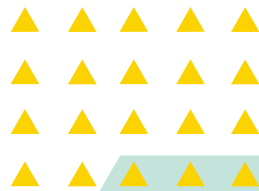
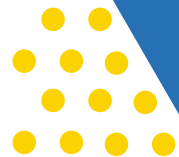


# **INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DAN PERJANJIAN KINERJA (PERKIN)**

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

## **TAHUN 2026**



JALAN SUNAN MURIA NOMOR 100 SUMBER  
KABUPATEN CIREBON TELP/FAX. (0231) 320816  
WEBSITE : [HTTP://BKPSDM.CIREBONKAB.GO.ID](http://BKPSDM.CIREBONKAB.GO.ID)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2026 dapat tersusun. Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK) ini merupakan pedoman dan pengendali pembangunan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai arah dalam pencapaian visi dan misi Bupati Cirebon yang dipakai sebagai acuan dalam pelaksanaan program-program yang akan dijalankan oleh seluruh pegawai baik pejabat struktural maupun pejabat fungsional.

Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK) ini ditetapkan berdasarkan pada Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 yang memuat visi dan misi serta tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan serta program dan kegiatan yang disesuaikan dengan fungsi dan tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

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

Sumber, 15 Januari 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Cirebon,



**ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.**

Pembina

NIP. 19850708 200312 1 001

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Maksud dan Tujuan Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK) .....	2
1.3 Landasan Hukum .....	3
1.4 Sistematika Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK) .....	4
<b>BAB II GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b> .....	<b>5</b>
2.1 Visi dan Misi .....	5
2.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM .....	5
2.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	6
2.4 Strategi dan Kebijakan .....	13
<b>BAB III INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)</b> .....	<b>14</b>
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	<b>19</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

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

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

Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS membawa konsekuensi adanya reformasi di bidang manajemen kepegawaian. Tujuannya, untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Sejalan dengan amanat undang-undang dan peraturan pemerintah tersebut ditetapkan Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon yaitu Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas melalui Penguatan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan sesuai dengan Misi Kabupaten Cirebon tahun 2025-2029 yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu misi 1 ***Bersih (Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, melayani, akuntabel, dan profesional)***.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil

Negara. Penyusunan dokumen **Indikator Kinerja Utama (IKU)** dan **Perjanjian Kinerja (PK)** pada instansi pemerintah seperti BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) harus mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) dan Renstra (Rencana Strategis) perangkat daerah. IKU adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis dalam jangka menengah setiap Instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran organisasi sedangkan Perjanjian Kinerja merupakan komitmen tahunan antara penerima amanat (Kepala BKPSDM) kepada pemberi amanat (Bupati).

## **1.2 Maksud dan Tujuan Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK)**

### **1.2.1. Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU)**

Maksud penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah untuk menetapkan alat ukur atau standar keberhasilan yang objektif atas pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis dalam organisasi.

Tujuan penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah :

1. Memberikan Kejelasan Ukuran Keberhasilan.
2. Meningkatkan Akuntabilitas.
3. Penyelarasan Strategis.
4. Basis Monitoring dan Evaluasi.

### **1.2.2. Penyusunan Perjanjian Kinerja (PK)**

Maksud penyusunan Perjanjian Kinerja (PK) adalah sebagai dokumen kesepakatan atau "kontrak kinerja" antara penerima amanat (bawahan) dengan pemberi amanat (atasan) mengenai target yang harus dicapai dalam satu tahun anggaran.

Tujuan penyusunan Perjanjian Kinerja (PK) adalah :

1. Menciptakan Komitmen Nyata.
2. Dasar Penilaian Kinerja (*Reward & Punishment*).
3. Anggaran Berbasis Kinerja.
4. Transparansi dan Monitoring.

### 1.3 Landasan Hukum

Landasan hukum yang melatar belakangi dan pedoman serta acuan dalam penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut :

1. 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);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Indikator Kinerja Utama;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2045;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 9 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
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 beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 5 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2025 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 77);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 14 Tahun 2025 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026 (Lembar Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2025 Nomor 14, Tambahan Lembar Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 84);
  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;
  15. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 53 Tahun 2025 Tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026 (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2025 Nomor 55).

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

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

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

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

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

**BAB IV PENUTUP**

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

#### **2.1 Visi dan Misi**

Visi berkaitan pandangan ke depan mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Secara teknis visi merupakan rumusan umum untuk mewujudkan sasaran yang akan dicapai dalam jangka waktu tertentu. Visi Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 adalah :

**“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Cirebon Bersih, Inovatif, Maju, Agamis  
dan Aman.”**

**( B E R I M A N )**

Dalam mewujudkan visi tersebut akan ditempuh melalui 5 (lima) misi pembangunan Kabupaten Cirebon 2025-2029, 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 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.

Dengan melihat hasil analisis internal dan eksternal, kondisi umum daerah serta sesuai dengan fungsi dan tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diatur dalam Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, keterkaitan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dengan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih terfokus pada *Misi Ke 1, Misi Bersih* yaitu “*Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, melayani, akuntabel, dan profesional.*”

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

Tujuan adalah adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahunan. Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 adalah **MEWUJUDKAN ASN YANG PROFESIONAL DAN BERKUALITAS DAN MENINGKATKAN AKUNTABILITAS TATA KELOLA PEMERINTAHAN.** Untuk

mencapai tujuan tersebut maka dirumuskan sasaran yaitu rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.

Sasaran rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 yaitu :

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

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Cirebon serta berdasarkan kebijakan yang telah dirumuskan, maka program-program strategis urusan penunjang pemerintahan umum bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2025-2029 yaitu :

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

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Perangkat daerah Kabupaten Cirebon serta Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan umum bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

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

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

pelaksanaan tugas adalah sebagai berikut :

### **Kepala Badan**

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

Kepala Badan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- b. pengelolaan data dan informasi ASN;
- c. pengelolaan administrasi kepegawaian;
- d. peningkatan kapasitas ASN;
- e. pengembangan karir ASN;
- f. pembinaan ASN;
- g. pendidikan dan pelatihan ASN;
- h. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- i. pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

### **Sekretariat Badan**

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

Sekretariat Badan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi :

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

Sekretariat membawahi :

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

1. *Sub Bagian Bagian Umum dan Kepegawaian*

Sub bagian Umum dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyisipan dan pelaksanaan urusan tata usaha;
- b. Penyiapan dan pelaksanaan urusan kepegawaian;
- c. Penyiapan dan pelaksanaan urusan rumah tangga;
- d. Penyiapan dan pelaksanaan urusan tata persuratan dan kearsipan;
- e. Penyiapan dan pelaksanaan urusan kehumasan;
- f. Pengelolaan dan inventarisasi barang milik negara yang ada;
- g. Penyiapan bahan penyusunan laporan kinerja;
- h. Penyiapan bahan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LKHPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN); dan
- i. Pengkoordinasian penyiapan bahan Reformasi Birokrasi dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP).

2. *Sub Bagian Keuangan dan Aset*

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

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

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

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

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

- a. perumusan bahan perencanaan pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi;

- c. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN;
- d. pengoordinasian dan fasilitasi pengadaan ASN;
- e. pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian ASN;
- f. fasilitasi lembaga profesi ASN;
- g. pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
- h. pengelolaan data kepegawaian baik ASN maupun non ASN;
- i. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi; dan
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**

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

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

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

### **Kelompok Jabatan Fungsional**

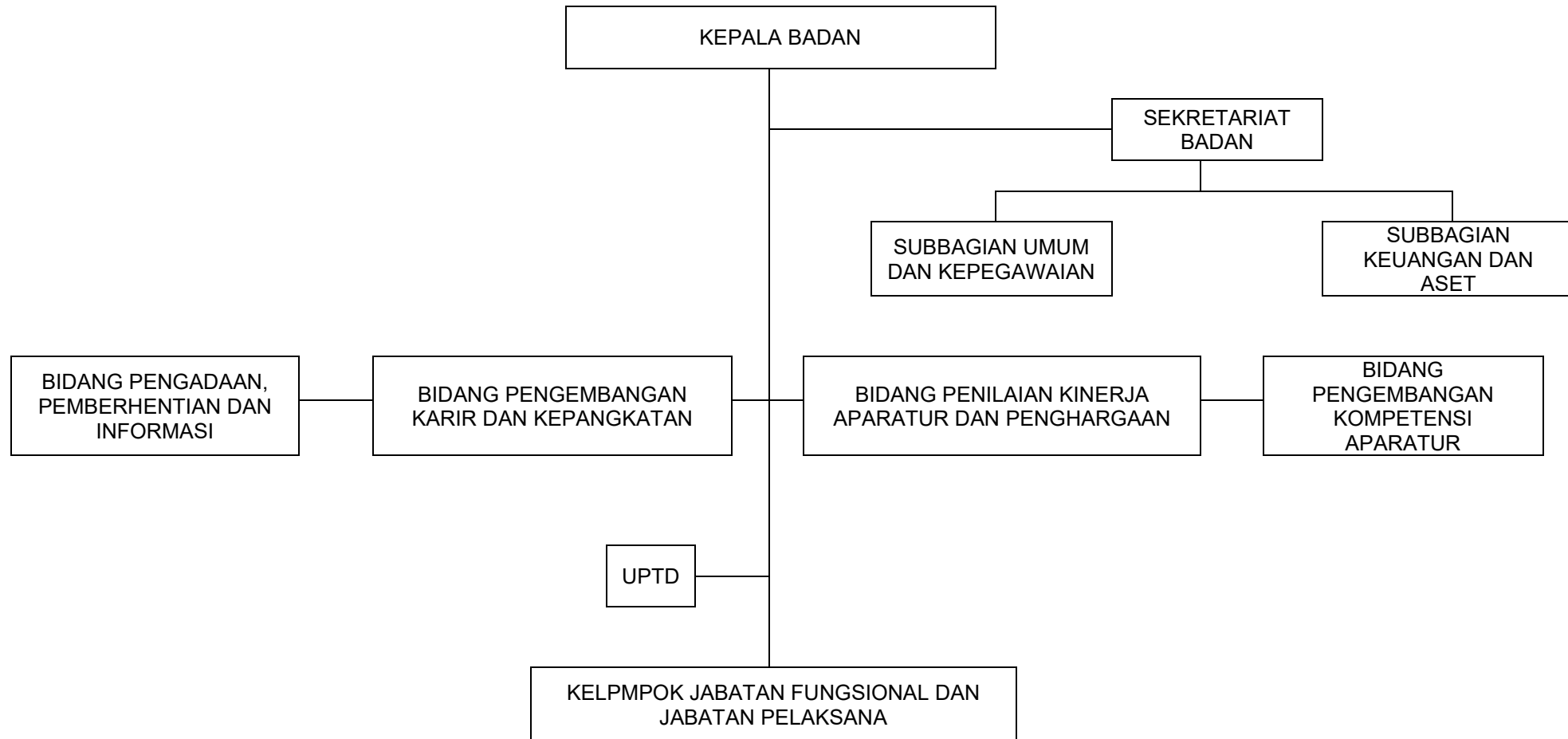
Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kelompok Jabatan fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jejang Jabatan Fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.

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

Berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, 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 Kineija Aparatur dan Penghargaan;
- f. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIREBON**  
( Berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023)



## 2.4 Strategi dan Kebijakan

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

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

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

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

### **BAB III**

#### **INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/ target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. BKPSDM Kabupaten Cirebon sebagai instansi pemerintah berkewajiban menyajikan laporan akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon yang dibuat sesuai dengan ketentuan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pelaporan akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon tahun 2025 memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja baik keberhasilan kinerja yang telah dicapai maupun kegagalan pada tahun 2025.

#### **A. Ringkasan Kinerja Tahun 2025**

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

Hasil pengukuran kinerja BKPSDM atas 2 (dua) sasaran strategis yang dijabarkan dalam 2 indikator kinerja, menunjukkan bahwa 2 indikator kinerja telah mencapai target. Ringkasan capaian kinerja masing-masing indikator kinerja pada setiap sasaran program sebagaimana tercantum pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2025

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/ IKU	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
<b>1</b>	<b>Meningkatnya Implementasi Sistem Merit</b>			
	Indeks Sistem Merit	315.00	321.50	Tercapai
<b>2</b>	<b>Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah</b>			
	Nilai LKjIP BKPSDM	73.00	75.30	Tercapai

## B. Indikator Kinerja Utama Tahun 2026

Guna mendukung Visi dan Misi Bupati terpilih, maka sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon sesuai dengan misi ke-1 Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, melayani, akuntabel, dan professional, dengan Tujuan Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas melalui Penguatan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan dan Sasaran yaitu :

Sasaran 1 : Meningkatnya Implementasi Sistem Merit; dan

Sasaran 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2025-2029 dapat dilihat pada Tabel berikut :

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke -				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas Meningkatkan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	315	325	326	327	328
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LKjIP BKPSDM	74.00	75.00	75.50	76.00	76.50

<b>Indikator Kinerja 1</b>	
<b>Sasaran :</b>	<i>Meningkatnya Implementasi Sistem Merit</i>
<b>Deskripsi Rencana Kinerja:</b>	<i><b>Sistem Merit</b> adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018)</i>
<b>Indikator Kinerja Individu:</b>	<i>Nilai Sistem Merit</i>
<b>Deskripsi Indikator Kinerja Individu:</b>	<p><b>Definisi</b></p> <p><b>Nilai Sistem Merit</b> adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Nilai ini digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan dan pelaksanaan sistem merit pada masing-masing instansi. Penilaian ini menjadi acuan untuk menentukan tindakan lebih lanjut, seperti pembinaan, supervisi, atau pengecualian dari ketentuan tertentu bagi instansi yang meraih kategori sangat baik (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018)</p>

	<b>Formula:</b> Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit		
	<b>Tujuan:</b> mengetahui capaian penerapan Sistem Merit pada instansi pemerintah		
<b>Satuan Pengukuran:</b>	<i>nilai</i>		
<b>Jenis Indikator Kinerja:</b>	( ) Outcome	( x ) Output dengan tingkat kendali sedang	
<b>Unit/Penanggung jawab IK:</b>	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon		
<b>Unit/Pihak Penyedia Data:</b>	Bidang PPI, Bidang PKK, Bidang PKA dan Bidang PKAP		
<b>Sumber Data:</b>	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN		
<b>Periode Pelaporan:</b>	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	( ) Semesteran ( X ) Tahunan

Indikator Kinerja 2	
<b>Sasaran :</b>	<i>Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah</i>
<b>Deskripsi Rencana Kinerja:</b>	<i><b>Akuntabilitas kinerja</b> adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara teruku dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)</i>

<b>Indikator Kinerja Individu:</b>	<i>Nilai LKjIP BKPSDM</i>			
<b>Deskripsi Indikator Kinerja Individu:</b>	<b>Definisi</b>			
	<b>Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)</b> merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014).			
	<b>Formula:</b> Nilai LKjIP			
	<b>Tujuan:</b> Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.			
<b>Satuan Pengukuran:</b>	<i>Nilai</i>			
<b>Jenis Indikator Kinerja:</b>	(x ) Outcome	( ) Output dengan tingkat kendali rendah		
<b>Unit/Penanggung jawab IK:</b>	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon			
<b>Unit/Pihak Penyedia Data:</b>	Bidang PPI, Bidang PKK, Bidang PKA dan Bidang PKAP			
<b>Sumber Data:</b>	Simonek Kabupaten Cirebon			
<b>Periode Pelaporan:</b>	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	( ) Semesteran	( X ) Tahunan

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

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

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

Sumber, 15 Januari 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Cirebon,



**ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.**

Pembina

NIP. 19850708 200312 1 001

**TABEL INDIKATOR KINERJA UTAMA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TAHUN 2026**

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan			Sumber Data	Target Kinerja
			Rumus	Tipe	Target		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.	Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkualitas melalui Penguatan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Profesionalitas ASN	Terdapat empat dimensi pengukuran yang diukur terdiri dari : Dimensi Kualifikasi (Bobot 25); Dimensi Kompetensi (Bobot 40); Dimensi Kinerja (Bobot 30) dan Dimensi Disiplin (Bobot 5) dengan perhitungan sepenuhnya menggunakan data Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian BKN	Non Kumulatif	Meningkat	SIMPEG dan SIASN	80.1 Indeks
		Nilai SAKIP Pemda	Hasil Perhitungan dari KemenpanRB	Non Kumulatif	Meningkat	LHE-AKIP 2024 Pemkab Cirebon dari Kemenpan RB	69.2 Nilai
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self- assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai
1.1.02.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LKJIP BKPSDM	Hasil Penilaian dari Inspektorat Kab. Cirebon terhadap LKJIP BKPSDM	Non Kumulatif	Meningkat	Simonek Kabupaten Cirebon	75 Nilai

<b>No</b>	<b>Program</b>	<b>Anggaran (Rp.)</b>	<b>Keterangan</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>
1.1.01.01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	18.009.753.798,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.763.613.600,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.700.276.600,00	Sumber Dana:
	<b>J U M L A H</b>	<b>21.473.643.998,00</b>	

**TABEL TARGET KINERJA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**TAHUN 2026**

No	Sasaran/Outcome/Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target
1	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER) yang ditetapkan KASN	Poin	325.00
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Hasil Penilaian dari Inspektorat Kab. Cirebon terhadap LKIP BKPSDM	Poin	75.00

**Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber daya Manusia  
Kabupaten Cirebon,**



**ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.**

Pembina

NIP. 19850708 200312 1 001

*Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).*

**LAMPIRAN - LAMPIRAN  
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DAN  
PERJANJIAN KINERJA (PK)  
TAHUN 2026**



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : Drs. H. IMRON, M.Ag  
Jabatan : BUPATI CIREBON

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

**Drs. H. IMRON, M.Ag**

Pihak Kesatu,

**ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.**

Pembina  
NIP. 19850708 200312 1 001



**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan			Sumber Data	Target Kinerja
			Rumus	Tipe	Target		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LKJIP BKPSDM	Hasil Penilaian dari Inspektorat Kab. Cirebon terhadap LKJIP BKPSDM	Non Kumulatif	Meningkat	Simonek Kabupaten Cirebon	75 Nilai

No	Program	Anggaran (Rp.)	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.1.01.01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	18.009.753.798,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.763.613.600,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.700.276.600,00	Sumber Dana:
<b>J U M L A H</b>		<b>21.473.643.998,00</b>	

Pihak Kedua  
BUPATI CIREBON,

  
**Drs. H. IMRON, M.Ag**

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,

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



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WAWAN, SAP., M.M.  
Jabatan : Plt. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia


Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

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

Pihak Kesatu,

  
**WAWAN, SAP., M.M.**  
Pembina  
NIP. 19710203 199601 1 001



LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON


No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja	
			Rumus	Target			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.01.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LKJP BKPSDM	Hasil Penilaian dari Inspektoriat Kab. Cirebon terhadap LKJP BKPSDM	Non Kumulatif	Meningkat	Simonek Kabupaten Cirebon	75 Nilai

No	Program	Indikator Kinerja (Outcome / Hasil)	Perhitungan			Sumber Data	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan
			Rumus	Tipe	Target				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.1.01.01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai IKM BKPSDM	Hasil Survey Kepuasan Layanan Kepegawaian berbasis Android	Non Kumulatif	Meningkat	Aplikasi M-Prass	84 Poin	18.009.753.798,00	Sumber Dana:
<b>J U M L A H</b>								<b>18.009.753.798,00</b>	

Pihak Kedua  
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,

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

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Plt. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia,

  
**WAWAN, SAP., M.M.**  
Pembina  
NIP. 19710203 199601 1 001



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAMDAN, S.AP.  
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia


Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

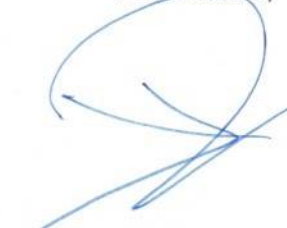
Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

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

Pihak Kesatu,

  
**RAMDAN, S.AP.**  
Pembina  
NIP. 19731026 199601 1 001



LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan		Sumber Data	Target	Sumber Data	Target Kinerja
			Rumus	(4)				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai	

No	Program	Indikator Kinerja (Outcome / Hasil)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan	
			Rumus	(4)					Type
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(10)	
1.1.01.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi pada Penerapan sistem merit	Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit oleh BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	91 Poin	447.398.400,00	Sumber Dana:
<b>J U M L A H</b>							<b>447.398.400,00</b>		

Pihak Kedua  
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,

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

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi,

**BAMDAN, S.A.P.**  
Pembina  
NIP. 19731026 199601 1 001



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AKHMAD RODI SAKHO, S.IP.,M.Si.  
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

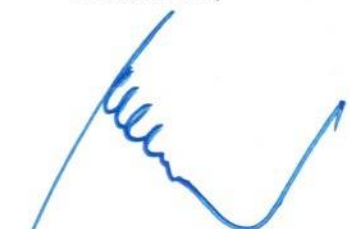
Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

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

Pihak Kesatu,

  
**AKHMAD RODI SAKHO, S.IP.,M.Si.**  
Pembina  
NIP. 19880930 200701 1 001



**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja	
			Rumus	Type			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai

No	Program	Indikator Kinerja (Outcome / Hasil)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan	
			Rumus	Type					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.1.01.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai aspek promosi dan mutasi pada penerapan sistem merit	Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit oleh BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	35 Poin	605.140.100,00	Sumber Dana:
<b>J U M L A H</b>								<b>605.140.100,00</b>	

Pihak Kedua  
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,

**ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.**

Pembina  
NIP. 19850708 200312 1 001

Sumber, 1 Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Kepegkataan,

**AKHMAD RODI SAKHO, S.I.P., M.Si.**

Pembina  
NIP. 19880930 200701 1 001



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MEILAN SARRY RUMBINO RUMAKITO, S.STP.  
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

Pihak Kesatu,

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

  
**MEILAN SARRY RUMBINO RUMAKITO,**  
**S.STP.**  
Pembina  
NIP. 19830512 200112 2 005



LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja		
			Rumus	Target				
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	(4)	(6)	(7)	(8)		
			Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINITER) yang ditetapkan BKN		Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINITER) BKN	325 Nilai

No	Program	Indikator Kinerja (Outcome / Hasil)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan	
			Rumus	Type					
1.1.01.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai aspek manajemen kinerja, penghargaan dan disiplin, serta perlindungan dan pelayanan pada penerapan sistem merit	Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit oleh BKN	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
				Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINITER) BKN	108 Poin	382.582.100,00	Sumber Dana:
<b>J U M L A H</b>							<b>382.582.100,00</b>		

Pihak Kedua  
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,

  
**ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.**

Pembina  
NIP. 19850708 200312 1 001

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan,

  
**MELIAN SARRY RUMBINO RUMAKITO, S.STP.**

Pembina  
NIP. 19830512-200112 2 005



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RACHMAT ATULAH, S.Sos.  
Jabatan : Plt. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

Pihak Kesatu,

**ADE NUGROHO YULIARNO, S.STP.**

Pembina

NIP. 19850708 200312 1 001

**RACHMAT ATULAH, S.Sos.**

Penata Tk.I

NIP. 19680205 198903 1 006



**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja	
			Rumus	Target			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Pengajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai

No	Program	Indikator Kinerja (Outcome / Hasil)	Perhitungan			Sumber Data	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan
			Rumus	Tipe	Target				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.1.01.02.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Nilai dimensi pengembangan karir pada penerapan sistem merit	Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit oleh BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	91 Poin	1.700.276.600,00	Sumber Dana:
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai aspek pengembangan karir pada penerapan sistem merit	Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit oleh BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	91 poin	328.493.000,00	Sumber Dana:
<b>J U M L A H</b>								<b>2.028.769.600,00</b>	

Pihak Kedua  
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Plt. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur,

**ADE NUGROHO YULLIARNO, S.STP.**  
Pembina  
MP. 19850708 200312 1 001

**RACHMAT ATULAH, S.Sos.**  
Penata TK.I  
NIP. 19680205 198903 1 006



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHZI ANGGARA, S.STP, M.A.P.  
Jabatan : Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : WAWAN, SAP., M.M.  
Jabatan : Plt. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

Pihak Kesatu,

**WAWAN, SAP., M.M.**  
Pembina  
NIP. 19710203 199601 1 001

**MUHZI ANGGARA, S.STP, M.A.P.**  
Penata Tk.I  
NIP. 19910929 201507 1 001



**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan		Target Kinerja	Sumber Data	Target Kinerja
			Rumus	Target			
1.1.01.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LKJP BKPSDM	Hasil Penilaian dari Inspektorat Kab. Cirebon terhadap LKJP BKPSDM	Non Kumulatif	Meningkat	Simonek Kabupaten Cirebon	75 Nilai
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Output / Keluaran)	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
<b>1.1.01.01.</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>						
<b>1.1.01.01.2.06.</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>		<b>1 BA</b>	<b>274.409.900,00</b>	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.06.00	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	6.920.200,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.06.00	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	70.815.000,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.06.00	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	3.400.100,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.06.00	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	31.644.700,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.06.00	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	12 Dokumen	24.960.900,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.06.00	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	1 Paket	81.342.100,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.06.00	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	4.320.000,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.06.00	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	44.167.200,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.06.00	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 Dokumen	6.839.700,00	Sumber Dana:		
<b>1.1.01.01.2.08.</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>1 BA</b>	<b>761.464.000,00</b>	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.08.00	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	327.980.000,00	Sumber Dana:		

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Output / Keluaran)	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.1.01.01.2.08.00 03.	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Laporan	13.484.000,00	Sumber Dana:
1.1.01.01.2.08.00 04.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1 Laporan	420.000.000,00	Sumber Dana:
<b>1.1.01.01.2.09.</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub kegiatan pada kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 BA	<b>54.400.000,00</b>	Sumber Dana:
1.1.01.01.2.09.00 02.	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	2 Unit	22.000.000,00	Sumber Dana:
1.1.01.01.2.09.00 09.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 Unit	32.400.000,00	Sumber Dana:
<b>J U M L A H</b>				<b>1.090.273.900,00</b>	

Pihak Kedua  
Plt. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia,

**WAWAN, S.A.P., M.M.**  
Pembina  
NIP. 19710203 199601 1 001

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian pada  
Sekretariat,

**MUHZI ANGGARA, S.STP, M.A.P.**  
Penata Tk.I  
NIP. 19910929 201507 1 001



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AAN ANIFAH, S.PT.  
Jabatan : Perencana Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : WAWAN, SAP., M.M.  
Jabatan : Plt. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua,

**WAWAN, SAP., M.M.**  
Pembina  
NIP. 19710203 199601 1 001

Sumber, Januari 2026

Pihak Kesatu,

**AAN ANIFAH, S.PT.**  
Penata Tk.I  
NIP. 19800624 200801 2 009



**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan			Sumber Data	Target Kinerja
			Rumus	Tipe	Target		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.01.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LKJP BKPSDM	Hasil Penilaian dari Inspektorat Kab. Cirebon terhadap LKJP BKPSDM	Non Kumulatif	Meningkat	Simonek Kabupaten Cirebon	75 Nilai
<b>No</b>	<b>Program / Kegiatan / Sub Kegiatan</b>	<b>Indikator Kinerja (Output / Keluaran)</b>	<b>Target Kinerja</b>	<b>Anggaran (Rp.)</b>	<b>Keterangan</b>		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)	
<b>1.1.01.01.</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>			<b>16.919.479.898,00</b>			
<b>1.1.01.01.2.01.</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian Kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 BA	<b>89.614.900,00</b>	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.01.00 01.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	10.537.700,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.01.00 06.	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	1.675.800,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.01.00 07.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8 Laporan	77.401.400,00	Sumber Dana:		
<b>1.1.01.01.2.02.</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian Kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 BA	<b>16.829.864.998,00</b>	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.02.00 01.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	95 Orang/bulan	16.818.069.798,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.02.00 05.	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	6.623.700,00	Sumber Dana:		
1.1.01.01.2.02.00 07.	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	5.171.500,00	Sumber Dana:		
<b>J U M L A H</b>				<b>16.919.479.898,00</b>			

Pihak Kedua  
Ptt. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia,



WAWAN, SAP., M.M.

Pembina

NIP. 19710203 199601 1 001

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Perencana Ahli Muda,



AAN ANIFAH, S.PT.

Penata TK.I

NIP. 19800624 200801 2 009



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INU EKA NUGRAHA, S.Hut., M.Pd.  
Jabatan : Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : RACHMAT ATULAH, S.Sos.  
Jabatan : Plt. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

Pihak Kesatu,

**RACHMAT ATULAH, S.Sos.**  
Penata Tk.I  
NIP. 19680205 198903 1 006

**INU EKA NUGRAHA, S.Hut., M.Pd.**  
Penata Tk.I  
NIP. 19791016 200904 1 001



**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja	
			Rumus	Tipe			Target
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kebutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Pengajaran, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Output / Keluaran)	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>1.1.01.02.</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>			<b>1.731.404.400,00</b>	
<b>1.1.01.02.2.02.</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 BA	<b>1.503.270.400,00</b>	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.02.00 07.	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	1.503.270.400,00	Sumber Dana:
<b>1.1.01.02.2.03.</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1 BA	<b>228.134.000,00</b>	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.03.00 03.	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1 Dokumen	228.134.000,00	Sumber Dana:
<b>J U M L A H</b>				<b>1.731.404.400,00</b>	

Pihak Kedua

Plt. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur,

**RACHMAT ATULAH, S.Sos.**

Penata TKI

NIP. 19680205 198903 1 006

Sumber, Januari 2026

Pihak Kesatu

Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda,

**INUEKA NUGRAHA, S.Hut., M.Pd.**

Penata TK.I

NIP. 19791016 200904 1 001



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IWAN, S.AP.  
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : RAMDAN, S.AP.  
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,



**RAMDAN, S.AP.**  
Pembina  
NIP. 19731026 199601 1 001

Pihak Kesatu,



**IWAN, S.AP.**  
Penata Tk.I  
NIP. 19800207 199903 1 003



LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja	
			Rumus	Target			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(8)	
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Output / Keluaran)	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>1.1.01.02.</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>			<b>294.678.000,00</b>	
<b>1.1.01.02.2.01.</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 BA	<b>294.678.000,00</b>	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.01.00	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	152.041.000,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.01.00	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Dokumen	142.637.000,00	Sumber Dana:
<b>J U M L A H</b>				<b>294.678.000,00</b>	

Pihak Kedua  
Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi,

  
**RAMDAN, S.AP.**  
Pembina  
NIP. 19731026 199601 1 001

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda,

  
**IWAN, S.AP.**  
Penata Tk.I  
NIP. 19800207 199903 1 003



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PRIO ILHAM MUTTAQIEN, S.STP., M.Si.  
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : AKHMAD RODI SAKHO, S.IP.,M.Si.  
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

**AKHMAD RODI SAKHO, S.IP.,M.Si.**

Pembina

NIP. 19880930 200701 1 001

Pihak Kesatu,

**PRIO ILHAM MUTTAQIEN, S.STP., M.Si.**

Penata Tk.I

NIP. 19940127 201609 1 001



LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja	
			Rumus	Target			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Output / Keluaran)	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan
1.1.01.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			421.772.800,00	
1.1.01.02.2.02.	Mutasi dan Promosi ASN	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	1 BA	131.713.000,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.02.00		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	92.260.300,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.02.00		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	39.452.700,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.03.	Pengembangan Kompetensi ASN	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1 BA	290.059.800,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.03.00		Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	281.191.300,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.03.00		Facilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	100 Orang	8.868.500,00	Sumber Dana:
14.			J U M L A H	421.772.800,00	

Pihak Kedua  
Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan,



**AKHMAD RODI SAKHO, S.I.P., M.Si.**  
Pembina  
NIP. 19880930 200701 1 001

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda,



**PRIODILHAM MUTTAQIEN, S.STP., M.Si.**  
Penata TK.I  
NIP. 19940127 201609 1 001



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RACHMAT ATULAH, S.Sos.  
Jabatan : Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : WAWAN, SAP., M.M.  
Jabatan : Plt. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

Pihak Kesatu,

**WAWAN, SAP., M.M.**  
Pembina  
NIP. 19710203 199601 1 001

**RACHMAT ATULAH, S.Sos.**  
Penata Tk.I  
NIP. 19680205 198903 1 006



Pihak Kedua  
Pit. Sekretaris Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia,



WAWAN, SAP., M.M.

Pembina

NIP. 19710203 199601 1 001

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda,



RACHMAT ATULAH, S.Sos.

Penata TK.I

NIP. 19680205 198903 1 006



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SOLEMAN, S.Sos., M.Si.  
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : MEILAN SARRY RUMBINO RUMAKITO, S.STP.  
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

Pihak Kesatu,

**MEILAN SARRY RUMBINO RUMAKITO.**

**S.STP.**

Pembina

NIP. 19830512 200112 2 005

**SOLEMAN, S.Sos., M.Si.**

Penata Tk.I

NIP. 19801224 200801 1 003



LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan			Sumber Data	Target Kinerja
			Rumus	Tipe	Target		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Output / Keluaran)	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan
1.1.01.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			275.648.400,00	
1.1.01.02.2.04.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 BA	275.648.400,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.04.00	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 Dokumen	179.482.200,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.04.00	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	73 Orang	96.166.200,00	Sumber Dana:
JUMLAH				275.648.400,00	

Pihak Kedua  
Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan,

**MELIAN SARRY RUMBINO RUJAKITO, S.STP.**  
Pembina  
NIP. 19830512 200112 2 005

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda,

**SOLEMAN, S.Sos., M.Si.**  
Penata Tk.I  
NIP. 19801224 200801 1 003



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUKIRNO, S.Sos.  
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : AKHMAD RODI SAKHO, S.IP.,M.Si.  
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Kepangkatan

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

**AKHMAD RODI SAKHO, S.IP.,M.Si.**

Pembina

NIP. 19880930 200701 1 001

Pihak Kesatu,

**SUKIRNO, S.Sos.**

Pembina

NIP. 19720827 199703 1 001




LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan		Sumber Data	Target Kinerja	
			Rumus	Target			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINITER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINITER) BKN	325 Nilai

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Output / Keluaran)	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan
1.1.01.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			183.367.300,00	
1.1.01.02.2.02.	Mutasi dan Promosi ASN	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	1 BA	96.111.000,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.02.00	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	14 Dokumen	96.111.000,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.03.	Pengembangan Kompetensi ASN	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1 BA	87.256.300,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.03.00	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	100 Orang	80.976.800,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.03.00	Pembinaan jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	100 Orang	6.279.500,00	Sumber Dana:
13.			<b>J U M L A H</b>	<b>183.367.300,00</b>	

Pihak Kedua  
Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Kepegangkatan,

  
**AKHMAD RUDI SAKHLO, S.I.P., M.Si.**  
Pembina  
NIP. 19880930 200701 1 001

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya,

  
**SUKIRNO, S.Sos.**  
Pembina  
NIP. 19720827 199703 1 001



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YUNITA HANDAYANI, SE.  
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : RAMDAN, S.AP.  
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kesatu,

Pihak Kedua,  
  
**RAMDAN, S.AP.**  
Pembina

NIP. 19731026 199601 1 001

  
**YUNITA HANDAYANI, SE.**  
Penata Tk.I  
NIP. 19810629 201101 2 002



LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan			Sumber Data	Target Kinerja
			Rumus	Tipe	Target		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggalangan, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai
No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Output / Keluaran)	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
1.1.01.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			67.720.000,00			
1.1.01.02.2.01.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawailan ASN	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan pada Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawailan ASN	1 BA	67.720.000,00	Sumber Dana:		
1.1.01.02.2.01.00	08. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	67.720.000,00	Sumber Dana:		
			<b>J U M L A H</b>	<b>67.720.000,00</b>			

Pihak Kedua  
Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi,

**RAMDAN, S.AP.**  
Pembina  
NIP. 19731026 199601 1 001

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda,

**YUNITA HANDAYANI, SE.**  
Penata TKI  
NIP. 19810629 201101 2 002



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : EUIS WANTI NURHAYATI, SKM, M.Kes.  
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : MEILAN SARRY RUMBINO RUMAKITO, S.STP.  
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

Pihak Kesatu,

**MEILAN SARRY RUMBINO RUMAKITO,**

**S.STP.**

Pembina

NIP. 19830512 200112 2 005

**EUIS WANTI NURHAYATI, SKM, M.Kes.**

Penata Tk.I

NIP. 19801223 200604 2 015



LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan			Sumber Data	Target Kinerja
			Rumus	Tipe	Target		
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perilindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Output / Keluaran)	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.1.01.02.	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>				
1.1.01.02.2.04.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Berita Acara Reviu Internal SKPD terhadap capaian kinerja Sub Kegiatan Pada Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 BA	106.933.700,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.04.00	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	9 Orang	61.297.500,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.04.00	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Laporan	23.110.400,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.04.00	Pelayanan Proses Izin Percepatan Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Percepatan Pegawai yang Dilayani	12 Dokumen	22.525.800,00	Sumber Dana:
<b>J U M L A H</b>				<b>106.933.700,00</b>	

Pihak Kedua  
Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan,

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda,

**MEILIAN SARRY RUMBINO RUMAKITO, S.STP.**  
Pembina  
NIP. 19830512 200112 2 005

**EUIS WANTI NURHAYATI, SKM, M.Kes.**  
Penata TK.I  
NIP. 19801223 200604 2 015



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMAD TAUFIQ RAKHMAN, ST.  
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama

Selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**

Nama : RAMDAN, S.AP.  
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Selaku atasan pihak kesatu, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak kesatu berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumber, Januari 2026

Pihak Kedua,

**RAMDAN, S.AP.**  
Pembina  
NIP. 19731026 199601 1 001

Pihak Kesatu,

**MUHAMAD TAUFIQ RAKHMAN, ST.**  
Penata Muda Tk.I  
NIP. 19841201 202012 1 002



LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Impact / Dampak)	Perhitungan			Sumber Data	Target Kinerja
			Rumus	Tipe	Target		
1.1.01.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Nilai Sistem Merit	Penilaian terhadap 8 Aspek Sistem Merit : Perencanaan Kehutuhan (Bobot 10%); Pengadaan (Bobot 10%); Pengembangan Karier (Bobot 30%); Promosi dan Mutasi (Bobot 10%); Manajemen Kinerja (Bobot 20%); Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Bobot 10%); Perlindungan dan Pelayanan (Bobot 4%) dan Sistem Informasi (Bobot 6%). Pelaksanaan Penilaian menggunakan metode self-assessment melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) yang ditetapkan BKN	Non Kumulatif	Meningkat	Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER) BKN	325 Nilai

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Output / Keluaran)	Target Kinerja	Anggaran (Rp.)	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.1.01.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			85.000.400,00	
1.1.01.02.2.01.	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	85.000.400,00	Sumber Dana:
1.1.01.02.2.01.00	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	47.407.800,00	Sumber Dana:
10.					
1.1.01.02.2.01.00	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	6 Dokumen	16.503.700,00	Sumber Dana:
11.					
1.1.01.02.2.01.00	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan	21.088.900,00	Sumber Dana:
12.					
<b>J U M L A H</b>				<b>85.000.400,00</b>	

Pihak Kedua  
Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi,

RAMDAN, S.AP.

Pembina  
NIP. 19731026 199601 1 001

Sumber, Januari 2026  
Pihak Kesatu  
Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama,

MUHAMAD FAUERO RAKHMAN, ST.

Penata Mada Tk.I  
NIP. 19841201 202012 1 002