

# RENSTRA

## RENCANA STRATEGIS



20<sup>24</sup>  
26



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
2023**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat taufik, hidayah dan Inayah-Nya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka dapat menyusun Perubahan Rencana Strategis Tahun 2024-2026.

Rencana Strategis ini disusun dengan maksud merumuskan tujuan dan sasaran BKPSDM berkaitan dengan kebijakan yang akan dijalankan selama lima tahun kedepan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi BKPSDM sebagai Perangkat Daerah yang menjalankan fungsi penunjang urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, sehingga dapat mendukung terwujudnya Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Majalengka yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2024-2026.

Adapun Tujuan Penyusunan Renstra ini agar tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dapat dijalankan dengan tertib dan terarah yang tergambar pada perencanaan tahunan selama lima tahun sehingga dapat memberikan informasi yang jelas mengenai target kinerja yang harus dicapai selama periode lima tahun kedepan untuk dipedomani oleh semua unsur di lingkungan BKPSDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan telah selesainya Dokumen Rencana Strategis BKPSDM tahun 2024-2026 kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi memberikan dukungan baik secara moril maupun materil sehingga Dokumen Renstra ini dapat terwujud sebagaimana mestinya. Selanjutnya semoga Dokumen Renstra ini dapat bermanfaat bagi BKPSDM dan Pemerintah Kabupaten Majalengka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Majalengka, 10 April 2023  
Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia,

**H. MAMAN FATHUROCHMAN, S.H., M.Si.**

Pembina Utama muda  
NIP. 19630708 199703 1 003

## DAFTAR ISI

|  |    |
|--|----|
| Kata Pengantar .....   | i  |
| Daftar isi .....   | ii |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>   |    |
| 1.1. Latar Belakang .....  | 1  |
| 1.2. Landasan Hukum .....  | 2  |
| 1.3. Maksud Dan Tujuan .....   | 5  |
| 1.4. Sistematika Penulisan .....   | 6  |
| <b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH</b>  | 6  |
| 2.1. Tugas, Fungsi, Dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah .....                           | 7  |
| 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah .....  | 9  |
| 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....  | 13 |
| 2.4. Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah .....                     | 16 |
| <b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH</b>                           |    |
| 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah ..... | 17 |
| 3.2. Telaahan Renstra K/L Dan Renstra Provinsi .....   | 18 |
| 3.3. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah.....  | 19 |
| 3.4. Penentuan Isu-isu Strategis .....   | 19 |
| <b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN</b>   |    |
| 4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....                               | 21 |
| 4.2. Hubungan Tujuan Dan Sasaran Perangkat Daerah Dengan Tujuan Dan Sasaran RPD .....        | 32 |
| <b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>   | 34 |
| <b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....</b>                              | 35 |
| <b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....</b>                                   | 49 |
| <b>BAB VIII PENUTUP .....</b>  | 52 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pemerintah Kabupaten Majalengka merupakan salah satu Pemerintah Daerah yang berakhir periode perencanaan jangka menengah pada tahun 2023, sehubungan hal tersebut Pemerintah Kabupaten Majalengka merumuskan Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 bersamaan dengan Rencana Strategis Perangkat Daerah yang juga merupakan tindak lanjut dari Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023. Dokumen Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 ini merupakan dokumen perencanaan jangka menengah transisi yang menjadi pedoman strategis bagi pembangunan selama jangka waktu 2024 sampai dengan 2026 sampai ditetapkannya Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah oleh Bupati dan Wakil Bupati hasil Pemilihan Kepala Daerah serentak pada tahun 2024.

Sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyusun Dokumen Rencana strategis Tahun 2024-2026.

Tertuang dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan bahwa Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sehubungan dengan pelaksanaan peningkatan reformasi birokrasi terutama reformasi sumberdaya aparatur dilingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka diperlukan adanya perubahan manajemen kepegawaian yang mampu mendukung reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (Good government and clean governance), sehingga perlu dibangun Aparatur Sipil Negara

(ASN) pemerintah daerah yang memiliki kemampuan/kompetensi dan kekuatan serta daya saing yang semakin tinggi agar mampu melaksanakan pencapaian tujuan meningkatkan pelayanan publik bidang pemerintahan kepada masyarakat. Pengembangan dan pembinaan sumberdaya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini perlu ditingkatkan untuk menjawab tantangan pelayanan publik yang menjadi sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu peningkatan dan pengembangan sumberdaya manusia aparatur melalui kemajuan dan teknologi dan pengetahuan sangat diperlukan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik sehingga dunia usaha dan masyarakat dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

## **1.2. Landasan Hukum**

Landasan Hukum penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah meliputi seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berkaitan langsung dengan pembangunan nasional dan daerah, antara lain:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4700);
4. Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4725);

5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5041);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);

13. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
14. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020–2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
21. Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru.

- 22.Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
- 23.Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Barat Tahun 2009-2029 (Lembaran Daerah Tahun 2010 Nomor 22 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 86);
- 24.Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua AtasPeraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana PembangunanJangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembar Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019 Nomor 7, Tambahan Lembar Daerah Nomor 236);
- 25.Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 12 tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Majalengka tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2008 Nomor 2);
- 26.Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 11 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Majalengka Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2011 Nomor 11);
- 27.Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2016 Nomor 14) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2019 Nomor 12);

### **1.3. Maksud Dan Tujuan**

Maksud penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu menjabarkan strategi yang akan dilaksanakan selama periode 2024-2026 untuk mewujudkan tujuan dan Sasaran Daerah dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Sedangkan tujuan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah membuat suatu dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arah atau strategi pembangunan, sasaran strategis yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum dan program pembangunan daerah selama periode 2024- 2026. Dengan demikian maka Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT).

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

- BAB I PENDAHULUAN
  - 1.1. Latar Belakang
  - 1.2. Landasan Hukum
  - 1.3. Maksud Dan Tujuan
  - 1.4. Sistematika Penulisan
- BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
  - 2.1. Tugas, Fungsi, Dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
  - 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah
  - 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
  - 2.4. Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah
- BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
  - 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
  - 3.2. Telaahan Renstra K/L Dan Renstra Provinsi
  - 3.3. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah
  - 3.4. Penentuan Isu-isu Strategis
- BAB IV TUJUAN DAN SASARAN
  - 4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah
  - 4.2. Hubungan Tujuan Dan Sasaran Perangkat Daerah Dengan Tujuan Dan Sasaran RPD
- BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
- BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
- BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
- BAB VIII PENUTUP

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

#### **2.1. Tugas, Fungsi, Dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

##### **2.1.1. Tugas Pokok**

Berdasarkan Peraturan Bupati Majalengka Nomor 80 Tahun 2021 tentang Rincian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka, tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ; merumuskan sasaran, mengkoordinasikan, membina, mengevaluasi dan melaporkan kebijakan daerah dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Kepangkatan dan Pengembangan Karier, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan.

##### **2.1.2. Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Kepangkatan dan Pengembangan Karier, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan;
- b. Pengoordinasian urusan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Kepangkatan dan Pengembangan Karier, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan;
- c. Pembinaan dan evaluasi bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Kepangkatan dan Pengembangan Karier, Bidang

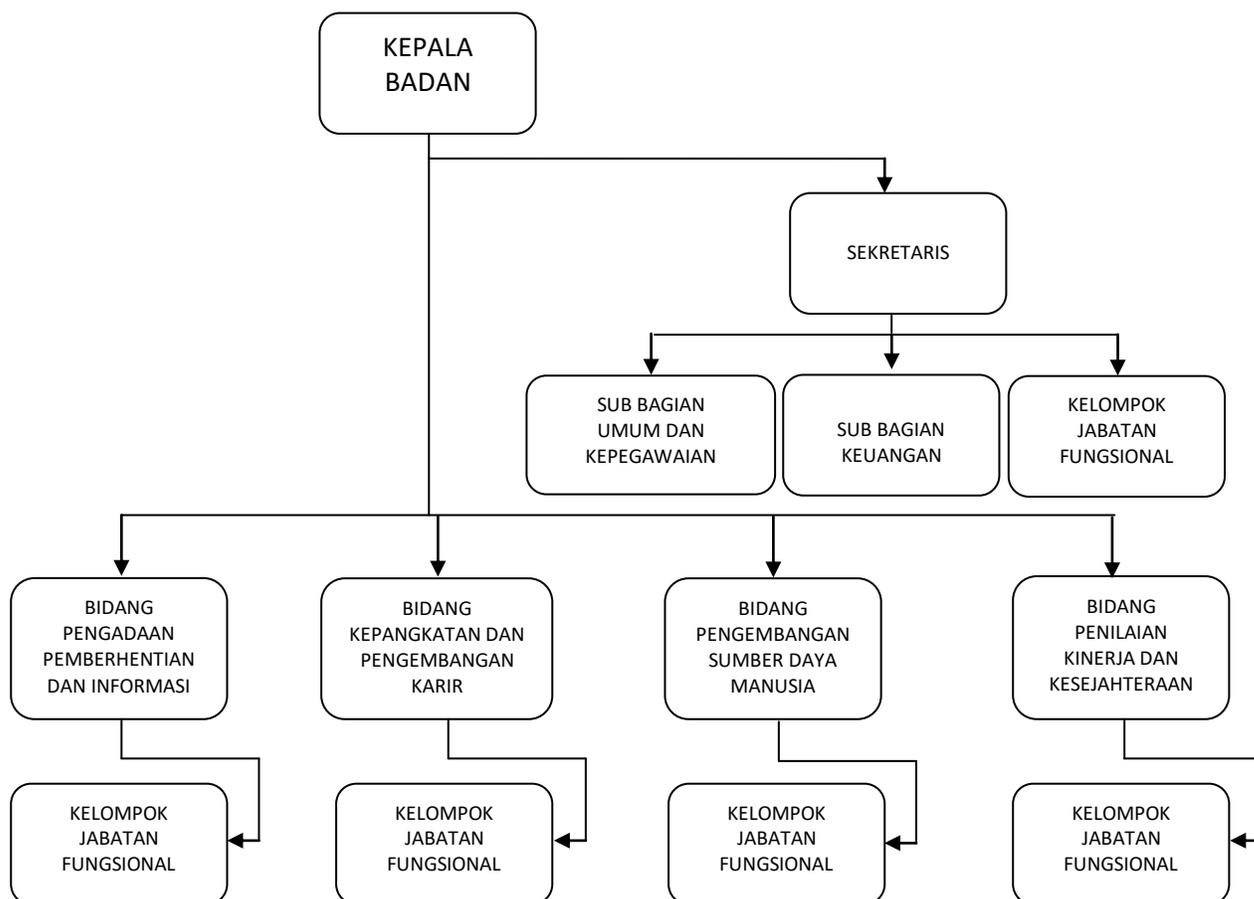
Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan.

### **2.1.3. Struktur Organisasi**

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Majalengka Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat Unsur Penunjang Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka, sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahkan :
  - a. Kasubbag Umum Dan Kepegawaian ;
  - b. Kasubbag Keuangan;
  - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.
4. Bidang Kepangkatan dan Pengembangan Karier, membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.
5. Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan, membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.
6. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 1.1.  
 Struktur Organisasi BKPSDM  
 sesuai Peraturan Bupati Majalengka Nomor 80 Tahun 2021  
 Tentang Rincian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan  
 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka



## 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

### 2.2.1. Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan tugas, pokok, dan fungsi BKPSDM didukung oleh pegawai dengan rincian sebagai berikut :

a. Komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan 31 Desember 2022

**Tabel 2.1.**

**Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| <b>TK. PENDIDIKAN</b> | <b>LAKI-LAKI</b> | <b>PEREMPUAN</b> | <b>JUMLAH</b> |
|-----------------------|------------------|------------------|---------------|
| SD                    | 0                | 0                | 0             |
| SLTP                  | 0                | 0                | 0             |
| SLTA                  | 7                | 1                | 8             |
| D II                  | 0                | 0                | 0             |
| D III                 | 4                | 2                | 6             |
| D IV                  | 0                | 0                | 0             |
|                       |                  |                  |               |
| S 1                   | 17               | 23               | 40            |
| S 2                   | 2                | 1                | 3             |
| S 3                   | 0                | 0                | 0             |
| <b>JUMLAH</b>         | <b>30</b>        | <b>27</b>        | <b>57</b>     |

b. Komposisi pegawai berdasarkan jenjang pangkat/golongan ruang gaji 31 Desember 2022

**Tabel 2.2**

**Data Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan**

| <b>Pangkat/Gol. Ruang</b>  | <b>Laki-laki</b> | <b>Perempuan</b> | <b>Jumlah</b> |
|----------------------------|------------------|------------------|---------------|
| Pembina Utama (IV/e)       | -                | -                | -             |
| Pembina Utama Madya        | -                | -                | -             |
| Pembina Utama Muda         | 1                | -                | 1             |
| Pembina Tk.I (IV/b)        | 1                | -                | 1             |
| Pembina (IV/a)             | -                | -                | -             |
| Penata Tk.I (III /d)       | 6                | 3                | 9             |
| Penata (III /c)            | -                | 6                | 6             |
| Penata Muda Tk.I (III /b)  | 3                | 4                | 7             |
| Penata Muda (III /a)       | 9                | 12               | 21            |
| Pengatur Tk.I (II /d)      | 1                | -                | 1             |
| Pengatur (II /c)           | 7                | 1                | 8             |
| Pengatur Muda Tk.I (II /b) | 2                | 1                | 3             |
| Pengatur Muda (II /a)      | -                | -                | -             |
| Juru Tk.I (I/d)            | -                | -                | -             |
| Juru (I/c)                 | -                | -                | -             |
| Juru Muda Tk.I (I/b)       | -                | -                | -             |

|                 |    |    |    |
|-----------------|----|----|----|
| Juru Muda (I/a) | -  | -  | -  |
| JUMLAH          | 30 | 27 | 57 |

c. Komposisi pegawai berdasarkan jabatan per 31 Desember 2022

**Tabel 2.3**

**Data Pegawai Berdasarkan Jabatan**

| Eselonering Jabatan | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|---------------------|-----------|-----------|--------|
| II.b                | 1         | -         | 1      |
| III.a               | 1         | -         | 1      |
| III.b               | 1         | 2         | 3      |
| IV.a                | -         | 2         | 2      |
| Pelaksana           | 23        | 18        | 41     |
| Fungsional          | 4         | 5         | 9      |
| JUMLAH              | 30        | 27        | 57     |

**2.2.2. Sumber Daya Aset**

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi BKPSDM didukung dengan adanya Sumber Daya Aset sebagai berikut :

a. Prasarana Gedung Kantor per 31 November 2022

**Tabel 2.4**

| No | Uraian  | Kuantitas/<br>Satuan |
|----|---|----------------------|
| 1  | Ruang Kerja Kepala Badan  | 1 ruang              |
| 2  | Ruang Kerja Sekretariat   | 2 ruang              |
| 3  | Ruang Kerja Bidang Data Informasi, Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai  | 3 ruang              |
| 4  | Ruang Kerja Bidang Penilaian Kinerja dan Mutasi Pegawai                 | 2 ruang              |
| 5  | Ruang Kerja Bidang Pengelola Gaji, Kesejahteraan, dan Pembinaan Pegawai | 2 ruang              |
| 6  | Ruang Kerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia                     | 2 ruang              |
| 7  | Ruang Data Kepegawaian  | 1 ruang              |
| 8  | Ruang Rapat   | 1 ruang              |
| 9  | Dapur   | 1 ruang              |
| 10 | Mushola   | 1 ruang              |
| 11 | Kamar mandi/toilet  | 5 ruang              |
| 12 | Gudang  | 1 ruang              |

b. Sarana Peralatan Kerja Utama per 31 November 2022

**Tabel 2.5**  
**Data Peralatan Kerja**

| <b>No</b> | <b>Uraian/jenis</b>            | <b>Kuantitas/Satuan</b> |
|-----------|--------------------------------|-------------------------|
| 1         | Meja Kursi Esselon II          | 1 Unit                  |
| 2         | Meja Kursi Esselon III         | 5 Unit                  |
| 3         | Meja Kursi Esselon IV          | 11 unit                 |
| 4         | Meja Kursi Staf                | 31 unit                 |
| 5         | Filling Cabinet                | 11 buah                 |
| 6         | Komputer PC                    | 35 unit                 |
| 7         | Komputer Server                | 1 Unit                  |
| 8         | Printer                        | 43 buah                 |
| 9         | Laptop                         | 31 unit                 |
| 10        | Proyektor                      | 6 unit                  |
| 11        | Mesin Ketik Manual             | 3 Buah                  |
| 12        | Scanner                        | 1 Unit                  |
| 14        | Brankas                        | 1 unit                  |
| 13        | Jaringan Website BKPSDM        | 1 Jaringan              |
| 14        | Anjungan Informasi Kepegawaian | 1 Buah                  |
| 15        | CCTV                           | 8 Buah                  |

### **2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka dalam melaksanakan Rencana Strategis sampai dengan tahun sebelumnya selama kurun waktu 2019-2023 telah dilaksanakan dengan berbagai langkah dan kebijakan yang mengarah pada usaha perbaikan yang berkelanjutan dengan sasaran strategis.

Adapun capaian kinerja pelayanan dalam kurun waktu 2019-2023 disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 2.6**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Majalengka Tahun 2019-2020**

| No. | Tujuan/Sasaran                                      | Indikator Kinerja  | TARGET RENSTRA TAHUN |                   | REALISASI CAPAIAN RENSTRA TAHUN |                    | RASIO CAPAIAN RENSTRA TAHUN |          | RENCANA ANGGARAN (Rp) |               | REALISASI ANGGARAN (Rp) |               | PERSENTASE |            |
|-----|---|--|----------------------|-------------------|---------------------------------|--------------------|-----------------------------|----------|-----------------------|---------------|-------------------------|---------------|------------|------------|
|     |   |  | Target Tahun 2019    | Target Tahun 2020 | Capaian Tahun 2019              | Capaian Tahun 2020 | 2019                        | 2020     | Tahun 2019            | Tahun 2020    | Tahun 2019              | Tahun 2020    | Tahun 2019 | Tahun 2020 |
| 1   | 2   | 3  | 4                    | 5                 | 6                               | 7                  | 8                           | 9        | 10                    | 11            | 12                      | 13            | 14         | 15         |
| 1.  | Meningkatnya disiplin ASN                           | Persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani                  | 100%                 | 100%              | 100%                            | 100%               | 100,00 %                    | 100,00 % | 441.881.000           | 189.180.000   | 416.627.400             | 155.833.150   | 94%        | 82%        |
|     |   | Persentase pegawai yang mencapai SKP diatas 76 %                     | 95%                  | 96%               | 100%                            | 99%                | 105,26 %                    | 103,13 % |                       |               |                         |               |            |            |
|     |   | Persentase pegawai ASN yang mencapai target perkin diatas 80 %       | 95%                  | 96%               | 100%                            | 100%               | 105%                        | 104%     |                       |               |                         |               |            |            |
| 2.  | Meningkatnya kapasitas ASN                          | Persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial        | 71,10%               | 71,66%            | 69%                             | 59,41%             | 97,05 %                     | 82,91%   | 5.822.713.500         | 2.636.776.000 | 5.471.852.633           | 2.613.826.000 | 94%        | 99%        |
|     |   | Persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi                   | 70%                  | 73%               | 74%                             | 72,82%             | 105,71 %                    | 99,75%   |                       |               |                         |               |            |            |
|     |   | Persentase kenaikan pangkat tepat waktu                              | 100%                 | 100%              | 100%                            | 99,49%             | 100,00 %                    | 99,49%   |                       |               |                         |               |            |            |
|     |   | Persentase pengembangan karir ASN                                    | 100%                 | 100%              | 100%                            | 100%               | 100,00 %                    | 100,00 % |                       |               |                         |               |            |            |
| 3.  | Meningkatnya kualitas akses layanan kepegawaian ASN | Tingkat pemenuhan data informasi kepegawaian                         | 2 Layanan            | 2 Layanan         | 2 Layanan                       | 2 Layanan          | 100%                        | 100%     | 3.702.604.500         | 2.852.906.710 | 3.052.512.966           | 2.727.349.902 | 82%        | 96%        |
| 4.  | Meningkatnya Kesejahteraan ASN                      | Persentase besaran tunjangan kinerja berdasarkan standar Kemenpan RB | 30                   | -                 | 30                              | -                  | 100%                        | -        | 499.400.000           | -             | 451.290.000             | -             | 90%        | -          |

**Tabel 2.7.**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Majalengka Tahun 2021-2022**

| No. | Tujuan/Sasaran   | Indikator Kinerja   | TARGET RENSTRA TAHUN |                   | REALISASI CAPAIAN RENSTRA TAHUN |                    | RASIO CAPAIAN RENSTRA TAHUN |      | RENCANA ANGGARAN (Rp) |                | REALISASI ANGGARAN (Rp) |            | PERSENTASE |            |
|-----|--|---|----------------------|-------------------|---------------------------------|--------------------|-----------------------------|------|-----------------------|----------------|-------------------------|------------|------------|------------|
|     |  |   | Target Tahun 2021    | Target Tahun 2022 | Capaian Tahun 2021              | Capaian Tahun 2022 | 2021                        | 2022 | Tahun 2021            | Tahun 2022     | Tahun 2021              | Tahun 2022 | Tahun 2021 | Tahun 2022 |
| 1   | 2  | 3   | 4                    | 5                 | 6                               | 7                  | 8                           | 9    | 10                    | 11             | 12                      | 13         | 14         | 15         |
| 1.  | Terpenuhinya layanan administrasi Kepegawaian                                | Rasio pegawai fungsional                                      | 70%                  | 70%               | 72%                             | 74%                | 102%                        | 106% | 5.248.529.600         | 2.675.866.800  | 4.704.348.499           |            | 89,63%     |            |
|     |  | Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar            | 5,86                 | 6,51              | 7,11                            | 11,12              | 121%                        | 171% |                       |                |                         |            |            |            |
|     |  | Rasio persentase pelanggaran disiplin PNS yang tertangani     | 100%                 | 100%              | 100%                            | 100%               | 100%                        | 100% |                       |                |                         |            |            |            |
| 2.  | Meningkatnya kapasitas ASN   | Persentase pegawai fungsional bersertifikat kompetensi        | 60,00%               | 60,00%            | 99,79%                          | 97%                | 166%                        | 162% | .647.050.000          | 6.074.039.400  | 2.509.190.460           |            | 94,79%     |            |
|     |  | Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural | 59%                  | 59%               | 52%                             | 34%                | 88%                         | 58%  |                       |                |                         |            |            |            |
| 3.  | Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kepegawaian organisasi BKPSDM | SAKIP Perangkat Daerah (BKPSDM)                               | BB                   | BB                | BB                              | BB                 | 100%                        | 100% | 2.511.053.839         | 37.715.389.321 | 12.336.663.344          |            | 98,61%     |            |
|     |  | Capaian IKM   | B                    | B                 | B                               | B                  | 100%                        | 100% |                       |                |                         |            |            |            |
|     |  | Persentase pemenuhan penunjang pelayanan perkantoran          | 95%                  | 100%              | 100%                            | 100%               | 105%                        | 100% |                       |                |                         |            |            |            |

## **2.4. Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

Tantangan yang dihadapi BKPSDM dalam menjalankan pelayanan sebagaimana tugas pokok dan fungsi adalah sebagai berikut:

- a. Terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, proses penilaian kinerja mengalami beberapa perubahan sehingga perlu dilakukan sosialisasi sekaligus bimbingan teknis penilaian kinerja pegawai;
- b. Tuntutan dan harapan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan prima oleh ASN sehingga dibutuhkan ASN yang profesional, disiplin, jujur, dan bertanggungjawab;
- c. Teknologi Informasi yang semakin berkembang dan arus globalisasi yang semakin pesat, harus diikuti dan dihadapi agar tidak ketinggalan;
- e. Mentalitas ASN yang perlu mendapat perhatian serius seiring dengan kemajuan jaman yang semakin pesat dalam berbagai bidang.

Peluang yang dapat dimanfaatkan guna menghadapi tantangan yang ada adalah :

- a. Minat ASN untuk mengembangkan diri baik melalui pendidikan formal maupun melalui pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional;
- b. Adanya Peningkatan Kesejahteraan ASN,
- c. Teknologi Informasi yang semakin berkembang pesat dapat dimanfaatkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memudahkan dalam memberikan pelayanan yang lebih mudah dan cepat;
- e. Penataan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat terjamin profesionalitas pegawai;
- f. Adanya regulasi yang jelas tentang pengelolaan kepegawaian;
- g. Pembangunan infrastruktur di Kabupaten Majalengka yang semakin pesat sehingga perekonomian lebih meningkat.

### **Kelompok Sasaran Layanan Perangkat Daerah**

Kelompok sasaran layanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka.

## BAB III

### PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

#### 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Kondisi permasalahan yang dihadapi oleh BKPSDM sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dan faktor penyebab belum tercapainya adalah sebagai berikut :

- a. Peraturan perundang-undangan masih menjadi kendala dalam hal pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang aparatur. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang terkonsentrasi oleh pemerintah pusat menyebabkan kekurangan pegawai terutama berkaitan hal yang sifatnya teknis. E-formasi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat masih belum mampu mengisi kekurangan pegawai;
- b. Reformasi birokrasi terutama dari parameter manajemen kepegawaian masih memerlukan peningkatan. Perlu dilakukan secara khusus program-program yang menunjang reformasi birokrasi sehingga amanat undang-undang tentang harus terlaksananya reformasi birokrasi bisa tercapai;
- c. Belum adanya perencanaan manajemen kepegawaian berdasarkan Undang-Undang ASN. Selain itu, ditemui juga kondisi belum sesuainya antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan Standar Kompetensi Jabatan sebagai jaminan profesionalisme ASN; dan
- d. Belum semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan sebagai Jaminan Profesionalisme PNS.
- e. Penerapan Sistem merit dalam pelaksanaan manajemen ASN di setiap instansi pemerintah maka harus ditindaklanjuti pula pada pemerintah Kabupaten Majalengka. Kesiapan dari pemerintah kabupaten Majalengka dalam menerapkan sistem merit masih banyak indikator/variable sistem merit yang belum dapat dipenuhi.
- f. Mekanisme usulan kenaikan pangkat ke BKN yang berbasis aplikasi masih terdapat kendala dalam bentuk dokumen yang harus diupload belum disajikan sesuai dengan ketentuan, sehingga terjadi kendala dalam proses usulannya.
- g. Masih terdapat pegawai yang belum memahami Penilaian Kinerja Pegawai dengan baik dan benar dalam penyusunan SKP maupun

penilaiannya sehingga perlu adanya asistensi dan pendampingan lebih lanjut.

- h. Pasca Penyetaraan jabatan yang berdampak pada kebijakan pengelolaan anggaran terkait tunjangan jabatan fungsional serta kebijakan pengelolaan/fasilitasi jabatan fungsional tersebut.
- i. Pemanfaatan sistem informasi kepegawaian yang belum optimal.
- j. Perbedaan data pada sistem kepegawaian nasional dan sistem kepegawaian daerah.

### **3.2. Telaahan Renstra K/L (Badan Kepegawaian Negara)**

Kewenangan Badan Kepegawaian Negara adalah pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional, dengan fungsi-fungsinya yang meliputi pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, penyelenggaraan manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun dan penyimpanan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN.

Tugas yang diemban oleh Badan Kepegawaian Negara meliputi mengendalikan seleksi CASN, membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ASN oleh instansi pemerintah, membina jabatan fungsional di bidang kepegawaian, mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif, menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN, menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN, dan mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

Permasalahan kepegawaian tidak hanya terkait dengan manajemen ASN, namun juga pelaksanaan reformasi birokrasi masih menyisakan permasalahan-permasalahan dalam birokrasi pemerintah. Permasalahan strategis yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan.

Kompetensi pegawai menjadi hal yang krusial dalam mendukung pelaksanaan pembangunan pemerintah. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu memiliki unjuk kerja yang optimal, memiliki kecakapan yang memadai, inovatif, memiliki keunggulan di bidangnya dan mampu berdaya saing di kancah persaingan global. Diklat

teknis fungsional saat ini sudah dibuka lebar, baik yang diselenggarakan oleh Badan Diklat maupun pengiriman dan pelatihan secara mandiri.

- b. Pemenuhan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan dalam jabatan.  
Pemenuhan kebutuhan pegawai menjadi pendukung dalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu lembaga. Perlu kecukupan dalam hal kuantitas dan kualitas. Pada masa mendatang perlu dipersiapkan pemenuhan dan alih generasi atas pegawai maupun pejabat yang akan memasuki masa pensiun agar tidak terjadi keguncangan dalam estafet ketugasan.
- c. Terdapat wacana penghapusan honorer.  
Wacana penghapusan honorer yang akan diganti dengan PPPK akan menimbulkan permasalahan terkait pemenuhan kebutuhan SDM Aparatur pada jabatan-jabatan teknis tertentu yang tidak dapat dipenuhi dengan mekanisme PPPK saat ini.
- d. Integritas ASN masih rendah.  
Integritas Pegawai Negeri Sipil antara lain meliputi kedisiplinan, kepatuhan terhadap peraturan perundangan dan kepatuhan terhadap kode etik Pegawai Negeri Sipil.
- e. Kualitas pelayanan publik masih rendah.  
Dewasa ini ditengarai masih rendahnya kepercayaan dan kepuasan publik terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh pemerintah. Hal ini menjadi tantangan bagi aparat dan instansi-instansi dalam lingkup di bawahnya untuk berbenah diri dan berupaya meningkatkan mutu pelayanan publik.

### **3.2. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Sesuai Peraturan Bupati Majalengka Nomor 80 Tahun 2021 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

### **3.4. Penentuan Isu-isu Strategis**

Pelaksanaan Manajemen ASN sebagai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen ASN meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan Jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan.

Isu-isu strategis sebagai hal-hal pada penyelenggaraan Urusan Kepegawaian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Percepatan Penerapan Manajemen Talenta berdasarkan sistem merit yang mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mulai dari perencanaan ASN, pengembangan kompetensi ASN dan karier, hingga pada kompensasi.
- b. Pengembangan Kompetensi ASN yang terintegrasi (*Corporate University*) yang mengedepankan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan serta mengubah sikap perilaku melalui pendekatan pembelajaran yang kolaboratif, terbuka, dinamis dan saling terhubung satu dengan lainnya;
- c. Big Data dan Digitalisasi Layanan Kepegawaian;
- d. Penguatan Integritas dan Netralitas ASN sebagai upaya peningkatan pelayanan publik agar dapat berjalan dengan optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan;
- e. Penempatan, Penataan dan Promosi Pegawai;
- f. ASN Milenial yang dituntut menggunakan cara-cara cerdas (*smart power*) dalam pelaksanaan tugas di birokrasi melalui pemanfaatan teknologi dalam upaya meningkatkan kompetensi, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap dan perilaku, sehingga mampu memperbaiki birokrasi ke arah yang lebih baik;
- g. Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai;
- h. Percepatan dan peningkatan mutu layanan kepegawaian.

## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN

#### 4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Majalengka yang tertuang pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2024-2026 yaitu :

Tujuan “Meningkatnya kualitas dan kapasitas tata kelola pemerintahan daerah” dan sasaran “ Terwujudnya birokrasi yang kapabel, bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima”.

Tujuan dan sasaran perencanaan strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia periode 2024-2026 adalah Meningkatkan profesionalisme, integritas dan kesejahteraan ASN guna mendukung visi dan misi dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Majalengka periode 2024-2026.

Indikator sasaran yang hendak dicapai adalah Capaian Indeks Sistem Merit dan Indeks Profesionalitas ASN.

Tabel 4.1.

| No | Tujuan   | Sasaran  | Indikator                        | Kondisi Awal Tahun |             | Target Kinerja Sasaran Pada Tahun |      |      | Kondisi Akhir Preiode Renstra |
|----|--|--|----------------------------------|--------------------|-------------|-----------------------------------|------|------|-------------------------------|
|    |  |  |                                  | 2022               | Target 2023 | 2024                              | 2025 | 2026 |                               |
| 1. | Meningkatnya profesionalisme, integritas dan kesejahteraan ASN | Meningkatnya profesionalisme, integritas dan kesejahteraan ASN | Nilai Indeks Sistem Merit        | 270,5              | 280         | 290                               | 300  | 310  | 310                           |
|    |  |  | Nilai Indeks Profesionalitas ASN | 56,51              | 61          | 61,5                              | 62   | 62,5 | 62,5                          |

**CASCADING TUJUAN, SASARAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN MAJALENGKA TAHUN 2024-2026**

| SASARAN RPD  | TUJUAN RENSTRA   | SASARAN RENSTRA  | PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME), KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN (OUTPUT) | SATUAN | KONDISI PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN | TARGET KINERJA |            |            | UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB |
|--|--|--|-----------------------------------|---|--------|-------------------------------------|----------------|------------|------------|--|
|  |  |  |                                   |   |        |                                     | TAHUN 2024     | TAHUN 2025 | TAHUN 2026 |  |
|  |  |  |                                   |   |        |                                     | TAHUN 2022     | TARGET     | TARGET     |  |
| Terwujudnya Birokrasi yang kapabel, bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima |  |  |                                   | Nilai Indeks Reformasi Birokrasi  |        |                                     |                |            |            |  |
|  | Meningkatnya profesionalisme, integritas dan kesejahteraan ASN | Meningkatnya profesionalisme, integritas dan kesejahteraan ASN |                                   | Nilai indeks sistem merit   | Nilai  | 270,5                               | 290            | 300        | 330        | Kepala Badan                                 |
|  |  |  |                                   | Nilai indeks profesionalitas ASN  | Nilai  | 56,51                               | 61,5           | 62         | 62,5       | Kepala Badan                                 |

|  |  |  |  |               |     |            |            |            |   |
|--|--|--|--|---------------|-----|------------|------------|------------|---|
|  |  | <b>PROGRAM<br/>KEPEGAWAIAN DAERAH</b>  | <b>Persentase pemenuhan<br/>dokumen Kepegawaian</b>  | <b>Persen</b> | N/A | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>Bidang<br/>Pemberhentian<br/>Pengadaan<br/>Dan Informasi,<br/>Bidang<br/>Penilaian<br/>Kinerja Dan<br/>Kesejahteraan,<br/>Bidang<br/>Kepangkatan<br/>Dan<br/>Pengembangan<br/>Karier</b> |
|  |  | <b>Pengadaan,<br/>Pemberhentian dan<br/>Informasi<br/>Kepegawaian ASN</b>                          | <b>Persentase<br/>terpenuhnya dokumen<br/>Pengadaan,<br/>Pemberhentian dan<br/>Informasi Kepegawaian<br/>ASN</b>           | <b>Persen</b> | N/A | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>Bidang<br/>Pemberhentian<br/>Pengadaan<br/>Dan Informasi</b>   |
|  |  | Penyusunan Rencana<br>Kebutuhan, Jenis dan<br>Jumlah Jabatan untuk<br>Pelaksanaan Pengadaan<br>ASN | Jumlah Dokumen Hasil<br>Penyusunan Rencana<br>Kebutuhan, Jenis dan<br>Jumlah Jabatan untuk<br>Pelaksanaan Pengadaan<br>ASN | Dokumen       | 1   | 1          | 1          | 1          |   |
|  |  | Koordinasi dan Fasilitasi<br>Pengadaan PNS dan<br>PPPK   | Jumlah Dokumen<br>Kegiatan Koordinasi<br>dan<br>Fasilitasi Pengadaan<br>PNS dan PPPK                                       | Dokumen       | 1   | 1          | 1          | 1          |   |
|  |  | Koordinasi Pelaksanaan<br>Administrasi<br>Pemberhentian  | Jumlah Dokumen<br>Hasil kegiatan<br>Koordinasi Pelaksanaan<br>Administrasi<br>Pemberhentian                                | Dokumen       | 1   | 1          | 1          | 1          |   |

|  |  |   |  |               |     |            |            |            |   |
|--|--|---|--|---------------|-----|------------|------------|------------|---|
|  |  | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian                  | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian  | Dokumen       | 1   | 3          | 3          | 3          |   |
|  |  | Pengelolaan Data Kepegawaian                              | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian  | Dokumen       | 1   | 4          | 4          | 4          |   |
|  |  | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian   | Laporan       | N/A | 2          | 2          | 2          |   |
|  |  | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN                            | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi   | Lembaga       | 56  | 56         | 56         | 56         | <b>Bidang Penilaian Kinerja Dan Kesejahteraan</b> |
|  |  | <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>                             | <b>Persentase pemenuhan dokumen mutasi dan promosi ASN</b>   | <b>Persen</b> |     | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>Bidang Kepangkatan Dan Pengembangan Karier</b> |
|  |  | Pengelolaan Mutasi ASN                                    | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Dokumen       | 2   | 3          | 3          | 4          |   |
|  |  | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN                          | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN  | Dokumen       | 5   | 8          | 8          | 8          |   |
|  |  | Pengelolaan Promosi ASN                                   | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN   | Dokumen       | 2   | 2          | -          | 3          |   |

|  |  |  |   |               |            |            |            |            |   |
|--|--|--|---|---------------|------------|------------|------------|------------|---|
|  |  | <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>         | <b>Persentase pemenuhan dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur</b> | <b>Persen</b> |            | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>Bidang Penilaian Kinerja Dan Kesejahteraan</b> |
|  |  | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur    | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur    | Dokumen       |            | 1          | 1          | 1          |   |
|  |  | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Dokumen       | N/A        | 1          | 1          | 1          |   |
|  |  | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai         | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan                                       | Orang         | 284        | 284        | 284        | 284        |   |
|  |  | Pembinaan Disiplin ASN                                 | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan                          | Orang         | 200        | 230        | 230        | 230        |   |
|  |  | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN      | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN      | Laporan       | 4          | 3          | 3          | 2          |   |
|  |  | <b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>                     | <b>Persentase pemenuhan dokumen Pengembangan Kompetensi ASN</b>             | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>Bidang Kepangkatan Dan Pengembangan Karier</b> |
|  |  | Pengelolaan <i>Assessment Center</i>                   | Jumlah Dokumen Pengelolaan <i>Assessment Center</i>                         | Dokumen       | 2          | 3          | 4          | 4          |   |

|  |  |   |   |        |     |      |     |      |  |
|--|--|---|---|--------|-----|------|-----|------|--|
|  |  | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional  | Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir | Orang  | 547 | 1500 | 900 | 1000 |  |
|  |  | <b>PENDIDIKAN DAN PELATIHAN</b>   |   |        |     |      |     |      | <b>Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> |
|  |  | <b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>   | Persentase terlaksananya pengembangan kompetensi teknis dan manajerial    | Persen | N/A | 100  | 100 | 100  |  |
|  |  | <b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>   | Persentase terlaksananya pengembangan kompetensi teknis                   | Persen | N/A | 100  | 100 | 100  |  |
|  |  | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi                         | Orang  | N/A | 150  | 175 | 200  |  |
|  |  | <b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>  | Persentase terlaksananya pengembangan kompetensi Manajerial               | Persen | N/A | 100  | 100 | 100  |  |

|  |  |   |  |               |            |            |            |            |                    |
|--|--|---|--|---------------|------------|------------|------------|------------|--------------------|
|  |  | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Laporan       | 22         | 24         | 24         | 25         |                    |
|  | <b>Meningkatnya kualitas tata kelola penyelenggaraan urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> |   | <b>Nilai Sakip Perangkat Daerah</b>  | Nilai         | BB         | BB         | BB         | BB         | <b>Sekretariat</b> |
|  |  |   | <b>Nilai Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah</b>   | Nilai         | N/A        | BB         | BB         | BB         |                    |
|  |  |   | <b>Nilai IKM Perangkat Daerah</b>  | Nilai         | B          | B          | B          | B          |                    |
|  |  | <b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>  | <b>Persentase tersedianya penunjang urusan pemerintahan Perangkat Daerah</b>   | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |                    |

|  |  |   |  |               |            |            |            |            |
|--|--|---|--|---------------|------------|------------|------------|------------|
|  |  | <b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>               | <b>Persentase pemenuhan dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>   | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |
|  |  | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah                                       | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah  | Dokumen       | N/A        | 3          | 4          | 4          |
|  |  | Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD  | Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD   | Dokumen       | N/A        | 4          | 4          | 4          |
|  |  | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Laporan       | N/A        | 4          | 4          | 4          |
|  |  | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah   | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah   | Laporan       | N/A        | 4          | 4          | 4          |
|  |  | <b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>   | <b>Persentase tertatanya administrasi keuangan Perangkat Daerah</b>  | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |
|  |  | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN   | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN  | Orang/bulan   | 69         |            |            |            |
|  |  | <b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>                                      | <b>Persentase tersedianya dokumen Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>  | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |

|  |  |  |  |               |     |     |     |     |
|--|--|--|--|---------------|-----|-----|-----|-----|
|  |  | Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya           | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan                             | Paket         | N/A | 1   | 1   | 1   |
|  |  | <b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>                        | <b>Persentase tersedianya dokumen Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>           | <b>Persen</b> | N/A | 100 | 100 | 100 |
|  |  | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | Paket         | N/A |     |     |     |
|  |  | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                     | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan                     | Paket         | N/A |     |     |     |
|  |  | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga                                | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan                                | Paket         | N/A |     |     |     |
|  |  | Penyediaan Bahan Logistik Kantor                                 | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan                                 | Paket         | N/A |     |     |     |
|  |  | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan                          | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan                          | Paket         | N/A |     |     |     |
|  |  | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan         | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan       | Dokumen       | N/A |     |     |     |

|  |  |   |  |               |     |     |     |     |
|--|--|---|--|---------------|-----|-----|-----|-----|
|  |  | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD                  | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD                            | Laporan       | N/A |     |     |     |
|  |  | <b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>           | <b>Persentase tersedianya penyediaan jasa penunjang urusan</b>                                 | <b>Persen</b> | N/A | 100 | 100 | 100 |
|  |  | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik               | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan         | Laporan       | N/A |     |     |     |
|  |  | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor                     | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan               | Laporan       | N/A |     |     |     |
|  |  | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor                                 | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan                           | Laporan       | N/A |     |     |     |
|  |  | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persen        | N/A | 100 | 100 | 100 |
|  |  | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya                              | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara   | Unit          | N/A |     |     |     |
|  |  | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya          | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi                       | Unit          | N/A |     |     |     |

|  |  |  |  |      |     |  |  |  |  |
|--|--|--|--|------|-----|--|--|--|--|
|  |  | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya           | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi           | Unit | N/A |  |  |  |  |
|  |  | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Unit | N/A |  |  |  |  |

## 4.2. Hubungan Tujuan Dan Sasaran Perangkat Daerah Dengan Tujuan Dan Sasaran RPD

### a. Tujuan

Tujuan organisasi yang ditetapkan harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai atau dihasilkan, makna penetapan tujuan organisasi adalah

- a. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir Renstra;
- b. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikanperbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi;
- c. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu Renstra.

Untuk itu tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang ingin diraih, adapun tujuan yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Majalengka antara lain :

| No | Tujuan   |
|----|--|
| 1  | Meningkatnya profesionalisme, integritas dan kesejahteraan ASN |

### b. Sasaran

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

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi kedalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria specific, measurable, aggressive butat tainable, resul toriented dan time bond. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan

dalam upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran. Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

| <b>No</b> | <b>Sasaran</b>   |
|-----------|--|
| 1         | Meningkatnya profesionalisme, integritas dan kesejahteraan ASN |

## BAB V

### STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan cara dan arah tindakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Adapun strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka tersaji pada tabel berikut :

| No | Tujuan   | Sasaran  | Strategi  | Arah Kebijakan                                   |
|----|--|--|---|--|
| 1. | Meningkatnya profesionalisme, integritas dan kesejahteraan ASN | Meningkatnya profesionalisme, integritas dan kesejahteraan ASN | Melaksanakan pengelolaan Manajemen ASN berdasarkan sistem Merit | Mengelola Manajemen ASN berdasarkan sistem Merit |

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Rencana program dan kegiatan disusun untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan sejalan dengan arah dan kebijakan maupun strategi selama periode perencanaan. Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana telah dimutakhirkan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/5889 tahun 2021 Program Kegiatan dan Sub Kegiatan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

#### **A. Program Kepegawaian Daerah**

##### **1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**

- 1.1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- 1.2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- 1.3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- 1.4. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
- 1.5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- 1.6. Pengelolaan Data Kepegawaian
- 1.7. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

##### **2. Mutasi dan Promosi ASN**

- 2.1. Pengelolaan Mutasi ASN
- 2.2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- 2.3. Pengelolaan Promosi ASN

##### **3. Pengembangan Kompetensi ASN**

- 3.1. Pengelolaan Assessment Center
- 3.2. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

##### **4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

- 4.1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 4.2. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 4.3. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
- 4.4. Pembinaan Disiplin ASN
- 4.5. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

#### **B. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengembangan Kompetensi Teknis**

- 1.1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
  - 2.1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
- C. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
    - 1.1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
    - 1.2. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
    - 1.3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
    - 1.4. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
  2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
    - 2.1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
  3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
    - 3.1. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
  4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
    - 4.1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
    - 4.2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
    - 4.3. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
    - 4.4. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
    - 4.5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
    - 4.6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
    - 4.7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
  5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
    - 5.1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
    - 5.2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
  6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
    - 6.1. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
    - 6.2. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
    - 6.3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
    - 6.4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Adapun rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan yang akan dilaksanakan untuk periode 2024-2026 dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel. 6.1**  
**Rencana Program Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Majalengka Tahun 2024-2026**

| SASARAN RENSTRA  | PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME), KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN (OUTPUT) | SATUAN | KONDISI PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN |                   | TARGET KINERJA PROGRAM DAN PENDANAAN |                |            |                |            |                |   |                | UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB | LOKASI          |
|--|-----------------------------------|---|--------|-------------------------------------|-------------------|--------------------------------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|---|----------------|--|-----------------|
|  |                                   |   |        |                                     |                   | TAHUN 2024                           |                | TAHUN 2025 |                | TAHUN 2026 |                | KONDISI AKHIR KINERJA PADA PERIODE RENSTRA BKPSDM |                |  |                 |
|  |                                   |   |        | TAHUN 2022                          | TARGET TAHUN 2023 | TARGET                               | Rp             | TARGET     | Rp             | TARGET     | Rp             | TARGET  | Rp             |  |                 |
|  |                                   |   |        |                                     |                   |                                      |                |            |                |            |                |   |                |  |                 |
|  |                                   |   |        |                                     |                   |                                      | 22.448.790.000 |            | 23.231.790.000 |            | 24.043.780.000 |   | 69.724.360.000 |  |                 |
| Meningkatnya profesionalisme, integritas dan kesejahteraan ASN |                                   | Nilai indeks sistem merit   | Nilai  | 270,5                               | 280               | 290                                  | 5.477.410.000  | 300        | 5.751.270.000  | 310        | 6.038.850.000  | 310   | 17.267.530.000 |  | Kab. Majalengka |
|  |                                   | Indeks Profesionalitas ASN  | Nilai  | 56,79                               | 61                | 61,5                                 |                | 62         |                | 62,5       |                | 62,5  |                |  |                 |

|  |  |  |               |   |   |            |                      |            |                      |            |                      |            |                       |  |  |
|--|--|--|---------------|---|---|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|-----------------------|--|--|
|  | <b>PROGRAM<br/>KEPEGAWAIAN<br/>DAERAH</b>  | <b>Persentase<br/>pemenuhan<br/>dokumen<br/>kepegawaian</b>  | <b>Persen</b> |   |   | <b>100</b> | <b>3.619.660.000</b> | <b>100</b> | <b>3.800.640.000</b> | <b>100</b> | <b>3.990.680.000</b> | <b>100</b> | <b>11.410.980.000</b> | Bidang<br>Pemberhentian<br>Pengadaan<br>Dan Informasi,<br>Bidang<br>Penilaian<br>Kinerja Dan<br>Kesejahteraan,<br>Bidang<br>Kepangkatan<br>Dan<br>Pengembangan<br>Karier |  |
|  | <b>Pengadaan,<br/>Pemberhentian<br/>dan Informasi<br/>Kepegawaian<br/>ASN</b>                            | <b>Persentase<br/>terlaksananya<br/>Pengadaan,<br/>Pemberhentian<br/>dan Informasi<br/>Kepegawaian<br/>ASN</b>                   | <b>Persen</b> |   |   | <b>100</b> | <b>1.694.604.000</b> | <b>100</b> | <b>1.779.604.000</b> | <b>100</b> | <b>1.863.332.000</b> | <b>100</b> | <b>5.337.798.000</b>  | Bidang<br>Pemberhentian<br>Pengadaan<br>Dan Informasi  |  |
|  | Penyusunan<br>Rencana<br>Kebutuhan, Jenis<br>dan Jumlah<br>Jabatan untuk<br>Pelaksanaan<br>Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen<br>Hasil Penyusunan<br>Rencana<br>Kebutuhan, Jenis<br>dan Jumlah<br>Jabatan untuk<br>Pelaksanaan<br>Pengadaan ASN | Dokumen       | 1 | 1 | 1          | 150.000.000          | 1          | 152.500.000          | 1          | 165.375.000          | 3          | 467.875.000           |  |  |
|  | Koordinasi dan<br>Fasilitasi<br>Pengadaan PNS<br>dan<br>PPPK   | Jumlah<br>Dokumen<br>Kegiatan<br>Koordinasi dan<br>Fasilitasi<br>Pengadaan PNS<br>dan PPPK                                       | Dokumen       | 1 | 1 | 1          | 915.461.000          | 1          | 961.234.000          | 1          | 1.009.295.000        | 3          | 2.885.990.000         |  |  |

|  |   |   |               |     |     |            |                    |            |                    |            |                      |            |                      |  |  |
|--|---|---|---------------|-----|-----|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|--|--|
|  | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian         | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Dokumen       | 1   | 1   | 1          | 118.676.000        | 1          | 124.609.000        | 1          | 130.839.000          | 3          | 374.124.000          |  |  |
|  | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian                  | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian                   | Dokumen       | 1   | 1   | 3          | 255.725.000        | 3          | 273.511.000        | 3          | 276.686.000          | 9          | 805.922.000          |  |  |
|  | Pengelolaan Data Kepegawaian                              | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian                               | Dokumen       | 1   | 1   | 4          | 55.000.000         | 4          | 57.750.000         | 4          | 60.637.000           | 12         | 173.387.000          |  |  |
|  | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian  | Laporan       | N/A | N/A | 2          | 150.000.000        | 2          | 157.500.000        | 2          | 165.375.000          | 6          | 472.875.000          |  |  |
|  | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN                            | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi                                    | Lembaga       | 56  | 56  | 56         | 50.000.000         | 56         | 52.500.000         | 56         | 55.125.000           | 56         | 157.625.000          | Bidang Penilaian Kinerja Dan Kesejahteraan |  |
|  | <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>                             | <b>Persentase terlaksananya mutasi dan promosi ASN</b>                          | <b>Persen</b> |     |     | <b>100</b> | <b>934.825.000</b> | <b>100</b> | <b>981.565.000</b> | <b>100</b> | <b>1.030.642.000</b> | <b>100</b> | <b>2.947.032.000</b> | Bidang Kepangkatan Dan Pengembangan Karier |  |

|  |  |  |               |     |     |            |                    |            |                    |            |                    |            |                      |  |  |
|--|--|--|---------------|-----|-----|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|----------------------|--|--|
|  | Pengelolaan Mutasi ASN                                 | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Dokumen       | 2   | 2   | 3          | 172.450.000        | 3          | 181.072.000        | 4          | 190.125.000        |            | 543.647.000          |  |  |
|  | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN                       | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN  | Dokumen       | 5   | 5   | 8          | 362.375.000        | 8          | 380.493.000        | 8          | 399.517.000        | 8          | 1.142.385.000        |  |  |
|  | Pengelolaan Promosi ASN                                | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN   | Dokumen       | 2   | 2   | 2          | 400.000.000        | -          | 420.000.000        | 3          | 441.000.000        | 5          | 1.261.000.000        |  |  |
|  | <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>         | <b>Persentase terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur</b>  | <b>Persen</b> |     |     | <b>100</b> | <b>613.471.000</b> | <b>100</b> | <b>644.145.000</b> | <b>100</b> | <b>681.615.000</b> | <b>100</b> | <b>1.939.231.000</b> | Bidang Penilaian Kinerja Dan Kesejahteraan |  |
|  | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur    | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur   | Dokumen       | 1   | 1   | 1          | 166.959.000        | 1          | 175.306.000        | 1          | 184.715.000        | 1          | 526.980.000          |  |  |
|  | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur  | Dokumen       | N/A | N/A | 1          | 100.000.000        | 1          | 105.000.000        | 1          | 115.500.000        | 1          | 320.500.000          |  |  |

|  |  |   |               |     |     |            |                      |            |                      |            |                      |            |                      |  |  |
|--|--|---|---------------|-----|-----|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|--|--|
|  | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai         | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan                                     | Orang         | N/A | 284 | 284        | 236.598.000          | 284        | 248.427.000          | 284        | 260.848.000          | 284        | 745.873.000          |  |  |
|  | Pembinaan Disiplin ASN                                 | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan                        | Orang         | 200 | 200 | 230        | 90.026.000           | 230        | 94.530.000           | 230        | 99.256.000           | 230        | 283.812.000          |  |  |
|  | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN      | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN    | Laporan       | 4   | 4   | 3          | 19.888.000           | 3          | 20.882.000           | 2          | 21.296.000           | 2          | 62.066.000           |  |  |
|  | <b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>                     | <b>Persentase terfasilitasinya Pengembangan Kompetensi ASN</b>            | <b>Persen</b> |     |     | <b>100</b> | <b>376.502.000</b>   | <b>100</b> | <b>395.326.000</b>   | <b>100</b> | <b>415.091.000</b>   | <b>100</b> | <b>1.186.919.000</b> | Bidang Kepangkatan Dan Pengembangan Karier |  |
|  | Pengelolaan <i>Assessment Center</i>                   | Jumlah Dokumen Pengelolaan <i>Assessment Center</i>                       | Dokumen       | 2   | 2   | 3          | 223.150.000          | 4          | 234.307.000          | 4          | 246.022.000          | 4          | 703.479.000          |  |  |
|  | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir | Orang         | 547 | 547 | 900        | 153.352.000          | 900        | 161.019.000          | 900        | 169.069.000          | 2.700      | 483.440.000          |  |  |
|  | <b>PENDIDIKAN DAN PELATIHAN</b>                        |   |               |     |     | <b>100</b> | <b>1.857.750.000</b> | <b>100</b> | <b>1.950.630.000</b> | <b>100</b> | <b>2.048.170.000</b> | <b>100</b> | <b>5.856.550.000</b> |  |  |

|  |   |  |        |  |  |     |               |     |               |     |               |     |               |   |  |
|--|---|--|--------|--|--|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|---|--|
|  | <b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>   | Persentase terlaksananya pengembangan kompetensi teknis dan manajerial | Persen |  |  | 100 | 1.857.750.000 | 100 | 1.950.630.000 | 100 | 2.048.170.000 | 100 | 5.856.550.000 | Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia |  |
|  | <b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>   | Persentase terlaksananya pengembangan kompetensi teknis                | Persen |  |  | 100 | 545.250.000   | 100 | 572.510.000   | 100 | 601.170.000   | 100 | 1.718.930.000 |   |  |
|  | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi                      | Orang  |  |  | 150 | 545.250.000   | 175 | 572.510.000   | 200 | 601.170.000   | 525 | 1.718.930.000 |   |  |
|  | <b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>  | Persentase terlaksananya pengembangan kompetensi Manajerial            | Persen |  |  | 100 | 1.312.500.000 | 100 | 1.378.120.000 | 100 | 1.447.000.000 | 100 | 4.137.620.000 |   |  |

|   |   |  |               |            |            |            |                       |            |                       |            |                       |            |                       |             |     |  |  |
|---|---|--|---------------|------------|------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|-------------|-----|--|--|
|   | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Laporan       | 22         |            | 24         | 1.312.500.000         | 24         | 1.378.120.000         | 25         | 1.447.000.000         | 73         | 4.137.620.000         |             |     |  |  |
| Meningkatnya kualitas tata kelola penyelenggaraan urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia |   | Nilai Sakip Perangkat Daerah   | Nilai         | BB         | BB         | BB         | <b>16.971.380.000</b> | BB         | <b>17.480.520.000</b> | BB         | <b>18.004.930.000</b> | BB         | <b>52.456.830.000</b> |             |     |  |  |
|   |   | Nilai IKM Perangkat Daerah   | Nilai         | B          | B          | B          |                       | B          |                       | B          |                       | B          |                       | B           | B   |  |  |
|   |   | Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran   | Persen        | 100        | 100        | 100        |                       | 100        |                       | 100        |                       | 100        |                       | 100         | 100 |  |  |
|   | <b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA</b>   | <b>Persentase tersedianya penunjang urusan pemerintahan Perangkat Daerah</b>   | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>16.971.380.000</b> | <b>100</b> | <b>17.480.520.000</b> | <b>100</b> | <b>18.004.930.000</b> | <b>100</b> | <b>52.456.830.000</b> | Sekretariat |     |  |  |

|  |   |  |               |            |            |            |                   |            |                   |            |                   |            |                    |  |  |
|--|---|--|---------------|------------|------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|--------------------|--|--|
|  | <b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>               | <b>Persentase terlaksananya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>   | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>80.000.000</b> | <b>100</b> | <b>82.400.000</b> | <b>100</b> | <b>84.870.000</b> | <b>100</b> | <b>247.270.000</b> |  |  |
|  | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah                                       | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah  | Dokumen       | N/A        | N/A        | 3          | 15.000.000        | 4          | 16.000.000        | 4          | 17.000.000        | 4          | 48.000.000         |  |  |
|  | Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD  | Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD   | Dokumen       | N/A        | N/A        | 4          | 30.000.000        | 4          | 30.000.000        | 4          | 30.000.000        | 4          | 90.000.000         |  |  |
|  | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Laporan       | N/A        | N/A        | 4          | 15.000.000        | 4          | 16.000.000        | 4          | 17.000.000        | 4          | 48.000.000         |  |  |
|  | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah   | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah   | Laporan       | N/A        | N/A        | 4          | 20.000.000        | 4          | 20.400.000        | 4          | 20.870.000        | 4          | 61.270.000         |  |  |

|  |  |  |               |            |            |            |                       |            |                       |            |                       |            |                       |  |  |
|--|--|--|---------------|------------|------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|--|--|
|  | <b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>                    | <b>Persentase tertatanya administrasi keuangan Perangkat Daerah</b>                | <b>Persen</b> | N/A        | N/A        | <b>100</b> | <b>15.727.330.000</b> | <b>100</b> | <b>16.199.150.000</b> | <b>100</b> | <b>16.685.120.000</b> | <b>100</b> | <b>48.611.600.000</b> |  |  |
|  | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN                                | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN                                  | Orang /bulan  | 69         | 69         |            | 15.727.330.000        | 69         | 16.199.150.000        | 69         | 16.685.120.000        | 69         | 48.611.600.000        |  |  |
|  | <b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>                 | <b>Persentase tersedianya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>            | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>25.000.000</b>     | <b>100</b> | <b>26.250.000</b>     | <b>100</b> | <b>26.250.000</b>     | <b>100</b> | <b>77.500.000</b>     |  |  |
|  | Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya           | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan                             | Paket         | N/A        | N/A        | 1          | 25.000.000            | 1          | 26.250.000            | 1          | 26.250.000            | 3          | 77.500.000            |  |  |
|  | <b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>                        | <b>Persentase tersedianya Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>                   | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>685.550.000</b>    | <b>100</b> | <b>699.600.000</b>    | <b>100</b> | <b>723.090.000</b>    | <b>100</b> | <b>2.108.240.000</b>  |  |  |
|  | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | Paket         | N/A        | N/A        | 1          | 15.000.000            | 1          | 15.750.000            | 1          | 15.750.000            | 1          | 46.500.000            |  |  |
|  | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                     | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan                     | Paket         | N/A        | N/A        | 1          | 104.550.000           | 1          | 104.550.000           | 1          | 110.000.000           | 1          | 319.100.000           |  |  |

|  |   |  |               |            |            |            |                    |            |                    |            |                    |            |                      |  |  |
|--|---|--|---------------|------------|------------|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|----------------------|--|--|
|  | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga                           | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan                                    | Paket         | N/A        | N/A        | 1          | 25.000.000         | 1          | 26.250.000         | 1          | 26.700.000         | 1          | 77.950.000           |  |  |
|  | Penyediaan Bahan Logistik Kantor                            | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan                                     | Paket         | N/A        | N/A        | 2          | 100.000.000        | 2          | 105.000.000        | 2          | 105.380.000        | 2          | 310.387.000          |  |  |
|  | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan                     | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan                              | Paket         | N/A        | N/A        | 2          | 117.000.000        | 2          | 122.850.000        | 2          | 125.000.000        | 2          | 364.850.000          |  |  |
|  | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan    | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan           | Dokumen       | N/A        | N/A        | 1          | 24.000.000         | 1          | 25.200.000         | 1          | 25.260.000         | 1          | 74.460.000           |  |  |
|  | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD        | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD                    | Laporan       | N/A        | N/A        | 1          | 300.000.000        | 1          | 300.000.000        | 1          | 315.000.000        | 1          | 915.000.000          |  |  |
|  | <b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b> | <b>Persentase tersedianya penyediaan jasa penunjang urusan</b>                         | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>403.500.000</b> | <b>100</b> | <b>371.028.000</b> | <b>100</b> | <b>390.330.800</b> | <b>100</b> | <b>1.254.220.000</b> |  |  |
|  | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik     | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | Laporan       | N/A        | N/A        | 12         | 230.500.000        | 12         | 242.025.000        | 12         | 242.600.000        | 12         | 715.125.000          |  |  |

|  |  |   |               |            |            |            |                   |            |                   |            |                   |            |                      |  |  |
|--|--|---|---------------|------------|------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|----------------------|--|--|
|  | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor  | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan                                  | Laporan       | N/A        | N/A        | 12         | 173.000.000       | 12         | 181.095.000       | 12         | 185.000.000       | 12         | 539.095.000          |  |  |
|  | <b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>       | <b>Persentase terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b> | <b>Persen</b> | <b>N/A</b> | <b>N/A</b> | <b>100</b> | <b>50.000.000</b> | <b>100</b> | <b>50.000.000</b> | <b>100</b> | <b>58.000.000</b> | <b>100</b> | <b>1.635.000.000</b> |  |  |
|  | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya   | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara  | Unit          | N/A        | N/A        | 20         | 20.000.000        | 20         | 20.000.000        | 20         | 25.000.000        | 140        | 65.000.000           |  |  |
|  | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya                       | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi                              | Unit          | N/A        | N/A        | 1          | 0                 | 1          | 0                 | 1          | 0                 | 3          | 0                    |  |  |
|  | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi        | Unit          | N/A        | N/A        | 2          | 0                 | 2          | 0                 | 2          | 0                 | 6          | 0                    |  |  |

|  |  |  |      |     |     |    |            |    |            |    |            |    |            |  |  |
|--|--|--|------|-----|-----|----|------------|----|------------|----|------------|----|------------|--|--|
|  | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Unit | N/A | N/A | 15 | 30.000.000 | 15 | 30.000.000 | 15 | 33.000.000 | 45 | 93.000.000 |  |  |
|--|--|--|------|-----|-----|----|------------|----|------------|----|------------|----|------------|--|--|

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Sasaran kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka periode 2024-2026 didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhatikan tujuan pembangunan daerah. Penetapan sasaran kinerja, berdasarkan kerangka pendekatan strategis perencanaan dengan memperhatikan korelasi terkait manajemen kepegawaian yang terukur dan dapat dipertanggung jawabkan. Penetapan indikator kinerja perangkat daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran dari sisi keberhasilan penyelenggaraan urusan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka telah menetapkan indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka periode 2024-2026 yaitu adalah ***Indeks Sistem Merit*** dan ***Indeks Profesionalitas ASN***.

Sistem Merit penerapannya telah diamanatkan dalam UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan diterapkannya Sistem Merit adalah untuk memastikan jabatan pegawai yang ada di birokrasi pemerintah yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi. Dengan kata lain, Sistem Merit bertujuan untuk membangun bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dan mewujudkan pegawai ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi. Indeks Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 (delapan) dimensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah, antara lain :

1. Perencanaan kebutuhan
2. Pengadaan
3. Pengembangan karir
4. Promosi dan mutasi
5. Manajemen kinerja
6. Penggajian, penghargaan dan disiplin
7. Perlindungan dan pelayanan
8. Sistem informasi

Indikator kinerja dimaksud didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka yang kemudian dijabarkan kedalam 3 (tiga) program prioritas menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019, yaitu :

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

Adapun indikator kinerja dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia periode 2024-2026 yang mengacu pada RPD Kabupaten Majalengka tersaji pada tabel berikut :

| No | Indikator                        | Tahun<br>2022 | Kondisi<br>Awal         | Target Kinerja Sasaran Pada<br>Tahun |      |      | Kondisi<br>Akhir<br>Preiode<br>Renstra |
|----|----------------------------------|---------------|-------------------------|--------------------------------------|------|------|--|
|    |                                  |               | Target<br>Tahun<br>2023 | 2024                                 | 2025 | 2026 |  |
| 1  | Nilai Indeks Sistem Merit        | 270,5         | 280                     | 290                                  | 300  | 310  | 310                                    |
| 2  | Nilai Indeks Profesionalitas ASN | 56,51         | 61                      | 61,5                                 | 62   | 62,5 | 62,5                                   |

Berikut ini akan dijabarkan definisi operasional indikator sebagai berikut :

### 1. **Indeks Sistem Merit**

Definisi :

Indikator Pengukuran dilakukan melalui kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dasar Hukum :

- Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah,
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Cara Penghitungan :

jumlah skor penilaian atas aspek indikator sistem merit.

## **2. Indeks Profesionalitas ASN**

Definisi :

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan

Dasar Hukum :

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks profesionalitas ASN,
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks profesionalitas ASN.

Cara Perhitungan :

Jumlah bobot dimensi kualifikasi, Kompetensi, kinerja dan disiplin.

## BAB VIII

### PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan penjabaran dari tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Majalengka sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026. Tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Majalengka akan menjadi pedoman arah kebijakan, program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, dimana program-program yang diusulkan diharapkan akan dibiayai oleh APBD maupun sumber pendanaan lain.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2024-2026 digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka dan dijabarkan dalam sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program-program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan, memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur.

Strategi atau *grand design* yang dikembangkan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka selama kurun waktu 3 (tiga) tahun ke depan diantaranya adalah Rekrutmen pegawai, Penempatan dan Pemindahan PNS, Pengelolaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan, Peningkatan Kesejahteraan Pegawai, Pengelolaan Pensiun, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian, serta Peningkatan Sarana Prasarana dan juga Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka.

Selanjutnya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2024-2026 agar dapat dilaksanakan dengan baik sangat tergantung dari partisipasi aktif semua pihak serta kerjasama yang harmonis semua *stakeholder* yang terkait. Dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun ke depan, Renstra akan dievaluasi dan dipertimbangkan kembali isi dan rumusannya untuk dilakukan penyesuaian sesuai dengan tuntutan perubahan.

Dalam rangka menjaga konsistensi pelaksanaan serta keberlanjutan pembangunan SDM Aparatur di Pemerintah Kabupaten Majalengka perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis sebagai berikut :

1. Seluruh Bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Rencana Strategis Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka berkewajiban untuk menjaga keterkaitan program dan kegiatan yang dilaksanakan dengan visi, misi dan prioritas pembangunan Kabupaten Majalengka.
3. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka berkewajiban untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efektif, efisien dan ekonomis melalui manajemen yang berkualitas.