



PERJANJIAN KINERJA

POKOK

2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

KABUPATEN LUWU TIMUR



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **Drs. RAPIUDDIN**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur**

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **Ir. H. IRWAN BACHRI SYAM, ST., IPM**
Jabatan : **BUPATI LUWU TIMUR**

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Malili, 3 Maret 2025

Pihak Kedua

BUPATI LUWU TIMUR

Ir. H. IRWAN BACHRI SYAM, ST., IPM

Pihak Pertama

Plt. KEPALA BADAN

Drs. RAPIUDDIN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Tahun Anggaran : 2025

Sasaran	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya Disiplin Aparatur	Cakupan ASN yang Tidak Dijatuhi Hukuman Disiplin	99,99%
Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang Bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	70%
Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	Nilai SAKIP	79

Program	Anggaran	Keterangan
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp5.165.549.648,-	APBD
Kepegawaian Daerah	Rp2.767.016.650,-	APBD
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp2.774.390.500,-	APBD
Total	Rp10.706.956.798,-	

BUPATI LUWU TIMUR


Ir. H. IRWAN BACHRI SYAM, ST., IPM

Malili, 3 Maret 2025

Plt. KEPALA BADAN


Drs. RAPIUDDIN

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia PENJELASAN KINERJA TAHUN 2025

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatnya Disiplin Aparatur

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah kondisi yang diupayakan untuk meningkatkan disiplin ASN melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku ASN dan menurunkan tingkat pelanggaran disiplin ASN melalui evaluasi disiplin ASN. Tingkat kedisiplinan Aparatur merupakan salah satu dimensi pengukuran Indeks Profesional ASN yang merupakan indikator dari tujuan OPD, sehingga jika target kinerja sasaran ini dapat tercapai secara optimal maka dapat memacu peningkatan nilai IP ASN. Penerapan karakter ASN yang berbudaya disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dan secara tidak langsung dapat mendorong tercapainya tujuan OPD secara berjenjang. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai dan Peraturan Menpan & RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesional ASN. Pemberian penghargaan terhadap ASN yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakupan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. (serta informasi lain yang diperlukan dalam menjelaskan maksud dari kondisi yang ingin dicapai pada kinerja ini).

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Cakupan ASN yang	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman	Jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin '	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bidang

	tidak dijatuhi hukuman disiplin	disiplin didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai sehingga berdasarkan regulasi ini menjadi target kinerja pemerintah setiap tahunnya dalam rangka menciptakan ASN yang berdisiplin baik sehingga mampu mewujudkan ASN yang berkualitas	<i>jumlah keseluruhan ASN X 100%</i>	<i>Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja, dan Informasi Kepegawaian</i>
--	---------------------------------	--	--------------------------------------	---

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,99%	Tingkat kedisiplinan ASN diharapkan dapat meningkat setiap tahunnya sehingga dapat terus mendukung peningkatan Nilai Indeks Profesional ASN

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah kondisi yang diupayakan untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pengembangan kompetensi teknis serta meningkatkan SDM ASN untuk pengembangan karir ASN sertifikasi kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2020 pasal 203 ayat 4 tentang Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 JP per tahun sehingga program ini menjadi target kinerja pemerintah disetiap tahunnya secara bertahap. Berdasarkan Permenpan No. 38 tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesional ASN dijelaskan bahwa Indeks Profesional ASN diukur dengan menggunakan 4 dimensi, salah satunya adalah kompetensi. Jika kompetensi pegawai meningkat maka akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Menpan & RB Nomor 38 Tahun 2018 Pengukuran Indeks Profesional ASN. Pengembangan kompetensi ASN melalui Pendidikan dan pelatihan bersertifikasi didasarkan prioritas dan hasil analisis kebutuhan diklat manajerial dan fungsional.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang Bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	Salah satu Upaya dalam rangka menciptakan ASN yang berkualitas adalah dengan meningkatkan kompetensi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Melalui kegiatan Pendidikan dan pelatihan dapat menghasilkan ASN yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas pegawai	<i>Jumlah SDM aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional / jumlah keseluruhan ASN X 100%</i>	<i>Laporan Realisasi Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur</i>

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang Bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	70%	Diharapkan kompetensi pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan dapat terus meningkat setiap tahunnya agar terbentuk pegawai yang berkualitas

Penjelasan Kinerja 3

Uraian Sasaran

Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah penerapan proses kegiatan dan program terencana dari tahap proses awal penyusunan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja. Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Nilai SAKIP	SAKIP merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor public yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi, yang berorientasi pada pencapaian outcomes dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.	-	

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Nilai SAKIP	79	Pelaksanaan SAKIP setiap tahunnya akan dituangkan ke dalam sebuah laporan yang disebut LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan Program dan Kegiatan yang dibiayai oleh APBD. Dalam penilaian LAKIP materi yang dievaluasi, meliputi 4 Komponen diantaranya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja.



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **ALIMUDDIN, S.Sos., MM**
Jabatan : Sekretaris pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **Drs. RAPIUDDIN**
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Malili, 3 Maret 2025

Pihak Kedua
Plt. KEPALA BADAN

Pihak Pertama
SEKRETARIS

Drs. RAPIUDDIN

ALIMUDDIN, S.Sos., MM

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Tahun Anggaran : 2025

Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	98%

Program	Anggaran	Keterangan
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp5.165.549.648,-	APBD

Malili, 3 Maret 2025

Plt. KEPALA BADAN

SEKRETARIS



Drs. RAPIUDDIN



ALIMUDDIN, S.Sos., MM

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia PENJELASAN KINERJA TAHUN 2025

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah penerapan proses kegiatan dan program terencana dari tahap proses awal penyusunan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja. Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Persentase Capaian Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah/Kabupaten Kota	Persentase capaian kinerja program penunjang urusan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota memiliki sasaran kinerja yaitu meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah.	Jumlah total capaian kegiatan program penunjang urusan pemerintahan daerah Kabupaten atau Kota / Jumlah Kegiatan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten atau Kota	Laporan Kinerja Bagian Sekretariat

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Persentase Capaian Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah/Kabupaten	98%	Dalam rangka pencapaian sasaran indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menetapkan 1 Program dengan 8 Kegiatan dan 29 Sub Kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran tersebut



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **NOTMAYANTI, SM**

Jabatan : Kepala Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat
pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **ALIMUDDIN, S.Sos., MM**

Jabatan : Sekretaris pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Malili, 3 Maret 2025

Pihak Kedua

Sekretaris

ALIMUDDIN, S.Sos., MM

Pihak Pertama

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan
Keuangan

NOTMAYANTI, SM

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia

Tahun Anggaran : 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Target
1.	Tersedianya dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan	Persentase penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran & evaluasi tepat waktu	100%
2.	Tersedianya Laporan Keuangan Perangkat Daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan	Persentase administrasi keuangan yang terselenggara dengan baik	98%

No	Kegiatan	Anggaran	Ket
1.	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp205.541.500,-	APBD
2.	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp3.808.056.298,-	APBD
Total		Rp4.013.597.798,-	

Malili, 3 Maret 2025

Sekretaris



ALIMUDDIN, S.Sos., MM

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan
Keuangan



NOTMAYANTI, SM

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia PENJELASAN KINERJA TAHUN 2025

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang Disusun Tepat Waktu dan Termanfaatkan

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah penerapan proses kegiatan dan program terencana dari tahap proses awal penyusunan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan melakukan penerapan system akuntabilitas kinerja. Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Persentase penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran & evaluasi tepat waktu	Tujuannya adalah untuk memastikan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah tersedia tepat waktu dan termanfaatkan	Capaian sub kegiatan / 4 X 100%	Laporan Kinerja Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
<i>Persentase penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran & evaluasi tepat waktu</i>	100%	Dalam rangka pencapaian sasaran indikator kinerja BKPSDM menetapkan 1 Kegiatan dan 4 Sub Kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran tersebut

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Tersedianya Laporan Keuangan Perangkat Daerah yang disusun tepat Waktu dan Termanfaatkan

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah meningkatnya kualitas tersedianya laporan keuangan perangkat daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan dengan melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja. Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	<i>Tersedianya Laporan Keuangan Perangkat Daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan</i>	<i>Tujuannya adalah untuk memastikan laporan keuangan perangkat daerah disusun tepat waktu</i>	<i>Capaian sub kegiatan / 2 X 100%</i>	<i>Laporan Kinerja Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan</i>

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
<i>Persentase administrasi keuangan yang terselenggara dengan baik</i>	98%	Dalam rangka pencapaian sasaran indikator kinerja BKPSDM menetapkan 1 kegiatan dan 2 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran tersebut



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **ARIF GUNAWAN, S.AN**
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat
pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **ALIMUDDIN S,Sos, MM**
Jabatan : Sekretaris pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Pihak Kedua
Sekretaris

ALIMUDDIN, S.Sos., MM

Malili, 3 Maret 2025

Pihak Pertama
Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian

ARIF GUNAWAN, S.AN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Tahun Anggaran : 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
1.	Tersedianya Laporan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan	Persentase BMD yang diadministrasikan Sesuai Standar	100%
2.	Terselenggaranya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah dan Termanfaatkan	Persentase Rata-Rata Capaian Kinerja Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%
3.	Terselenggaranya Administrasi Umum Perangkat Daerah dan Termanfaatkan	Persentase Rata-Rata Capaian Kinerja Administrasi Umum Perangkat Daerah	99%
4.	Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dan Termanfaatkan	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang yang Terpenuhi	100%
5.	Tersedianya Kebutuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Terpenuhi	Persentase Kebutuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Terpenuhi	100%
6.	Terpeliharanya barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase barang milik daerah penunjang urusan yang terpelihara dengan baik	100%

No	Kegiatan	Anggaran	Ket
1.	Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	Rp35.146.000,-	APBD
2.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp220.535.350,-	APBD
3.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp504.312.000,-	APBD
4.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp45.960.000,-	APBD
5.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan	Rp217.300.500,-	APBD

	Pemerintahan Daerah		
6.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp128.698.000,-	APBD
Total		Rp1.151.951.850,-	

Sekretaris



ALIMUDDIN, S.Sos., MM

Malili, 3 Maret 2025

Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian



ARIF GUNAWAN, S.AN

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia PENJELASAN KINERJA TAHUN 2025

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Tersedianya Laporan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah yang Disusun Tepat Waktu dan Termanfaatkan

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah terlaksananya administrasi penatausahaan barang milik daerah yang tertib, efektif, dan optimal dan dapat dicapai dengan mencatat data barang yang informatif sesuai dengan kondisi dan kedifikasi barang, melakukan pencatatan data barang yang informatif sesuai kondisi barang dan kodifikasi barang, melakukan rekonsiliasi secara berkala antara pengurus barang dengan pelaksana akuntansi pada tingkat SKPD, melakukan pengecekan barang secara berkala, pencatatan secara tepat waktu, dan menyajikan laporan BMD tepat waktu. Dasar Hukum untuk mencapai kinerja ini yakni berdasarkan Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembukuan, Inventarisasi, dan Pelaporan Barang Milik Daerah.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	<i>Tersedianya Laporan BMD pada Perangkat Daerah yang Disusun Tepat Waktu dan Termanfaatkan</i>	<i>Tujuannya adalah untuk memastikan Laporan BMD pada Perangkat Daerah tersusun Tepat waktu dan termanfaatkan</i>	<i>Rata-Rata Capaian sub kegiatan / Target Kegiatan X 100%</i>	<i>Laporan Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</i>

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
<i>Persentase BMD yang diadministrasikan sesuai standar</i>	100%	Pencapaian sasaran indikator kinerja tersebut menetapkan 1 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran kinerja tersebut

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Tersedianya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah dan Termanfaatkan

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah upaya menciptakan kualitas kinerja yang profesional dan akuntabel dalam rangka menciptakan reformasi kepegawaian yang berimplikasi kepada efektifitas dan efisiensi kinerja pelayanan publik, transparansi dan kapabilitas kebijakan publik. Pembinaan dan manajemen kepegawaian diarahkan pada profesionalisme ASN yang berbasis kompetensi dengan dititikberatkan pada prestasi kerja.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Terselenggaranya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah dan Termanfaatkan	<i>Tujuannya adalah untuk terselenggaranya administrasi kepegawaian daerah dan termanfaatkan</i>	<i>Rata-rata Capaian sub kegiatan / Target Kegiatan X 100%</i>	<i>Laporan Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</i>

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
<i>Persentase rata-rata Capaian Kinerja Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</i>	100%	Pencapaian sasaran indikator kinerja tersebut menetapkan 4 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran kinerja tersebut

Penjelasan Kinerja 3

Uraian Sasaran

Tersedianya Administrasi Umum Perangkat Daerah dan Termanfaatkan

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah penerapan proses kegiatan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan program manajemen administrasi pelayanan umum kepegawaian. Pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan cara swakelola/pengadaan langsung sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk mendukung secara langsung aktivitas atau pelayanan publik yang berguna untuk kelancaran administrasi perkantoran.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Terselenggaranya Administrasi Umum Perangkat Daerah dan Termanfaatkan	Tujuannya adalah untuk terselenggaranya administrasi umum daerah dan termanfaatkan	<i>Rata-rata Capaian sub kegiatan / Target Kegiatan X 100%</i>	<i>Laporan Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</i>

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
<i>Persentase rata-rata Capaian Kinerja Administrasi Umum Perangkat Daerah</i>	99%	Pencapaian sasaran indikator kinerja tersebut menetapkan 8 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran kinerja tersebut

Penjelasan Kinerja 4

Uraian Sasaran

Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dan Termanfaatkan

Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 mengatur tata cara pelaksanaan pembukuan, inventarisasi, dan pelaporan BMD di Indonesia. Berdasarkan peraturan ini, BMD merupakan aset yang dimiliki oleh pemerintah daerah dan digunakan untuk mendukung pelaksanaan urusan pemerintah daerah. Pengadaan ini dapat menunjang kinerja dan aktivitas perkantoran secara efisien, sehingga dalam pelaksanaan kegiatannya dapat dengan optimal.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dan Termanfaatkan	<i>Tujuannya adalah untuk menyediakan BMD penunjang urusan pemerintah daerah dan termanfaatkan</i>	<i>Rata-rata Capaian sub kegiatan / Target Kegiatan X 100%</i>	<i>Laporan Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</i>

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
<i>Persentase BMD Penunjang yang Terpenuhi</i>	100%	Pencapaian sasaran indikator kinerja tersebut menetapkan 3 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran kinerja tersebut

Penjelasan Kinerja 5

Uraian Sasaran

Tersedianya Kebutuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Terpenuhi

Sasaran kinerja ini adalah penerapan proses kegiatan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan program manajemen administrasi pelayanan umum kepegawaian. Pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan cara swakelola/pengadaan langsung sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk mendukung secara langsung aktivitas atau pelayanan publik yang berguna untuk kelancaran administrasi perkantoran.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Tersedianya Kebutuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Terpenuhi	Tujuannya adalah untuk terpenuhinya Jasa Penunjang urusan pemerintahan daerah	Rata-rata Capaian sub kegiatan / Target Kegiatan X 100%	Laporan Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
<i>Persentase Kebutuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Terpenuhi</i>	100%	Pencapaian sasaran indikator kinerja tersebut menetapkan 3 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran kinerja tersebut

Penjelasan Kinerja 6

Uraian Sasaran

Terpeliharanya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Sasaran kinerja ini adalah penerapan proses kegiatan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan program manajemen administrasi pelayanan umum kepegawaian. Pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan cara swakelola/pengadaan langsung sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk mendukung secara langsung aktivitas atau pelayanan publik yang berguna untuk kelancaran administrasi perkantoran.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Terpeliharanya BMD Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	<i>Tujuannya adalah untuk terpeliharanya BMD penunjang urusan pemerintah daerah</i>	<i>Rata-rata Capaian sub kegiatan / Target Kegiatan X 100%</i>	<i>Laporan Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</i>

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
<i>Persentase BMD Penunjang Urusan yang Terpelihara dengan Baik</i>	100%	Pencapaian sasaran indikator kinerja tersebut menetapkan 4 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran kinerja tersebut



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **SILPA P., SH, MM**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **Drs. RAPIUDDIN**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Malili, 3 Maret 2025

Pihak Kedua

Plt. Kepala Badan

Drs. RAPIUDDIN

Pihak Pertama

Kabid. Pengembangan Sumber
Daya Aparatur

SILPA P., SH, MM

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Tahun Anggaran : 2025

Sasaran Program	Indikator Sasaran Program	Target
Meningkatnya Aparatur yang Mengikuti Kompetensi Manajerial dan Teknis	Persentase ASN yang telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/tahun	60%

Program	Anggaran	Ket
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp2.774.390.500,-,-	APBD

Malili, 3 Maret 2025

Plt. Kepala Badan

Drs. RAPIUDDIN

Kabid. Pengembangan Sumber Daya
Aparatur

SILPA P., SH, MM

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia PENJELASAN KINERJA TAHUN 2025

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatnya aparatur yang Mengikuti Kompetensi Manajerial dan Teknis

Sasaran kinerja ini adalah pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan bersertifikasi didasarkan prioritas dan hasil analisis kebutuhan diklat manajerial dan fungsional. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Menpan & RB Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesional ASN.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Meningkatnya Aparatur yang Mengikuti Kompetensi Manajerial dan Teknis	Indikator ini merupakan anjuran dari PP Nomor 11 tahun 2017 dalam pasal 203 yang menyebutkan bahwa "Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan rencana	Jumlah ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP per Tahun / Jumlah seluruh ASN X 100%	Laporan Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur

		<p>pengembangan karir, pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 Jam Pelajaran dalam 1 tahun"</p>		
--	--	---	--	--

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun	60%	Pencapaian sasaran indikator kinerja tersebut menetapkan 2 kegiatan dan 4 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran kinerja tersebut



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **BADARUDDIN ABDILLAH, S.AN**
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karir pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **Drs. RAPIUDDIN**
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Malili, 3 Maret 2025

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan

Pihak Pertama
Kabid. Mutasi, Kepangkatan, dan
Pengembangan Karir


Drs. RAPIUDDIN


BADARUDDIN ABDILLAH, S. AN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Tahun Anggaran : 2025

Sasaran Program	Indikator	Target
Meningkatnya Kualitas pelayanan Mutasi dan Pengembangan Karir Pegawai	Persentase kualitas pelayanan mutasi dan pengembangan karir pegawai	98%

Program	Anggaran	Ket
Kepegawaian Daerah	Rp1.753.692.000,-	APBD

Plt. Kepala Badan

Drs. RAPIUDDIN

Malili, 3 Maret 2025

Kabid. Mutasi, Kepangkatan, dan
Pengembangan Karir

BADARUDDIN ABDILLAH, S. AN

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia PENJELASAN KINERJA TAHUN 2025

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Mutasi dan Pengembangan Karir Pegawai

Sasaran kinerja ini adalah keberhasilan capaian melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah, membina, mengordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang mutasi, promosi, kepegangatan, dan pengembangan karir sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Mutasi dan Pengembangan Karir Pegawai	Tujuannya adalah untuk memastikan kualitas pelayanan mutasi dan pengembangan karir pegawai terpenuhi dengan baik	Rata-rata capaian kegiatan / target program X 100%	Laporan Kinerja Bidang Mutasi, Kepegangatan, dan Pengembangan Karir

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Persentase Kualitas Pelayanan Mutasi dan Pengembangan Karir Pegawai	98%	Pencapaian sasaran indikator kinerja tersebut menetapkan 2 kegiatan dan 6 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran kinerja tersebut



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **ANDI IRFAN SAPUTRA, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **Drs. RAPIUDDIN**
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Malili, 3 Maret 2025

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan

Pihak Pertama
Kabid. Pengadaan, Pemberhentian,
Kinerja, dan Informasi
Kepegawaian

Drs. RAPIUDDIN

ANDI IRFAN SAPUTRA, SE

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia

Tahun Anggaran : 2025

Sasaran Program	Indikator	Target
Meningkatnya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat	98 %

Program	Anggaran	Ket
Kepegawaian Daerah	Rp1.013.324.650,-	APBD

Malili, 3 Maret 2025

Plt. Kepala Badan

Kabid. Pengadaan, Pemberhentian,
Kinerja dan Informasi Kepegawaian

Drs. RAPIUDDIN

ANDI IRFAN SAPUTRA, SE

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia PENJELASAN KINERJA TAHUN 2025

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatnya Akurasi Data Kepegawaian

Sasaran kinerja ini adalah data dan informasi kepegawaian yang valid, komprehensif, dan up to date. Administrasi kepegawaian memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja perangkat daerah dalam pelayanan publik. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494), mengisyaratkan perlu adanya sistem administrasi berbasis komputer dalam pengelolaan manajemen dalam hal ini adalah Aplikasi SIMPEG.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Meningkatnya Akurasi Data Kepegawaian	<i>Analisis dilakukan terhadap indikator tidak kinerja yang secara langsung mendukung capaian kinerja, namun berpengaruh terhadap perwujudan sasaran program</i>	<i>ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat / jumlah seluruh ASN X 100%</i>	<i>Laporan Kinerja Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja, dan Informasi Kepegawaian</i>

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat	98%	Melalui Aplikasi SIMPEG, ASN diwajibkan untuk mengisi data kepegawaian beserta dengan kelengkapan berkas kepegawaiannya sebagai persyaratan utama dalam mengurus administrasi kepegawaian, serta menjadi salah satu tolak ukur kedisiplinan pegawai memenuhi aturan yang telah ditetapkan dalam artian jika setiap pegawai telah melengkapi datanya maka akan memudahkan ketika akan mengurus berkas kepegawaiannya.