



# **PERJANJIAN KINERJA**

**POKOK**  

---

**2025**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**KABUPATEN LUWU TIMUR**



## **PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN PERGESERAN 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 : **PARHA ARIEF, S.AP**  
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, 09 Juli 2025

Pihak Kedua

BUPATI LUWU TIMUR,

A blue ink signature of Ir. H. IRWAN BACHRI SYAM, ST., IPM, which is the Bupati of Luwu Timur Regency.

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

Pihak Pertama

Plt. KEPALA BADAN,

A blue ink signature of PARHA ARIEF, S.AP, which is the Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) of Luwu Timur Regency.

**PARHA ARIEF, S.AP**

**PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN TAHUN 2025**  
**TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

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

<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>
Meningkatnya Disiplin Aparatur	Cakupan ASN yang Tidak Dijatuhi Hukuman Disiplin	100%
Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang Bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	85%
Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	Nilai SAKIP	79

<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Keterangan</b>
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp4.850.540.798,-	APBD
Kepegawaian Daerah	Rp2.319.379.150,-	APBD
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp2.516.666.000,-	APBD
<b>Total</b>	<b>Rp9.686.585.948,-</b>	

Malili, 09 Juli 2025

BUPATI LUWU TIMUR,  


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

Plt. KEPALA BADAN,

  
**PARHA ARIEF, S.AP**



## PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN 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 : **PARHA ARIEF, S.AP**  
Jabatan : SEKRETARIS 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, 09 Juli 2025

Pihak Kedua  
BUPATI LUWU TIMUR,

A blue ink signature of Ir. H. IRWAN BACHRI SYAM, ST., IPM, which appears to be a stylized 'IB'.

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

Pihak Pertama  
SEKRETARIS,

A blue ink signature of PARHA ARIEF, S.AP, which appears to be a stylized 'PA'.

**PARHA ARIEF, S.AP**

## **PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN TAHUN 2025**

### **TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

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

Tahun Anggaran : 2025

<b>Sasaran Program</b>	<b>Indikator Kinerja Program</b>	<b>Target</b>
Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	99%

<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Keterangan</b>
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp4.850.540.798,-	APBD

Malili, 09 Juli 2025

BUPATI LUWU TIMUR,



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

SEKRETARIS,



**PARHA ARIEF, S.AP**

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN**  
**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 tidak dijatuhi hukuman disiplin	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman 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	Jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin jumlah keseluruhan ASN X 100%	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja, dan Informasi Kepegawaian

### **Target Kinerja**

Dalam PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN 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	100%	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	Jumlah SDM aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional / jumlah keseluruhan ASN X 100%	Laporan Realisasi Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur

### **Target Kinerja**

Dalam Perjanjian Kinerja Pergeseran 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	85%	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:

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Relevansi</b>	<b>Formulasi</b>	<b>Sumber Data</b>
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 Pergeseran ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
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.

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN**  
**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 Pergeseran ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
Persentase Capaian Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah/Kabupaten	99%	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 PERGESERAN 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 : **MASNI, SE**

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 : **PARHA ARIEF, S.AP**

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, 09 Juli 2025

Pihak Kedua

SEKRETARIS,

Pihak Pertama

KASUBAG. PERENCANAAN DAN KEUANGAN,

  
**PARHA ARIEF, S.AP**

  
**MASNI, SE**

**PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN 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 yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan	Persentase administrasi keuangan yang terselenggara dengan baik	95%

No	Kegiatan	Anggaran	Ket
1.	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp156.415.500,-	APBD
2.	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp3.775.934.698,-	APBD
<b>Total</b>		<b>Rp3.932.350.198,-</b>	

Malili, 09 Juli 2025

SEKRETARIS,  
  
**PARHA ARIEF, S.AP**

Kasubag. Perencanaan dan Keuangan,

  
**MASNI, SE**

**LAMPIRAN 3 PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN**  
**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 seusai 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 PERGESERAN ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
Persentase penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran & evaluasi tepat waktu	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:

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

### **Target Kinerja**

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

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
Persentase administrasi keuangan yang terselenggara dengan baik	95%	Dalam rangka pencapaian sasaran indikator kinerja BKPSDM menetapkan 1 kegiatan dan 2 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran tersebut



## PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN 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 : **PARHA ARIEF, S.AP**  
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, 09 Juli 2025

Pihak Kedua  
SEKRETARIS,  
  
**PARHA ARIEF, S.AP**

Pihak Pertama  
KASUBAG. UMUM DAN KEPEGAWAIAN,  
  
**ARIF GUNAWAN, S.AN**

**PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN 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	100%
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	Rp27.324.000,-	APBD
2.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp157.622.500,-	APBD
3.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp342.285.600,-	APBD
4.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp45.960.000,-	APBD
5.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp216.300.500,-	APBD

6.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp128.698.000,-	APBD
	<b>Total</b>	<b>Rp918.190.600,-</b>	

Malili, 09 Juli 2025

SEKRETARIS,

**PARHA ARIEF, S.AP**

KASUBAG. UMUM DAN KEPEGAWAIAN,

**ARIF GUNAWAN, S.AN**

**LAMPIRAN 4 PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN**  
**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 kodifikasi 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:

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

## **Target Kinerja**

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

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
Persentase BMD yang diadministrasikan sesuai standar	100%	Pencapaian sasaran indikator kinerjatersebut 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 mencipakan 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:

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

## **Target Kinerja**

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

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
Persentase rata-rata Capaian Kinerja Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	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:

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

## **Target Kinerja**

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

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
Persentase rata-rata Capaian Kinerja Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	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:

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

## **Target Kinerja**

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

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
Persentase BMD Penunjang yang Terpenuhi	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:

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Relevansi</b>	<b>Formulasi</b>	<b>Sumber Data</b>
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 PERGESERAN ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
Persentase Kebutuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Terpenuhi	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:

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

### **Target Kinerja**

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

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



## PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN 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 : **PARHA ARIEF, S.AP**  
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, 09 Juli 2025

Pihak Kedua	Pihak Pertama
Plt. KEPALA BADAN,	KABID. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR

  
**PARHA ARIEF, S.AP**

  
**SILPA P., SH, MM**

## **PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN TAHUN 2025**

### **TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

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

<b>Sasaran Program</b>	<b>Indikator Sasaran Program</b>	<b>Target</b>
Meningkatnya Aparatur yang Mengikuti Kompetensi Manajerial dan Teknis	Persentase ASN yang telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/tahun	50%

<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Ket</b>
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp2.516.666.000,-,-	APBD

Malili, 09 Juli 2025

Plt. KEPALA BADAN,

KABID. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR,

  
**PARHA ARIEF, S.AP**

  
**SILPA P., SH, MM**

**LAMPIRAN 5 PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN**  
**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 pengembangan karir, pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 Jam Pelajaran dalam 1 tahun"	Jumlah ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP per Tahun / Jumlah seluruh ASN X 100%	Laporan Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur

### **Target Kinerja**

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

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun	50%	Pencapaian sasaran indikator kinerja tersebut menetapkan 2 kegiatan dan 4 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran kinerja tersebut



## PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN 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 : **PARHA ARIEF, S.AP**  
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, 09 Juli 2025

Pihak Kedua Plt. KEPALA BADAN,	Pihak Pertama KABID. MUTASI, KEPANGKATAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR
-----------------------------------	--

  
**PARHA ARIEF, S.AP**

  
**BADARUDDIN ABDILLAH, S. AN**

**PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN TAHUN 2025**  
**TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

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

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

<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Ket</b>
Kepegawaian Daerah	Rp1.555.664.500,-	APBD

Malili, 09 Juli 2025

Plt. KEPALA BADAN,

**PARHA ARIEF, S.AP**

KABID. MUTASI, KEPANGKATAN,  
DAN PENGEMBANGAN KARIR,

**BADARUDDIN ABDILLAH, S. AN**

**LAMPIRAN 6 PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN**  
**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, kepangkatan, 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	Menigkatnya Kualitas Pelayanan Mutasi dan Pengwembangan 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, Kepangkatan, dan Pengembangan Karir

### **Target Kinerja**

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

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
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 kierja tersebut



## PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN 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 : **PARHA ARIEF, S.AP**  
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

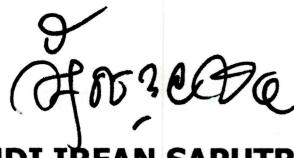
Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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, 09 Juli 2025

Pihak Kedua  
Plt. KEPALA BADAN,  
Pihak Pertama  
KABID. PENGADAAN, PEMBERHENTIAN,  
KINERJA, DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN,

  
**PARHA ARIEF, S.AP**

  
**ANDI IRFAN SAPUTRA, SE**

**PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN TAHUN 2025**  
**TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

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

<b>Sasaran Program</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target</b>
Meningkatnya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat	99%

<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Ket</b>
Kepegawaian Daerah	Rp763.714.650,-	APBD

Malili, 09 Juli 2025

Plt. KEPALA BADAN,

KABID. PENGADAAN, PEMBERHENTIAN,  
KINERJA DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN,

  
**PARHA ARIEF, S.AP**

  
**ANDI IRFAN SAPUTRA, SE**

**LAMPIRAN 6 PERJANJIAN KINERJA PERGESERAN**  
**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	Analisis dilakukan terhadap indikator tidak kinerja yang secara langsung mendukung capaian kinerja, namun berpengaruh terhadap perwujudan sasaran program	ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat / jumlah seluruh ASN X 100%	Laporan Kinerja Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja, dan Informasi Kepegawaian

## **Target Kinerja**

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

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Penjelasan</b>
Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat	99%	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.