



BUPATI CIREBON
PERATURAN BUPATI CIREBON
NOMOR 11 TAHUN 2017

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI CIREBON NOMOR 32 TAHUN 2015
TENTANG RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CIREBON TAHUN 2014-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka Rencana Strategis Perangkat Daerah ditetapkan dengan Perkada setelah RPJMD ditetapkan;
- b. bahwa sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, maka terjadi perubahan Nomenklatur pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cirebon;
- c. bahwa sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon maka Nomenklatur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cirebon berubah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b dan c, maka revisi penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2014-2019, perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara tanggal 8 Agustus 1950); sebagaimana telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4428);
8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4723);
10. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4724);
11. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan Dan Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5533);

25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
26. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cirebon Tahun 2014-2019 (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2015 Nomor 4, Seri E.3);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2016 Nomor 12, Seri D.1);
30. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Nomor Tahun 2016 Nomor 62, Seri D.11);
31. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 86 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2016 Nomor 86, Seri D.35).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 35 TAHUN 2015 TENTANG RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2014 -2019.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam peraturan ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Cirebon;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati beserta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah;
3. Bupati adalah Bupati Cirebon;

4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Cirebon;
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut OPD adalah unit kerja pemerintah daerah yang mempunyai tugas mengelola anggaran dan barang daerah;
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut BKPSDM adalah unit kerja pemerintah daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan manajemen kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur daerah;
7. Masyarakat adalah perseorangan, kelompok orang, termasuk masyarakat hukum adat atau badan hukum yang berkepentingan dengan kegiatan dan hasil pembangunan, baik sebagai penanggung biaya, pelaku, penerima manfaat maupun penanggung resiko;
8. Perencanaan adalah proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang ada;
9. Perencanaan pembangunan tahunan daerah adalah proses penyusunan rencana pembangunan daerah yang dilaksanakan untuk menghasilkan dokumen perencanaan selama periode satu tahun;
10. Pembangunan daerah adalah perubahan yang dilakukan secara terus menerus dan terencana oleh seluruh komponen di daerah untuk mewujudkan visi daerah;
11. Program adalah penjabaran kebijakan dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan misi;
12. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau lebih unit kerja pada SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya, baik berupa personal, barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya, sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang atau jasa;
13. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut Renstra-SKPD, adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

BAB II KEDUDUKAN

Pasal 2

- (1) Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Cirebon adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yaitu Tahun 2014-2019.
- (2) Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2014-2019 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penjabaran RPJM, RPJMD Provinsi Jawa Barat dan mengacu pada RPJMD Kabupaten Cirebon, yang memuat isu strategis pembangunan berdasarkan visi misi Bupati terpilih, kerangka ekonomi daerah,

prioritas program dan kegiatan pembangunan yang pendanaannya bersumber dari APBD dan dana lainnya baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

- (3) Dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang memberikan arah sekaligus acuan bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam melaksanakan Visi dan Misi BKPSDM Kabupaten Cirebon.

BAB III MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 3

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2014-2019 ditetapkan dengan maksud untuk memberikan arah sekaligus menjadi pedoman bagi BKPSDM. Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Cirebon adalah :

- a. Menentukan Visi dan Misi BKPSDM Kabupaten Cirebon.
- b. Menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cirebon Tahun 2014-2019.
- c. Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2014-2019 memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintah Wajib dan/atau Urusan Pemerintah Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

BAB IV SISTEMATIKA

Pasal 4

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2014-2019 disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut :

- Bab I : PENDAHULUAN
Berisi uraian tentang latar belakang penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Cirebon, landasan hukum, maksud dan tujuan dan sistematika penulisan.
- Bab II : GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM KABUPATEN CIREBON
Berisi uraian tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.
- Bab III : ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS, POKOK DAN FUNGSI
Berisi uraian tentang identifikasi permasalahan serta isu-isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Cirebon.
- Bab IV : VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN BKPSDM KABUPATEN CIREBON

Berisi uraian tentang visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan BKPSDM Kabupaten Cirebon.

Bab V : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF

Berisi uraian tentang rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif yang akan dilaksanakan.

Bab VI : INDIKATOR KINERJA BKPSDM YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Berisi uraian tentang indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Cirebon yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Bab VII : PENUTUP

Berisi uraian tentang penjelasan kesimpulan dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2014-2019.

BAB V ISI DAN URAIAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

Pasal 5

Isi beserta uraian Rencana Strategis (Renstra) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, tercantum dalam lampiran merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Cirebon

Ditetapkan di Sumber
pada tanggal : 14 Februari 2017

BUPATI CIREBON,



SUNJAYA PURWADISASTRA

Diundangkan di Sumber
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,

YAYAT RUHYAT

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2017 NOMOR , SERI

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI CIREBON
NOMOR : TAHUN 2017
TANGGAL : FEBRUARI 2017
TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI
NOMOR 32 TAHUN 2015 TENTANG RENCANA
STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CIREBON TAHUN 2014-2019

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunianya sehingga revisi Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon tahun 2014-2019 selesai disusun. RENSTRA yang merupakan dokumen perencanaan lima tahunan menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM selama kurun waktu tersebut.

Berdasarkan PP 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan prangkat daerah Kabupaten Cirebon serta merujuk Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Cirebon maka RENSTRA BKPSDM di lakukan revisi yang menyajikan secara garis besar capaian yang ingin dicapai oleh BKPSDM dalam 3 tahun ke depan dengan mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang akan dihadapi juga strategi dalam menghadapi tantangan dan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada untuk menata manajemen sumber daya aparatur agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Arah ini tentu saja harus masih dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, agar skala prioritas setiap kegiatan dan program BKPSDM lebih konkret.

Dalam penyusunan revisi RENSTRA ini telah melibatkan secara aktif seluruh pejabat struktural di lingkungan Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon, namun kami menyadari bahwa RENSTRA ini masih terdapat kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun tentu sangat diharapkan.



Semoga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman BKPSDM untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Sumber, Februari 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA


Drs. H. KALINGA, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19621120 199003 1 003



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
DAFTAR ISI.....	3
DAFTAR TABEL	4
PENDAHULUAN.....	5
1.1 LATAR BELAKANG	5
1.2 LANDASAN HUKUM.....	6
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN	8
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN	8
GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM	12
2.1 TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI	12
2.2 SUMBER DAYA BKPSDM	15
2.3 KINERJA PELAYANAN BKPSDM	18
2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPSDM	20
ISU – ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	25
3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BKPSDM	25
3.2 TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH	25
3.3 TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN / LEMBAGA	28
3.4 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN TELAHAH LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS	32
3.5 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS.....	32
TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN.....	34
4.2 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDM	34
4.3 STRATEGI DAN KEBIJAKAN BKPSDM.....	37
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF.....	40
INDIKATOR KINERJA BKPSDM YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	49
PENUTUP	52
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	PNS BKPSDM Berdasarkan Golongan	16
Tabel 2.2	PNS BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan	16
Tabel 2.3	PNS BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin	17
Tabel 2.4	Data Asset BKPSDM	17
Tabel 2.5	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM	18
Tabel 2.6	Rekapitulasi PNS Kab Cirebon berdasarkan Jenis Kelamin	22
Tabel 2.7	Rekapitulasi PNS Kab Cirebon berdasarkan Golongan	22
Tabel 2.8	Rekapitulasi PNS Kab Cirebon berdasarkan Tingkat Pendidikan	23
Tabel 4.1	Tujuan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM	35
Tabel 4.2	Hubungan Tujuan 1, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPSDM	38
Tabel 4.3	Hubungan Tujuan 2, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPSDM	39
Tabel 4.4	Hubungan Tujuan 3, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPSDM	39
Tabel 5.1	Hubungan Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan BKPSDM	45
Tabel 6.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan arah Kebijakan RPJMD sesuai Misi ke-6	49
Tabel 6.2	Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD TAHUN 2014-2019	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan konsekuensi dari tuntutan yang begitu cepat di bidang politik, ekonomi dan sosial. Hal ini ditandai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pengganti Undang-Undang Kepegawaian sebelumnya yang semula berorientasi pada administrasi kepegawaian berubah ke arah pendekatan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (Pegawai Negeri Sipil/PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja/PPPK)

Dengan berlakunya PP 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Cirebon serta merujuk Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Cirebon maka perlu di buat RENSTRA BKPSDM Kabupaten Cirebon yang memuat Rencana kerja guna menjamin pelaksanaan Pemerintahan di bidang Kepegawaian yang demokratis, Transparan, akuntabel efisien dan efektif, dengan melakukan Pembinaan Kepegawaian ditujukan untuk mewujudkan sistem kepegawaian yang mantap, dengan pengembangan kepegawaian yang dilaksanakan secara terus menerus, melalui upaya pendidikan dan pelatihan, pendidikan kedinasan, pembinaan PNS dan PPPK serta pemberian penghargaan yang sesuai dengan kredibilitas pribadi didukung oleh kemajuan teknologi informasi sehingga menghasilkan data yang akurat untuk melaksanakan pelayanan cepat, tepat dan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peningkatan SDM Aparatur dan profesionalisme terus ditingkatkan guna mewujudkan Aparatur Negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cirebon tahun 2014-2019 merupakan dokumen resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai masa pimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih serta merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan berupa rencana mendasar selama kurun waktu 5 (lima) tahun menggambarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran dengan mengenali lingkungan melakukan berbagai analisis antisipatif dan mengorganisir secara sistematis untuk



dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil.

Adapun penyusunan Renstra BKPSDM tahun 2014-2019 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cirebon tahun 2014-2019. Selanjutnya Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan.

1.2 Landasan Hukum

Dasar hukum penyusunan revisi Renstra BKPSDM Tahun 2014-2019 adalah:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4700);
4. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494) sebagai pengganti Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
5. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495);
6. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);



7. Undang-undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5539);
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;



16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pedoman Pelaksanaan Kegiatan dan Anggaran di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 9 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2014 – 2019;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembar Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2016 Nomor 12, Seri D.1);
20. Peraturan Bupati Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2016 Nomor 62, seri D. 11);
21. Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2016 Nomor 86, seri D.35).

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan Revisi Renstra BKPSDM Tahun 2014-2019 yaitu sebagai landasan operasional BKPSDM dalam meningkatkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya aparatur yang disiplin, bersih, jujur, profesional, transparan dan akuntabel melalui penyelenggaraan program dan kegiatan yang berorientasi pada hasil yang mampu dicapai dalam kurun waktu 2014-2019 dengan memperhitungkan tantangan, peluang, ancaman dan hambatan yang ada serta mempertimbangkan isu-isu strategis yang berkembang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam revisi Renstra BKPSDM Tahun 2014-2019 terdiri dari 6 (enam) Bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra BKPSDM, fungsi Renstra BKPSDM dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra BKPSDM, ketertarikan



Renstra BKPSDM dengan RPJMD, Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota, dan dengan Renja BKPSDM.

1.2 *Landasan Hukum*

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

1.3 *Maksud dan Tujuan*

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra BKPSDM Tahun 2014-2019.

1.4 *Sistematika Penulisan*

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra BKPSDM, serta susunan garis besar ini dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM

2.1 *Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM*

Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan BKPSDM, struktur organisasi BKPSDM, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan eselon III di lingkungan BKPSDM.

2.2 *Sumber Daya BKPSDM*

Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.

2.3 *Kinerja Pelayanan BKPSDM*

Menjelaskan tingkat capaian kinerja BKPSDM berdasarkan sasaran/target Renstra BKPSDM periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan BKPSDM dan/atau indikator lainnya.

2.4 *Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM*

Menjelaskan tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKPSDM pada lima tahun mendatang.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 *Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM*

Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan BKPSDM beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.



3.2 *Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih*

Menjelaskan tugas dan fungsi BKPSDM yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan BKPSDM, dijelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKPSDM yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut.

3.3 *Telaahan Renstra K/L*

Bagian ini mengemukakan faktor-faktor penghambat maupun pendorong dari pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Kabupaten/Kota.

3.4 *Telaahan RTRW dan KLHS*

Bagian ini mengemukakan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Cirebon yang mempengaruhi pelayanan BKPSDM

3.5 *Penentuan Isu-isu Strategis*

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM dan selanjutnya menjelaskan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGIS DAN KEBIJAKAN

4.1 *Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM*

Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM.

4.2 *Strategi dan Kebijakan BKPSDM*

Berisi rumusan pernyataan strategis dan kebijakan BKPSDM dalam lima tahun mendatang.

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF

Menjelaskan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VI INDIKATOR KINERJA BKPSDM YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Bagian ini menjelaskan indikator kinerja BKPSDM yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKPSDM dalam lima tahun

10



mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VII PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

2.1 Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon, yang pelaksanaannya dijabarkan dalam Peraturan Bupati Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan tata kerja Badan Daerah Kabupaten Cirebon dan Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Cirebon . Dalam Peraturan Bupati tersebut Pasal 2 menyatakan bahwa Kepala Badan mempunyai tugas menyelenggarakan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tuntutan terhadap penyelenggaraan otonomi daerah khususnya menyangkut kinerja Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia harus didukung melalui pelayanan yang baik dan profesional oleh aparat Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sehingga menciptakan suatu kesatuan gerak dan langkah dalam suatu rantai kerja yang harmonis.

Dari hal yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dipahami bahwa proses kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bagian dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui tanggung jawab pelaksanaan tugas dan kewenangan kepala daerah secara keseluruhan yang harus dilaksanakan secara optimal agar tercipta penyelenggaraan fungsi dan peran kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya mewujudkan pemerintah daerah yang akuntabel.

Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Cirebon, disebutkan Badan mempunyai tugas menyelenggarakan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam Bab III pasal 3 juga disebutkan bahwa Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan tugas tersebut mempunyai fungsi :



- a. perumusan kebijakan, pengendalian, pengevaluasian rencana strategis dan rencana kerja bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. perumusan dan penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP), target capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Pelayanan Publik (SPP), Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. perencanaan, pembinaan, dan pendayagunaan bidang Kepegawaian dan pengembangan Sumber daya manusia;
- d. perencanaan dan pengendalian anggaran;
- e. pengendalian urusan administrasi Badan;
- f. pengendalian dan pembinaan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. pelaksanaan koordinasi dan kerjasama bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di antara Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah dan instansi terkait;
- h. pemantauan dan evaluasi kinerja bidang urusan Kepegawaian;
- i. penetapan pedoman teknis pengaturan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NPSK) bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia.

Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. pengoordinasian sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan Badan;
- b. pengoordinasian dan penyusunan rencana dan program Badan;
- c. pembinaan dan pemberian layanan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip dan dokumentasi Badan;
- d. pengelolaan pengaduan dan pelayanan informasi;
- e. penyelenggaraan koordinasi dan penyusunan laporan Badan;
- f. pembinaan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, kerjasama dan hubungan masyarakat;
- g. penyelenggaraan pengelolaan barang milik/ kekayaan negara;

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai fungsi :

- a. perumusan rencana kerja Bidang;
- b. penyusunan pedoman kebijakan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Aparatur;
- c. penyusunan petunjuk teknis operasional kegiatan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Aparatur;
- d. pengelolaan urusan penyusunan formasi pegawai;
- e. pengelolaan urusan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan pemberkasan administrasi CPNS;



- f. pengelolaan urusan pemberkasan administrasi tenaga honorer;
- g. pengelolaan urusan peningkatan status CPNS menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- h. pengelolaan urusan pensiun pegawai dan administrasi Tabungan Asuransi Pensiun (Taspen) pegawai;
- i. pengelolaan data pegawai daerah;
- j. pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG);
- k. pengelolaan urusan Pengembangan system Informasi Kepegawaian Daerah;
- l. pengelolaan urusan pembuatan kartu istri/suami (KARIS/KARSU);
- m. pengelolaan urusan pembuatan kartu identitas pegawai.

Bidang Mutasi dan Kepangkatan mempunyai fungsi :

- a. perumusan rencana kerja Bidang;
- b. penyelenggaraan penyiapan bahan kebijakan Bidang Mutasi dan Kepangkatan;
- c. penyelenggaraan penyusunan bahan Mutasi dan kepangkatan;
- d. perumusan kebijakan teknis Bidang Mutasi dan Kepangkatan;
- e. penyelenggaraan kebijakan teknis pelaksanaan Mutasi dan Kepangkatan;
- f. pengelolaan urusan kenaikan gaji berkala pegawai;
- g. pengelolaan urusan pengangkatan dan penghentian pegawai dalam jabatan struktural;
- h. pengelolaan urusan pengangkatan dan pemberhentian pegawai dalam jabatan fungsional;
- i. pengelolaan urusan administrasi pemindahan pegawai;
- j. pengelolaan urusan kenaikan pangkat pegawai;
- k. pengelolaan Penyelesaian penyesuaian Gaji pokok inpassing PNS;
- l. pengelolaan urusan kenaikan gaji berkala pegawai;
- m. pengelolaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana program kegiatan Bidang;
- b. penyusunan bahan dan menelaah peraturan perundang-undangan daerah di bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
- c. pengumpulan, pengolahan dan pelaksanaan analisis data serta penyusunan dan penyajian laporan bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan;
- d. pengelolaan urusan penyiapan kesejahteraan pegawai;
- e. pengelolaan urusan penyaluran dana kesejahteraan pegawai;
- f. pengelolaan urusan pengupayaan peningkatan kesejahteraan pegawai;
- g. pengelolaan urusan cuti dan Bapertarum/ Taperum pegawai;
- h. pengelolaan urusan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pegawai;



- i. pengelolaan penyusunan dan Penerbitan Majalah Pembinaan;
- j. pengelolaan urusan sumpah janji pegawai;
- k. Pengelolaan urusan pemberian penghargaan;
- l. Pengelolaan urusan pemberian sanksi hukum;
- m. Pengelolaan penanganan kasus kasus pelanggaran Disiplin PNS;
- n. Pengelolaan urusan penyelesaian sengketa kepegawaian;
- o. Pengelolaan urusan pengujian/ pemeriksaan kesehatan CPNS/ PNS.

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai fungsi :

- a. perumusan rencana program dan kegiatan bidang Pengembangan Kompetensi aparatur;
- b. perumusan kebijakan operasional penyelenggaraan kegiatan lingkup Pengembangan Kompetensi Aparatur;
- c. perumusan bahan pelaksanaan kegiatan lingkup Pengembangan Kompetensi Aparatur;
- d. penyiapan perumusan bimbingan teknis kegiatan lingkup Pengembangan Kompetensi Aparatur;
- n. pengelolaan urusan Identifikasi kebutuhan pengelolaan penyusunan dan Penerbitan Majalah Pembinaan;
- e. pendidikan dan latihan aparatur PNS dan Non PNS;
- f. pengelolaan urusan penyusunan program diklat aparatur PNS dan Non PNS;
- g. pelaksanaan urusan tugas belajar dan izin belajar PNS;
- h. pelaksanaan melaksanakan urusan seleksi diklat kepemimpinan
- i. pengelolaan mengelola urusan penyelenggaraan diklat kepemimpinan, diklat teknis, diklat fungsional dan diklat lainnya bagi aparatur PNS dan Non PNS.

2.2 Sumber Daya BKPSDM

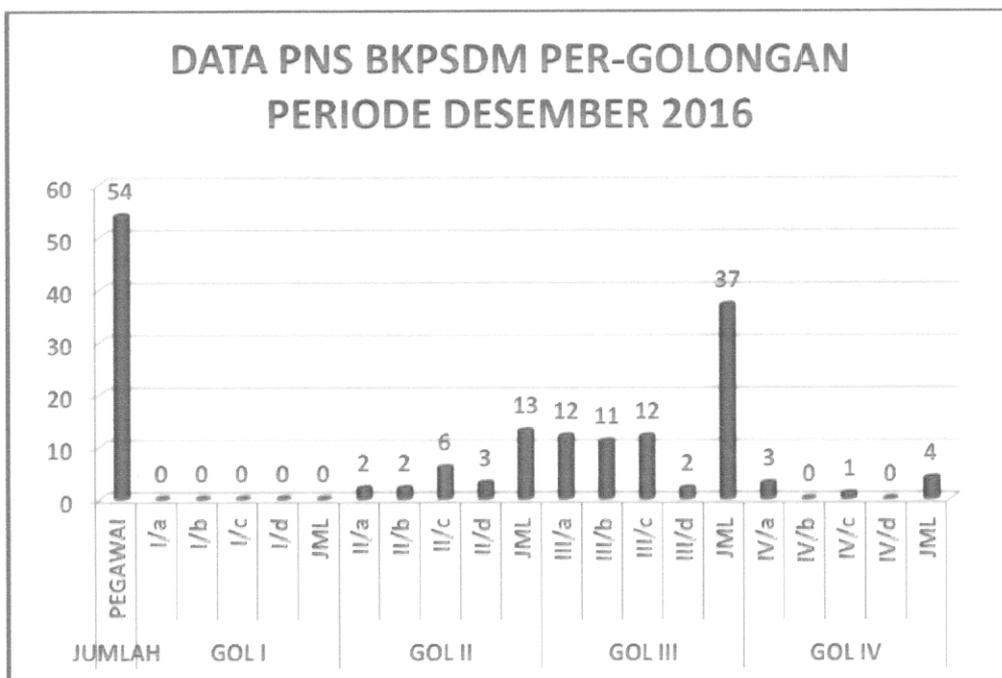
Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon didukung oleh sumber daya aparatur dan sumber daya lainnya yang berupa asset. Adapun kondisi sumber daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon sebagai berikut

Data Pegawai

Berdasarkan data per 29 Desember 2016 jumlah pegawai BKPSDM sebanyak 52 pegawai dengan uraian seperti tercantum pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

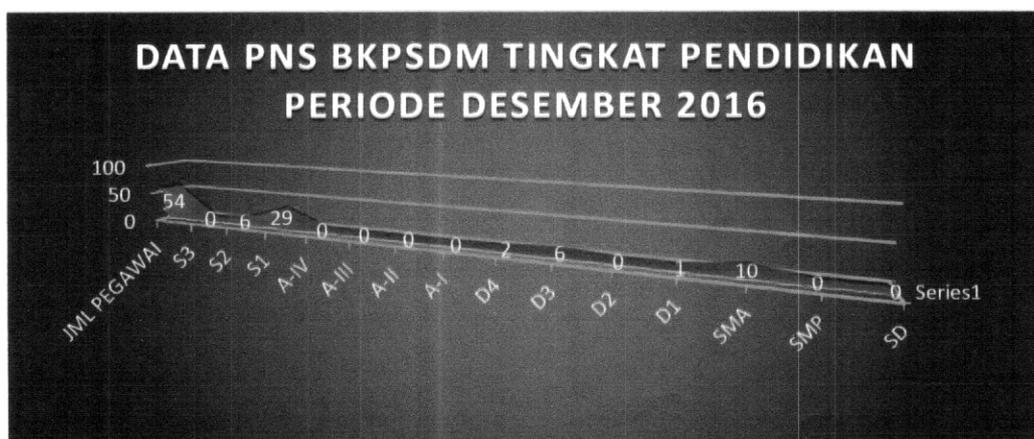


Tabel 2.1
PNS BKPSDM Berdasarkan Golongan



Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa pegawai BKPSDM sebagian besar berada pada golongan III, dan terfokus pada golongan III/a dan III/c. Hal tersebut terkait dengan banyaknya jumlah pegawai BKPSDM yang berlatar belakang pendidikan Sarjana. Rekapitulasi PNS BKPSDM berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 2.2 di bawah ini.

Tabel 2.2
PNS BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan

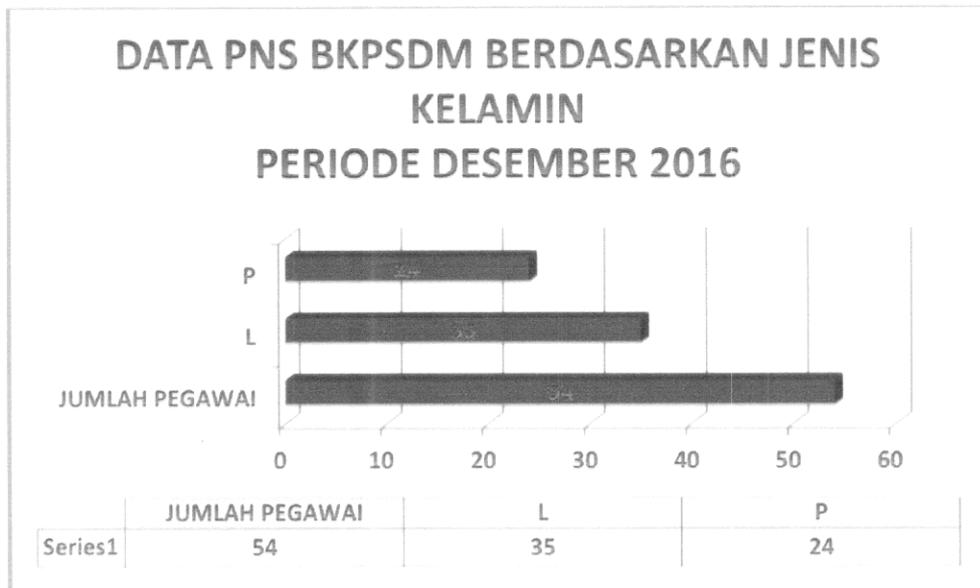


Kompetensi pegawai di lingkup BKPSDM Kabupaten Cirebon didominasi oleh tingkat Sarjana 35 orang dengan jumlah S1 29 orang dan S2 6 orang. Kemudian di ikuti oleh tingkat SMA yang berjumlah 10 orang dari seluruh PNS BKPSDM.

Hal tersebut merupakan potensi untuk lebih meningkatkan kualitas layanan kepada seluruh aparatur kabupaten Cirebon.

Jika dilihat dari jenis kelamin, pegawai BKPSDM di dominasi oleh pegawai laki-laki yaitu sebanyak 34 orang (65%) sebagaimana tabel 2.3 sebagai berikut :

Tabel 2.3
PNS BKPSDM berdasarkan Jenis Kelamin



Data Aset

Disamping di dukung oleh sumber daya aparatur, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Kabupaten Cirebon yang beralamat di Jl. Sunan Muria Nomor 100 Sumber, didukung pula oleh sarana dan prasarana kerja seperti tersebut dalam tabel 2.4 sebagai berikut Tabel 2.4

Data Asset BKPSDM

No	Nama Asset	Jumlah/luas
1	Gedung Kantor	3.397 m2
2	Kendaraan roda 4	6 unit



3	Kendaraan roda 2	13 unit
4	Local area network	1 unit
5	AC	14 unit
6	Lemari	35 unit
7	Roll opeck	2 unit
8	Meja	56 unit
9	Kursi	30 unit
10	Komputer	12 unit
11	Laptop	13 unit
12	Printer	12 unit
13	Proyektor	4 unit
14	Handycam	1 unit
15	Televisi	2 unit
16	Mesin penghancur kertas	4 unit

2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM

Selama periode 2015-2016, BKPSDM telah menyelenggarakan beberapa program dan kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi BKPSDM. Capaian kinerja pelayanan BKPSDM berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2015-2016 dapat dilihat selengkapnya pada tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM berikut :



TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	2015	Realisasi	2016	Realisasi
Meningkatkan sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang akuntabel	Terciptanya pelayanan kepegawaian yang akurat dan tepat waktu	Program Administrasi Kepegawaian	Prosentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu	92%	98,8%	93%	98,77%
			Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara no 25 tahun 2004 (skala 1-5)	3,8	3,99	3,9	39,02
	Pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi	Program Pengembangan data /Informasi	Prosentase layanan administrasi data base kepegawaian yang terintegrasi ke SIMPEG	30%	70%	60%	80%
Mewujudkan aparatur yang kompeten	Meningkatnya kompetensi aparatur	Program Peningkatan kapasitas Sumber daya Aparatur	Aparatur yang melanjutkan jenjang pendidikan	180 orang	323	200 orang	324
			Prosentase aparatur yang mengikuti diklat manajerial (prajabatan, diklatpim, UD/UPKP)	83,5%	88,2%	88,2%	98,53%
			Jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat teknis	405 orang	480 orang	500 orang	488
Mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa	Sistem pola karir aparatur dengan sistem merit	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terpenuhinya pejabat pimpinan tinggi (esselon II) sesuai kompetensi jabatan	90%	94%	91%	99,2%
			Terpenuhinya pejabat administrator dan pengawas	85%	88%	87,5%	97,7 %



			(esselon III dan IV) sesuai kompetensi jabatan				
			Terpenuhinya CPNS sesuai dengan formasi	80%	-	82,5%	-
	Meningkatnya kedisiplinan	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Prosentase tingkat kehadiran aparatur	95%	98,9%	95,5%	93,97%
			Meningkatnya capaian sasaran kerja pegawai dalam kriteria baik	95%	96%	96%	98,73%
			Menurunnya prosentase hukuman disiplin	0,5%	56%	0,4%	1,2%
Meningkatkan Kesejahteraan Aparatur	Layanan kesejahteraan kepada aparatur	Program Fasilitasi Kesejahteraan Aparatur	Terpeliharanya kesehatan aparatur	572 orang	603	700 orang	613
			Pembekalan aparatur yang akan pensiun	183 orang	453	450 orang	466
			Terlayannya layanan darurat 24 jam bagi aparatur daerah	60%	-	70%	-

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon menjalankan berbagai jenis pelayanan seperti seleksi penerimaan CPNS, alih status CPNS-PNS, Kenaikan Gaji Berkala, Inpassing, Kenaikan Pangkat, Seleksi terbuka Pengisian Jabatan Pimpinnan Tinggi, Penempatan Pegawai, Pemberkasan Pensiun; Pembinaan Pegawai, Sumpah/Janji PNS, Pemeriksaan Kesehatan CPNS dan PNS, Penerbitan Kartu istri/Kartu suami, Sosialisasi Perundang-undangan, Penilaian Manajemen Kepegawaian, Proses Penanganan Kasus Izin Cerai, Izin Cuti, Data Pegawai;



Prajabatan, Tugas Belajar, Ijin Belajar, Diklatpim, Proses Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat, Diklat Teknis/Fungsional, Penerimaan OL dan Koordinasi Penyelenggaraan diklat yang merupakan proses yang saling terkait satu sama lain dan berinteraksi secara sistematis.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara semua proses pelayanan tersebut berubah ke arah pendekatan pengembangan Sumber Daya Manusia yang semula hanya fokus pada PNS beralih pada Aparatur Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hal tersebut tentu menambah kebutuhan pelayanan. Untuk mewujudkan sistem kepegawaian yang mantap perlu didukung oleh kemajuan teknologi informasi sehingga menghasilkan data yang akurat untuk melaksanakan pelayanan cepat, tepat dan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peningkatan SDM Aparatur yang profesionalisme juga perlu terus ditingkatkan guna mewujudkan Aparatur Negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Untuk itu arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan dalam 5 (lima) tahun ke depan adalah :

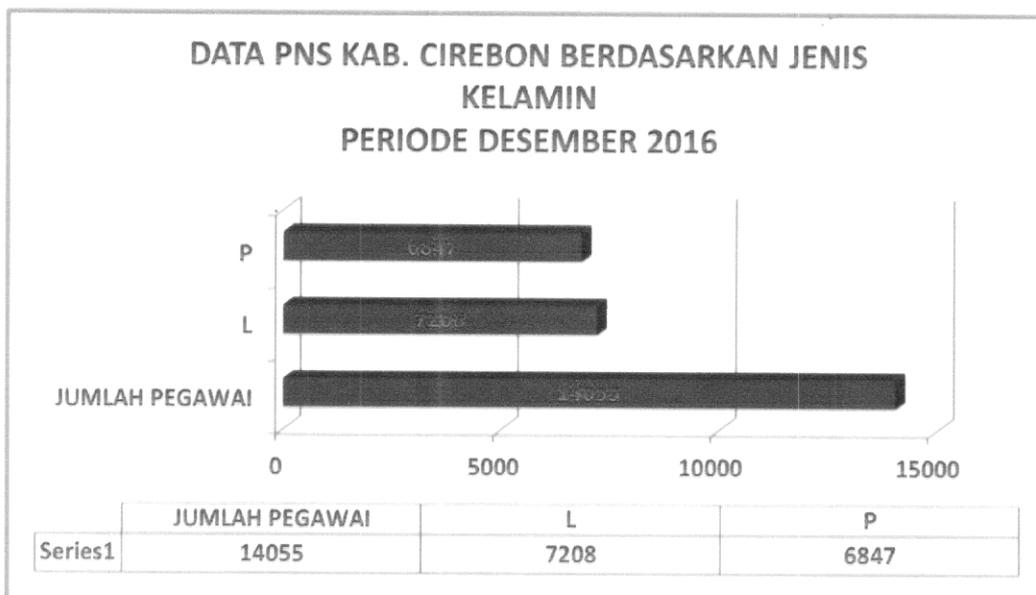
- Pelayanan Prima
- Terbentuknya sistem teknologi informasi untuk mendukung data aparatur dan pelayanan
- Terwujudnya aparatur yang profesional

Jumlah dan komposisi aparatur Kabupaten Cirebon juga menjadi tantangan dalam melaksanakan pelayanan dalam 5 (lima) tahun ke depan. Adapun data PNS Kabupaten Cirebon sampai dengan 29 Desember 2016 sebagaimana tercantum dalam Tabel 2.6 sebagai berikut :



Tabel 2.6

Rekapitulasi PNS Kabupaten Cirebon berdasarkan Jenis Kelamin



Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai laki-laki (51,28 %) lebih banyak dari pegawai perempuan (48,72%).

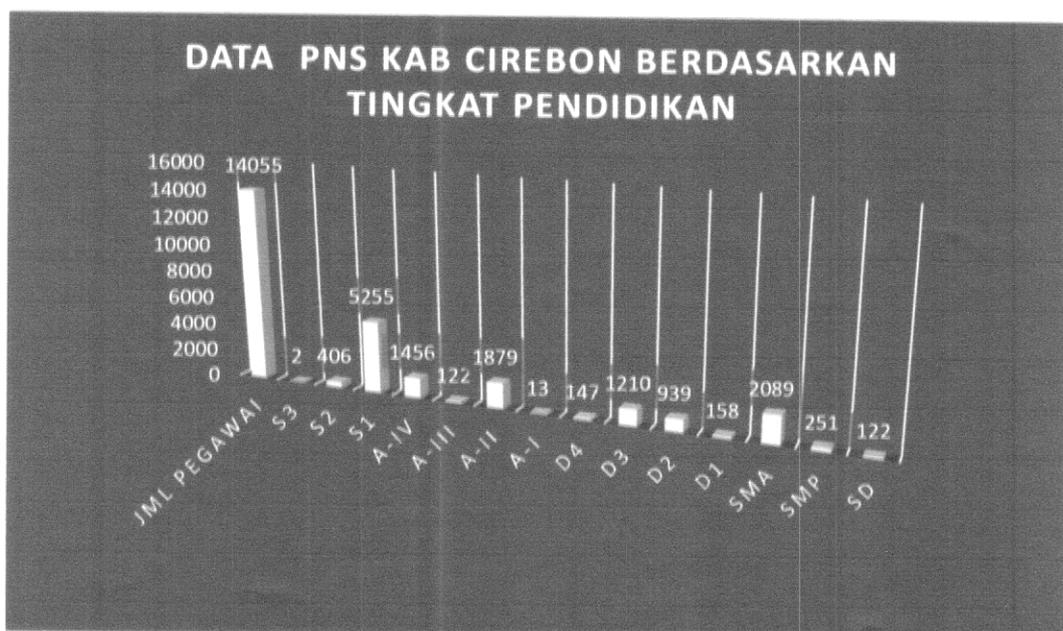
Tabel 2.7

Rekapitulasi PNS Kabupaten Cirebon berdasarkan Golongan



Berdasarkan tabel 2.7 di atas dapat dilihat bahwa jumlah golongan IV/a mempunyai jumlah terbanyak 4746 pegawai (33,8%) dengan SKPD induk terbanyak berasal dari Dinas Pendidikan (tenaga pendidikan/guru), disusul oleh golongan III/a (13,7%) dan golongan III/b (11,7%) serta golongan III/d (10,1%).

Tabel 2.8
Rekapitulasi PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Dari tabel 2.8 di atas dapat diketahui bahwa jumlah PNS Kabupaten Cirebon paling banyak di tingkat pendidikan sarjana sebanyak 5.255 orang disusul SMA 2.089 orang, S2 (master) hanya 406 orang dan yang paling sedikit tingkat pendidikan S3 hanya 2 orang. Untuk itu sejalan dengan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih yaitu Fasilitas Beasiswa 250 Master, dalam 5 (lima) tahun ke depan diharapkan jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan S2 bertambah 250 orang atau mencapai lebih kurang 4%.

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan peluang BKPSDM dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya :

TANTANGAN

1. Rendahnya Sumber Daya Aparatur di bidang pengelolaan kepegawaian
2. Perubahan regulasi urusan kepegawaian
3. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima
4. Keterbatasan anggaran



PELUANG

1. Ketersediaan sistem pengembangan Sumber Daya Aparatur
2. Terbitnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
3. Diperolehnya sertifikat ISO 9001:2015
4. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai

Tantangan dan peluang tersebut didukung oleh nilai-nilai organisasi yang selama ini telah ditetapkan yaitu :

1. Kebersamaan
2. Empati
3. Kematangan
4. Kesiapan bekerja sama
5. Berperilaku santun dan rendah hati
6. Saling menghormati serta menghargai terhadap sesama
7. Bersikap luwes dalam menghadapi permasalahan
8. Berperilaku bijaksana dalam memberikan keputusan pada setiap permasalahan

Selain itu terdapat MOTTO pegawai BKPSDM dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

1. **SANTUN**
2. **INOVATIF**
3. **AKUNTABEL**
4. **PROFESIONAL**



BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM

Bila ditinjau dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun ke belakang, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan segera dicari solusinya, diantaranya:

1. Terhambatnya pelayanan dan kinerja SKPD karena kompetensi yang belum sesuai dengan kebutuhan organisasi;
2. Kuantitas, kompetensi dan redistribusi PNS belum memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi dalam mencapai pelayanan paripurna;
3. Peraturan perundang-undangan masih menjadi kendala dalam hal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di bidang aparatur;
4. Kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh para CPNS yang berasal dari Tenaga Honorar dengan kebutuhan organisasi;
5. Kurang akuratnya data base pegawai;
6. Sarana dan prasarana belum memadai dalam menunjang pelayanan administrasi kepegawaian dan pembangunan SDM Aparatur;
7. Belum optimalnya reward and punishment PNS terhadap peningkatan kinerja;
8. Belum adanya perencanaan manajemen kepegawaian berdasarkan Undang-undang Aparatur Sipil Negara.

Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah, sedang dan akan dilakukan adalah meningkatkan kinerja aparatur dan meningkatkan koordinasi baik itu dengan Kementrian/Lembaga pusat maupun dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa barat.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Kabupaten Cirebon tahun 2014-2019 adalah "Mewujudkan Masyarakat Cirebon yang Agamis, Maju, Adil, Sinergi dan Sejahtera"

Untuk memperjelas tujuan dan sasaran yang hendak diwujudkan, pengertian visi di atas sebagai batasan operasionalnya, yaitu :



Agamis : Suatu kondisi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlandaskan pada pengalaman nilai-nilai agama menuju tatanan masyarakat dan aparatur pemerintah yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia.

Maju : Suatu kondisi masyarakat dan pemerintah yang dinamis, produktif, kreatif, inovatif dan berdaya saing nasional dan global berdasarkan kemampuan, keterampilan, keunggulan dan ketangguhan yang didukung oleh potensi dan ketersediaan sumber daya yang berorientasi pada pencapaian hasil kinerja yang lebih baik, berprestasi dan berdaya guna

Adil : Suatu kondisi masyarakat yang memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan menikmati hasil-hasil pembangunan sesuai dengan peran dan fungsinya

Sinergi : Suatu kondisi pembangunan daerah yang menjadi bagian dari pembangunan Jawa Barat dan Nasional yang merupakan satu kesatuan

Sejahtera : Suatu kondisi masyarakat yang terpenuhi kebutuhan pokok/ dasarnya secara lahir dan bathin dalam berbagai aspek dan memiliki rasa aman, damai dan tentram.

Untuk mencapai visi tersebut, Bupati Cirebon menyusun misi sebagai berikut :

Misi pertama, Meningkatkan SDM yang berakhlak mulia yang berlandaskan pada pelaksanaan pendidikan agama yang baik

Misi kedua, Meningkatkan pembangunan sumber daya manusia yang sehat, berbudaya, berilmu dan berketrampilan melalui pembangunan pendidikan, kesehatan dan kewirausahaan

Misi ketiga, Mendorong pemerataan pembangunan tematik/ sektoral dan kewilayahan berdasarkan potensi yang tersedia

Misi keempat, Menciptakan sinergi pembangunan secara menyeluruh antar berbagai pemangku kepentingan (pemerintah, dunia usaha, akademik dan komuniti)

Misi Kelima , Mewujudkan standar hidup layak masyarakat melalui pemenuhan hak-hak dasar terutama kebutuhan pokok masyarakat dan penciptaan rasa aman, damai dan tentram

Misi Keenam, Mewujudkan tatanan masyarakat dan reformasi sistem birokrasi menuju sistem berbangsa dan bernegara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme



Misi Kabupaten Cirebon tersebut dijabarkan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon sebagai salah satu SKPD yang mempunyai tugas pokok yaitu menyelenggarakan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur daerah mengemban amanah untuk mewujudkan misi ke 6 (enam) yaitu mewujudkan tatanan masyarakat dan reformasi birokrasi menuju sistem berbangsa dan bernegara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Misi ini berupaya untuk pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintahan menuju peningkatan tata kelola manajemen pemerintahan yang baik, tertib dan dinamis yang mengarah pada perbaikan kinerja disertai dengan peningkatan kapasitas dan kapabilitas sumber daya aparatur yang disiplin, bersih, jujur, dan profesional dalam rangka peningkatan pelayanan prima pada masyarakat dan mendorong terciptanya tatanan masyarakat yang berdaya saing.



3.3 Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga

**ARAH KEBIJAKAN DAN TAHAPAN APARATUR NEGARA
DALAM RPJPN 2005-2025**

Pembangunan aparatur negara dilakukan melalui REFORMASI BIROKRASI untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya.

RPJMN 1 (2005-2009)	RPJMN 3 (2015-2019)	RPJMN 4 (2020-2025)	RPJMN 2 (2010-2014)
Pembangunan di bidang aparatur negara diarahkan pada pelayanan kpd masy yg semakin membaik dg meningkatnya penyelenggaraan desentralisasi dan otda yang tercermin dgn <i>terjaminnya konsistensi seluruh peraturan pusat dan daerah</i> serta tertatanya kelembagaan birokrasi dlm mendukung percepatan terwujudnya tata pemerintahan yg baik.	Pembangunan di bidang aparatur negara diarahkan pada kualitas <i>pelayanan publik</i> yang lebih murah, cepat, transparan, dan akuntabel serta makin meningkat yang ditandai dengan terpenuhinya standar pelayanan minimum di semua tingkatan pemerintah.	Pembangunan di bidang aparatur negara diarahkan pada <i>profesionalisme aparatur negara</i> di pusat dan daerah yang makin mampu mendukung pembangunan nasional.	Pembangunan di bidang aparatur negara diarahkan pada <i>terwujudnya tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa</i> yang berdasarkan hukum, serta birokrasi yang profesional dan netral.

Dalam BUKU I Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015 - 2019 dan Agenda Tata Kelola Pemerintahan, visi pembangunan nasional untuk tahun 2015-2019 adalah "Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan gotong-royong" dengan sembilan agenda pembangunan. Agenda yang kedua yaitu **membuat pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.**

Arah kebijakan dan strategi : Menyempurnakan dan Meningkatkan Kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN), terdiri dari langkah-langkah :

1. **Restrukturisasi kelembagaan birokrasi pemerintah**, melalui strategi:
 - a. penyempurnaan desain kelembagaan pemerintah;
 - b. penataan kelembagaan internal pemerintah pusat dan daerah



c. penguatan sinergitas antar lembaga baik di pusat maupun di daerah.

2. **Penguatan kapasitas pengelolaan reformasi birokrasi nasional**, melalui strategi:

- a. penguatan kelembagaan dan tata kelola pengelolaan RBN;
- b. penataan regulasi dan kebijakan di bidang aparatur negara;
- c. perluasan dan fasilitasi pelaksanaan RB pada instansi pemerintah daerah;
- d. penyempurnaan sistem evaluasi pelaksanaan RBN.

3. **Penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)**, melalui strategi:

- a. penetapan formasi dan pengadaan CPNS dilakukan dengan sangat selektif
- b. penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, berbasis TIK
- c. penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat;
- d. penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN);
- e. penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan
- f. penguatan sistem informasi kepegawaian nasional.

4. **Peningkatan kualitas pelayanan publik**, melalui strategi:

- a. memastikan implementasi UU 25/2009 tentang Pelayanan Publik secara konsisten;
- b. mendorong inovasi pelayanan publik;
- c. peningkatan partisipasi masyarakat dalam pelayanan publik; dan
- d. penguatan kapasitas dan efektivitas pengawasan pelayanan publik.

Isu strategis agenda prioritas 2015-2019 RPJMN dalam isu startegis SDM Aparatur adalah :

- Penyelesaian peraturan pelaksanaan UU ASN
- Akselerasi implementasi UU ASN secara konsisten
- Penetapan formasi CPNS/CASN secara ketat
- Sistem rekrutmen berbasis kompetensi
- Penyempurnaan sistem diklat untuk mendukung kinerja
- Sistem promosi terbuka dan penempatan dalam jabatan berbasis kompetensi
- Sistem remunerasi berbasis kinerja
- Penguatan reward and punishment secara fair
- Penguatan budaya integritas, budaya kinerja dan budaya melayani
- Penyempurnaan sistem jaminan sosial (kesehatan, pensiun, dll)
- Penguatan kapasitas kelembagaan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)



- Penguatan sistem informasi kepegawaian nasional.

Arah kebijakan dan strategi RPJMN sejalan dengan misi ke 6 Kabupaten Cirebon dan menjadi pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten dalam menyusun Rencana Strategis 2014-2019.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi jangka panjang BKN yaitu "Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat tahun 2025". Adapun dua kata komitmen BKN tersebut yaitu Profesional dan Bermartabat memiliki makna tersendiri. Istilah 'profesional' dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, dan berorientasi pada prestasi kerja. Bermartabat yaitu harus dapat menunjukkan akuntabilitasnya, mempunyai kemampuan *entrepreneurial* untuk memperbaiki kinerja pelayanan, mempunyai wawasan sistem dan struktur futuristik; aparatur negara yang sensitive terhadap variasi lokal dan responsif serta adaptif terhadap variasi tadi dan aparatur negara harus berfungsi katalitik, yakni membuka koridor diskusi dengan masyarakat yang dilayaninya. Hal ini bertujuan untuk membersihkan kegiatan pemerintahan dari praktek-praktek ala preman dengan segala bentuknya.

Misi Badan Kepegawaian Negara yaitu :

1. Mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian Negara
2. Mengembangkan Sistem Pelayanan Kepegawaian
3. Mengembangkan Manajemen Internal BKN.

Beberapa unsur yang serupa dari visi dan rencana strategi baik BKN maupun BKPSDM Kabupaten Cirebon adalah memiliki tujuan yang sama untuk mewujudkan PNS yang profesional dan berkompentensi dan sejahtera melalui pengembangan sistem pelayanan kepegawaian.

Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2015-2019, yaitu "Mewujudkan Aparatur Negara yang Bersih, Kompeten dan Melayani" dengan misi Penggerak Utama Reformasi Birokrasi.



Melihat Visi Kemenpan dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa BKPSDM Kabupaten Cirebon telah sejalan dengan Visi institusi pusat tersebut, dikarenakan memiliki sasaran meningkatkan kedisiplinan, meningkatnya kompetensi aparatur serta meningkatnya efektivitas administrasi pelayanan kepegawaian.

Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri

Visi Kementerian Dalam Negeri adalah "Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Desentralistik, Sistem Politik yang Demokrasi, Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Wadah NKRI". Kebijakan dan agenda prioritas tahunan 2015-2016 Kementerian Dalam Negeri yaitu menjadi poros jalannya pemerintahan, pelayanan publik, demokrasi dan tegaknya integrasi bangsa.

Salah satu Kewenangan yang kemudian oleh pemerintah pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan di bidang kepegawaian (desentralisasi di bidang kepegawaian). Sehingga berdasarkan hal tersebut, daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem kepegawaian sendiri dalam rangka pemenuhan akan tuntutan masyarakat.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat adalah "Terwujudnya Aparatur yang BAIK dan Sejahtera" penjabaran makna dari visi BKD Provinsi Jawa Barat tersebut adalah sebagai berikut :

BAIK (Bermutu, Akuntabel, Inovatif dan Kreatif)

Bermutu : Memiliki kualitas atau memenuhi atau melebihi standar kualitas yang telah ditentukan.

Akuntabel : Dapat mempertanggungjawabkan setiap langkah/kegiatan yang telah dilaksanakan

Inovatif : Memiliki sifat memperkenalkan/ menampilkan sesuatu pembaharuan (kreasi Baru)

Kreatif : Memenuhi daya cipta atau memiliki kemampuan menciptakan sesuatu yang bermanfaat atau meningkatkan manfaat

Sejahtera : Memiliki rasa aman, nyaman dan tenteram baik secara lahir/materi maupun bathin/jiwa

Adapun misi yang akan dilaksanakan tahun 2013 – 2018 adalah :

Misi 1 : Meningkatkan disiplin dan profesionalisme pegawai



- Misi 2 : Mewujudkan modernisasi sistem kepegawaian
Misi 3 : Meningkatkan kesejahteraan aparatur berbasis kinerja

Dari ketiga misi tersebut dapat dikatakan bahwa Visi BKPSDM Kabupaten Cirebon telah sejalan dengan Misi BKD Jawa Barat.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Telaah Lingkungan Hidup Strategis

Berdasarkan RTRW Kabupaten Cirebon Tahun 2011-2031 pola pengembangan wilayah Kabupaten Cirebon terbagi dalam sistem perkotaan dan sistem perdesaan, dengan struktur dan pola ruang sesuai dengan potensi sumber daya yang ada.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup pemerintah berkewajiban untuk melaksanakan kajian lingkungan hidup strategis dalam penyusunan atau evaluasi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan kebijakan, dan/atau program yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau resiko lingkungan hidup. Adapun isu strategis lingkungan hidup di Kabupaten Cirebon adalah kerentanan bencana alam, keterbatasan dan deplesi sumber daya alam, belum optimalnya penerapan prinsip-prinsip lingkungan hidup dalam aktivitas pembangunan, belum adanya upaya mitigasi dan adaptasi terhadap perubahan iklim global, adanya laju kerusakan dan pencemaran lingkungan hidup melebihi upaya perbaikannya, adanya kebijakan tata ruang wilayah Kabupaten Cirebon yang belum dijabarkan ke bentuk rencana tata ruang yang lebih operasional dan rencana sektor yang berkesesuaian dengan kebutuhan dalam pengembangan tata ruang.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dalam rangka meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif untuk percepatan penanganan dan pelayanan kepada masyarakat mendukung pengembangan wilayah Kabupaten Cirebon melalui pendistribusian pegawai sesuai titik-titik pelayanan dalam sistem perkotaan maupun perdesaan serta meningkatkan kompetensi pegawai yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam pengendalian lingkungan hidup.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Menghadapi kondisi tahun 2014-2019 dan hasil telaahan RPJMN, Renstra Kementerian dan Lembaga serta telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Telaah



Lingkungan Hidup Strategis terdapat beberapa isu-isu strategis yang berkembang saat ini dan memerlukan pengelolaan secara bijaksana untuk menuntaskannya, dari hasil identifikasi permasalahan, dapat diketahui isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tupoksi BKPSDM Kabupaten Cirebon di masa yang akan datang, diantaranya:

1. Peningkatan kualitas pelayanan publik
2. Penetapan formasi dan pengadaan CPNS dilakukan dengan sangat selektif
3. Penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, berbasis TIK
4. Penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat;
5. Penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN);
6. Penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan
7. Penguatan sistem informasi kepegawaian nasional
8. Database pegawai dan pelayanan berbasis informasi dan teknologi.
9. Distribusi pegawai sesuai dengan kompetensi dan rencana tata ruang wilayah.
10. Perlunya peningkatan disiplin aparatur untuk mewujudkan aparatur yang bermartabat.
11. Penguatan *reward and punishment* secara *fair*



BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM

Dalam rangka peningkatan kualitas pembangunan Kabupaten Cirebon Sebagaimana dalam melaksanakan misi ke 6 Bupati Cirebon Tahun 2014 – 2019 yaitu Mewujudkan tatanan masyarakat dan reformasi sistem birokrasi menuju sistem berbangsa dan bernegara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan Nepotism serta sesuai dengan MOTTO pegawai BKPSDM dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

- 1. SANTUN**
- 2. INOVATIF**
- 3. AKUNTABEL**
- 4. PROFESIONAL**

Tujuan yang disepakati dan ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Meningkatkan sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang akuntabel
2. Mewujudkan aparatur yang kompeten
3. Mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa
4. Meningkatkan Kesejahteraan Aparatur

Sasaran :

1. Meningkatnya efektivitas administrasi pelayanan kepegawaian
2. Pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi
3. Meningkatnya kompetensi aparatur
4. Sistem pola karir aparatur dengan sistem merit
5. Meningkatnya kedisiplinan
6. Layanan kesejahteraan kepada aparatur

Revisi Renstra pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia guna meningkatkan kinerja maka revisi indikator dan Target kinerja Tahun 2017, Tahun 2018 dan Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :



VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	2015	2016	2017	2018	2019
Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah yang Profesional	1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi	Meningkatkan sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang akuntabel	Terciptanya pelayanan kepegawaian yang akurat dan tepat waktu	Prosentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu	92%	93%	94%	95%	96%
				Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara no 25 tahun 2004 (skala 1-5)	3,8	3,9	4	4,1	4,2
				Pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi	Prosentase layanan administrasi data base kepegawaian yang terintegrasi ke SIMPEG	30%	60%	70%	80%
	2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur	Mewujudkan aparatur yang kompeten	Meningkatnya kompetensi aparatur	Aparatur yang melanjutkan jenjang Pendidikan	180 orang	200 orang	225 orang	250 orang	275 orang
				Prosentase aparatur yang mengikuti diklat manajerial (prajabatan, diklatpim, UD/UPKP)	83,5%	88,2%	89,9%	92,5%	95%
				Jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat teknis	405 orang	500 orang	525 orang	550 orang	575 orang



		Mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa	Sistem pola karir aparatur dengan sistem merit	Terpenuhinya pejabat pimpinan tinggi (esselon II) sesuai kompetensi jabatan	90%	91%	92%	93%	94%
				Terpenuhinya pejabat administrator dan pengawas (esselon III dan IV) sesuai kompetensi jabatan	85%	87,5%	90%	92,5%	95%
				Terpenuhinya CPNS sesuai dengan formasi	80%	82,5%	85%	87,5%	90%
			Meningkatnya kedisiplinan	Prosentase tingkat kehadiran aparatur	95%	95,5%	96%	97%	97,5%
				Meningkatnya capaian sasaran kerja pegawai dalam kriteria baik	95%	96%	97%	98%	99%
				Menurunnya prosentase hukuman disiplin	0,5%	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%
Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah yang Profesional	3. Memfasilitasi Kesejahteraan Aparatur	Meningkatkan Kesejahteraan Aparatur	Layanan kesejahteraan kepada aparatur	Terpeliharanya kesehatan aparatur	572 orang	700 orang	725 orang	750 orang	800 orang
				Pembekalan aparatur yang akan pension	183 orang	450 orang	500 orang	550 orang	600 orang
				Terlayannya layanan darurat 24 jam bagi aparatur daerah	60%	70%	80%	90%	100%



4.2 Strategi dan Kebijakan BKPSDM

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran BKPSDM, ditetapkan strategi dan kebijakan yang akan dilaksanakan sampai dengan Tahun 2019

a. Strategi

1. Meningkatkan penyempurnaan pelayanan kepegawaian melalui teknologi informasi
2. Mengembangkan integrasi sistem data dan informasi kepegawaian
3. Meningkatkan kualitas, pemerataan dan penyebaran pegawai yang proporsional sesuai dengan kompetensinya
4. Mengukur kompetensi aparatur baik itu melalui asesstment maupun open bidding
5. Meningkatkan koordinasi dengan SKPD dalam meningkatkan profesionalisme dan sinergitas aparatur
6. Implementasi pemberian kesejahteraan pegawai sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

b. Kebijakan

Adapun kebijakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran BKPSDM secara efisien dan efektif meliputi :

1. Memberikan fasilitas bagi modernisasi sistem pengelolaan kepegawaian
2. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana serta pendanaan dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan administrasi
3. Memberikan fasilitas bagi peningkatan profesionalisme SDM aparatur
4. Redistribusi PNS sesuai analisis jabatan dan analisis beban kerja dan assesment
5. Selalu berkoordinasi dengan kementerian dan lembaga pusat serta BKD Provinsi Jawa Barat untuk pelaksanaan seleksi penerimaan PNS dan penempatan PNS dalam jabatan
6. Menerapkan sistem rewards and punishment
7. Pemberian kesejahteraan pegawai secara bertahap dan selektif



Hubungan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dapat dilihat pada tabel 4.3, tabel 4.4 dan tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hubungan Tujuan 1, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPSDM

VISI : “Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Daerah yang Profesional”			
MISI 1 : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Meningkatkan sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang akuntabel	Terciptanya pelayanan kepegawaian yang akurat dan tepat waktu Pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi	Meningkatkan penyempurnaan pelayanan kepegawaian melalui teknologi informasi Mengembangkan integrasi sistem data dan informasi kepegawaian	Memberikan fasilitas bagi modernisasi sistem pengelolaan kepegawaian Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana serta pendanaan dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan administrasi

Tabel 4.3
Hubungan Tujuan 2, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPSDM

VISI : “Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Daerah yang Profesional”			
MISI 2 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan aparatur yang kompeten	Meningkatnya kompetensi aparatur	Meningkatkan kualitas, pemerataan dan penyebaran pegawai yang proporsional sesuai dengan kompetensinya	Memberikan fasilitas bagi peningkatan profesionalisme SDM Redistribusi PNS sesuai analisis jabatan dan analisis beban kerja dan assestment
Mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa	Sistem pola karir aparatur dengan sistem merit	Mengukur kompetensi aparatur baik itu melalui assestment maupun open bidding Meningkatkan	Selalau berkoordinasi dengan kementerian dan lembaga pusat serta BKD Prov Jabar untuk pelaksanaan seleksi penerimaan PNS dan penempatan PNS dalam jabatan



	Meningkatnya kedisiplinan	koordinasi dengan OPD dalam meningkatkan profesionalisme dan sinergitas aparatur	Menerapkan sistem reward and punishment
--	---------------------------	--	---

Tabel 4.4
Hubungan Tujuan 3, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPSDM

VISI : “Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Daerah yang Profesional”			
MISI 3 : Memfasilitasi Kesejahteraan aparatur			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Meningkatkan Kesejahteraan Aparatur	Layanan kesejahteraan kepada aparatur	Implementasi pemberian kesejahteraan pegawai sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku	Pemberian kesejahteraan pegawai secara bertahap dan selektif



BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah, untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur.

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Indikator kinerja Program (outcome/hasil) adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator hasil lebih utama daripada keluaran. Walaupun output telah berhasil dicapai dengan baik belum tentu outcome kegiatan tersebut telah tercapai. Outcome menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator outcome, organisasi akan mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk output memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.

Indikator kinerja kegiatan (output/keluaran) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non fisik. Indikator atau tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pada SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya manusia Kabupaten Cirebon sebagai berikut :

1. Menyusun Renstra sebagai acuan rencana program jangka menengah, mengacu pada RPJMD 2014-2019
2. Menindaklanjuti Renstra dengan penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dan Rencana Kerja Anggaran SKPD (RKA-SKPD)
3. Perumusan perencanaan dengan mengakomodasikan filosofi, konsep dan kebutuhan/kondisi aktual di bidang pelayanan kepegawaian



4. Merumuskan Jabaran Rencana Program/Kegiatan Tahunan secara lebih “holistik integratif” : sesuai kebutuhan dan kemampuan serta masih di dalam konteks pembangunan daerah, tidak eksklusif dan konservatif
5. Mencermati proporsi - proporsi antar ruang mata anggaran sehingga pembelanjaan menjadi efisien, tidak ada biaya terbuang, kegiatan optimal mengacu pada rambu-rambu pelayanan kepegawaian. Hal ini sangat perlu disadari agar karakteristik program-program pelayanan kepegawaian di Kabupaten Cirebon jelas dan terjaga
6. Membuka komunikasi, informasi, koordinasi yang lebih luas dan bermanfaat bagi daerah, masyarakat, dunia usaha dan lintas sektor dalam proses perencanaan untuk mempertegas eksistensi, memperkaya muatan dan menyerap aspirasi; perhatian untuk jajaran legislatif
7. Sosialisasi, arah, isi, mekanisme rencana program memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, sehingga pemahaman dan keselarasan SKPD dan masyarakat menjadi optimal, demikian pula dengan sosialisasi secara reguler dengan jajaran pengawasan sehingga antara fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan benar-benar mengalir, antara lain menghasilkan “rolling-plan”
8. Memperhatikan rambu-rambu penganggaran sesuai peruntukan.

Untuk mendukung upaya pelayanan kepegawaian maka perlu peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta penganggaran yang cukup selain menyusun rencana upaya peningkatan pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon menyusun 5 (lima) program yang merupakan kegiatan untuk belanja rutin (Non Urusan) dan 5 (lima) program yang menjadi urusan wajib dengan rincian kegiatan sebagai berikut :

NON URUSAN

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dilaksanakan melalui kegiatan
 - 1.1. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
 - 1.2. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan
 - 1.3. Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja
 - 1.4. Penyediaan alat tulis kantor
 - 1.5. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
 - 1.6. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan
 - 1.7. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
 - 1.8. Penyediaan peralatan rumah tangga
 - 1.9. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
 - 1.10. Penyediaan makanan dan minuman
 - 1.11. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah



2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
 - 2.1 Pengadaan kendaraan dinas/operasional
 - 2.2 Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
 - 2.3 Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
 - 2.4 Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor
 - 2.5 Pembangunan gedung kantor
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
 - 3.1 Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan kegiatan:
 - 4.1 Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Bidang Kepegawaian
 - 4.2 Sertifikasi Sistem Manajemen Mutu (ISO)/SOP Urusan Kepegawaian
 - 4.3 In House Training aparatur BKPSDM
5. Program Peningkatan Pengembangan System Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
 - 5.1 Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtiar realisasi kinerja SKPD
 - 5.2 Penatausahaan pengelolaan keuangan
 - 5.3 Penyusunan laporan keuangan semesteran
 - 5.4 Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun
6. Program Pengembangan Sistem Perencanaan Pembangunan Sektoral
 - 6.1 Sistem Perencanaan pembangunan sektoral

URUSAN WAJIB

1. Program Pengembangan Data/Informasi
 - 1.1 Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
 - 1.2 Pengembangan dan Pemeliharaan Absensi Terintegrasi
 - 1.3 Penataan Data Aparatur
2. Program Administrasi Kepegawaian
 - 2.1 Penyelesaian Administrasi Kenaikan Pangkat PNS
 - 2.2 Penerbitan Kenaikan Gaji Berkala
 - 2.3 Penyelesaian Penyesuaian Gaji Pokok/ Impassing Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon
 - 2.4 Penyelesaian SK Impassing Jabatan Fungsional PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon
 - 2.5 Penyelesaian dan Penerbitan KARPEG/KARIS/KARSU, Konversi NIP dan Cuti
 - 2.6 Penerbitan Surat Izin Cuti
 - 2.7 Pemberkasan Pensiun



- 2.8 Perpindahan Tugas PNS antar Daerah
3. Program peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan kegiatan :
 - 3.1 Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi calon PNS Daerah
 - 3.2 Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah
 - 3.3 Pendidikan Penjurangan Struktural
 - 3.4 Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme
 - 3.5 Pendidikan dan Pelatihan Teknis
 - 3.6 Pendidikan dan Pelatihan Formal
 - 3.7 Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN
 - 3.8 Pengembangan Diklat (Identifikasi Kebutuhan Diklat, Penyusunan Silabi, Penyusunan Modul, Penyusunan Pedoman Diklat)
 - 3.9 Koordinasi Penyelenggaraan diklat
4. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan kegiatan:
 - 4.1 Seleksi Penerimaan Calon PNS
 - 4.2 Seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
 - 4.3 Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS
 - 4.4 Penempatan PNS
 - 4.5 Fasilitasi Administrasi Jabatan Fungsional
 - 4.6 Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi
 - 4.7 Sumpah Janji PNS
 - 4.8 Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi
 - 4.9 Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS
 - 4.10 Verifikasi data absensi
 - 4.11 Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan
 - 4.12 Penyusunan dan Penerbitan Majalah Pembinaan
 - 4.13 Penilaian Manajemen Kepegawaian/ BKPSDM Award
5. Program Fasilitasi Kesejahteraan Aparatur
 - 5.1 Fasilitasi Pemeriksaan Kesehatan CPNS/PNS
 - 5.2 Penyiapan Masa Purna Tugas Aparatur
 - 5.3 Fasilitasi Bantuan Kesejahteraan Bagi PNS Purna Bakti
 - 5.4 Fasilitasi Layanan Darurat 24 jam bagi PNSD Kabupaten Cirebon
 - 5.5 Fasilitasi Jaminan Kematian dan Kecelakaan Kerja PNSD Kabupaten Cirebon

Berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan kepegawaian, kelompok sasaran pelaksanaan pembangunan kepegawaian daerah adalah aparatur Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.



Hubungan visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kegiatan sebagaimana Tabel 5.1 berikut, adapun rencana program dan kegiatan serta pendanaan indikatif dalam Tabel 5.2 terlampir.



Tabel 5.1

Hubungan Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan BKPSDM

VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	OUTCOME	KEGIATAN
Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah yang Profesional	1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi	Meningkatkan sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang akuntabel	Terciptanya pelayanan kepegawaian yang akurat dan tepat waktu	Prosentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara no 25 tahun 2004	Program Administrasi Kepegawaian	Kepuasan pelanggan	1. Penyelesaian Kenaikan Gaji Berkala 2. Penyelesaian Penyesuaian Gaji Pokok Inpassing PNS 3. Penerbitan KARPEG/KARIS/KARSU 4. Penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS 5. Penerbitan Surat Izin Cuti 6. Perpindahan PNS antar daerah 7. Pemberkasan Pensiun
			Pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi	Prosentase layanan administrasi data base kepegawaian yang terintegrasi ke SIMPEG	Program Pengembangan Data/Informasi		Data akurat Dapat di akses pegawai Kabupaten Cirebon sampai tingkat kec
	2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur	Mewujudkan aparatur yang kompeten	Meningkatnya kompetensi aparatur	Aparatur yang melanjutkan jenjang pendidikan Prosentase aparatur yang mengikuti diklat manajerial (prajabatan, diklatpim,	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya	Meningkatnya pengetahuan, keterampilan kemampuan	1. Pendidikan Penjurangan Struktural bagi PNS Daerah 2. Pendidikan dan Pelatihan



				UD/UPKP) Jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat teknis	Aparatur	manajerial dan teknis fungsional aparatur	Struktural bagi PNS Daerah 3. Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme PNS Daerah 4. Pemberian Bantuan Penerimaan Pendidikan Kedinasan 5. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi calon PNS Daerah 6. Pendidikan dan Pelatihan Teknis 7. Pendidikan dan Pelatihan Formal bagi PNS Daerah 8. Pengembangan Diklat/Analisis Kebutuhan Diklat, 9. Koordinasi Penyelenggaraan Diklat Aparatur 10. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan bagi PNS Daerah
		Mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa	Sistem pola karir aparatur dengan sistem merit	Terpenuhinya pejabat pimpinan tinggi (esselon II) sesuai kompetensi jabatan Terpenuhinya pejabat administrator dan pengawas (esselon III dan IV) sesuai kompetensi jabatan Terpenuhinya CPNS sesuai dengan formasi	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Aparatur yang disiplin dan berkembang dalam upaya peningkatan karir aparatur	1. Seleksi Penerimaan Calon PNS 2. Seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja 3. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS 4. Penempatan PNS dalam jabatan 5. Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi



							6. Fasilitasi Administrasi Jabatan Fungsional
Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah yang Profesional	2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur	Mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa	Meningkatnya kedisiplinan	Prosentase tingkat kehadiran aparatur Meningkatnya capaian sasaran kerja pegawai dalam kriteria baik Menurunnya prosentase hukuman disiplin			<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumpah Janji PNS 2. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi 3. Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS 4. Verifikasi Absensi 5. Penilaian Manajemen Kepegawaian 6. Penyusunan dan Penerbitan Majalah Pembinaan
	3. Memfasilitasi Kesejahteraan Aparatur	Meningkatkan Kesejahteraan Aparatur	Layanan kesejahteraan kepada aparatur	Terpeliharanya kesehatan aparatur Pembekalan aparatur yang akan pensiun Terlayannya layanan darurat 24 jam bagi aparatur daerah	Program Fasilitasi Kesejahteraan Aparatur	Terpenuhiya Hak-hak Kesejahteraan Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitasi Pemeriksaan Kesehatan CPNS/PNS 2. Penyiapan Masa Purna Tugas Aparatur 3. Fasilitasi Bantuan Kesejahteraan bagi PNS Purna Bakti 4. Fasilitasi Layanan Darurat 24 jam bagi PNSD Kabupaten Cirebon 5. Fasilitasi Jaminan



							Kematian dan Kecelakaan Kerja PNSD Kabupaten Cirebon
--	--	--	--	--	--	--	--



BAB VI
INDIKATOR KINERJA BKPSDM YANG MENGACU
PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan RPJMD Kabupaten Cirebon tahun 2014-2019 sesuai dengan Misi ke-6 yaitu “Mewujudkan tatanan masyarakat dan reformasi sistem birokrasi menuju sistem berbangsa dan bernegara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme” adalah sebagai berikut :

Tabel 6.1

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan RPJMD sesuai Misi ke-6

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Mewujudkan reformasi sistem birokrasi	Terwujudnya pelayanan publik yang prima	Peningkatan kinerja pelayanan kelembagaan pemerintah	Mengembangkan pelayanan publik yang prima
			Memperkuat tata kelola pemerintahan dan pelayanan berbasis kewilayahan
	Terwujudnya pendayagunaan aparatur pemerintah daerah	Pengelolaan manajemen kepegawaian yang mendukung pemenuhan pelayanan prima	Perbaiki tata kelola penyelenggaraan diklat pegawai
			Fasilitasi beasiswa program 250 master dan doktoral
			Optimalisasi pelaksanaan analisis jabatan dan pemantapan restrukturisasi kelembagaan
	Terciptanya tata pemerintahan yang baik dan bersih	Peningkatan efektifitas dan efisiensi tata kelola pemerintahan	Pelaksanaan remunerasi bagi pegawai
Peningkatan sistem pengawasan dan pengendalian internal yang efektif			
		Mengembangkan teknologi informasi dalam manajemen pemerintahan (e-gov) dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat	

Program unggulan ditetapkan sesuai dengan janji Bupati dan Wakil Bupati Cirebon selama kampanye pemilihan kepala daerah, yang menjadi prioritas pertama program pembangunan daerah tahun 2014-2019. Ada 18 program unggulan kepala daerah, program unggulan yang menjadi urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon adalah Program Fasilitasi Beasiswa 250 Master. Program unggulan tersebut masuk dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal yaitu



berupa fasilitasi antara promotor (pemberi beasiswa) yaitu kementerian /lembaga pusat, perguruan tinggi dengan PNS yang akan mengikuti pendidikan formal S2.



TABEL 6.2
INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD TAHUN 2014-2019

NO	SASARAN	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD	TARGET DAN REALISASI CAPAIAN SETIAP TAHUN						
			Tahun 0	Tahun 1/ 2015	Realisasi	Tahun 2/ 2016	Realisasi	Tahun 3/ 2017	Tahun 4/ 2018	Tahun 5/ 2019
	Terwujudnya pendayagunaan aparatur pemerintah daerah	Rasio pegawai S2 terhadap jumlah seluruh pegawai	2,1%	2,1%	2,8%	2,8%	2,89%	3,1%	3,4%	3,7%
		Jumlah Penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi latar pendidikan	80%	85%	86,2%	90%	90,5%	92%	94%	96%



BAB VII

PENUTUP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mempunyai tugas menyelenggarakan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dalam satu sisi tentunya memberikan kebebasan dalam melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya tetapi di sisi lain apabila tidak dapat memanfaatkan dengan baik kewenangan yang dimiliki akan menyebabkan penurunan kualitas profesional aparatur.

Amanat Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagai bingkai pengelolaan manajemen sumber daya aparatur hendaknya lebih profesional dalam menjalankan fungsinya baik sebagai pelaksana pembangunan pemerintahan maupun sebagai pelayan masyarakat dan dituntut untuk netral dari kepentingan politik maupun golongan.

Hakekat otonomi daerah memberikan ruang interaksi yang mendekatkan masyarakat dengan pemerintah daerah, fenomena tersebut tentunya memberikan implikasi langsung terhadap kesiapan sumber daya aparatur dalam merespon dan mengantisipasi semakin cerdasnya masyarakat.

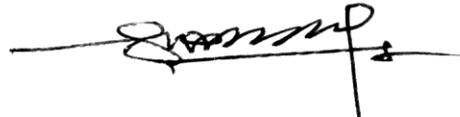
Sejalan dengan strategi Kepala Daerah terpilih yaitu perbaikan kinerja aparatur disertai dengan peningkatan kapasitas dan kapabilitas sumber daya aparatur yang disiplin, bersih, jujur, dan profesional dalam rangka peningkatan pelayanan masyarakat dan mendorong terciptanya tatanan masyarakat yang berdaya saing Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon telah menyusun Rencana Strategis dalam 5 (lima) tahun ke depan dengan harapan mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang terbaik kepada aparatur Kabupaten Cirebon dalam sistem manajemen mutu yang telah dijamin dalam ISO 9001 : 2015 dan didukung oleh teknologi informasi yang mampu memberikan data yang akurat sehingga akan mendukung proses peningkatan kualitas profesionalisme aparatur.

Penyusunan Renstra ini juga adalah sebagai dokumen perencanaan yang memberikan strategi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun ke depan dan dapat menjadi pedoman bagi penyusunan kerja tahunan (Renja) dan



menjadi pedoman untuk dilaksanakannya monitoring dan evaluasi kinerja serta proses penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD.

BUPATI CIREBON



SUNJAYA PURWADISASTRA

Diundangkan di Sumber

Pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON

YAYAT RUHYAT

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2017 NOMOR , SERI



TABEL 5.1
RENCANA DAN REALISASI PROGRAM DAN KEGIATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN CIREBON TAHUN 2014-2019

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA DAN REALISASI PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
							TAHUN 1/2015		REALISASI (2015)		TAHUN 2/2016		REALISASI (2016)			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
			01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian		1,015,152,800		989,041,735		952,782,000		859,299,673	Sekret	BKPSDM	
			02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya air dan listrik	Jumlah dana : Keluaran : Terbayarnya rekening PDAM, PLN dan TELKOM Hasil : Tersedianya sarana air, listrik, telepon dan Publikasi	12 12 bulan 12 12 bulan	190,000,000		159,129,789		165,000,000		188,592,471	Sekret	BKPSDM	
			06	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan perijinan kendaraan	Jumlah dana : Keluaran : Kendaraan dinas yg memiliki izin Hasil : Layaknya kendaraan dinas untuk digunakan	7 roda 4, 19 roda 2 6 roda unit 4, 13 roda 2 7 roda 4, 19 roda 2 6 roda unit 4, 13 roda 2	7,000,000		5,461,400 6 unit Roda 4 & 13 Unit Roda 2		8,000,000 6 roda 4, unit 13 roda 2		6,353,600 6 roda 4, 13 roda 2 unit	Sekret	BKPSDM	
			09	Penyediaan Jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah dana : Keluaran : Jumlah peralatan kerja yang diperbaiki Hasil : Peralatan kerja layak digunakan	12 12 jenis 12 12 jenis	41,300,000		41,300,000 11 jenis		55,000,000 12 jenis		60,400,000 12 jenis	Sekret	BKPSDM	
			10	Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah dana : Keluaran : Alat tulis kantor Hasil : Pelayanan adm perkantoran berjalan lancar	66 66 jenis 66 66 jenis	52,474,200		52,474,200 68 jenis		65,000,000 66 jenis		45,051,400 66 jenis	Sekret	BKPSDM	
			11	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah dana : Keluaran : Barang cetakan dan penggandaan Hasil : Pelayanan adm perkantoran berjalan lancar	21 21 jenis 21 21 jenis	57,444,800		57,444,800 21 jenis		65,000,000 21 jenis		54,900,000 21 jenis	Sekret	BKPSDM	
			12	Penyediaan komponen Instalasi Listrik /Penerangan	Jumlah dana : Keluaran : Penyediaan peralatan listrik Hasil : Terjaganya keamanan dan kenyamanan kantor	3 3 jenis 3 3 jenis	6,080,000		6,080,000 3 jenis		7,000,000 3 jenis		7,039,000 3 jenis	Sekret	BKPSDM	
			13	Penyediaan Peralatan dan perlengkapan Kantor	Jumlah dana : Keluaran : Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yg tersedia Hasil : Lancarnya administrasi perkantoran	11 11 jenis 11 11 jenis	410,613,800		463,227,900 11 jenis		275,000,000 11 jenis		302,145,000 11 jenis	Sekret	BKPSDM	
			14	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah dana : Keluaran : Lengkapnya peralatan rumah tangga Hasil : Lancarnya rumah tangga dinas	2 2 jenis 2 2 jenis	43,480,000		42,525,000 2 jenis		47,828,000 3 jenis		4,330,000 3 jenis	Sekret	BKPSDM	
			15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan Perundang-undangan	Jumlah dana : Keluaran : Bahan dan Buku Peraturan Perundang-undangan Koran	12 12 bulan	43,080,000		43,080,000 12 bulan		47,080,000 12 bulan		36,936,000 12 bulan	Sekret	BKPSDM	

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA DAN REALISASI PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi							
							TAHUN 1/2015		REALISASI (2015)		TAHUN 2/2016		REALISASI (2016)										
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp									
Tersedianya daya dukung administrasi, sarana dan prasarana untuk mewujudkan kualitas pelayanan kepegawaian	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana terhadap kegiatan pelayanan kepegawaian			17	Penyediaan Makanan dan Minuman	Hasil : Meningkatnya pengetahuan pegawai BKPSDM	12	12 bulan		12 bulan		12 bulan	12	bulan	Sekret	BKPSDM							
						Jumlah dana :					25,340,000		22,920,000				27,874,000		19,470,000				
						Keluaran : Makanan dan minuman pegawai dan tamu	11	11 bulan		11 bulan		11 bulan		11 bulan				11 bulan					
						Hasil : Tersajinya makanan dan minuman	11	11 bulan		11 bulan		11 bulan		11 bulan				11 bulan					
						Jumlah dana :	12		138,340,000		95,398,646		200,000,000				134,076,202						
						Keluaran : Rapat koordinasi yang diikuti	60	kl		43	Kali		60	kl				60	kl				
						18	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	Hasil : Sinkronisasi program dan kegiatan daerah dengan Propinsi dan Pusat	60	kl		43	Kali		60	kl	Sekret	BKPSDM					
								Keluaran : Rapat koordinasi yang diikuti	60	kl		43	Kali		60	kl				60	kl		
				0	2		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana			2,782,369,266		2,801,751,970		13,110,189,720		537,570,300						
								03	Pembangunan Gedung Kantor	Jumlah dana :			1,834,537,500		1,948,024,500		12,364,846,920				Sekret	BKPSDM	
										Keluaran : Tersedianya prasarana untuk pelaksanaan diklat bagi PNSD Kab Cirebon	3	unit		2	Unit		2	Unit		1	Unit		
										Hasil : Meningkatnya prasarana kantor	3	unit		2	Unit		2	Unit		1	Unit		
								05	Pengadaan kendaraan dinas/Operasional	Jumlah dana :			46,102,500		42,502,500		212,000,000					Sekret	BKPSDM
										Keluaran : Inventaris kendaraan bermotor	3	Unit		3	Unit Motor		3	Unit		3	Unit		
										Hasil : Kegiatan berjalan lancar	3	Unit		3	Unit Motor		3	Unit		3	Unit		
								22	Pemeliharaan rutin berkala Gedung kantor	Jumlah dana :			138,456,766		123,004,000		84,644,800				429,559,100	Sekret	BKPSDM
										Keluaran : Terpeliharanya gedung kantor	1	unit		1	paket		1	unit		1	unit		
										Hasil : Kenyamanan pelayanan	1	unit		1	paket		1	unit		1	unit		
		24	Pemeliharaan rutin/Berkala kendaraan dinas/Operasional	Jumlah dana :			111,204,000		107,784,470		88,704,000				108,011,200	Sekret	BKPSDM						
				Keluaran : Biaya operasional kendaraan dinas	12	bulan		12	bulan		12	bulan		12	bulan								
Hasil : Kendaraan dinas dapat beroperasi dengan baik	12			bulan		12	bulan		12	bulan		12	bulan										
42	Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Jumlah dana :			652,067,500		580,436,500		359,993,000					Sekret	BKPSDM								
		Keluaran : Rehab gedung kantor	1	paket		1	paket		1	unit		1	unit										
		Hasil : Meningkatnya prasarana kantor	1	paket		1	paket		1	unit		1	unit										
		0	7		Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Terkembangnya sistem perencanaan sektoral			6,230,000		6,875,000												
						01	Pengadaan Pakaian dinas beserta kelengkapannya	Jumlah dana :			8,250,000		6,875,000		NIHIL				Sekret	BKPSDM			
								Keluaran : Pakaian dinas	2	stel x 60 peg	-	-		55	orang								
		0	5		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur			272,656,900		259,016,400		502,000,000		205,613,572								
						09	Monitoring, Evaluasi dan pelaporan Bidang Kepegawaian	Jumlah dana :			66,181,000		64,433,000		220,000,000		73,678,572		Sekret	BKPSDM			
								Keluaran : Laporan monitoring evaluasi	2	dokumen		2	dok		2	dokumen		2	dokumen				
						Hasil : Terkendalinya Program dan Kegiatan Badan	2	dokumen		2	dok		2	dokumen		2	dokumen						
						18	In House Training/Capacity Building	Jumlah dana :			105,226,000		104,583,500		150,000,000					Sekret	BKPSDM		
								Keluaran : Meningkatnya kualitas pelayanan	-			1	Keg		1	keg		1	keg				
						Hasil : Meningkatnya Kualitas Aparatur BKPSDM	-			1	Keg		1	keg		1	keg						

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA DAN REALISASI PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
							TAHUN 1/2015		REALISASI (2015)		TAHUN 2/2016		REALISASI (2016)				
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			
				20	Sertifikasi ISO	Jumlah dana :		101,249,900		89,999,900		132,000,000		131,935,000	Sekret	BKPSDM	
					Keluaran : Diperolehnya sertifikat ISO	sertifikat ISO 9001	1 Keg		1 Keg		1 keg		1 keg				
					Hasil : Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Manajemen Kepegawaian	sertifikat ISO 9001	1 Keg		1 Keg		1 keg		1 keg				
			0	6	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Meningkatnya capaian kinerja dan keuangan		79,383,000		64,445,000		100,000,000		82,143,900			
				01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah dana :		23,338,000		23,338,000		32,000,000		25,470,700	Sekret	BKPSDM	
					Keluaran : LAKIP BKPSDM, LKPJ bupati bidang kepegawaian, LPPD BKPSDM	3 dokumen	3 dok		3 dok		3 dokumen		3 dokumen				
					Hasil : Tersedianya Laporan Realisasi Kinerja	3 dokumen	3 dok		3 dok		3 dokumen		3 dokumen				
				02	Penyusunan laporan keuangan semesteran	Jumlah dana :		17,525,000		6,467,000		20,000,000		10,866,800	Sekret	BKPSDM	
					Keluaran : Laporan keuangan semesteran	1 dokumen	1 dok		1 dok		1 dokumen		1 dokumen				
					Hasil : Tersedianya Laporan Keuangan Semesteran	1 dokumen	1 dok		1 dok		1 dokumen		1 dokumen				
				04	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	Jumlah dana :		16,461,000		12,581,000		22,000,000		20,425,200	Sekret	BKPSDM	
					Keluaran : Laporan keuangan akhir tahun	1 dokumen	1 dok		1 dok		1 dok		1 dok				
					Hasil : Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun	1 dokumen	1 dok		1 dok		1 dok		1 dok				
				14	Penatausahaan Pengelolaan Keuangan	Jumlah dana :		22,059,000		22,059,000		26,000,000		25,381,200	Sekret	BKPSDM	
					Keluaran : Laporan keuangan bulanan	12 bulan	12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan				
					Hasil : Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan Dinas	12 bulan	12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan				
				0	7	Program Pengembangan Sistem Perencanaan Pembangunan Sektor	Terkembangnya sistem perencanaan sektoral		23,667,700		22,467,700		30,000,000		39,217,500		
							100%			100%							
				01	Penyusunan dokumen perencanaan sektoral	Jumlah dana :		23,667,700		22,467,700		30,000,000		39,217,500	Sekret	BKPSDM	
					Keluaran : Renja dan RKA Badan	2 dokumen	2 dokumen		2 dokumen		2 dokumen		2 dokumen				
					Hasil : Tersedianya rencana penyusunan anggaran	2 dokumen	2 dokumen		2 dokumen		2 dokumen		2 dokumen				
			20	48	Program Administrasi Kepegawaian	Prosentase pelayanan tepat waktu dan objek	0.91	100 %	1,896,117,000		1,027,190,875		100 %	1,870,170,330		979,918,254	
				01	Penerbitan Keputusan Gaji Berkala	Jumlah dana :		65,500,000		36,002,660		66,000,000		44,805,400	MK	BKPSDM	
					Keluaran : Penerbitan KGB Tepat waktu	94%	4500 orang		5113 orang		5000 orang		2,306 sk				
					Hasil : Meningkatkan kesejahteraan Guna Mendukung Peningkatan Kinerja Aparatur	94%	4500 orang		5113 orang		5000 orang		2,306 sk				
				02	Penyelesaian Penyesuaian Gaji Pokok Inpassing PNS	Jumlah dana :		85,000,000		49,811,100		80,292,400		0			
					Keluaran : Penerbitan SK inpassing	94%	8000 orang		8,472 orang		8000 orang						
					Hasil : Terpenuhinya SK inpassing tepat waktu	94%	8000 orang		8,472 orang		8000 orang						
				03	Penerbitan KARPEG/KARIS/KARSU	Jumlah dana :		150,000,000		91,471,308		126,550,000					
					Keluaran : Prosentase penerbitan KARPEG/KARIS/KARSU tepat waktu	90%	1500 orang		716 orang		1500 orang						

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA DAN REALISASI PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
							TAHUN 1/2015		REALISASI (2015)		TAHUN 2/2016		REALISASI (2016)			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
Meningkatkan sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang akurat dan tepat waktu	Terciptanya pelayanan yang akurat dan tepat waktu	Prosentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu Nilai IKM sesuai Kepmenpan 25 th 2004			Hasil : Meningkatnya ketertiban administrasi kepegawaian	90%	1500 orang	716 orang	1500 orang							
					04	Penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS	Jumlah dana :		850,000,000	606,729,415	919,730,000	548,081,900	MK	BKPSDM		
							Keluaran : Jumlah penerbitan SK Kenaikan Pangkat tepat waktu	90%	3500 orang	1587 orang	3105 orang	2,882 orang				
							Hasil : Terbitnya SK kenaikan pangkat tepat waktu	90%	3500 orang	1587 orang	3105 orang	2,882 orang				
					05	Penerbitan Surat Izin Cuti	Jumlah dana :		100,117,000	32,817,500	104,500,000	39,886,804	PKAP	BKPSDM		
							Keluaran : Penerbitan surat izin cuti	90%	90 orang	1638 orang	1045 orang	1,619 orang				
							Hasil : Terpenuhi hak pegawai untuk cuti	90%	90 orang	1638 orang	1045 orang	1,619 orang				
					06	Pergantian PNS antar Daerah	Jumlah dana :		250,500,000	68,188,692	135,973,500	48,785,100	MK	Sumber		
							Keluaran : Jumlah penerbitan SK rekomendasi pergantian PNS baik dari luar maupun dari dalam	90%	50 orang	50 orang	50 orang	70 orang				
							Hasil : Terbitnya SK rekomendasi pergantian PNS baik dari	90%	50 orang	50 orang	50 orang	70 orang				
					07	Pemberkasan Pensiun	Jumlah dana :		175,000,000	142,170,200	272,393,930	248,882,800	PPI	BKPSDM		
							Keluaran : Penyelesaian berkas pensiun dan taspens proaktif	90%	220 orang	385 orang	250 orang	466 orang				
							Hasil : Terbitnya keputusan pensiun pegawai tepat waktu	90%	220 orang	385 orang	250 orang	466 orang				
					08	Fasilitasi Administrasi Jabatan Fungsional	Jumlah dana :		220,000,000		164,730,500	49,476,250	MK	BKPSDM		
							Keluaran : Penerbitan PAK Jab Fungsional tepat waktu	90%	2000 orang		2000 orang					
							Hasil : Terpenuhi PAK Jab fungsional tepat waktu	90%	2000 orang		2000 orang					
Meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi	Prosentase layanan administrasi dan data base kepegawaian yang terintegrasi ke SIMPEG		20	47	Program Pengembangan Data/Informasi	Tersedianya data layanan dan data aparatur yang up to date	30 %	805,300,000	636,843,578	60 %	1,476,900,000	829,492,314				
					04	Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah dana :		300,000,000	185,144,078	286,500,000	240,941,564	PPI	BKPSDM		
							Keluaran : Tersedianya aplikasi pelayanan dan manajemen kepegawaian yang terhubung ke SIMPEG	50%	60%	60%	70%	5 dok				
							Hasil : Tersedianya data layanan dan data aparatur yang up to date	50%	60%	60%	70%	5 dok				
					02	Pengembangan dan Pemeliharaan Absensi Terintegrasi	Jumlah dana :		105,500,000	94,026,300	375,500,000	363,087,000	Binjahpeg	Cirebon		
Keluaran : Penyediaan dan pemeliharaan finger print di seluruh OPD yang terintegrasi ke SIMPEG	10 OPD	20 OPD	20 OPD	73 SKPD			72 opd									

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA DAN REALISASI PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi		
							TAHUN 1/2015		REALISASI (2015)		TAHUN 2/2016		REALISASI (2016)					
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
					Hasil : Tersedianya SIM kepegawainan terpadu sampai pada tingkat kecamatan	10 OPD	20 OPD		20 OPD		73 SKPD		72 opd					
			03	Penataan Data Aparatur	Jumlah dana :			400,000,000		357,673,200		814,900,000		225,463,750	PPI	BKPSDM		
					Keluaran : Tersedianya dokumen aparatur elektronik	0%	5000 orang		7000 orang		1500 orang		7,075 orang					
					Hasil : Data aparatur elektronik	0%	5000 orang		7000 orang		1500 orang		7,075 orang					
			20 31	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya kompetensi aparatur		62 %	6,502,815,600		6,334,916,825		64 %	8,643,870,340		4,900,057,500			
				01	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi calon PNS Daerah	Jumlah dana : Keluaran : Jumlah peserta yang lulus prejabat gol II & III Hasil : CPNS yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS	- - -	447 Orang 447 Orang		1,800,000,000 1,931,851,575		446 Orang 405 Orang		405 Orang		PKA	Bandung	
				05	Pendidikan dan Penjurangan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah dana : Keluaran : PNS Lulus Diklatpim tk II & III Hasil : Meningkatnya kemampuan aparatur/PNS yang memiliki jabatan struktural	- - -	37 Orang, Keg 37 Orang, Keg		1,100,000,000 770,825,250		32 Orang, Keg 32 Orang, Keg		35 Orang 13 orang 13 orang		1,200,000,000 396,419,000	PKA	Jakarta/ Bandung
				02	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah dana : Keluaran : Jumlah peserta diklatpim IV Hasil : Meningkatnya kompetensi PNS yang memiliki jabatan struktural ess IV	- - -	60 Orang 60 Orang		1,350,000,000 1,290,264,000		80 Orang 120 Orang		120 Orang 59 orang 59 orang		2,700,000,000 1,363,990,000	PKA	Cirebon
				06	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme bagi PNS Daerah	Jumlah dana : Keluaran : PNS Lulus Ujian dinas dan UPKP Hasil : Terpenuhinya syarat untuk kenaikan pangkat melalui Ujian Dinas dan UPKP	- - -	160 Orang 160 Orang		170,000,000 82,394,000		52 Orang 52 Orang		160 Orang 174 orang 174 orang		175,613,900 109,634,000	PKA	Bandung
				03	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Jumlah dana : Keluaran : Pengiriman peserta diklat terhadap kebutuhan diklat Hasil : Meningkatnya kemampuan, keterampilan, aparatur/PNS sesuai dengan jabatan serta tugas pokok dan fungsinya	- - -	405 Orang 405 Orang		1,500,000,000 1,353,908,500		239 Orang 239 Orang		500 Orang 488 orang 488 orang		1,500,000,000 2,076,574,000	PKA	Tersebar
				04	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah dana : Keluaran : Fasilitas Program Magister Jumlah PNS yang mendapat bantuan dana pendidikan D.IV/S1 dan S2 Hasil : Bertambah/meningkatnya pengetahuan dan kemampuan PNS	- - -	421 Orang 421 Orang		498,275,600 863,516,000		261 Orang 261 Orang		281 Orang 469 orang 469 orang		900,000,000 895,562,000	PKA	Sumber
				07	Pemberian Bantuan Penerimaan Pendidikan Kedinasan	Jumlah dana : Keluaran : Jumlah peserta seleksi IPDN Hasil : Calon praja IPDN	- - -	0 - 0 -						100 Orang 100 orang		86,904,620	PKA	Bandung
				09	Pengembangan	Jumlah dana :		51,000,000		39,457,000				60,339,200		43,064,000	PKA	BKPSDM

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA DAN REALISASI PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
							TAHUN 1/2015		REALISASI (2015)		TAHUN 2/2016		REALISASI (2016)			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
				Diklat/Analisis Kebutuhan Diklat	Keluaran : Data kebutuhan diklat prioritas 1 tahun yang akan datang	-	1 Keg		1 Keg		1 Keg		1 Dok			
					Hasil : Terwujudnya data diklat untuk tahun yang akan sesuai dengan kebutuhan/prioritas	-	1 Keg		1 Keg		1 Keg		1 Dok			
			10	Koordinasi Penyelenggaraan Diklat	Jumlah dana : Keluaran : Jumlah instansi lembaga/kelompok TB yang mengadakan OL, Ekspose dan sosialisasi, studi banding	-	10 Keg	33,590,000	1 Keg	2,700,000	10 Keg	47,547,500	4 kegiatan	14,814,500	PKA	Sumber
					Hasil : Terwujudnya pemahaman peserta diklat	-	10 Keg		1 Keg		10 Keg		4 kegiatan			
			20 32	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa		83 %	3,605,500,000		2,557,888,370	84 %	4,488,451,500		2,776,963,088		
			01	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	Jumlah dana : Keluaran : Peserta seleksi calon kepala sekolah, penilik dan pengawas yang memenuhi syarat kompetensi Hasil : Terisinya formasi kepala sekolah, penilik dan pengawas	-	500 orang	780,500,000	259 orang	645,035,600	500 orang	856,301,000			MK	Sumber
		Terpenuhiya CPNS sesuai dengan formasi	02	Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah dana : Keluaran : Terseleksinya jumlah pelamar yg mengikuti seleksi CPNS Hasil : Terpenuhiya kebutuhan pegawai berdasarkan formasi	-	500 orang	550,000,000	0 orang	383,115,900	1500 orang	561,500,000	201 orang	249,643,164	PPI	Sumber
			22	Seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	Jumlah dana : Keluaran : Terseleksinya jumlah pelamar yang mengikuti tes penerimaan PPPK Hasil : Terpenuhiya kebutuhan PPPK berdasarkan formasi	-	5000 orang	125,000,000	188 orang	23,443,400	750 orang	250,400,000			PPI	Sumber
			03	Penempatan PNS	Jumlah dana : Keluaran : Jumlah pejabat struktural dan fungsional tentang mutasi, rotasi dan promosi Hasil : Terisinya jabatan struktural dan fungsional tentang mutasi, rotasi dan promosi	-	3000 orang	500,000,000	1127 orang	316,567,400	1100 orang	598,300,500	2,346 orang	1,051,068,951	MK	Sumber
		Terpenuhiya pejabat pimpinan tinggi (eselon II) sesuai kompetensi jabatan	30	Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi	Jumlah dana : Keluaran : Jumlah pejabat yang diseleksi Hasil : Terisinya jabatan pimpinan tinggi	-	82 orang	380,000,000	11 orang	366,781,310	73 orang	360,450,000	8 orang	357,361,500	MK	Sumber
Terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa		Prosentase tingkat kehadiran pegawai	28	Verifikasi Data Absensi	Jumlah dana : Keluaran : Rekomendasi pemberian TPP Hasil : Meningkatnya disiplin pegawai	-	72 OPD	110,000,000	72 OPD	83,384,900	72 OPD	126,500,000	72 opd	89,724,516	PPI	BKPSDM
		Menurunnya prosentase hukuman disiplin	18	Sumpah Janji PNS	Jumlah dana :	-	72 OPD	110,000,000	72 OPD	24,000,000	72 OPD	121,500,000	72 opd		PKAP	Sumber

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA DAN REALISASI PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								Unit Kerja Penanggung jawab	Lokasi		
							TAHUN 1/2015		REALISASI (2015)		TAHUN 2/2016		REALISASI (2016)					
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
Meningkatnya kedisiplinan	Meningkatnya capaian sasaran kerja pegawai dalam kriteria baik			08	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Keluaran : PNS yang disumpah	5145 orang	475 orang	473 orang	431 orang								
						Hasil : Meningkatnya kualitas dan profesionalisme aparatur	5145 orang	475 orang	473 orang	431 orang								
						Jumlah dana :		225,000,000		94,700,000		370,000,000		239,657,750	PKAP	Sumber		
						Keluaran : Pegawai yang mendapatkan penghargaan satya lencana	1484 orang	178 orang	178 orang	400 orang		175 orang						
						Hasil : Kinerja PNS meningkat	1484 orang	178 orang	178 orang	400 orang		175 orang						
						09	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah dana :		300,000,000		219,274,660		328,500,000		277,535,807	PKAP	BKPSDM
								Keluaran : Terbitnya keputusan penjatihan sanksi CPNS dan PNS pelanggaran disiplin dan pemberian/penolakan ijin perceraian CPNS dan PNS	95%	100 orang	29 orang	100 orang		178 kasus				
								Hasil : terselesaikannya kasus pelanggaran disiplin CPNS dan PNS dan pembinaan/pemberian ijin perceraian	95%	100 orang	29 orang	100 orang		178 kasus				
								Jumlah dana :		450,000,000		352,735,700		550,000,000		208,550,600	PKAP	Sumber
						31	Sosialisasi Perundang-undangan	Keluaran : Peserta yang mengikuti sosialisasi perundang-undangan kepegawaian	2350 orang	500 orang	500 orang	500 orang		472 orang				
								Hasil : Peningkatan pemahaman tentang peraturan kepegawaian	2350 orang	500 orang	500 orang	500 orang		472 orang				
								Jumlah dana :		75,000,000		48,849,500		95,000,000		61,227,600	PKAP	BKPSDM
								Keluaran : Terbitnya majalah Pembinaan	-	300 eks	600 eks	300 eks		600 exemplar				
								Hasil : Peningkatan pemahaman ttg peraturan kepegawaian melalui majalah	-	300 eks	600 eks	300 eks		600 exemplar				
Jumlah dana :		-		-				250,000,000		242,193,200	PKAP	BKPSDM						
32	Penilaian Manajemen Kepegawaian/BKPSDM Award	Keluaran : Penilaian Manajemen Kepegawaian Tingkat Kabupaten Cirebon	0	0 -		72 OPD		72 opd										
		Hasil : Tertibnya manajemen kepegawaian di tiap-tiap SKPD	0	0 -		72 OPD		72 opd										
		Jumlah dana :		-		-		250,000,000		242,193,200	PKAP	BKPSDM						
Meningkatnya kesehatan aparatur	Terpeliharanya kesehatan aparatur	20	49	Program Fasilitasi Kesejahteraan Aparatur	Terpenuhinya hak-hak kesejahteraan aparatur	755 orang	573,889,000	374,438,141	1044 orang	1,289,133,000		280,218,760						
					01	Fasilitasi Pemeriksaan Kesehatan CPNS/PNS	Jumlah dana :		400,000,000		264,486,041		369,500,000		189,615,821	PKAP	Cirebon	
							Keluaran : Pemeriksaan kesehatan CPNS dan PNS	2314 orang	572 orang		572 orang		613 orang					
							Hasil : Diketuainya kondisi kesehatan CPNS dan PNS	2314 orang	572 orang		572 orang		613 orang					
					02	Penyiapan Masa Purna Tugas Aparatur	Jumlah dana :		85,000,000		69,227,600		183 orang	82,633,000			PPI	Sumber
							Keluaran : Pembekalan psikogeriatri dan pengenalan kewirausahaan	0	183 orang		183 orang		183 orang					
							Hasil : Kesiapan PNS yang akan memasuki masa purna tugas	0	183 orang		183 orang		183 orang					
					03	Fasilitasi Bantuan Kesejahteraan Bagi PNS Purna bakti	Jumlah dana :		88,889,000		40,724,500		88,500,000		43,722,150	PKAP	Cirebon	
							Keluaran : Terbitnya piagam penghargaan bagi PNS yang pensiun	-	500 orang		572 orang		500 orang		452 orang			

Meningkatnya kesehatan aparatur

Layanan kesejahteraan kepada aparatur

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA DAN REALISASI PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								Unit Kerja Penanggung jawab	Lokasi
							TAHUN 1/2015		REALISASI (2015)		TAHUN 2/2016		REALISASI (2016)			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
		Terlayannya layanan darurat 24 jam bagi aparatur daerah			Hasil : Terfasilitasinya penghargaan bagi PNS	-	500 orang		572 orang		500 orang		452 orang			
			04	Fasilitasi Layanan darurat 24 jam bagi PNSD Kab. Cirebon	Jumlah dana :	-	NIHIL					660,000,000			PKAP	Cirebon
					Keluaran : Fasilitasi layanan darurat PNS daerah						1 Keg					
					Hasil : Terfasilitasinya layanan darurat PNS daerah						1 Keg					
			5	Fasilitasi Jaminan Kematian dan Kecelakaan Kerja PNSD Kabupaten Cirebon	Jumlah dana :	-	NIHIL					88,500,000		46,880,789	PKAP	Cirebon
					Keluaran : Pencairan jaminan kematian dan kecelakaan kerja PNSD Kab Cirebon						1 Keg		1 dok			
					Hasil : Proses pencairan berjalan lancar						1 Keg		1 dok			
J U M L A H								17,565,300,266		15,074,875,094		32,453,495,890		11,545,310,970		

TABEL 5.1
 RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN CIREBON TAHUN 2014-2019

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKPSDM		Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
							TAHUN 1/2015		TAHUN 2/2016		TAHUN 3/2017		TAHUN 4/2018		TAHUN 5/2019		target	Rp		
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
			01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawain		1,015,152,800		962,782,000		1,129,060,200		1,353,402,020			5,949,139,242	Sekret	BKPSDM		
			02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya air dan listrik	Jumlah dana : Keluaran : Terbayarnya rekening PDAM, PLN dan TELKOM Hasil : Tersedianya sarana air, listrik, telepon dan Publikasi		190,000,000		165,000,000		251,500,000		276,650,000	304,315,000		1,187,465,000	Sekret	BKPSDM		
			06	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan perijinan kendaraan	Jumlah dana : Keluaran : Kendaraan dinas yg memiliki izin Hasil : Layaknya kendaraan dinas untuk digunakan		7,000,000		8,000,000		8,800,000		11,985,000	12,523,500		47,708,500	Sekret	BKPSDM		
			09	Penyediaan Jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah dana : Keluaran : Jumlah peralatan kerja yang diperbaiki Hasil : Peralatan kerja layak digunakan		41,300,000		55,000,000		60,500,000		66,550,000	73,205,000		296,555,000	Sekret	BKPSDM		
			10	Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah dana : Keluaran : Alat tulis kantor Hasil : Pelayanan adm perkantoran berjalan lancar		52,474,200		65,000,000		71,500,000		78,650,000	86,515,000		354,139,200	Sekret	BKPSDM		
			11	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah dana : Keluaran : Borong cetakan dan penggandaan Hasil : Pelayanan adm perkantoran berjalan lancar		57,444,800		65,000,000		71,500,000		78,650,000	86,515,000		359,109,800	Sekret	BKPSDM		
			12	Penyediaan komponen Instalasi Listrik /Penerangan	Jumlah dana : Keluaran : Penyediaan peralatan listrik Hasil : Terjaganya keamanan dan kenyamanan kantor		6,080,000		7,000,000		7,700,000		11,700,000	12,870,000		45,350,000	Sekret	BKPSDM		
			13	Penyediaan Peralatan dan perlengkapan Kantor	Jumlah dana : Keluaran : Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yg tersedia Hasil : Lancarnya administrasi perkantoran		410,613,800		275,000,000		302,500,000		439,250,800	483,175,880		1,910,540,480	Sekret	BKPSDM		
			14	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah dana : Keluaran : Lengkapnya peralatan rumah tangga Hasil : Lancarnya rumah tangga dinas		43,480,000		47,828,000		52,610,800		57,871,880	63,659,068		265,449,748	Sekret	BKPSDM		
			15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan Perundang-undangan	Jumlah dana : Keluaran : Bahan dan Buku Peraturan Perundang-undangan Koran Hasil : Meningkatnya pengetahuan pegawai BKPSDM		43,080,000		47,080,000		51,788,000		56,966,800	62,663,480		261,578,280	Sekret	BKPSDM		
			17	Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah dana : Keluaran : Makanan dan minuman pegawai dan tamu Hasil : Tersajinya makanan dan minuman		25,340,000		27,874,000	11	30,661,400		33,727,540	37,100,294		154,703,234	Sekret	BKPSDM		

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENYUSUNAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKPSDM		Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
							TAHUN 1/2015		TAHUN 2/2016		TAHUN 3/2017		TAHUN 4/2018		TAHUN 5/2019		target	Rp		
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
Tersedianya daya dukung administrasi, sarana dan prasarana untuk mewujudkan kualitas pelayanan kepegawaian	Meningkatnya daya dukung administrasi, sarana dan prasarana terhadap kegiatan pelayanan kepegawaian	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana	18	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	Jumlah dana :	12	138,340,000	200,000,000	220,000,000	242,000,000	266,200,000	1,066,540,000	Sekret	BKPSDM						
				Keluaran : Rapat koordinasi yang diikuti	60 kl	60 kl	60 kl	60 kl	60 kl	300 kl										
				Hasil : Sinkronisasi program dan kegiatan daerah dengan Propinsi dan Pusat	60 kl	60 kl	60 kl	60 kl	60 kl	300 kl										
				0 2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana		2,782,368,266	19,110,188,720	14,421,207,592	5,713,011,738	5,740,812,912	8,635,570,696							
				03	Pembangunan Gedung Kantor	Jumlah dana :		1,834,537,500	12,364,846,920	13,601,331,612	5,000,000,000	5,000,000,000	5,000,000,000							
				Keluaran : Tersedianya prasarana untuk pelaksanaan diklat bagi PNSD Kab Cirebon	3 unit	2 Unit	1 Unit	1 Unit	1 unit	1 unit	6 unit									
				Hasil : Meningkatkan prasarana kantor	3 unit	2 Unit	1 Unit	1 Unit	1 unit	1 unit	6 unit									
				05	Pengadaan kendaraan dinas/Operasional	Jumlah dana :		46,102,500	212,000,000	239,200,000	40,000,000	-	200,000,000							
				Keluaran : Inventaris kendaraan bermotor	3 Unit	3 Unit	3 Unit	2 Unit	-	11 unit										
				Hasil : Kegiatan berjalan lancar	3 Unit	3 Unit	3 Unit	2 Unit	-	11 unit										
				22	Pemeliharaan rutin berkala Gedung kantor	Jumlah dana :		138,456,766	84,644,800	93,109,280	102,420,208	112,662,229	531,293,283							
				Keluaran : Terpeliharanya gedung kantor	1 unit	1 unit	1 unit	2 unit	2 unit	7 unit										
				Hasil : Kenyamanan pelayanan	1 unit	1 unit	1 unit	2 unit	2 unit	7 unit										
				24	Pemeliharaan rutin/Berkala kendaraan dinas/Operasional	Jumlah dana :		111,204,000	88,704,000	97,574,400	135,000,000	149,000,000	581,482,400							
				Keluaran : Biaya operasional kendaraan dinas	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	60 bulan										
				Hasil : Kendaraan dinas dapat beroperasi dengan baik	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	60 bulan										
				42	Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Jumlah dana :		652,067,500	359,993,000	395,992,300	435,591,530	479,150,683	2,322,795,013							
				Keluaran : Rehab gedung kantor	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	5 unit										
				Hasil : Meningkatnya prasarana kantor	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	5 unit										
				0 7	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Terlaksananya sistem perencanaan sektoral				70,000,000		80,000,000	150,000,000							
01	Pengadaan Pakaian dinas beserta kelengkapannya	Jumlah dana :			NIHIL	70,000,000	NIHIL	80,000,000	150,000,000											
Keluaran : Pakaian dinas	2 stel x 60 peg	-	-	2 stel x 60 peg		4 stel x 60 peg														
Hasil : Tersedianya rencana penyusunan anggaran	2 stel x 60 peg	-	-	2 stel x 60 peg		4 stel x 60 peg														
0 5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur		272,856,900	502,000,000	552,200,000	607,700,000	668,162,000	2,602,718,900											
09	Monitoring, Evaluasi dan pelaporan Bidang Kepegawaian	Jumlah dana :		66,181,000	220,000,000	242,000,000	266,200,000	292,820,000	1,087,201,000											
Keluaran : Laporan monitoring evaluasi	2 dokumen	2 dok	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	10 dokumen														
Hasil : Terkendalinya Program dan Kegiatan Badan	2 dokumen	2 dok	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	10 dokumen														
18	In House Training/Capacity Building	Jumlah dana :		105,226,000	150,000,000	165,000,000	181,500,000	199,650,000	801,376,000											
Keluaran : Meningkatnya kualitas pelayanan	1 Keg	1 Keg	1 keg	1 keg	1 keg	5 keg														
Hasil : Meningkatnya Kualitas Aparatur BKPSDM	1 Keg	1 Keg	1 keg	1 keg	1 keg	5 keg														
20	Sertifikasi ISO	Jumlah dana :		101,249,900	132,000,000	145,200,000	160,000,000	175,692,000	714,141,900											
Keluaran : Diperolehnya sertifikat ISO	sertifikat ISO 9001	1 Keg	1 keg	1 keg	1 keg	5 keg														
Hasil : Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Manajemen Kepegawaian	sertifikat ISO 9001	1 Keg	1 keg	1 keg	1 keg	5 keg														
0 6	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Meningkatnya capaian kinerja dan keuangan		79,383,000	100,000,000	110,000,000	121,030,000	136,100,000	546,513,000											
01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah dana :		23,338,000	32,000,000	35,200,000	38,750,000	45,592,000	174,880,000											
Keluaran : LAKIP BKPSDM, LKPI/ buhah bidang kepegawaian, LPPD BKPSDM	3 dokumen	3 dok	3 dokumen	3 dokumen	3 dokumen	15 dokumen														

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PERENCANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKPSDM		Unit Kerja Penanggung jawab	Lokasi	
							TAHUN 1/2015		TAHUN 2/2016		TAHUN 3/2017		TAHUN 4/2018		TAHUN 5/2019		target	Rp			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			
Meningkatkan pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi	Prosentase layanan administrasi dan data base kepegawaian yang terintegrasi ke SIMPEG		20 47	Program Pengembangan Data/Informasi	Tersedianya data layanan dan data aparatur yang up to date	0.2	30 %	805,500,000	60 %	1,476,900,000	100 %	1,724,440,000	100 %	1,896,884,000	100 %	1,992,190,500	100 %	7,895,914,500			
			04	Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah dana :			300,000,000		286,500,000		415,000,000		456,500,000		502,150,000		1,960,150,000	PPI	BKPSDM	
					Keluaran :	Tersedianya aplikasi pelayanan dan manajemen kepegawaian yang terhubung ke SIMPEG	50%	60%		70%	70%		80%		90%		90 %				
					Hasil :	Tersedianya data layanan dan data aparatur yang up to date	50%	60%		70%	70%		80%		90%		90 %				
			02	Pengembangan dan Pemeliharaan Absensi Terintegrasi	Jumlah dana :			105,500,000		375,500,000		413,050,000		454,355,000		499,790,500		1,848,195,500		Blinjahpeg	Cirebon
Mewujudkan aparatur yang kompeten	Meningkatnya kompetensi aparatur	Jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat teknis	20 51	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya kompetensi aparatur		62 %	6,502,815,600	64 %	8,648,870,940	100 %	9,022,662,292	100 %	11,684,083,276	100 %	12,838,405,881	100 %	48,691,837,389			
			01	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi calon PNS Daerah	Jumlah dana :			1,800,000,000		1,973,465,120		2,170,811,632		3,514,540,369		3,865,994,406		13,324,811,527	PKA	Bandung	
					Keluaran :	Jumlah peserta yang lulus praab od. II & III	-	447 Orang		405 Orang		500 Orang		500 Orang		500 Orang		2,352 Orang			
					Hasil :	CPNS yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS	-	447 Orang		405 Orang		500 Orang		500 Orang		500 Orang		2,352 Orang			
			05	Pendidikan dan Penjurangan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah dana :			1,100,000,000		1,200,000,000		1,500,000,000		1,650,000,000		1,815,000,000		7,265,000,000	PKA	Jakarta/ Bandung	
Aparatur yang melanjutkan jenjang pendidikan	Meningkatnya kompetensi aparatur	Aparatur yang melanjutkan jenjang pendidikan	02	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah dana :			1,350,000,000		2,700,000,000		2,300,000,000		2,530,000,000		2,783,000,000		11,663,000,000	PKA	Cirebon	
					Keluaran :	Jumlah peserta diklatpm IV	-	60 Orang		120 Orang		60 Orang		60 Orang		60 Orang		360 Orang			
					Hasil :	Meningkatnya kompetensi PNS yang memiliki jabatan struktural ess IV	-	60 Orang		120 Orang		60 Orang		60 Orang		60 Orang		360 Orang			
			06	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme bagi PNS Daerah	Jumlah dana :			170,000,000		175,613,900		193,175,290		250,000,000		280,000,000		1,068,789,190	PKA	Bandung	
					Keluaran :	PNS Lulus Ujian dinas dan UPKP	-	160 Orang		160 Orang		180 Orang		180 Orang		180 Orang		860 Orang			
03	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Jumlah dana :			1,500,000,000		1,500,000,000		1,650,000,000		2,400,000,000		2,601,200,000		9,651,200,000	PKA	Tersebar				
		Keluaran :	Pengiriman peserta diklat terhadap jabatan diklat	-	405 Orang		500 Orang		500 Orang		525 Orang		550 Orang		2,480 Orang						
		Hasil :	Meningkatnya kemampuan, keterampilan, aparatur/PNS sesuai dengan jabatan serta tugas pokok dan fungsinya	-	405 Orang		500 Orang		500 Orang		525 Orang		550 Orang		2,480 Orang						
04	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah dana :			498,225,600		900,000,000		990,000,000		1,089,000,000		1,197,900,000		4,675,125,600	PKA	Sumber				
		Keluaran :	Facilitasi Program Magister Jumlah PNS yang mendapat bantuan dana pendidikan D.IV/S1 dan S2	-	421 Orang		281 Orang		525 Orang		550 Orang		575 Orang		2,352 Orang						
		Hasil :	Bertambah/meningkatnya pengetahuan dan kemampuan PNS	-	421 Orang		281 Orang		500 Orang		525 Orang		550 Orang		2,277 Orang						
07	Pemberian Bantuan Penerimaan Pendidikan Kedinasan	Jumlah dana :					86,904,620		100,000,000		120,000,000		140,000,000		446,904,620	PKA	Bandung				
		Keluaran :	Jumlah peserta seleksi IPDN	-	0 -		100 Orang		100 Orang		100 Orang		100 Orang		400 Orang						
		Hasil :	Calon praja IPDN	-	0 -		100 Orang		100 Orang		100 Orang		100 Orang		400 Orang						

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PERENCANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKPSDM		Unit Kerja Penanggung jawab	Lokal	
							TAHUN 1/2015		TAHUN 2/2016		TAHUN 3/2017		TAHUN 4/2018		TAHUN 5/2019		target	Rp			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp					
				09	Pengembangan Diklat/Analisis Kebutuhan Diklat	Jumlah dana : Keluaran : Hasil :		51,000,000		60,339,200		66,373,120		73,010,432		80,311,475		331,034,227	PKA	BKPSDM	
				10	Koordinasi Penyelenggaraan Diklat	Jumlah dana : Keluaran : Hasil :		33,590,000		47,547,500		52,302,250		57,532,475		75,000,000		265,972,225	PKA	Sumber	
				20	32	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Mewujudkan aparatur yang bersih dan berprestasi	83 %	3,605,600,000	84 %	4,468,457,600	100 %	6,835,726,796	100 %	7,546,563,837	100 %	8,236,964,221	100 %	30,683,206,354		
				01		Jumlah : Keluaran : Hasil :		780,500,000		856,301,000		941,931,100		1,036,124,210		1,139,736,631		4,754,592,941	MK	Sumber	
		Terpenuhi CPNS sesuai dengan formasi		02	Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah : Keluaran : Hasil :		550,000,000	1500 orang	561,500,000	1500 orang	2,388,080,146		2,688,080,146		2,956,888,161		9,144,548,453	PPI	Sumber	
				22	Seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	Jumlah : Keluaran : Hasil :		125,000,000	750 orang	250,400,000	750 orang	275,440,000		395,206,376		434,727,014		1,480,773,390	PPI	Sumber	
		Sistem pola karir dengan sistem merit		03	Penempatan PNS	Jumlah : Keluaran : Hasil :		500,000,000	3000 orang	598,300,500	3000 orang	698,130,550		767,943,605		844,737,966		3,409,112,621	MK	Sumber	
		Terpenuhi pejabat pimpinan tinggi (eselon II) sesuai kompetensi jabatan		30	Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi	Jumlah : Keluaran : Hasil :		380,000,000	82 orang	360,450,000	72 orang	596,495,000		656,144,500		721,758,950		2,714,848,450	MK	Sumber	
		Presentase tingkat kehadiran pegawai		28	Verifikasi Data Absensi	Jumlah : Keluaran : Hasil :		110,000,000	72 OPD	126,500,000	73 SKPD	139,150,000		146,000,000		150,000,000		671,650,000	PPI	BKPSDM	
		Menurunnya presentase hukuman disiplin		18	Sumpah Janji PNS	Jumlah : Keluaran : Hasil :		110,000,000	475 orang	121,500,000	431 orang	133,650,000		147,015,000		161,716,500		673,881,500	PKAP	Sumber	
		Terwujudnya aparatur yang bersih dan berprestasi		08	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah : Keluaran : Hasil :		225,000,000	178 orang	370,000,000	400 orang	407,000,000		410,700,000		446,300,000		1,859,000,000	PKAP	Sumber	
		Meningkatnya		09	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah : Keluaran : Hasil :	95%	300,000,000	100 orang	328,500,000	100 orang	361,350,000		361,350,000		397,799,000		1,746,999,000	PKAP	BKPSDM	

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENGANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA BKPSDM		Unit Kerja Penanggung jawab	Lokasi		
							TAHUN 1/2015		TAHUN 2/2016		TAHUN 3/2017		TAHUN 4/2018		TAHUN 5/2019		target	Rp				
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp						
Meningkatnya capaian sasaran kerja pegawai dalam kriteria baik	Kedisiplinan			31	Sosialisasi Perundang-undangan	Hasil : Tersesainya kasus pelanggaran disiplin CPNS dan PNS dan pembinaan/pemberian ijin perceraian	95%	100 orang		100 orang		100 orang		100 orang		100 orang		500 orang		PKAP	Sumber	
						Keluaran : Peserta yang mengikuti sosialisasi perundang-undangan kepegawaian	2350 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	2500 orang	2,865,000,000				
						Hasil : Peningkatan pemahaman tentang peraturan kepegawaian	2350 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	2500 orang					
						Jumlah dana		450,000,000		550,000,000		610,000,000		625,000,000		630,000,000		2,865,000,000				
						Keluaran : Peserta yang mengikuti sosialisasi perundang-undangan kepegawaian	2350 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	2500 orang					
						Hasil : Peningkatan pemahaman tentang peraturan kepegawaian	2350 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	2500 orang					
						Jumlah dana		75,000,000		95,000,000		104,500,000		115,000,000		135,500,000		525,000,000				
						Keluaran : Terbitnya majalah Pembinaan			300 eks	300 eks	300 eks	300 eks	600 eks	600 eks	600 eks	600 eks	2100 eks					
						Hasil : Peningkatan pemahaman ttg peraturan kepegawaian melalui majalah Pembinaan			300 eks	300 eks	300 eks	300 eks	600 eks	600 eks	600 eks	600 eks	2100 eks					
						Jumlah dana				250,000,000		180,000,000		198,000,000		217,800,000		845,800,000				
						Keluaran : Penilaian Manajemen Kepegawaian Tingkat Kabupaten Cirebon	0	0 -	72 OPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD				
						Hasil : Terbitnya manajemen kepegawaian di tiap-tiap SKPD	0	0 -	72 OPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD	72 SKPD				
Meningkatnya Layanan kesejahteraan kepada aparatur	Terpeliharanya kesehatan aparatur		20	49	Program Fasilitas Kesehatan Aparatur	Terpenuhi hak-hak kesejahteraan	755 orang	573,889,000	1044 orang	1,289,133,000	1327	0	1,425,046,300	1344	0	850,770,930	1144	0	927,814,311	5720	0	5,066,653,541
						Jumlah dana		400,000,000		369,500,000		406,450,000		435,000,000		478,500,000		2,089,450,000				
						Keluaran : Pemeriksaan kesehatan CPNS/PNS	2314 orang	572 orang	572 orang	572 orang	572 orang	572 orang	572 orang	572 orang	572 orang	2860 orang						
						Hasil : Diketahuinya kondisi kesehatan CPNS dan PNS	2314 orang	572 orang	572 orang	572 orang	572 orang	572 orang	572 orang	572 orang	572 orang	2860 orang						
						Jumlah dana		85,000,000		82,633,000		97,896,300		107,685,930		110,420,811		483,636,041				
						Keluaran : Pembekalan psikopetriatri dan pengenalan kewirausahaan	0	183 orang	183 orang	450 orang	450 orang	450 orang	500 orang	500 orang	500 orang	1766 orang						
						Hasil : Kesiapan PNS yang akan memasuki masa purna tugas	0	183 orang	183 orang	450 orang	450 orang	450 orang	500 orang	500 orang	500 orang	1766 orang						
						Jumlah dana		88,889,000		88,500,000		97,350,000		107,085,000		117,793,500		499,617,500				
						Keluaran : Terbitnya piagam penghargaan bagi PNS yang pensiun		500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	2500 orang						
						Hasil : Terfasilitasinya penghargaan bagi PNS		500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	2500 orang						
						Jumlah dana				660,000,000		726,000,000		100,500,000		110,550,000		1,597,050,000				
						Keluaran : Fasilitas layanan darurat PNS daerah			1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	4 Keg						
Hasil : Terfasilitasinya layanan darurat PNS daerah			1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	4 Keg												
Jumlah dana				88,500,000		97,350,000		100,500,000		110,550,000		396,900,000										
Keluaran : Pencairan jaminan kematian dan kecelakaan kerja PNSD Kabupaten Cirebon				1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	4 Keg												
Hasil : Proses pencairan berjalan lancar				1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	4 Keg												
J U M L A H								32,453,495,890		36,368,827,543		30,981,719,706		31,923,321,120		115,871,408,215						

Sumber, Februari 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Drs. H. KALINGA, MM.

Pembina Utama Muda

NIP. 196211201990031003