



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas Berkat dan Rahmat Allah SWT, sehingga penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2016 dapat terwujud tepat waktu. Penyusunan Perjanjian Kinerja ini sebagaimana amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, instansi dalam hal ini Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2016 sebagai dokumen yang menyajikan sasaran strategis melalui program dan kegiatan dengan didukung penganggaran guna mewujudkan Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019 yaitu :“**Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berkinerja Tinggi**” sebagaimana termuat dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo. Olehnya itu, dalam mewujudkan hal tersebut di atas diperlukan Perjanjian Kinerja agar dapat mewujudkan pencapaian sasaran strategi dan target yang telah ditetapkan. Perjanjian Kinerja ini juga nantinya akan menjadi pedoman pelaksanaan dan pertanggungjawaban Pemerintah Kabupaten Wajo Tahun 2016, sebagai wujud komitmen penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel.

Akhir kata, disadari bahwa dokumen Perjanjian Kinerja ini belum sempurna, sehingga kritik, saran, dan masukan dari semua pihak sangat diharapkan demi perbaikan penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo ke depan. Insya Allah dengan kerja keras, segala sesuatu yang termuat dalam Perjanjian Kinerja ini dapat diwujudkan.

Sengkang, 2 Januari 2016



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Landasan Hukum .....	3
C. Tujuan Penyusunan Perjanjian Kinerja .....	5
D. Gambaran Umum BKDD Kabupaten Wajo .....	5
1. Tugas .....	5
2. Fungsi .....	5
3. Susunan Organisasi .....	6
4. Sumber Daya Manusia.....	8
a. Klasifikasi .....	8
b. Tata Kerja .....	9
c. Permasalahan Utama.....	10
BAB II    PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA .....	11
A. Perencanaan Kinerja .....	11
1. Rencana Strategi Tahun 2014-2019.....	11
a. V i s i.....	11
b. M i s i.....	12
2. Rencana Kerja .....	13
B. Perjanjian Kinerja .....	17
BAB III    PENUTUP .....	18
LAMPIRAN .....	24

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mencakup, mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia serta dalam rangka efisiensi dan eektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintah daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Dikaitkan dengan ketentuan Pasal 20 ( ayat 3) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pelaporan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang mana Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sesuai Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa penyelenggaraan SAKIP meliputi salah satunya adalah perjanjian kinerja, serta Pasal 9 ayat (2) menyebutkan perjanjian kinerja disusun dengan mencantumkan indikator kinerja dan target

kinerja, sedangkan pada ayat (3) menyebutkan bahwa indikator kinerja memenuhi kriteria *spesifik (specific)*, dapat terukur (*measurable*), dapat dicapai (*attainable*), berjangka waktu tertentu (*time bound*) dan dapat dipantau atau dikumpulkan (*trackable*).

Perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan tata Cara Review atas Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah dilampirannya menyatakan bahwa Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui Perjanjian Kinerja, terwujud komitmen antara penerima amanah dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*out come*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga target kinerja dari Perjanjian Kinerja dapat mencakup *out come* yang dihasilkan dari kegiatan tahun sebelumnya, yang mengakibatkan terwujudnya kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Sejalan dengan tuntutan tersebut di atas, maka pihak yang diwajibkan menyusun Perjanjian Kinerja adalah Kementrian/Lembaga dan Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota yang meliputi pimpinan tinggi (Gubernur/Bupati/Walikota) dan pimpinan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD). Olehnya itu, maka Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2016 sebagai dasar pelaksanaan kegiatan-kegiatan pada tahun tersebut. Dimana pada akhir periode tahunan, dokumen Perjanjian Kinerja ini dipakai sebagai acuan untuk pengukuran pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

## **B. Landasan Hukum**

Landasan hukum penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2016 meliputi :

1. Undang-undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-  
Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor  
74, Tambahan Lembaran Nomor 1822 );
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan  
Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme  
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75,  
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Daerah  
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47,  
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286).
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara  
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan  
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3455);
5. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan  
Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara  
Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara  
Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan  
Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun  
2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia  
Nomor 4421);
7. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan  
Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara  
Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran  
Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan  
Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005  
Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor  
4578);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2013-2018;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Wajo Nomor 41 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2005-2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Wajo Nomor 8 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka menengah (RPJM) Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2009 – 2014;
18. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019.

### **C. Tujuan Penyusunan Perjanjian Kinerja**

Dalam menyusun Perjanjian Kinerja, memiliki tujuan yaitu :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar penetapan sasaran kinerja pegawai.

### **D. Gambaran Umum BKDD Kab. Wajo**

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Wajo Nomor 3 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Wajo dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Wajo Nomor 49 Tahun 2014 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Lingkup Pemerintah Kabupaten Wajo.

#### **1. Tugas**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Wajo Nomor 50 Tahun 2014, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo mempunyai Tugas Pokok sebagai berikut :

*“Membantu Bupati dalam Membina, Mengkoordinasikan dan Melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah di Bidang Kepegawaian dan Diklat Daerah serta Pelaksanaan Kesekretariatan Badan”*

#### **2. Fungsi**

Untuk terlaksananya tugas sebagaimana tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan diklat daerah,
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan diklat daerah

- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan diklat daerah serta kesekretariatan badan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk dapat melaksanakan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo mempunyai wewenang melaksanakan urusan pemerintahan sebagai berikut :

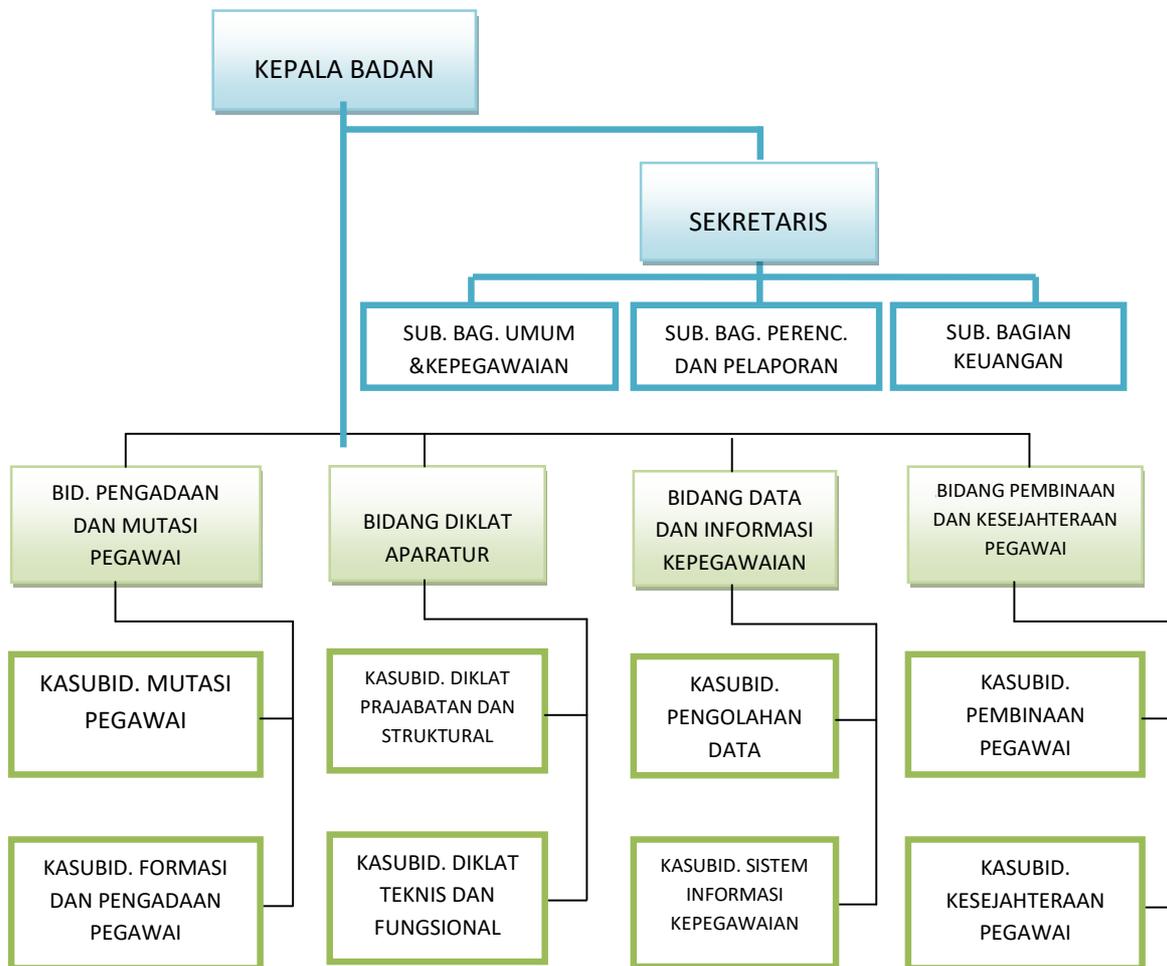
- a. Penyusunan formasi PNS
- b. Pengusulan tambahan formasi PNS
- c. Pelaksanaan pengadaan PNS
- d. Pengusulan Penetapan NIP bagi CPNS
- e. Penetapan kebijakan pengangkatan CPNS
- f. Pelaksanaan pengangkatan CPNS
- g. Pelaksanaan Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis
- h. Pengangkatan CPNS menjadi PNS
- i. Analisis kebutuhan diklat PNS
- j. Pengusulan pertimbangan Kenaikan Pangkat PNS ke BKN
- k. Pelaksanaan proses pengangkatan/perpindahan pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pejabat Fungsional
- l. Pelaksanaan ujian bagi PNS
- m. Pelaksanaan pembinaan dan kesejahteraan PNS
- n. Pelaksanaan pembinaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

### **3. Susunan Organisasi**

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Wajo. Susunan organisasi tersebut terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat, Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai, Bidang Data dan Informasi Kepegawaian, Bidang Diklat Aparatur, Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan.

Bagan struktur organisasi dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.

### STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH



Gambar 1 : Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kab. Wajo

#### 4. Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 64 personil. Komposisi kepegawaian tersebut terdiri dari 44 PNS dan 20 Tenaga Honorer.

##### a. Klasifikasi

Dalam melaksanakan tugas kewenangan yang dimiliki, eselonisasi jabatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah adalah sebagai berikut :

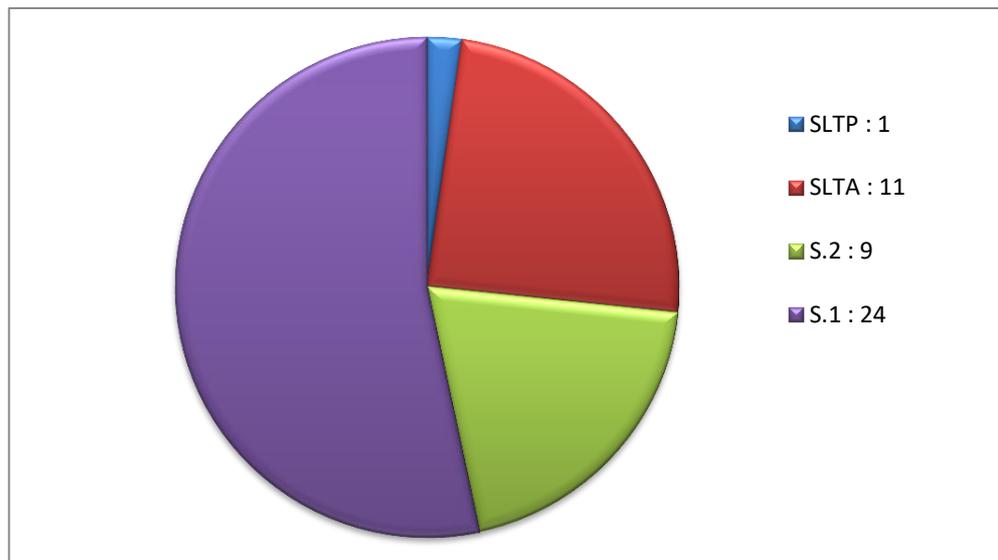
- 1) Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon II.b
- 2) Sekretaris Badan merupakan jabatan struktural eselon III.a
- 3) Kepala Bidang merupakan jabatan struktural eselon III.b
- 4) Kepala Sub Bagian dan Kepala Sub Bidang jabatan struktural eselon IV.a

Untuk semua formasi jabatan struktural pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo pada Tahun Anggaran 2016 telah terisi oleh pejabat definitif dengan golongan ruang yang dimiliki dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. PNS pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kab.Wajo berdasarkan Jabatan dan Golongan Tahun 2016

No.	ESELON	Golongan / Ruang				Jumlah
		IV	III	II	I	
1	II	1	-	-	-	1
2	III	3	2	-	-	5
3	IV	1	10	-	-	11
4	PNS NON STRUKTURAL	-	17	10	-	27
	Jumlah	5	29	10	0	44

Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo memiliki tingkat pendidikan SLTP, SLTA, S1 dan S2 dengan rincian jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 2 : Distribusi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

Dari gambar tersebut di atas, terlihat bahwa jumlah paling besar adalah tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 24 orang (61 %). Hal ini menggambarkan bahwa cukup banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjana, sehingga diharapkan cukup mampu mendukung kinerja BKDD dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

#### **b. Tata Kerja**

Dalam melaksanakan tugasnya setiap pimpinan unit kerja dalam satuan kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah, wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam unit kerja masing-masing maupun antar Dinas/Lembaga Teknis Daerah dan Instansi Vertikal lainnya yang secara fungsional mempunyai tugas saling berkaitan.

### **c. Permasalahan Utama**

Dalam kedudukan fungsional setiap pimpinan unit kerja dalam satuan kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo, wajib membangun hubungan kerja yang konstruktif dalam membangun sinergi tugas dan fungsi masing-masing, baik dalam internal Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo maupun dengan perangkat daerah lainnya baik yang berkedudukan selaku unsur staf, unsur pelaksana maupun unsur pendukung dalam perangkat daerah.

Pada Tahun 2016 ini, Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo dengan memperhatikan tupoksi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Wajo, Visi dan Misi Kabupaten Wajo, maka Visi BKDD Kabupaten Wajo yaitu *“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berkinerja Tinggi”*.

Berkaitan dengan Visi tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo dalam melaksanakan salah satu tugas dan fungsinya mengalami permasalahan dan kendala yaitu dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan setiap tahunnya mengalami kendala dengan belum adanya gedung diklat yang bisa menunjang akomodasi peserta, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan tersebut harus mengeluarkan biaya dengan menyewa gedung/hotel.

## BAB II

### PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

#### A. Perencanaan Kinerja

Dalam bab ini akan diuraikan tujuan dan sasaran organisasi yang tertuang dalam rencana strategis serta penetapan rencana kinerja. Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, rencana kerja merupakan terjemahan dari rencana strategis, merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh Instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global.

#### 1. Rencana Strategis Tahun 2014-2019

##### a. Visi

Dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo dan Misi Kabupaten Wajo, maka Visi BKDD Kabupaten Wajo adalah **“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berkinerja Tinggi”**. Makna pokok yang terkandung dalam Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo tersebut antara lain :

- 1) Aparatur Sipil Negara yang profesional mengandung makna bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai penyelenggara negara diharapkan mampu memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara baik dan benar, produktif, kreatif, inovatif, pantang menyerah, dan unggul dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan dan sikap/ perilaku sesuai dengan nilai-nilai kearifan budaya lokal Wajo (*Sipakatau, Sipakalebbi, Sipakainge*) sehingga dapat memberikan manfaat kepada masyarakat sebagai pelayan, pengayom dan motivator bagi masyarakat.
- 2) Aparatur Sipil Negara yang berkinerja tinggi mengandung makna bahwa Aparatur Sipil Negara diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi serta mampu merencanakan dan mencapai target-target kerja

yang diharapkan melalui budaya kinerja yang berorientasi kepada hasil.

Pernyataan Visi tersebut merupakan harapan yang ingin dicapai untuk mewujudkan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo sebagai lembaga teknis daerah yang melaksanakan fungsi manajemen kepegawaian di Kabupaten Wajo. Manajemen kepegawaian ini dapat dikerangkakan pada terwujudnya *Good Governance* melalui peningkatan akuntabilitas oleh segenap jajaran Pemerintah Kabupaten Wajo.

Perwujudan visi merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh segenap personil Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo. Sebagai bentuk nyata dari visi tersebut ditetapkanlah Misi yang menggambarkan hal yang seharusnya terlaksana, sehingga hal yang masih terlihat abstrak pada visi akan lebih nyata pada misi tersebut. Lebih jauh pernyataan misi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo memperlihatkan kebutuhan apa yang hendak dipenuhi, siapa yang memiliki kebutuhan tersebut dan bagaimana organisasi memenuhi kebutuhan tersebut.

**b. Misi**

Misi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara ;
- 2) Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

Misi tersebut disusun dengan mempertimbangkan adanya kebutuhan atau tuntutan masyarakat yang memungkinkan adanya akuntabilitas penyelenggara pemerintah, adanya aparatur yang bersih, dan terselenggaranya manajemen pemerintahan yang baik. Misi tersebut juga mengisyaratkan adanya upaya peningkatan kualitas aparatur sipil negara sebagai salah satu upaya pernyataan kelembagaan instansi pemerintah yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## 2. Rencana Kinerja

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis Tahun 2014-2019 disusun suatu Rencana Kinerja (*Performance Plan*) setiap tahunnya. Rencana Kinerja ini merupakan penjabaran target kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun pelaksanaan. Target kinerja instansi menunjukkan nilai kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kinerja, baik pada tingkat sasaran strategis maupun tingkat kegiatan, dan merupakan pembanding bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.

Rencana Kinerja tahun 2016 merupakan komitmen seluruh anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya dan sebagai bagian dari upaya memenuhi misi organisasi. Dengan demikian, seluruh proses pelayanan administrasi pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo dapat berjalan dengan baik.

Sasaran strategis tahun 2016, indikator kinerja dan target kinerja dapat disajikan pada tabel berikut :

Misi 1 : Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara.

NO	SASARAN STRATEJIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	TARGET ANGGARAN ( Rp )
1	2	3	4	5
1	Peningkatan kompetensi aparatur sipil Negara	1 Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	71 %	4.816.201.000,00
		2 Persentase ASN yang lulus Pendidikan Formal dengan tepat waktu dan predikat Baik	75 %	114.000.000,00
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	1. Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	63 %	1.224.218.000,00

Misi 2 : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel

NO	SASARAN STRATEJIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	TARGET ANGGARAN (Rp)
1	2	3	4	5
3	Meningkatnya disiplin aparatur sipil Negara	1. Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	100 %	-
		2. Persentase tingkat kedisiplinan ASN	85 %	363.364.000,00
4	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Persentase pensiun pegawai tepat waktu	90 %	182.250.000,00
		2. Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	90 %	364.217.500,00
		3. Persentase PNS yang memperoleh penghargaan tepat waktu	90 %	95.025.000,00
		4. Persentase penyelesaian kenaikan gaji berkala tepat waktu	90 %	-
		5. Persentase penyelesaian KARIS/KARSU tepat waktu	95 %	-
		6. Persentase penyelesaian Kartu TASPEN tepat waktu	95 %	-
		7. Persentase penyelesaian Surat Izin Cuti tepat waktu	95 %	-
		8. Persentase penyelesaian Surat Izin Kawin tepat waktu	100 %	-

NO	SASARAN STRATEJIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	TARGET ANGGARAN ( Rp )
1	2	3	4	5
		9 Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	60	1.658.549.500,00
5	Tersedianya akurasi data kepegawaian	1 Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat	85 %	115.600.000,00
6	Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD	1 Hasil Penilaian Evaluasi AKIP	60	19.675.000,00
		2 Persentase temuan BPK/Inspektoral yang ditindaklanjuti	100 %	7.900.000,00
		3 Persentase tertib administrasi barang/aset daerah	100 %	379.000.000,00

## B. Perjanjian Kinerja

Dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo tahun 2016, telah ditetapkan sebagaimana lampiran perjanjian kinerja yang memuat 6 (enam) Sasaran Strategis dan 21 (dua puluh satu) Indikator Kinerja, dengan jumlah program sebanyak 7 (tujuh) serta Alokasi Anggaran sebesar **Rp. 9.340.000.000,00** (sembilan milyar tiga ratus empat puluh juta rupiah).

Untuk lebih jelasnya mengenai Perjanjian Kinerja yang dimaksud dapat dilihat pada lampiran.

### **BAB III PENUTUP**

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Wajo, sebagaimana amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, diwajibkan menyusun perjanjian kinerja. Perjanjian kinerja yang merupakan lembar/dokumen yang berisikan sasaran strategis dengan memuat indikator kinerja dan target kinerja untuk melaksanakan program/kegiatan. Perjanjian kinerja yang terukur berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun sebelumnya, sehingga target kinerja dari Perjanjian Kinerja dapat mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun sebelumnya, mengakibatkan terwujudnya kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan penyusunan perjanjian kinerja untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur, sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi, sebagai dasar untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja. Perjanjian kinerja mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam mewujudkan tugas pokok dan fungsi. Pengukuran pencapaian perjanjian kinerja akan dilakukan melalui

penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai bentuk evaluasi dari hasil pelaksanaan perjanjian kinerja yang dimaksud.

Sengkang, 2 Januari 2016

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN WAJO



**H. AMRUDDIN A., S.Sos., M.M**

Pangkat : Pembina Tingkat I

NIB. 19730514 199303 1 005