaten Cirebon)



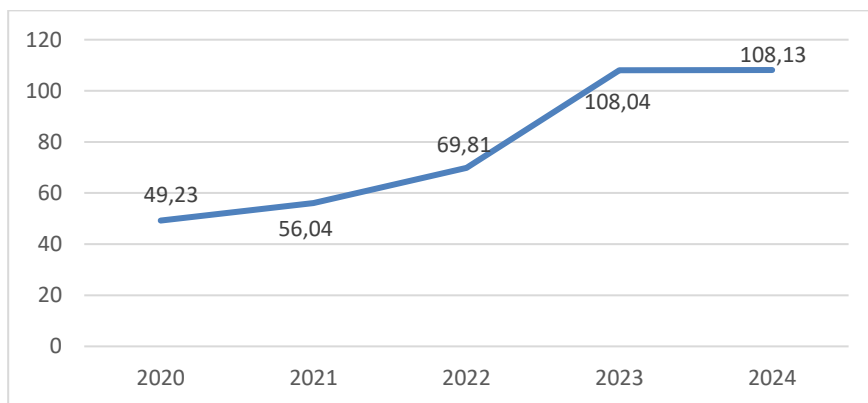
Gambar 2.4 Perbandingan capaian indikator sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian

Dari table 2.7 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). Pada tahun 2024 besaran capaian mengalami peningkatan sebesar 0,01% dari tahun 2023 dengan nilai realisasi sebesar 95,09.

Sasaran 2. Meningkatkan Aparatur yang Profesional (Indeks Profesionalitas ASN)

No.	Tahun	Target (poin)	Realisasi (poin)	Tingkat capaian (%)
1.	2020	65	32	49,23
2.	2021	71	39,79	56,04
3.	2022	72	50,26	69,81
4.	2023	74	79,95	108,04
5.	2024	75	81,10	108,13

(Sumber : SIMONEK Kabupaten Cirebon)



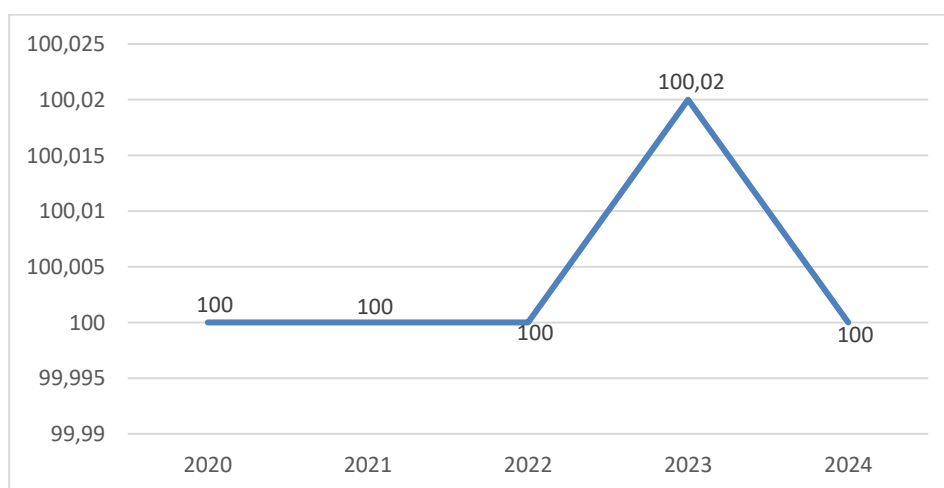
Gambar 2.5 Perbandingan capaian indikator sasaran Meningkatnya Aparatur yang Profesional

Dari tabel dan gambar diatas, besaran capaian di Tahun 2024 mengalami kenaikan sebesar 38,32% dibanding Tahun 2023 dan Tahun 2022. 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 (%)
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
6.	2024	100	100	100,00

(Sumber : SIMONEK Kabupaten Cirebon)



Gambar 2.6 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 dan pada tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 0,02%. Formula indikator sasaran adalah Jumlah data pegawai yang dimutakhirkan dibagi dengan jumlah data seluruh pegawai dikali 100%.

Pada tahun 2024, sasaran Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian terealisasi sebesar 102,20% dengan tingkat realisasi sebesar 95,09 nilai dibandingkan target sebesar 93,00 nilai. Apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 1,06%. Capaian indikator sasaran berdasarkan data Tabel 2.8 adalah sebagai berikut : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Kepegawaian tercapai 100,09%, Meningkatnya Aparatur yang Profesional tercapai sebesar 108,13% dan Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel tercapai sebesar 100,00%. Target, realisasi dan tingkat capaian kinerja per indikator sasaran dapat dilihat pada Tabel 2.8.

Tabel 2.8 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2020-2024

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK/ IKU	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian pada Tahun ke				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Periode RENSTRA 2019-2024																			
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian		Indeks kepuasan layanan kepegawaian (Poin)		86,00	88,00	90,00	92,00	95,00	86,00	88,03	90,30	92,075	95,09	100,00	100,03	100,33	100,08	100,09
2	Meningkatnya Aparatur yang Profesional		Indeks Profesionalitas ASN (Poin)		65,00	71,00	72,00	74,00	75,00	32,00	39,79	50,26	79,95	81,10	49,23	56,04	69,81	108,04	108,13
3	Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan dan Akuntabel		Prosentase Jumlah data pegawai yang mutakhir dan akurat serta mudah diakses (%)		98,80	99,10	94,40	99,70	100,00	98,80	99,10	94,40	99,72	100,00	100,00	100,00	100,00	100,02	100,00

(Sumber: SIMONEK Kabupaten Cirebon)

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 2.8, kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon selama periode 2020-2024 menunjukkan tren yang secara umum positif, dengan mayoritas indikator kinerja mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan. Namun, terdapat kesenjangan dalam beberapa aspek tertentu, terutama terkait dengan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN).

Secara keseluruhan, Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian menunjukkan pencapaian yang konsisten tinggi. Sejak tahun 2020 hingga 2024, capaian realisasi selalu berada di atas 100% dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan kepegawaian telah berhasil memenuhi bahkan melampaui harapan yang ditetapkan setiap tahunnya. Demikian pula, akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian tetap stabil, dengan capaian selalu mencapai atau melebihi 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pelayanan yang diterapkan mampu menjaga standar akuntabilitas yang tinggi dalam pengelolaan kepegawaian.

Selain itu, sistem informasi ASN yang akurat, transparan, dan akuntabel juga menunjukkan stabilitas yang baik. Persentase jumlah data pegawai yang mutakhir dan mudah diakses selalu mencapai 100% atau lebih sejak tahun 2020 hingga 2024. Keberhasilan ini menunjukkan efektivitas sistem informasi yang digunakan dalam mengelola data ASN, sehingga memudahkan proses administrasi dan akses informasi bagi pegawai maupun pihak terkait. Namun, terdapat kesenjangan yang cukup signifikan dalam Indeks Profesionalitas ASN, terutama pada tahun 2020 hingga 2022. Pada tahun 2020, target yang ditetapkan adalah 65, namun realisasi hanya mencapai 32 atau sekitar 49,23% dari target. Kondisi ini berlanjut pada tahun 2021 dan 2022, di mana pencapaian hanya mencapai 56,04% dan 69,81% dari target masing-masing tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas ASN di lingkungan Kabupaten Cirebon.

Namun, kondisi ini mengalami perubahan positif pada tahun 2023 dan 2024, di mana Indeks Profesionalitas ASN justru mengalami lonjakan signifikan. Pada tahun 2023, capaian realisasi mencapai 108,04% dari target, dan tren ini berlanjut pada tahun 2024 dengan capaian sebesar 108,13%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam dua tahun terakhir, telah dilakukan perbaikan yang cukup efektif dalam meningkatkan profesionalitas ASN, baik melalui kebijakan, pelatihan, maupun

pendekatan strategis lainnya.

Selain itu dengan mengusung tagline “Cirebon Katon“ serta penetapan MOTTO BKPSDM Kabupaten Cirebon “ S I A P ” (Santun, Inovatif, Akuntabel, Profesional) seluruh pegawai BKPSDM dengan dedikasi yang tinggi melayani ASN Kabupaten Cirebon.

Tabel 2.9 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2020-2024

Uraian	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian pada Tahun ke					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian	2.085.082.370	13.675.233.463	16.224.022.871	16.119.832.960	19.314.953.400	1.867.367.597	12.122.418.665	15.404.779.453	15.476.029.116	18.592.174.916	89,56	88,65	94,95	96,01	96,26	13.483.825.013	12.692.553.949
Meningkatnya Aparatur yang Profesional	3.991.476.682	6.335.700.275	6.732.065.300	3.637.745.300	4.564.865.400	3.501.481.101	5.574.415.557	5.842.993.192	3.503.793.204	4.459.924.196	87,72	87,98	86,79	96,32	97,70	5.052.370.591	4.576.521.450
Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat Transparan dan Akuntabel	454.116.200	512.630.400	441.758.000	114.880.300	206.942.500	320.389.350	258.073.400	413.273.039	93.467.600	185.874.900	70,55	50,34	93,55	81,36	89,82	346.065.480	254.215.658
JUMLAH	6.530.675.252	20.523.564.138	23.397.846.171	19.872.458.560	24.086.761.300	5.689.238.048	17.954.907.622	21.661.045.684	19.073.289.920	23.237.974.012	87,12	87,48	92,58	95,98	96,48	18.882.261.084	17.523.291.057

(Sumber: SIMONEK Kabupaten Cirebon)

Selama periode 2020-2024, pengelolaan pendanaan pelayanan perangkat daerah di Kabupaten Cirebon menunjukkan tren yang beragam. Beberapa sasaran kinerja berhasil mencapai efisiensi anggaran yang baik, sementara program lainnya masih menghadapi tantangan dalam penyerapan dana. Secara umum, rasio antara realisasi dan anggaran dalam beberapa tahun menunjukkan efektivitas pengelolaan keuangan, meskipun masih terdapat kesenjangan pada tahun-tahun tertentu.

Pada beberapa aspek, realisasi anggaran dapat dikatakan baik ketika dana yang direalisasikan mendekati atau mencapai anggaran yang telah direncanakan. Misalnya, dalam sasaran kinerja indikator Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Kepegawaian, rasio realisasi terhadap anggaran cukup stabil sejak tahun 2021 hingga 2024. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan anggaran dalam program ini telah disusun dengan baik, dan pelaksanaannya berjalan sesuai dengan alokasi dana yang tersedia. Selain itu, sasaran kinerja indikator Meningkatnya Aparatur yang Profesional juga mulai menunjukkan perbaikan tingkat realisasi anggaran pada tahun 2023 hingga 2024. Sasaran kinerja indikator Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan, dan Akuntabel juga menunjukkan pengelolaan anggaran yang lebih efektif pada tahun 2020, 2022, dan 2024, di mana realisasi anggaran mendekati target yang telah ditetapkan.

Namun, terdapat beberapa tahun di mana rasio realisasi anggaran masih kurang baik, terutama pada tahun-tahun awal periode 2020-2021. Misalnya, pada tahun 2020, realisasi anggaran pada sasaran kinerja indikator Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Kepegawaian hanya mencapai sekitar 89,5% dari target yang ditetapkan. Kondisi serupa terjadi pada tahun 2021, di mana realisasi anggaran lebih rendah dari perencanaan, yang mengindikasikan adanya hambatan dalam pelaksanaan program. Selain itu, pada tahun 2023, sasaran kinerja indikator Meningkatnya Sistem Informasi ASN hanya mampu menyerap sekitar 81% dari anggaran yang dialokasikan, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh keterlambatan implementasi atau kendala teknis lainnya.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan maupun kendala dalam pengelolaan pendanaan pelayanan perangkat daerah.

Salah satu faktor utama adalah prosedur dan mekanisme pengelolaan anggaran. Proses pencairan dana yang kompleks dan kurang fleksibel sering kali menjadi penyebab tidak optimalnya penyerapan anggaran. Selain itu, keterbatasan jumlah dan kualitas sumber daya manusia juga dapat berkontribusi terhadap efektivitas penggunaan dana. Jika personel yang bertanggung jawab terhadap program memiliki keterbatasan kompetensi dalam perencanaan dan pengelolaan keuangan, maka serapan anggaran menjadi kurang maksimal.

Kemajuan pelaksanaan program juga menjadi faktor yang sangat menentukan efektivitas realisasi anggaran. Beberapa program mungkin menghadapi hambatan administratif atau teknis yang menyebabkan penundaan dalam pelaksanaan, sehingga anggaran tidak dapat terserap sepenuhnya. Selain itu, perubahan prioritas pemerintah dan kebijakan pusat juga bisa berdampak pada realokasi dana atau penyesuaian anggaran yang menghambat pelaksanaan program yang sudah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan analisis tersebut, pengelolaan pendanaan pelayanan perangkat daerah Kabupaten Cirebon memiliki potensi dan tantangan utama. Dari sisi potensi, perbaikan yang terjadi pada tahun 2022 hingga 2024 dalam efektivitas anggaran menunjukkan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah semakin membaik. Peningkatan akuntabilitas dan profesionalitas ASN yang mulai stabil pada tahun-tahun terakhir menjadi indikasi bahwa strategi peningkatan kinerja sudah berjalan ke arah yang positif. Selain itu, sistem informasi ASN yang semakin transparan menunjukkan bahwa digitalisasi dalam administrasi kepegawaian telah memberikan dampak yang baik terhadap efisiensi layanan.

Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan, seperti ketimpangan serapan anggaran pada tahun-tahun awal yang menunjukkan bahwa sistem perencanaan dan eksekusi anggaran masih perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan pendanaan ke depan, diperlukan strategi yang lebih adaptif dan fleksibel dalam perencanaan keuangan. Peningkatan kapasitas ASN dalam pengelolaan keuangan juga menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa alokasi anggaran dapat dimanfaatkan secara maksimal dan tepat sasaran. Selain itu, optimalisasi penggunaan teknologi dalam sistem

informasi ASN dapat membantu meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan kepegawaian.

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 :

- 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.
- Masih belum meratanya pegawai Pemerintah Kabupaten Cirebon yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis melalui pendidikan dan pelatihan;
- Belum optimalnya penggunaan sistem informasi terintegrasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual.

d. Kelompok Sasaran Layanan

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

e. Mitra BKPSDM Kabupaten Cirebon dalam Pemberian Pelayanan

Mitra BKPSDM Kabupaten Cirebon dalam pemberian Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari :

1. Lembaga Pemerintah Pusat :

- Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen aparatur sipil negara, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit;
- Lembaga Administrasi Negara adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan

pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang yang mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara.

- Kementerian PANRB dalam rangka penyelenggaraan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara;
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri terkait pelatihan teknis, manajerial, dan leadership ASN;
- BPSDM Provinsi Jawa Barat terkait Pendidikan dan pelatihan ASN.

2. Lembaga Pemerintah Daerah :

- Inspektorat Kabupaten Cirebon terkait pengawasan dan pembinaan disiplin ASN Kabupaten Cirebon;
- Bappelitbangda Kabupaten Cirebon terkait Perencanaan Kebutuhan ASN Kabupaten Cirebon;
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Cirebon terkait integrasi data kepegawaian dengan sistem elektronik daerah.

f. Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon

BUMD adalah badan usaha milik negara yang didirikan dan dioperasikan oleh pemerintah daerah. Badan Usaha Milik Daerah mempunyai peran penting dalam mendorong pembangunan daerah dan menyediakan layanan publik yang penting di tingkat daerah. BUMD dapat beroperasi di berbagai sektor, termasuk pembangunan infrastruktur. BUMD berfungsi sebagai instrumen bagi pemerintah daerah untuk memenuhi tujuan sosial-ekonomi dan pembangunannya. Tujuan ini mendorong penciptaan lapangan kerja, meningkatkan layanan publik dan menghasilkan pendapatan bagi daerah.

Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon terkait pelayanan kepegawaian dan pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Cirebon sampai dengan saat ini masih belum ada.

g. Kerjasama Daerah yang menjadi tanggung jawab BKPSDM Kabupaten Cirebon

Kerjasama Daerah yang menjadi tanggung jawab BKPSDM Kabupaten Cirebon diantaranya terkait dengan :

1. Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kemendagri; Pusat Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan Kemendagri, dan BPSDM Prov Jawa Barat;
2. Perguruan Tinggi Negeri/Swasta di Seluruh Indonesia terkait Assesment Penilaian Kompetensi ASN Kabupaten Cirebon;
3. Balai Diklat Kehutanan Majalengka terkait Pelaksanaan Orientasi PPPK Kabupaten Cirebon;
4. PT. Taspen terkait Pengelolaan Dana Pensiun ASN;
5. BPJS Kesehatan terkait Pengelolaan Jaminan Kesehatan ASN;
6. BPJS Ketenagakerjaan terkait Pengelolaan Jaminan Keselamatan Kerja ASN.

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon

a. Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon

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 tidak seimbang 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.

Perencanaan pembangunan pada tahun 2025-2029 disusun dengan mendasarkan pada tema dan prioritas pembangunan nasional yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang

Nasional (RPJPN) 2025-2045. Sasaran dan prioritas penyusunan RPJPN 2025-2045 diselaraskan untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia Emas 2045 sebagai “Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan”, melalui 5 sasaran visi sebagai berikut :

- 1) Pendapatan Per Kapita Setara Negara Maju. Pendapatan per kapita Indonesia diperkirakan menjadi ke-5 terbesar dunia sekitar USD 30.300. Kontribusi PDB maritim mencapai 15,0 persen dan kontribusi PDB industri pengolahan 28,0 persen;
- 2) Kemiskinan menuju dan Ketimpangan Berkurang. Tingkat kemiskinan pada kisaran 0,5-0,8 persen, ketimpangan pendapatan antar penduduk menurun dengan rasio gini 0,377-0,320 dan ketimpangan antar wilayah menurun dengan peningkatan kontribusi PDRB KTI menjadi 28,5 persen;
- 3) Kepemimpinan dan Pengaruh di Dunia Internasional Meningkat. Penguatan diplomasi internasional dan kepemimpinan global, pengaruh budaya, peran aktif dalam organisasi internasional, serta berkontribusi terhadap penyelesaian isu-isu global. Global Power Index masuk ke dalam 15 besar dunia;
- 4) Daya Saing Sumber Daya Manusia Meningkat. Peningkatan kualitas SDM secara merata melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan, sikap dan etos kerja, penguasaan teknologi inovasi dan kreativitas, dan kesehatan diukur dengan HCI (*Human Capital Index*). Skor Indeks Modal Manusia menjadi 0,73; dan
- 5) Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) Menurun Menuju Net Zero Emission. Tingkat penurunan intensitas emisi Gas Rumah Kaca (GRK) mencapai 93,5 persen.

Dalam rangka mendukung 5 sasaran visi tersebut, maka diterjemahkan ke dalam 8 misi (agenda) Pembangunan yang perlu dilakukan sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan Transformasi Sosial;
- 2) Mewujudkan Transformasi Ekonomi;
- 3) Mewujudkan Transformasi Tata Kelola;
- 4) Memantapkan Supremasi Hukum, Stabilitas, dan Kepemimpinan Indonesia;
- 5) Memantapkan Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologi;

- 6) Mewujudkan Pembangunan Kewilayahan yang Merata dan Berkeadilan;
- 7) Mewujudkan Sarana dan Prasarana yang Berkualitas dan Ramah Lingkungan; dan
- 8) Mewujudkan Kestinambungan Pembangunan.

Delapan misi (agenda) pembangunan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan transformasi sosial untuk membangun manusia yang sehat, cerdas, kreatif, sejahtera, unggul, dan berdaya saing.
- 2) Mewujudkan transformasi ekonomi untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan inovasi iptek, ekonomi produktif (termasuk industri manufaktur, ekonomi dan keuangan syariah, pertanian, ekonomi biru dan bioekonomi, pariwisata, ekonomi kreatif, UMKM dan Koperasi, tenaga kerja serta BUMN) penerapan ekonomi hijau, transformasi digital, integrasi ekonomi domestik dan global, serta pembangunan perkantoran dan perdesaan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi.
- 3) Mewujudkan transformasi tata kelola untuk membangun regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif.
- 4) Memantapkan supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia dengan memantapkan stabilitas ekonomi, politik, hukum dan keamanan nasional, serta memperkuat ketangguhan diplomasi Indonesia di tingkat global dan membangun kekuatan pertahanan berdaya gentar kawasan.
- 5) Memantapkan ketahanan sosial budaya dan ekologi dengan memperkuat ketangguhan individu, keluarga, komunitas, masyarakat, pembangunan karakter, dan lingkungan yang mampu menyeimbangkan hubungan timbal balik antara sosial budaya dan ekologi, serta mengoptimalkan modal sosial budaya untuk tahan menghadapi berbagai bencana, perubahan dan guncangan, serta dapat berpartisipasi dalam pembangunan dan menjaga keberlanjutan sumber daya alam.
- 6) Pembangunan kewilayahan diwujudkan untuk meningkatkan pemerataan dan keadilan pembangunan melalui penerjemahan agenda transformasi sosial, ekonomi, dan tata kelola, yang dilengkapi dengan landasan transformasi supremasi hukum,

stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia, serta ketahanan sosial budaya dan ekologi. Penerjemahan tersebut dilakukan sesuai karakteristik masing-masing wilayah.

- 7) Dukungan sarana dan prasarana yang berkualitas dan ramah lingkungan menjadi faktor kunci pengembangan wilayah sekaligus sebagai pilar pendukung agenda transformasi.
- 8) Kesenambungan pembangunan untuk mengawal pencapaian Indonesia Emas yang diwujudkan melalui kaidah pelaksanaan yang efektif serta pendanaan pembangunan.

Kedelapan misi (agenda) tersebut dilaksanakan melalui 17 (tujuh belas) arah (tujuan) pembangunan :

- 1) Kesehatan untuk semua;
- 2) Pendidikan Berkualitas yang Merata;
- 3) Perlindungan Sosial yang Adaptif;
- 4) Iptek, Inovasi dan Produktivitas Ekonomi;
- 5) Penerapan Ekonomi Hijau;
- 6) Transformasi Digital;
- 7) Integrasi Ekonomi Domestik dan Global;
- 8) Perkotaan dan Perdesaan sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi;
- 9) Regulasi dan Tata Kelola yang Berintegritas dan Adaptif;
- 10) Hukum Berkeadilan, Keamanan Nasional Tangguh dan Demokrasi Substansial;
- 11) Stabilitas Ekonomi Makro;
- 12) Ketangguhan Diplomasi dan Pertahanan Berdaya Gantar Kawasan;
- 13) Beragama Maslahat dan Berkebudayaan Maju;
- 14) Keluarga Berkualitas, Kesetaraan Gender dan Masyarakat Inklusif;
- 15) Lingkungan Hidup Berkualitas;
- 16) Berketahanan Energi, Air, dan Kemandirian Pangan;
- 17) Resiliensi terhadap Bencana dan Perubahan Iklim.

Pentahapan pembangunan dalam jangka panjang dilakukan secara terukur dan konsisten untuk mencapai Visi Indonesia Emas 2045. Tahap pertama (2025-2029) adalah penguatan fondasi transformasi. Pada tahap ini, pertumbuhan ekonomi diperkirakan berada pada kisaran 5,6 – 6,1 persen per tahun.

- 1) Transformasi sosial dititikberatkan pada penuntasan pemenuhan pelayanan dasar kesehatan, pendidikan dan perlindungan sosial

serta peningkatan kualitas SDM untuk membentuk manusia produktif.

- 2) Transformasi ekonomi difokuskan pada upaya lanjutan proses hilirisasi sumber daya alam unggulan, peningkatan kapasitas riset inovasi dan produktivitas tenaga kerja, penerapan ekonomi hijau, pemenuhan akses digital di seluruh wilayah Indonesia, pembangunan perkotaan dan pusat-pusat pertumbuhan utamanya di luar pulau Jawa.
- 3) Transformasi tata kelola difokuskan pada perbaikan kelembagaan yang tepat fungsi, penyempurnaan fondasi penataan regulasi, pembentukan dan penguatan lembaga tunggal pengelola regulasi, peningkatan kualitas ASN berbasis merit, kebijakan pembangunan berbasis bukti, penerapan manajemen risiko perencanaan dan pengendalian pembangunan, peningkatan pelayanan publik berbasis teknologi informasi, serta penguatan kapasitas masyarakat sipil.

Terkait prioritas Pembangunan Nasional tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan urusan pemerintahan yang memiliki kewajiban/tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Visi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029 adalah "Terwujudnya meritokrasi dan profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan Visi Presiden yaitu Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045". Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada Badan Kepegawaian Negara dan dijabarkan dalam Misi Badan Kepegawaian Negara yakni melalui :

- 1) Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian dan penjamin kualitas meritokrasi; dan
- 2) Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN.

Berdasarkan penjabaran Misi Badan Kepegawaian Negara, maka

Tujuan Badan Kepegawaian Negara adalah Meningkatkan kualitas ASN dan kapasitas Manajemen ASN berbasis pendekatan *Human Capital Development*.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu outcome/impact dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Badan Kepegawaian Negara menjabarkan dalam 2 (dua) Sasaran Strategis yakni :

- 1) Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi;
- 2) Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional dan akuntabel serta berbasis digital.

Arah Kebijakan dan Strategi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029 dalam Mendorong Human Capital Management ASN berbasis digital sebagai berikut :

- 1) Percepatan digitalisasi manajemen ASN, termasuk inter operabilitas sistem informasi ASN dan HR analytics;
- 2) BKN sebagai penggerak utama manajemen talenta dalam menjamin keterpaduan infrastruktur manajemen talenta dan berjalannya manajemen talenta di K/L/D;
- 3) Eksplorasi sumber pendanaan alternatif melalui mitra pembangunan nasional dan internasional;
- 4) Kolaborasi multi-pihak untuk pengawasan sistem merit;
- 5) Perluasan peran kantor regional BKN sebagai strategic partner Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK);
- 6) Sertifikasi profesi SDM Pengelola ASN.

Arah Kebijakan dan Strategi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029 dalam Transformasi kelembagaan dan governansi BKN sebagai berikut :

- 1) Penataan kewenangan kantor Pusat dan Kantor Regional BKN;
- 2) Penguatan transformasi digital berbasis pengguna;
- 3) Penerapan shared outcomes, shared accountability, shared resources dalam pelaksanaan program dan kegiatan; dan
- 4) Pelaksanaan manajemen talenta dan mobilitas talenta BKN yang menjadi rujukan instansi Pemerintah.

Telaahan terhadap Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Cirebon sebagaimana tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah melaksanakan kebijakan daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, sehingga program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon tidak berkaitan dengan Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Cirebon.

Analisis terhadap Dokumen KLHS (Kajian Lingkungan Hidup Strategis) sesuai dengan pelayanan BKPSDM Kabupaten Cirebon sama seperti halnya dengan telaahan terhadap Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Cirebon, karena tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon tidak berkaitan langsung dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

b. 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 : 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. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 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 administasi ke dalam jabatan fungsional;

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

1. *Strengts-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. *Strengts-Threats Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. *Weakness-Treaths 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 2.10 Penentuan Alternatif Strategi

<p style="text-align: center;">Faktor Internal</p> <p style="text-align: center;">Faktor eksternal</p>	<p>Kekuatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya perencanaan pengadaan pegawai berdasarkan formasi pegawai; 2. Adanya standar kompetensi jabatan; 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 sebagai bentuk dari arah pengembangan karir pegawai; 7. Adanya layanan data dan informasi kepegawaian; 8. Adanya pembinaan jabatan fungsional pegawai; 	<p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual.
<p>Peluang:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 dari instansi vertikal. 4. Perkembangan teknologi informasi yang pesat. 	<p>Alternatif Strategi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas perencanaan dan pengembangan ASN; 2. Meningkatkan kualitas pelayanan kesejahteraan pegawai; 3. Meningkatkan fasilitasi penilaian kinerja pegawai; 4. Meningkatkan ketepatan waktu fasilitasi ijin belajar dan tugas belajar; 	<p>Alternatif Strategi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas data ASN.

<p>Tantangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara; 2. Permenpan RB No 25 Tahun 2021 tentang penyederhanaan struktur organisasi pada instansi pemerintah untuk penyederhanaan birokrasi; 3. Permenpan RB No 17 Tahun 2021 tentang penyetaraan jabatan administasi kedalam jabatan fungsional; 	<p>Alternatif Strategi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas JF yang terlayani; 2. Meningkatkan kompetensi ASN. 	<p>Alternatif Strategi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan layanan kepegawaian kualitas administrasi
---	--	---

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029

Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara yang efektif, efisien, dan akuntabel. Untuk mewujudkan penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara di Instansi Pemerintah yang sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen aparatur sipil negara, perlu dilakukan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen aparatur sipil negara.

Berdasarkan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara), manfaat penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN yaitu :

- a) Sebagai instrumen untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
- b) Sebagai dasar bagi instansi Pemerintah untuk memastikan bahwa implementasi Manajemen ASN sudah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN di lingkungan instansi masing-masing; dan
- c) Sebagai instrumen kontrol sosial instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat agar mampu menjalankan peran sesuai dengan NSPK Manajemen ASN.

Penilaian kebijakan dan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN selain melalui penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN wajib mempertimbangkan hasil dari penilaian sistem merit instansi, penilaian indeks profesionalitas ASN, laporan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan dan penilaian lainnya yang terkait dengan tata kelola pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

Visi Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 yaitu “TERWUJUDNYA MASYARAKAT KABUPATEN CIREBON BERSIH INOVATIF MAJU AGAMIS AMAN“. Visi tersebut akan diwujudkan melalui 5 (lima) Misi pembangunan Kabupaten Cirebon dalam kurun waktu 5 (lima) tahun

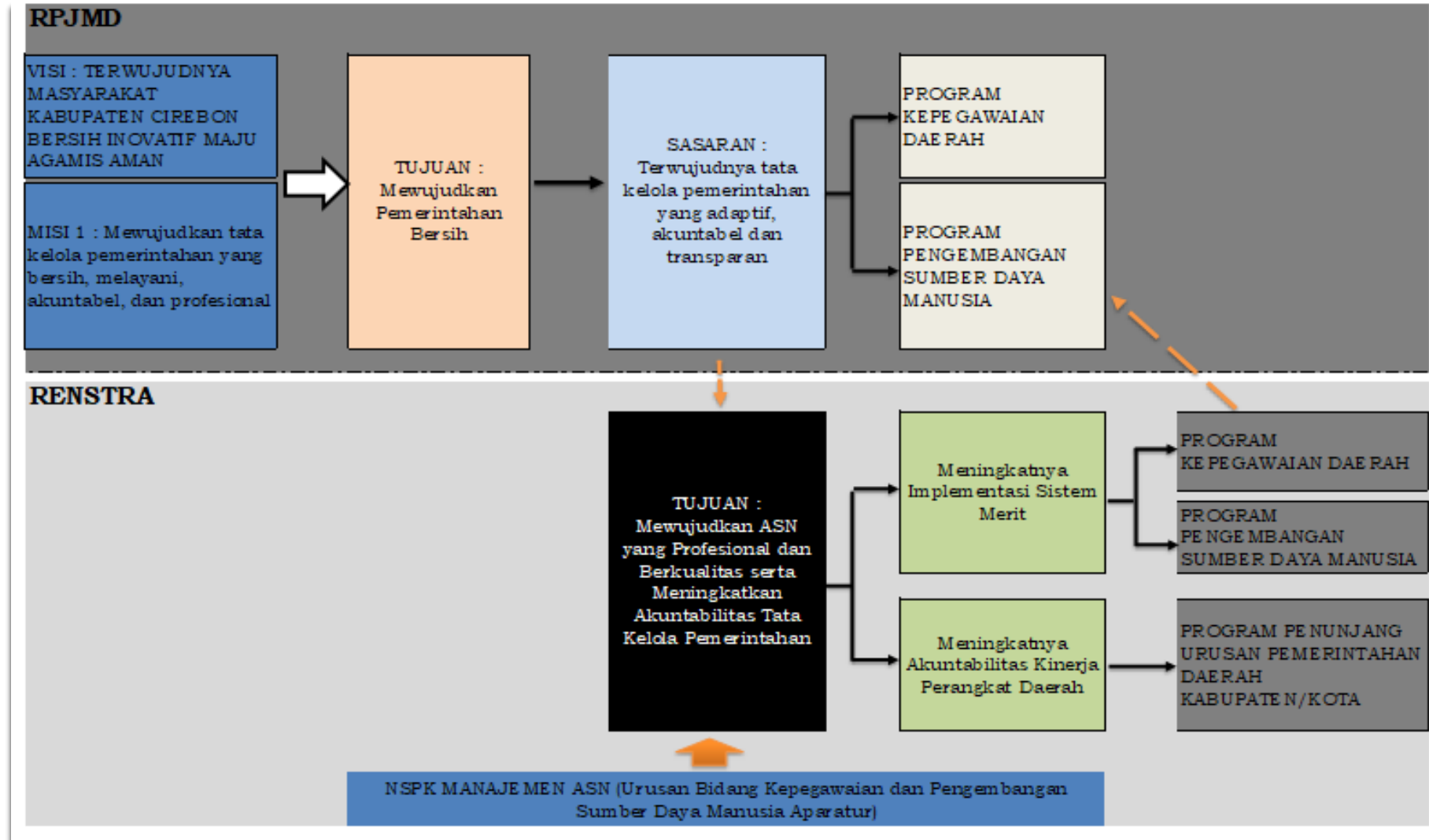
kedepan, yaitu :

- 1) BERSIH, Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, melayani, akuntabel, dan profesional.
- 2) INOVATIF, Menciptakan ekosistem inovatif di pemerintahan dan masyarakat.
- 3) MAJU, Menciptakan masyarakat maju dan modern yang tidak meninggalkan jati diri adat dan budaya.
- 4) AGAMIS, Memperkuat toleransi antar umat beragama sesuai dengan keyakinan para pemeluknya.
- 5) AMAN, Menciptakan lingkungan yang asri, aman, dan nyaman.

Misi Kabupaten Cirebon tahun 2025-2029 yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu misi ke-1 atau misi Bersih (Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, melayani, akuntabel, dan profesional).

Adapun tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 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.

Gambar 3.1 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029



3.2. Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan 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 yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Dalam rangka mewujudkan Tujuan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029, Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon yaitu Meningkatkan Implementasi Sistem Merit dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, maka selanjutnya ditentukan indikator untuk mengukur keberhasilan pencapaian sasaran tersebut. Indikator sasaran yang ditetapkan ditunjukkan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon
Tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN						KET.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
NSPK : Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. SASARAN RPJMD : Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang adaptif, akuntabel dan transparan	Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas		Indeks Profesionalitas ASN	80,00 Poin	80,10	80,20	80,30	80,40	80,50	
		Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	315,00 Poin	325,00	326,00	327,00	328,00	329,00	
		Meningkatkan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan	Nilai SAKIP Pemda	68,50 Poin	69,20	69,50	70,00	70,50	71,00	
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LKIP BKPSDM	74,00 Poin	75,00	75,50	76,00	76,50	77,00	

3.3. Strategi BKPSDM Kabupaten Cirebon dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029

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 Jangka Menengah Daerah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

- 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; dan
- 6) Optimalisasi Manajemen Pelayanan Kepegawaian Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Kepegawaian sesuai Standar ISO 9001:2015.

3.4. Arah Kebijakan BKPSDM Kabupaten Cirebon dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029

Arah Kebijakan BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

- 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; dan
- 6) Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Kepegawaian sesuai Standar ISO 9001:2015.

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 Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Melayani, Akuntabel dan Profesional, disusunlah strategi dan arah kebijakan untuk 5 (lima) tahun kedepan pada BKPSDM Kabupaten Cirebon yang dijabarkan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Arah Kebijakan BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.	Penerapan sistem merit secara konsisten	Penyusunan dasar hukum UPTD Manajemen Talenta dan Penilaian Kompetensi	
		Peningkatan kualitas sumber daya manusia ASN melalui pengembangan corporate university	Pelaksanaan pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai secara bertahap	
			Pemetaan Kompetensi pegawai untuk "The right man on the right place"	
			Peningkatan Penyelenggaraan Diklat, Non Diklat dan Individual	
			Penyusunan Kebijakan Simpeg berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	
			Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Kepegawaian sesuai Standar ISO 9001:2015	

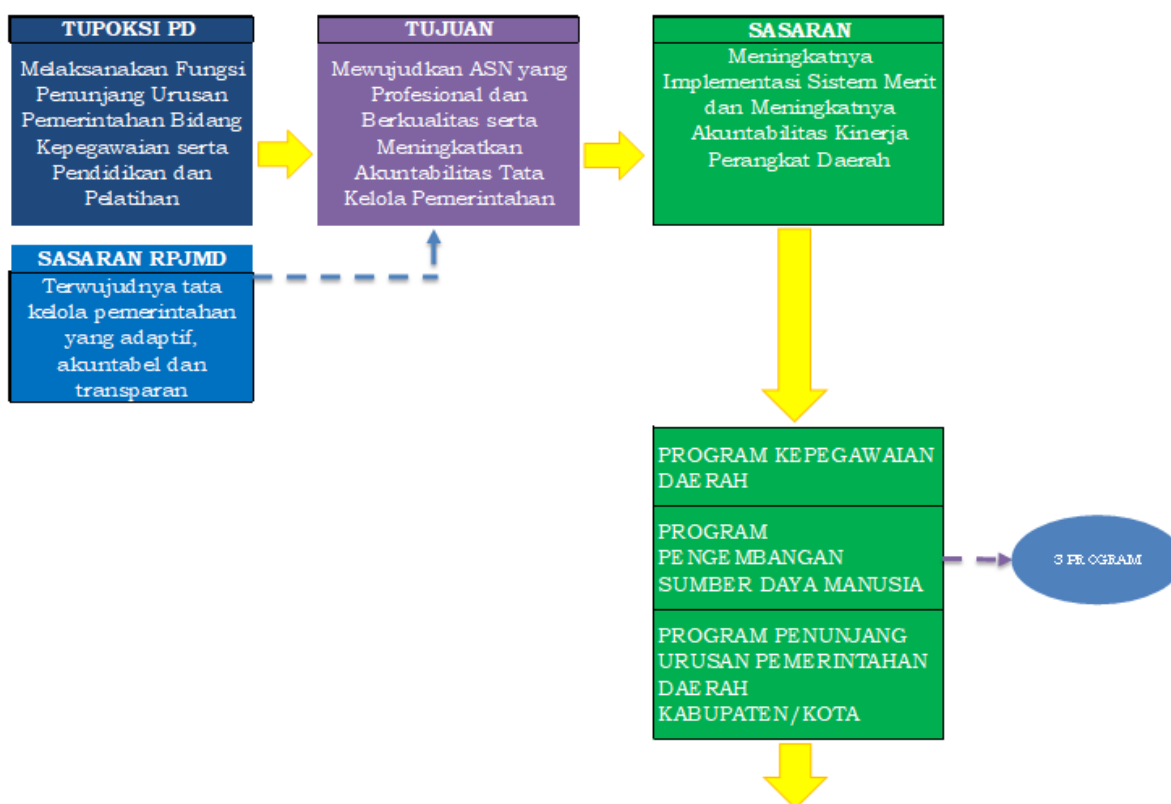
BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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.

Gambar 4.1

Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029





4.1. Uraian Program, Kegiatan, Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif

Dalam rangka mendukung upaya pelayanan kepegawaian maka diperlukan peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta penganggaran yang cukup, dengan menyusun rencana upaya peningkatan pelayanan kepegawaian melalui 2 (dua) Program Urusan dan 1 (satu) Program Penunjang Urusan, sebagai berikut :

- 1) Program Kepegawaian Daerah;
- 2) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- 3) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

BKPSDM Kabupaten Cirebon dalam melaksanakan 3 (tiga) Program tersebut dijabarkan dalam 14 (empat belas) Kegiatan dengan uraian sebagai berikut :

- 1) Program Kepegawaian Daerah :
 - 1) Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
 - 2) Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN;
 - 3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN;
 - 4) Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
- 2) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia :
 - 5) Kegiatan pengembangan kompetensi teknis;
 - 6) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.
- 3) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota:
 - 7) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - 8) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - 9) Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
 - 10) Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
 - 11) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - 12) Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 - 13) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah; dan
 - 14) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Tabel 4.1
Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(4)	(5)	(6)	(7)
NSPK : Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.		Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas			Indeks Profesionalitas ASN		
		Meningkatnya Implementasi Sistem Merit			Nilai Sistem Merit		
			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Nilai aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi pada Penerapan sistem merit	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Nilai aspek promosi dan mutasi pada penerapan sistem merit		
					Nilai aspek pengembangan karir pada penerapan sistem merit		

SASARAN RPJMD : Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang adaptif, akuntabel dan transparan				Nilai aspek manajemen kinerja, penghargaan dan disiplin, serta perlindungan dan pelayanan pada penerapan sistem merit		
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
					Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	

						Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
						Subkegiatan Evaluasi Pemberhentian ASN	
						Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
						Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
						Subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	
						Subkegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	
			Mutasi dan Promosi ASN	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	
						Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	
						Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	

						Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN	
				Pengembangan Kompetensi ASN	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	
						Subkegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
						Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center	
						Subkegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	
						Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
						Subkegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	
						Subkegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	
						Subkegiatan Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	

						Subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
						Subkegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
						Subkegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
						Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
						Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
						Subkegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	
						Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN	

						Subkegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
						Subkegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	
			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Nilai dimensi pengembangan karir pada penerapan sistem merit	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Pengembangan Kompetensi Teknis	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	

						Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
				Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	

						Subkegiatan 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	
						Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
	Meningkatkan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan				Nilai SAKIP Pemda		
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah			Nilai LKIP BKPSDM		

			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai IKM BKPSDM	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
			Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	
					Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	
					Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA- SKPD	

						Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	
						Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
						Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
						Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
						Subkegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
						Subkegiatan Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	

						Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
						Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
			Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
						Subkegiatan Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	
						Subkegiatan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	

				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
						Subkegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
						Subkegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	
						Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	

						Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
						Subkegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
						Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
						Subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
						Subkegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
						Subkegiatan Penyediaan Bahan/Material	
						Subkegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu	
						Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
						Subkegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	

				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
						Subkegiatan Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
						Subkegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
						Subkegiatan Pengadaan Mebel	
						Subkegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
						Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
						Subkegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
						Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	

				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
						Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
						Subkegiatan Pemeliharaan Mebel	

						Subkegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
						Subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	

Sumber Data : e-perencanaan Kab. Cirebon

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 RENSTRA BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 dijabarkan pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELI NE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
BIDANG URUSAN KEPEGAWAIAN													
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi pada Penerapan sistem merit	88,5 Poin	91	8.043.000 .000	91	9.645.000 .000	91	11.247.00 0.000	91	12.849.00 0.000	91	14.451.00 0.000	
	Nilai aspek promosi dan mutasi pada penerapan sistem merit	32,5 Poin	35	5.660.000 .000	35	6.360.000 .000	35	7.060.000 .000	35	7.760.000 .000	35	8.460.000 .000	
	Nilai aspek pengembangan karir pada penerapan sistem merit	86,5 Poin	91	9.402.000 .000	92	9.795.000 .000	93	10.188.00 0.000	94	10.581.00 0.000	95	10.974.00 0.000	
	Nilai aspek manajemen kinerja, penghargaan dan disiplin, serta perlindungan dan pelayanan pada penerapan sistem merit	107,5 Poin	108	2.310.000 .000	108	2.590.000 .000	108	2.870.000 .000	108	3.150.000 .000	108	3.430.000 .000	

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	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	1	11.247.00 0.000	1	12.849.00 0.000	1	14.451.00 0.000	
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	1	4.646.000 .000	1	5.033.000 .000	1	5.420.000 .000	BKPS DM
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	1	4.000.000 .000	1	5.000.000 .000	1	6.000.000 .000	BKPS DM
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Dokumen	12	285.000.0 00	12	312.000.0 00	12	339.000.0 00	12	366.000.0 00	12	393.000.0 00	BKPS DM
Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	0 Dokumen	1	58.000.00 0	1	63.000.00 0	1	68.000.00 0	1	73.000.00 0	1	78.000.00 0	BKPS DM
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	1	951.000.0 00	1	1.047.000 .000	1	1.143.000 .000	1	1.239.000 .000	1	1.335.000 .000	BKPS DM
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1	500.000.0 00	1	550.000.0 00	1	600.000.0 00	1	650.000.0 00	1	700.000.0 00	BKPS DM

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	6 Dokumen	6	77.000.000	6	84.000.000	6	91.000.000	6	98.000.000	6	105.000.000	BKPS DM
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	1	360.000.000	1	390.000.000	1	420.000.000	BKPS DM
Mutasi dan Promosi ASN	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	1	2.050.000.000	1	2.300.000.000	1	2.550.000.000	
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	1	800.000.000	1	900.000.000	1	1.000.000.000	BKPS DM
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	14 Dokumen	14	350.000.000	14	400.000.000	14	450.000.000	14	500.000.000	14	550.000.000	BKPS DM
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	1	600.000.000	1	700.000.000	1	800.000.000	1	900.000.000	1	1.000.000.000	BKPS DM
Pengembangan Kompetensi ASN	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1 BA	1	13.512.000.000	1	14.355.000.000	1	15.198.000.000	1	16.041.000.000	1	16.884.000.000	
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	250 Orang	100	6.215.000.000	100	6.338.000.000	100	6.461.000.000	100	6.584.000.000	100	6.707.000.000	BKPS DM

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	1	1.000.000.000	1	1.100.000.000	1	1.200.000.000	1	1.300.000.000	1	1.400.000.000	BKPS DM
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	1	1.085.000.000	1	1.176.000.000	1	1.267.000.000	BKPS DM
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	100 Orang	100	908.000.000	100	950.000.000	100	992.000.000	100	1.034.000.000	100	1.076.000.000	BKPS DM
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	1	62.000.000	1	67.000.000	1	72.000.000	BKPS DM
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	120 Orang	100	1.505.000.000	100	1.655.000.000	100	1.805.000.000	100	1.955.000.000	100	2.105.000.000	BKPS DM
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	100	1.588.000.000	100	1.720.000.000	100	1.852.000.000	BKPS DM
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	100 Orang	100	100.000.000	100	150.000.000	100	200.000.000	100	250.000.000	100	300.000.000	BKPS DM
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	100	1.805.000.000	100	1.955.000.000	100	2.105.000.000	BKPS DM

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	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	1	2.870.000 .000	1	3.150.000 .000	1	3.430.000 .000	
Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0 Dokumen	1	155.000.0 00	1	170.000.0 00	1	185.000.0 00	1	200.000.0 00	1	215.000.0 00	BKPS DM
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 Dokumen	12	500.000.0 00	12	550.000.0 00	12	600.000.0 00	12	650.000.0 00	12	700.000.0 00	BKPS DM
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	9 Orang	9	275.000.0 00	9	300.000.0 00	9	325.000.0 00	9	350.000.0 00	9	375.000.0 00	BKPS DM
Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	0 Orang	100	300.000.0 00	100	350.000.0 00	100	400.000.0 00	100	450.000.0 00	100	500.000.0 00	BKPS DM
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	73 Orang	73	500.000.0 00	73	550.000.0 00	73	600.000.0 00	73	650.000.0 00	73	700.000.0 00	BKPS DM
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Laporan	12	380.000.0 00	12	420.000.0 00	12	460.000.0 00	12	500.000.0 00	12	540.000.0 00	BKPS DM
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	12 Dokumen	12	200.000.0 00	12	250.000.0 00	12	300.000.0 00	12	350.000.0 00	12	400.000.0 00	BKPS DM
BIDANG URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN													

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Nilai dimensi pengembangan karir pada penerapan sistem merit	86,5 Poin	91	8.059.000.000	92	8.894.000.000	93	9.729.000.000	94	10.564.000.000	95	11.399.000.000	
Pengembangan Kompetensi Teknis	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	1	1.177.000.000	1	1.274.000.000	1	1.371.000.000	
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	100 Orang	100	983.000.000	100	1.080.000.000	100	1.177.000.000	100	1.274.000.000	100	1.371.000.000	BKPSDM
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	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	1	8.552.000.000	1	9.290.000.000	1	10.028.000.000	

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

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	1 Dokumen	1	200.000.000	1	250.000.000	1	300.000.000	1	350.000.000	1	400.000.000	BKPSDM
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	1	8.252.000.000	1	8.940.000.000	1	9.628.000.000	BKPSDM
NON URUSAN													
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Nilai IKM BKPSDM	83 Poin	84	24.047.000.000	85	26.522.000.000	86	29.495.000.000	87	31.948.000.000	88,31	34.901.000.000	

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 BA	1	365.000.0 00	1	387.000.0 00	1	407.000.0 00	1	407.000.0 00	1	407.000.0 00	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3 Dokumen	2	30.000.00 0	2	30.000.00 0	2	30.000.00 0	2	30.000.00 0	3	30.000.00 0	BKPS DM
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	BKPS DM
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	BKPS DM
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	BKPS DM

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

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	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	BKPS DM
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	2	22.000.000	2	22.000.000	2	22.000.000	BKPS DM
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8 Laporan	8	195.000.000	8	215.000.000	8	235.000.000	8	235.000.000	8	235.000.000	BKPS DM
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 BA	1	16.122.000	1	17.123.000	1	18.124.000	1	19.125.000	1	20.126.000	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	84 Orang/bulan	88	16.000.000	88	17.000.000	88	18.000.000	88	19.000.000	88	20.000.000	BKPS DM
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	1	35.000.000	1	35.000.000	1	35.000.000	BKPS DM

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	0 Dokumen	12	35.000.00 0	12	35.000.00 0	12	35.000.00 0	12	35.000.00 0	12	35.000.00 0	BKPS DM
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	17.000.00 0	1	18.000.00 0	1	19.000.00 0	1	20.000.00 0	1	21.000.00 0	BKPS DM
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	35.000.00 0	13	35.000.00 0	13	35.000.00 0	13	35.000.00 0	13	35.000.00 0	BKPS DM
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	1 BA	1	34.000.00 0	1	34.000.00 0	1	34.000.00 0	1	34.000.00 0	1	34.000.00 0	
Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	1	17.000.00 0	1	17.000.00 0	1	17.000.00 0	1	17.000.00 0	1	17.000.00 0	BKPS DM
Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	12 Laporan	12	17.000.00 0	12	17.000.00 0	12	17.000.00 0	12	17.000.00 0	12	17.000.00 0	BKPS DM

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0 BA	1	130.000.0 00	1	130.000.0 00	1	130.000.0 00	1	130.000.0 00	1	130.000.0 00	
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	0 Paket	1	100.000.0 00	1	100.000.0 00	1	100.000.0 00	1	100.000.0 00	1	100.000.0 00	BKPS DM
Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	0 Dokumen	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	1	30.000.00 0	BKPS DM
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1 BA	1	2.490.000 .000	1	2.632.000 .000	1	3.274.000 .000	1	3.416.000 .000	1	4.058.000 .000	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1	13.000.00 0	1	14.000.00 0	1	15.000.00 0	1	16.000.00 0	1	17.000.00 0	BKPS DM
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1	1.500.000 .000	1	1.500.000 .000	1	2.000.000 .000	1	2.000.000 .000	1	2.500.000 .000	BKPS DM

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	1	51.000.000	1	56.000.000	1	61.000.000	1	66.000.000	1	71.000.000	BKPS DM
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	1	44.000.000	1	48.000.000	1	52.000.000	1	56.000.000	1	60.000.000	BKPS DM
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	1	115.000.000	1	127.000.000	1	139.000.000	1	151.000.000	1	163.000.000	BKPS DM
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	12 Dokumen	12	92.000.000	12	100.000.000	12	108.000.000	12	116.000.000	12	124.000.000	BKPS DM
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	1 Paket	1	300.000.000	1	350.000.000	1	400.000.000	1	450.000.000	1	500.000.000	BKPS DM
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	12	40.000.000	12	44.000.000	12	48.000.000	12	52.000.000	12	56.000.000	BKPS DM
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12	250.000.000	12	300.000.000	12	350.000.000	12	400.000.000	12	450.000.000	BKPS DM
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 Dokumen	1	85.000.000	1	93.000.000	1	101.000.000	1	109.000.000	1	117.000.000	BKPS DM

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	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	1	4.804.000 .000	1	5.904.000 .000	1	7.004.000 .000	
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	7	0	7	0	7	0	BKPS DM
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	0 Unit	2	504.000.0 00	2	554.000.0 00	2	604.000.0 00	2	654.000.0 00	2	704.000.0 00	BKPS DM
Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	0 Paket	1	100.000.0 00	1	150.000.0 00	1	200.000.0 00	1	250.000.0 00	1	300.000.0 00	BKPS DM
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	0 Unit	10	2.000.000 .000	10	3.000.000 .000	10	4.000.000 .000	10	5.000.000 .000	10	6.000.000 .000	BKPS DM
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	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	1	1.372.000 .000	1	1.507.000 .000	1	1.642.000 .000	

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	0 Laporan	1	75.000.00 0	1	80.000.00 0	1	85.000.00 0	1	90.000.00 0	1	95.000.00 0	BKPS DM
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12	700.000.0 00	12	800.000.0 00	12	900.000.0 00	12	1.000.000 .000	12	1.100.000 .000	BKPS DM
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Laporan	1	52.000.00 0	1	57.000.00 0	1	62.000.00 0	1	67.000.00 0	1	72.000.00 0	BKPS DM
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	0 Laporan	1	275.000.0 00	1	300.000.0 00	1	325.000.0 00	1	350.000.0 00	1	375.000.0 00	BKPS DM
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	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	1.275.000 .000	1	1.350.000 .000	1	1.425.000 .000	1	1.500.000 .000	

RENSTRA BKPSDM KAB. CIREBON TAHUN 2025-2029

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	300.000.000	23	300.000.000	23	300.000.000	23	300.000.000	BKPS DM
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	2	30.000.000	2	35.000.000	2	40.000.000	2	45.000.000	2	50.000.000	BKPS DM
Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	0 Unit	20	50.000.000	20	50.000.000	20	50.000.000	20	50.000.000	20	50.000.000	BKPS DM
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	0 Unit	10	50.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000	BKPS DM
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	910.000.000	2	980.000.000	2	1.050.000.000	BKPS DM
JUMLAH				57.521.000.000		63.806.000.000		70.589.000.000		76.852.000.000		83.615.000.000	

Sumber : Aplikasi e-perencanaan Kab. Cirebon

4.2. Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah

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.

Tabel 4.3
Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas
Pembangunan Daerah

N O	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya nilai aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi pada Penerapan sistem merit	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
			Evaluasi Pemberhentian ASN	
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
			Pengelolaan Data Kepegawaian	
			Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	

		Meningkatnya nilai aspek promosi dan mutasi pada penerapan sistem merit	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	
			Pengelolaan Mutasi ASN	
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
			Pengelolaan Promosi ASN	
		Meningkatnya nilai aspek pengembangan karir pada penerapan sistem merit	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	
			Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
			Pengelolaan Assessment Center	
			Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
			Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	
			Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	
			Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	
			Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
			Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
		Meningkatnya nilai aspek manajemen kinerja, penghargaan dan disiplin, serta perlindungan dan pelayanan pada penerapan sistem merit	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
			Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	

			Pembinaan Disiplin ASN	
			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
			Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya nilai dimensi pengembangan karir pada penerapan sistem merit	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
			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	
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

4.3. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Cirebon

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029, BKPSDM Kabupaten Cirebon telah menyusun Indikator

Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKPSDM Kabupaten Cirebon dalam 5 (lima) tahun periode 2025-2029 dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang ada, seperti tertuang dalam Tabel 4.4 tentang Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran Renstra Periode 2025-2029.

Tabel 4.4
Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029

NO.	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Nilai Sistem Merit	Poin	315,00 Poin	325,00	326,00	327,00	328,00	329,00	
2	Nilai LKIP BKPSDM	Poin	74,00 Poin	75,00	75,50	76,00	76,50	77,00	

Sumber : e-perencanaan Kab. Cirebon

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 bahwa BKPSDM Kabupaten Cirebon mempunyai 2 (dua) Indikator Program untuk mendukung keberhasilan sasaran strategis Perangkat Daerah yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas. Adapun Indikator yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Periode 2025-2029 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 Kopetensi Aparatur

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

Berikut ini definisi operasional indikator Indeks Profesionalitas ASN sebagai berikut :

- 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/indicator (Hasil Penilaian dari BKN).

4.4. Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Capaian kinerja urusan pemerintahan merupakan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah. Capaian kinerja urusan pemerintahan daerah memuat data/informasi kinerja setiap urusan pemerintahan sesuai dengan indikator masing-masing urusan pemerintahan dan urusan penunjang.

Capaian Indikator Kinerja Kunci Hasil atau *Outcome* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan fungsi penunjang urusan pemerintahan dalam 5 (lima) tahun periode 2025-2029 seperti tertuang dalam Tabel 4.5 tentang Indikator Kinerja Kunci (IKK) untuk Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan (Kepegawaian).

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Kunci (IKK) untuk Fungsi Penunjang Urusan
Pemerintahan (Kepegawaian)

NO.	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	74,5198	75,0198	75,5198	76,0198	76,5198	77,0198	
2	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	24,8399	25,0399	25,2399	25,4399	25,6399	25,7399	
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	58,7629	59,2629	59,7629	60,2629	60,7629	61,2629	

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 bahwa BKPSDM Kabupaten Cirebon mempunyai 3 (tiga) Indikator Kinerja Kunci (IKK) Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan (Kepegawaian) dengan penjelasan sebagai berikut :

1) IKK Outcome Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) :

▪ Definisi :

Mengukur rasio pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

▪ Rumus :

$$\frac{\text{Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

▪ Satuan Hasil : Persentase (%)

▪ Definisi Operasional :

Pembilang : Jumlah pegawai menurut Pendidikan PT ke atas adalah keseluruhan jumlah ASN yang sudah menyelesaikan

pendidikan seperti Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana dan Doktoral pada perguruan tinggi negeri dan atau swasta tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan.

Penyebut : Seluruh jumlah pegawai adalah keseluruhan jumlah ASN di pemerintah daerah tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan.

- Data Pendukung :

Pembilang : Dibuktikan dengan dokumen pendukung yang ditandatangani oleh kepala perangkat daerah disertai dengan kop surat dan stempel resmi yang memuat rincian daftar seluruh ASN yang sudah menyelesaikan pendidikan pada perguruan tinggi.

Penyebut : Dibuktikan dengan dokumen pendukung yang ditandatangani oleh kepala perangkat daerah disertai dengan kop surat dan stempel resmi yang muat rincian daftar seluruh ASN.

- Regulasi :

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Aparatur Sipil Negara.

2) IKK Outcome Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) :

- Definisi :

Melihat pegawai fungsional PNS di luar guru dan tenaga kesehatan.

- Rumus :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

- Satuan Hasil : Persentase (%)

- Definisi Operasional :

Pembilang : Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan) adalah keseluruhan jumlah ASN yang sudah dilantik menjadi ASN fungsional tidak termasuk guru dan tenaga

kesehatan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Penyebut : Seluruh Jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah keseluruhan jumlah ASN di pemerintah daerah tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan.

- Data Pendukung :

Pembilang : Dibuktikan dengan dokumen pendukung yang ditandatangani oleh kepala perangkat daerah disertai dengan kop surat dan stempel resmi yang memuat rincian daftar seluruh ASN yang sudah dilantik menjadi ASN fungsional.

Penyebut : Dibuktikan dengan dokumen pendukung yang ditandatangani oleh kepala perangkat daerah disertai dengan kop surat dan stempel resmi yang muat rincian daftar seluruh ASN.

- Regulasi :

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.

3) IKK Outcome Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%)
(PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) :

- Definisi :

Melihat pegawai fungsional bersertifikat kompetensi, di luar tenaga guru dan kesehatan.

- Rumus :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi (diluar guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

- Satuan Hasil : Persentase (%)

- Definisi Operasional :

Pembilang : Jumlah pegawai fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi adalah jumlah keseluruhan dari pegawai fungsional yang sudah mendapatkan sertifikasi kompetensi jabatan fungsional tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Penyebut : Seluruh jumlah pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah keseluruhan jumlah dari pegawai fungsional di pemerintah daerah tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan.

- Data Pendukung :

Pembilang : Dibuktikan dengan dokumen pendukung yang ditandatangani oleh kepala perangkat daerah disertai dengan kop surat dan stempel resmi yang memuat rincian pegawai fungsional yang telah memiliki sertifikasi kompetensi jabatan fungsional beserta sample sertifikat perjenis jabatan fungsional.

Penyebut : Dibuktikan dengan dokumen pendukung yang ditandatangani oleh kepala perangkat daerah disertai dengan kop surat dan stempel resmi yang muat rincian daftar seluruh pegawai fungsional di pemerintah daerah tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan.

- Regulasi :

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.

BAB V PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029. Selanjutnya dokumen Renstra secara teknis menjadi pedoman dalam perencanaan tahunan BKPSDM yang tertuang dalam Rencana Kerja (Renja) BKPSDM selama lima tahun kedepan, selain itu dokumen Renstra juga berfungsi sebagai pedoman bagi aparatur BKPSDM Kabupaten Cirebon dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan stakeholder sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya sebagai penyelenggara urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Sejalan dengan Misi-1 Bupati dan Wakil Bupati Cirebon Terpilih periode 2025-2029 yaitu Misi Bersih : “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Melayani, Akuntabel dan Profesional” BKPSDM Kabupaten Cirebon telah menetapkan isu-isu strategis yang diangkat dari hasil evaluasi kinerja pelayanan BKPSDM selama periode Renstra sebelumnya yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPSDM di masa yang akan datang. Namun demikian, kesuksesan dari pelaksanaan program dan kegiatan dalam mewujudkan misi tersebut sangat diperlukan partisipasi, semangat dan komitmen dari seluruh stakeholder yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja.

Keberhasilan pencapaian Renstra BKPSDM ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, tanggung jawab, kerja tuntas, dan konsisten untuk mewujudkan peningkatan kinerja BKPSDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya saat ini.

Demikian, semoga Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon ini diharapkan mampu menjawab berbagai persoalan dan perkembangan situasi yang dihadapi saat ini dan yang akan datang.

Sumber, 11 Juli 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