



PERJANJIAN KINERJA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN WAJO**

TAHUN 2017

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas Berkah dan Rahmat Allah SWT, sehingga penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Tahun 2017 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2017 sebagai dokumen yang menyajikan sasaran strategis melalui program dan kegiatan dengan didukung penganggaran guna mewujudkan Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019 yaitu :***“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berkinerja Tinggi”*** sebagaimana termuat dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 2017, 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo ke depan. Insya Allah dengan kerja keras, segala sesuatu yang termuat dalam Perjanjian Kinerja ini dapat diwujudkan.

Sengkang, 3 Januari 2017



Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM Kabupaten Wajo,

H. AMIRUDDIN A., S. Sos., M.M.

Pangkat / Pembina Tingkat I

NIP. 19730514 199303 1 005

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	4
D. Gambaran Umum BKPSDM Kabupaten Wajo	5
1. Tugas	5
2. Fungsi	5
3. Susunan Organisasi	6
4. Sumber Daya Manusia.....	7
a. Klasifikasi	8
b. Tata Kerja	9
c. Permasalahan Utama.....	9
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	11
A. Perencanaan Kinerja	11
1. Rencana Strategi Tahun 2014-2019.....	11
a. Visi.....	11
b. Misi	12
2. Rencana Kerja	13
B. Perjanjian Kinerja	16
BAB III PENUTUP	17
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 efektivitas 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 dilampirkannya 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2017 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Tahun 2017 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 BKPSDM Kab. Wajo

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 yang kemudian diubah dengan Peraturan Bupati Wajo Nomor 79 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo mempunyai wewenang melaksanakan urusan pemerintahan sebagai berikut :

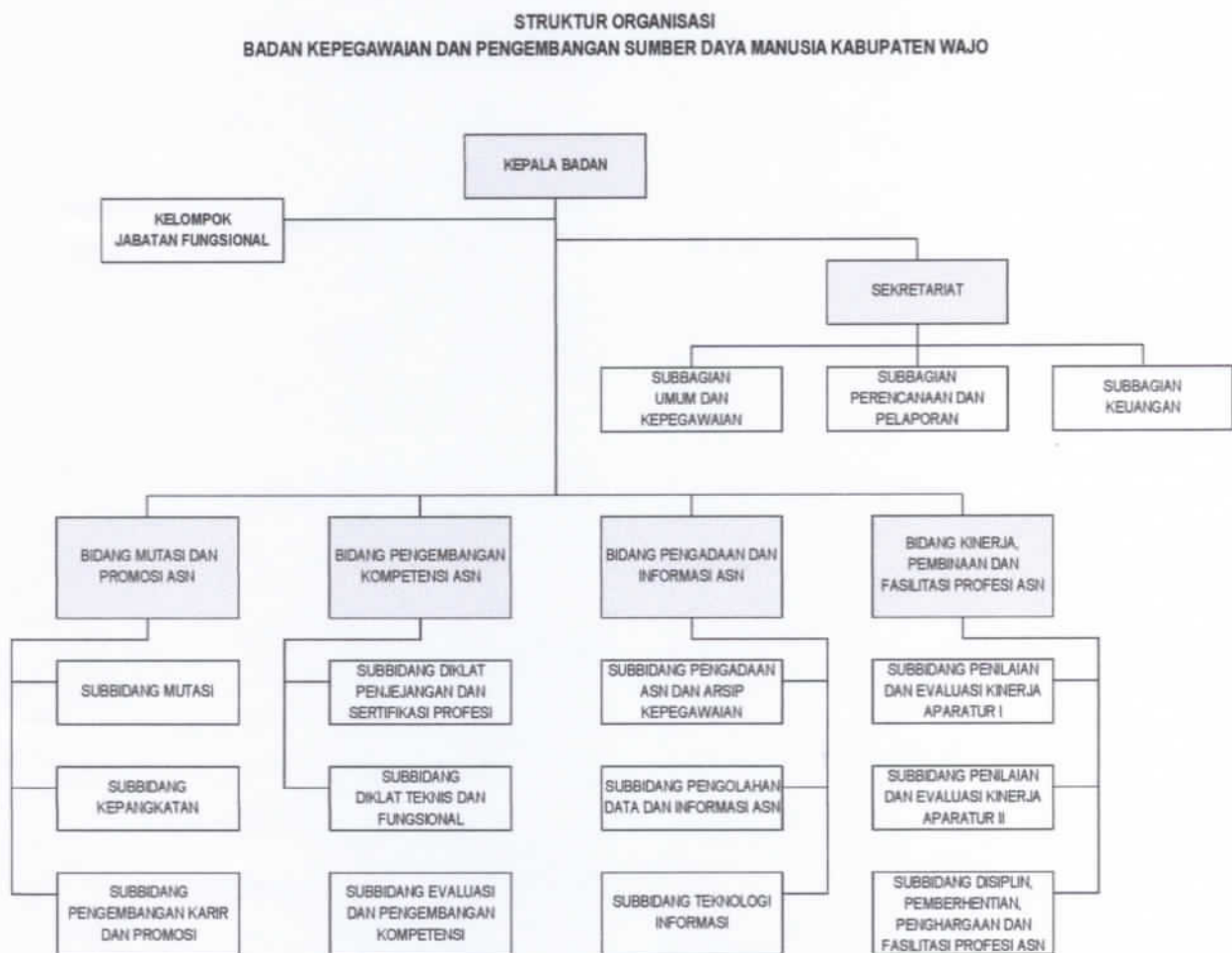
- a. Penyusunan formasi PNS
- b. Pengusulan tambahan formasi PNS
- c. Pelaksanaan pengadaan PNS
- d. Pengusulan Penetapan NIP bagi CPNS
- e. Penetapan kebijakan pengangkatan CPNS
- f. Pelaksanaan pengangkatan CPNS
- g. Pelaksanaan Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis
- 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Gambar 1 : Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Wajo

4. Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 61 personil. Komposisi kepegawaian tersebut terdiri dari 41 PNS dan 20 Tenaga Honorer.

a. Klasifikasi

Dalam melaksanakan tugas kewenangan yang dimiliki, eselonisasi jabatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

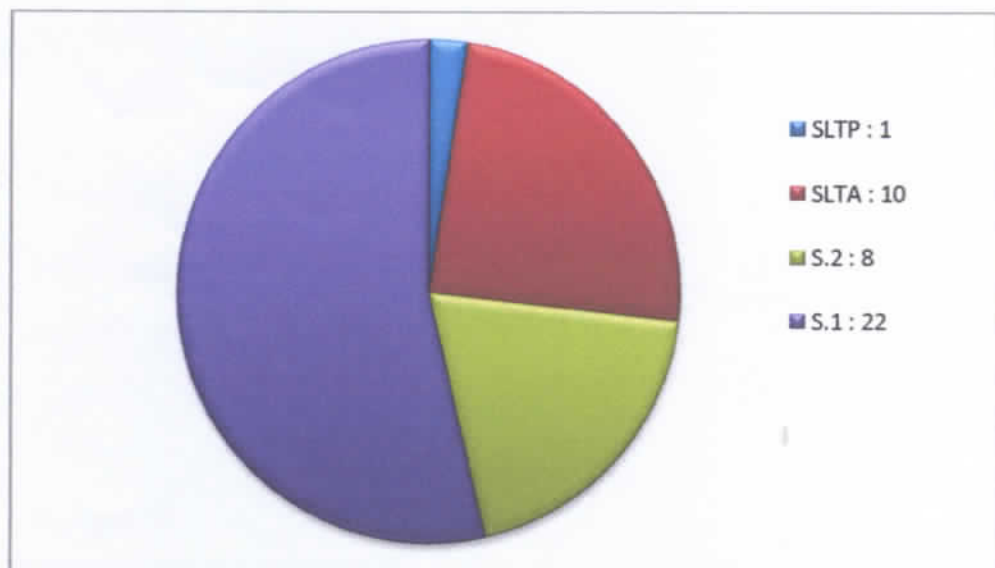
- 1) Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon II.b
- 2) Sekretaris Badan merupakan jabatan struktural eselon III.a
- 3) Kepala Bidang merupakan jabatan struktural eselon III.b
- 4) Kepala Sub Bagian dan Kepala Sub Bidang jabatan struktural eselon IV.a

Untuk semua formasi jabatan struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo pada Tahun Anggaran 2017 telah terisi oleh pejabat definitif dengan golongan ruang yang dimiliki dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Wajo berdasarkan Jabatan dan Golongan Tahun 2017

No.	ESELON	Golongan / Ruang				Jumlah
		IV	III	II	I	
1	II	1	-	-	-	1
2	III	3	2	-	-	5
3	IV	1	14	-	-	15
4	PNS NON STRUKTURAL	-	9	10	1	20
	Jumlah	5	25	10	1	41

Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 22 orang (53,65 %). Hal ini menggambarkan bahwa cukup banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjana, sehingga diharapkan cukup mampu mendukung kinerja BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

b. Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya setiap pimpinan unit kerja dalam satuan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo, wajib membangun hubungan kerja yang konstruktif dalam membangun sinergi tugas

dan fungsi masing-masing, baik dalam internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo maupun dengan perangkat daerah lainnya baik yang berkedudukan selaku unsur staf, unsur pelaksana maupun unsur pendukung dalam perangkat daerah.

Pada Tahun 2017 ini, Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dengan memperhatikan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Wajo, Visi dan Misi Kabupaten Wajo, maka Visi BKPSDM Kabupaten Wajo yaitu ***"Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berkinerja Tinggi"***.

Berkaitan dengan Visi tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dan Misi Kabupaten Wajo, maka Visi BKPSDM Kabupaten Wajo adalah ***“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berkinerja Tinggi”***. Makna pokok yang terkandung dalam Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 2017 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dapat berjalan dengan baik.

Sasaran strategis tahun 2017, indikator kinerja dan target kinerja dapat disajikan pada tabel berikut :

Misi 1 : Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara.

NO	SASARAN STRATEJIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2017	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	73 %	3.242.925.500,00
		2 Persentase ASN yang lulus Pendidikan Formal dengan tepat waktu dan predikat Baik	80 %	120.000.000,00
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	1. Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	67 %	1.200.491.566,00

Misi 2 : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel

NO	SASARAN STRATEJIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2017	TARGET ANGGARAN (Rp)
1	2	3	4	5
3	Meningkatnya disiplin aparatur sipil Negara	1. Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	100 %	177.000.000,00
		2. Persentase tingkat kedisiplinan ASN	90 %	698.778.000,00
4	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Persentase pensiun pegawai tepat waktu	92 %	285.950.000,00
		2. Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	92 %	440.000.000,00
		3. Persentase PNS yang memperoleh penghargaan tepat waktu	96 %	91.725.000,00
		4. Persentase penyelesaian kenaikan gaji berkala tepat waktu	92 %	-
		5. Persentase penyelesaian KARIS/KARSU tepat waktu	97 %	5.000.000,00
		6. Persentase penyelesaian Kartu TASPEN tepat waktu	96 %	5.000.000,00
		7. Persentase penyelesaian Surat Izin Cuti tepat waktu	90 %	-
		8. Persentase penyelesaian Surat Izin Kawin tepat waktu	100 %	-

BAB III PENUTUP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 3 Januari 2017

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM Kabupaten Wajo,



H. AMIRUDDIN A, S.Sos., M.M.
Pangkat Pembina Tingkat I
NIP. 19730514 199303 1 005



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO**

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

Nama : H. AMIRUDDIN A., S.Sos., M.M.

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Wajo

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : H. ANDI BURHANUDDIN UNRU

Jabatan : BUPATI WAJO

Selaku atasan **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 melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sengkang, 3 Januari 2017

Pihak Kedua,

Drs.H. ANDI BURHANUDDIN UNRU,M.M.

Pihak Pertama,



H. AMIRUDDIN A., S.Sos., M.M.
Pangkat : Pembina Tingkat I
NIP. 19730514 199303 1 005

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KAB. WAJO

NO	SASARAN STRATEJIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Peningkatan kompetensi aparatur sipil Negara	1. Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	73 %
		2. Persentase ASN yang lulus Pendidikan Formal dengan tepat waktu dan predikat Baik	80 %
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	1. Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	67 %
3	Meningkatnya disiplin aparatur sipil Negara	1. Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	100 %
		2. Persentase tingkat kedisiplinan ASN	90 %
4	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Persentase pensiun pegawai tepat waktu	92 %
		2. Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	92 %
		3. Persentase PNS yang memperoleh penghargaan tepat waktu	92 %
		4. Persentase penyelesaian kenaikan gaji berkala tepat waktu	92 %
		5. Persentase penyelesaian KARIS/KARSU tepat waktu	97 %
		6. Persentase penyelesaian Kartu TASPEN tepat waktu	96 %
		7. Persentase penyelesaian Surat Izin Cuti tepat waktu	96 %
		8. Persentase penyelesaian Surat Izin Kawin tepat waktu	100 %
		9. Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	65

NO	SASARAN STRATEJIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
5	Tersedianya akurasi data kepegawaian	1 Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat	90 %
6	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	1 Hasil Penilaian evaluasi AKIP	65
		2 Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	100 %
		3 Persentase tertib administrasi barang/aset daerah	100 %

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp . 1.725.254.934,00	
2	Peningkatan sarana dan prasarana Aparatur	Rp. 730.000.000,00	
3	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 3.362.925.500,00	
4	Perencanaan, Pelaporan Kinerja dan Keuangan	Rp. 31.075.000,00	
5	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 3.431.944.566,00	
6	Program Disiplin Pegawai	Rp. -	
		Rp. 9.281.200.000,00	

Terbilang : Sembilan milyar dua ratus delapan puluh satu juta dua ratus ribu rupiah

Sengkang, 3 Januari 2017

Pihak Kedua,



H. ANDI BURHANUDDIN UNRU

Pihak Pertama,



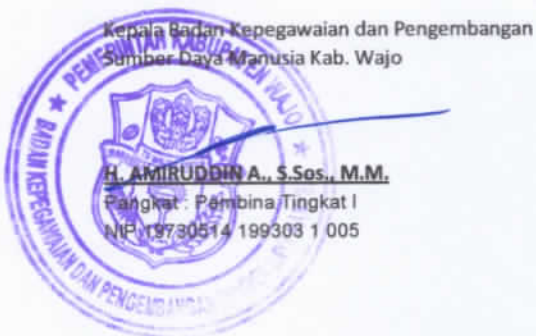
H. AMIRUDDIN A., S.Sos., M.M.
Pangkat : Pembina Tingkat I
NIP. 19730514 199303 1 005

**PERJANJIAN KINERJA
SEKERTARIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017**

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN	TRIWULAN	TARGET
1	2	3	4	5	6	7
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	65	I	20
					II	15
					III	15
					IV	15
2	Peningkatan sarana dan prasarana Aparatur	Persentase tertib administrasi barang/aset daerah	%	100	I	25%
					II	25%
					III	25%
					IV	25%
3	Perencanaan Pelaporan Kinerja dan Keuangan	Hasil penilaian evaluasi AKIP	Indeks	65	I	30
					II	15
					III	10
					IV	10
		Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti ,	%	100	I	25%
					II	25%
					III	25%
					IV	25%

Sengkang, 3 Januari 2017

Sekretaris




Drs. FACHRUDDIN, M.Si.
Pangkat : Pembina Tingkat I
NIP.19600817 198012 1 006

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG KINERJA, PEMBINAAN DAN FASILITASI PROFESI ASN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN	TRIWULAN	TARGET
1	2	3	4	5	6	7
1	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	%	100	I	25%
					II	25%
					III	25%
					IV	25%
		Persentase tingkat kedisiplinan ASN	%	90	I	25%
					II	25%
					III	20%
					IV	20%
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	92	I	20%
					II	20%
					III	40%
					IV	12%
		Persentase PNS yang memperoleh penghargaan tepat waktu	%	92	I	15%
					II	15%
					III	46%
					IV	20%
		Persentase penyelesaian Kartu TASPEN tepat waktu	%	96	I	32%
					II	32%
					III	32%
					IV	-
		Persentase penyelesaian Surat Izin Cuti tepat waktu	%	96	I	22.50%
					II	22.50%
					III	22.50%
					IV	22.50%
		Persentase penyelesaian Surat Izin Kawin tepat waktu	%	100	I	25%
					II	25%
					III	25%
					IV	25%

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Kinerja, Pembinaan
dan Fasilitasi Profesi ASN



SURAHMAN, S.Sos., M.Si.
Pangkat : Pembina
NIP.19641231 1986031 195



Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Wajo

H. AMIRUDDIN A., S.Sos., M.M.
Pangkat : Pembina Tingkat I
NIP.19730514 199303 1 005

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI ASN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN	TRIWULAN	TARGET
1	2	3	4	5	6	7
1	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	%	67	I	60%
					II	63%
					III	65%
					IV	67%
		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	92	I	25%
					II	50%
					III	75%
					IV	92%
		Persentase penyelesaian kenaikan gaji berkala tepat waktu	%	92	I	80%
					II	85%
					III	90%
					IV	92%
2	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase ASN yang lulus Pendidikan formal dengan tepat waktu dan predikat Baik	%	80	I	60%
					II	65%
					III	70%
					IV	80%

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Wajo

Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN

H. AMIRUDDIN A., S.Sos., M.M.

Pangkat : Pembina Tingkat I
NIP.19730514 199303 1 005

EDY RAKHMAN, S.Sos., M.Si.

Pangkat : Penata Tingkat I
NIP.19720308 199303 1 008

**PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017**

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN	TRIWULAN	TARGET
1	2	3	4	5	6	7
1	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	I	20%
					II	20%
					III	20%
					IV	13%

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Wajo



Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN


MAPPANYOMPA, S.Sos.
Pangkat : Penata Tingkat I
NIP.19740802 199303 1 001

**PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG PENGADAAN DAN INFORMASI ASN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017**

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN	TRIWULAN	TARGET
1	2	3	4	5	6	7
1	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase aparatur Sipil negara yang datanya akurat	%	90	I	25%
					II	25%
					III	20%
					IV	20%
		Persentase tingkat kedisiplinan ASN	%	90	I	20%
					II	20%
					III	25%
					IV	25%
		Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	%	67	I	20%
					II	15%
					III	15%
					IV	17%

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi ASN



NURUL DHARMAYANTI, S.Kom., M.M

Pangkat : Penata Tingkat I

NIP.19810620 200502 2 004

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN DAN PELAPORAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

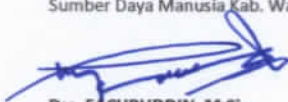
NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Penyediaan jasa surat menyurat	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	65	214,500,000	I	25%	53,625,000
						II	25%	53,625,000
						III	25%	53,625,000
						IV	25%	53,625,000
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	65	512,414,934	I	25%	128,103,733
						II	25%	128,103,733
						III	25%	128,103,733
						IV	25%	128,103,735
3	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	65	10,000,000	I	25%	2,500,000
						II	25%	2,500,000
						III	25%	2,500,000
						IV	25%	2,500,000
4	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	65	17,000,000	I	25%	4,250,000
						II	25%	4,250,000
						III	25%	4,250,000
						IV	25%	4,250,000
5	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	65	42,200,000	I	25%	10,550,000
						II	25%	10,550,000
						III	25%	10,550,000
						IV	25%	10,550,000
6	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	65	25,000,000	I	25%	6,250,000
						II	25%	6,250,000
						III	25%	6,250,000
						IV	25%	6,250,000
7	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	65	55,000,000	I	25%	13,750,000
						II	25%	13,750,000
						III	25%	13,750,000
						IV	25%	13,750,000
8	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	65	653,340,000	I	25%	163,335,000
						II	25%	163,335,000
						III	25%	163,335,000
						IV	25%	163,335,000
9	Penyediaan jasa administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	65	135,400,000	I	25%	33,850,000
						II	25%	33,850,000
						III	25%	33,850,000
						IV	25%	33,850,000

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
10	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Persentase tertib administrasi barang/ aset daerah	%	100	172,000,000	I	-	-
						II	50%	86,000,000
						III	50%	86,000,000
						IV	-	-
11	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Persentase tertib administrasi barang/ aset daerah	%	100	237,500,000	I	50%	118,750,000
						II	50%	118,750,000
						III	-	-
						IV	-	-
12	Pengadaan mebeleur	Persentase tertib administrasi barang/ aset daerah	%	100	72,500,000	I	-	-
						II	100%	72,500,000
						III	-	-
						IV	-	-
13	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Persentase tertib administrasi barang/ aset daerah	%	100	173,000,000	I	25%	43,250,000
						II	25%	43,250,000
						III	25%	43,250,000
						IV	25%	43,250,000
14	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Persentase tertib administrasi barang/ aset daerah	%	100	75,000,000	I	25%	18,750,000
						II	25%	18,750,000
						III	25%	18,750,000
						IV	25%	18,750,000

Sengkang, 3 Januari 2017

Sekertaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Wajo

Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian


Drs. FACHRUDDIN, M.Si.
Pangkat : Pembina Tingkat I
NIP.19600817 198012 1 006


RUSMAWATI, S.Sos., M.Si.
Pangkat : Pembina
NIP.19681231 199003 2 027

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN DAN PELAPORAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

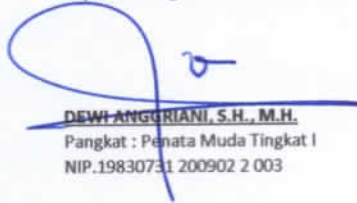
NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan
1	Penyusunan LAKIP SKPD	Hasil penilaian evaluasi AKIP	Indeks	65	8,750,000	I	100%	8,750,000
						II	-	-
						III	-	-
						IV	-	-
2	Penyusunan RENJA SKPD	Hasil penilaian evaluasi AKIP	Indeks	65	7,775,000	I	100%	7,775,000
						II	-	-
						III	-	-
						IV	-	-
3	Asistensi Penyusunan RKA Pokok dan Perubahan	Hasil penilaian evaluasi AKIP	Indeks	65	6,650,000	I	50%	-
						II	-	-
						III	-	-
						IV	100%	6,650,000

Sengkang, 3 Januari 2017

Sekertaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Wajo

Kepala Subbagian Perencanaan dan Pelaporan


Drs. FACHRUDDIN, M. SI.
Pangkat : Pembina Tingkat I
NIP.19600817 198012 1 006


DEWI-ANGGRIANI, S.H., M.H.
Pangkat : Penata Muda Tingkat I
NIP.19830731 200902 2 003

**PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBAGIAN KEUANGAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017**

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan
1	Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	%	100	7,900,000	I	100%	7,900,000
						II	-	-
						III	-	-
						IV	-	-
2	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	%	100	60,400,000	I	25%	15,100,000
						II	25%	15,100,000
						III	25%	15,100,000
						IV	25%	15,100,000

Sengkang, 3 Januari 2017

Sekertaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Wajo



Drs. PACHRUDDIN, M.Si.
Pangkat : Pembina Tingkat I
NIP.19600817 198012 1 006

Kepala Subbagian Keuangan



SUPRIADI, S.H.
Pangkat : Penata Muda Tingkat I
NIP.19810725 201001 1 007

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI ASN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

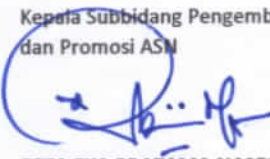
NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Seleksi promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, administrator dan pengawas	Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	%	67	400,000,000	I	35%	200,000,000
						II	12%	100,000,000
						III	10%	50,000,000
						IV	10%	50,000,000
2	Pengambilan Sumpah Jabatan/ Pelantikan Pejabat JPT, Administrator dan Pengawas	Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	%	67	150,000,000	I	25%	37,500,000
						II	25%	37,500,000
						III	25%	37,500,000
						IV	25%	37,500,000

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN


EDY RAKHMAN, S.Sos., M.Si.
Pangkat : Penata Tingkat I
NIP.19720308 199303 1 008

Kepala Subbidang Pengembangan Karir dan Promosi ASN


REZA EKA PRATAMA NASRUN, S.H.
Pangkat : Penata
NIP.19851101 200902 1 001

**PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG KEPANGKATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017**

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Penataan Sistem administrasi kenaikan Pangkat PNS	Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	92	440,000,000	I	40%	176,000,000
						II	10%	44,000,000
						III	40%	176,000,000
						IV	10%	44,000,000
2	Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas	Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	%	67	208,000,000	I	-	-
						II	10%	20,000,000
						III	90%	188,000,000
						IV	-	-
3	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persentase ASN yang lulus Pendidikan Formal dengan tepat waktu dan predikat Baik	%	80	120,000,000	I	75.00%	90,000,000
						II	-	-
						III	25.00%	30,000,000
						IV	-	-
4	Monitoring, evaluasi dan pelaporan proses akademik PNS Tugas Belajar dan Izin Belajar	Persentase ASN yang lulus Pendidikan Formal dengan tepat waktu dan predikat Baik	%	80	100,000,000	I	25%	25,000,000
						II	25%	25,000,000
						III	25%	25,000,000
						IV	25%	25,000,000
5	Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	%	67	120,000,000	I	90%	100,000,000
						II	-	-
						III	10%	20,000,000
						IV	-	-
6	Pemberian Kenaikan Gaji Berkala	Persentase penyelesaian kenaikan gaji berkala tepat waktu	%	92	-	I	25%	-
						II	25%	-
						III	25%	-
						IV	25%	-

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN


EDY RAKHMAN, S.Sos., M.Si.
Pangkat : Penata Tingkat I
NIP.19720308 199303 1 008

Kepala Subbidang Kepangkatan


M. SUDARNA
Pangkat : Penata Muda Tingkat I
NIP.19730824 199703 1 004

**PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG MUTASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017**

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Pengangkatan dan Pemberhentian PNS dalam jabatan fungsional tertentu	Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	%	25%	-	I	25%	-
				25%	-	II	25%	-
				25%	-	III	25%	-
				25%	-	IV	25%	-
2	Perpindahan PNS	Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	%	25%	-	I	25%	-
				25%	-	II	25%	-
				25%	-	III	25%	-
				25%	-	IV	25%	-

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN


EDY RAKHMAN, S.Sos., M.Si.
Pangkat : Penata Tingkat I
NIP.19720308 199303 1 008

Kepala Subbidang Mutasi


MARWANA, S.E.
Pangkat : Penata
NIP.19821011 200701 2 006

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR I
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Asistensi dan Fasilitas Penilaian Sasaran Kerja Pegawai	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	%	90	110,000,000	I	20%	24,925,000
						II	30%	26,575,000
						III	30%	217,075,000
						IV	10%	17,375,000
2	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja PNS	Persentase tingkat Kinerja ASN	%	90	162,000,000	I	23%	40,500,000
						II	23%	40,500,000
						III	23%	40,500,000
						IV	21%	40,500,000

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Kinerja, Pembinaan
dan Fasilitas Profesi ASN



SURAHMAN, S.Sos., M.Si.
Pangkat : Pembina
NIP.19641231 1986031 195

Kepala Subbidang Penilaian dan Evaluasi
Kinerja Aparatur I



SABRI WAHAB, S.E.
Pangkat : Penata
NIP.1978014 200801 1 005

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR II
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Asistensi dan Fasilitasi Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	%	90	50,000,000	I	100%	50,000,000
						II	-	-
						III	-	-
						IV	-	-
2	Monitoring, Evaluasi Pelaporan Kehadiran PNS	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	%	90	78,300,000	I	25%	19,575,000
						II	25%	19,575,000
						III	20%	19,575,000
						IV	20%	19,575,000

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Kinerja, Pembinaan
dan Fasilitasi Profesi ASN

SURAHMAN, S.Sos., M.Si.
Pangkat : Pembina
NIP.19641231 1986031 195

Kepala Subbidang Penilaian dan Evaluasi
Kinerja Aparatur II

YENNI ERIA, S.Sos
Pangkat : Penata Muda Tingkat I
NIP.19830303 200502 2 002

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG PEMBINAAN DAN FASILITASI PROFESI ASN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Pensiun PNS	Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	92	285,950,000	I	20%	24,925,000
						II	20%	26,575,000
						III	40%	217,075,000
						IV	12%	17,375,000
2	Penyelenggaraan Sidang Majelis Pertimbangan Kepegawaian	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	%	100	177,000,000	I	25%	44,250,000
						II	25%	44,250,000
						III	25%	44,250,000
						IV	25%	44,250,000
3	Pemberian Surat Izin Cuti	Persentase penyelesaian Surat Izin Cuti tepat waktu	%	90	-	I	22.50%	-
						II	22.50%	-
						III	22.50%	-
						IV	22.50%	-
4	Penerbitan Kartu TASPEN	Persentase penyelesaian Kartu TASPEN tepat waktu	%	96	5,000,000	I	32%	2,000,000
						II	32%	2,000,000
						III	32%	1,000,000
						IV	-	-
5	Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi	Persentase PNS yang memperoleh penghargaan tepat waktu	%	96	91,725,000	I	15%	18,556,250
						II	15%	18,556,250
						III	46%	36,056,250
						IV	20%	18,556,250

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Kinerja, Pembinaan
dan Fasilitasi Profesi ASN

SURAHMAN, S.Sos., M.Si.
Pangkat : Pembina
NIP.19641231 1986031 195

Kepala Subbidang Pembinaan
dan Fasilitasi Profesi ASN

ALFIANY, S.Sos
Pangkat : Penata Tingkat I
NIP.19740824 200003 2 004

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG EVALUASI DAN PEGEMBANGAN KOMPETENSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Analisis Kebutuhan Diklat, Monitoring dan Evaluasi Hasil Diklat.	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	50,000,000	I	5%	5,000,000
						II	15%	7,000,000
						III	45%	25,000,000
						IV	35%	13,000,000

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN



MAPPANYOMPA, S.Sos.
Pangkat : Penata Tingkat I
NIP.19740802 199303 1 001

Kepala Subbidang Evaluasi dan Pengembangan Kompetensi



SUKMIH, S.Sos
Pangkat : Penata Muda Tingkat I
NIP.19831220 200902 2 004

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSIONAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Diklat Teknis Pelayanan Prima	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	123,969,000	I	80%	103,969,000
						II	10%	10,000,000
						III	5%	5,000,000
						IV	5%	5,000,000
2	Diklat Teknis Bendahara Barang	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	123,969,000	I	80%	103,969,000
						II	10%	10,000,000
						III	5%	5,000,000
						IV	5%	5,000,000
3	Diklat Teknis Manajemen Puskesmas	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	128,669,000	I	80%	5,000,000
						II	10%	5,000,000
						III	5%	108,669,000
						IV	5%	10,000,000
4	Diklat Penyuluh KB	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	99,915,000	I	80%	85,810,000
						II	10%	8,105,000
						III	5%	3,000,000
						IV	5%	3,000,000
5	Diklat Penyuluh Pertanian	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	100,060,000	I	5%	3,000,000
						II	5%	3,000,000
						III	80%	85,955,000
						IV	10%	8,105,000
6	Diklat Kebidanan	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	99,960,000	I	5%	3,000,000
						II	10%	8,005,000
						III	80%	85,955,000
						IV	5%	3,000,000
7	Diklat Perawat	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	99,960,000	I	5%	3,000,000
						II	10%	8,005,000
						III	80%	85,955,000
						IV	5%	3,000,000
8	Diklat Kompetensi Guru SD	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	100,050,000	I	5%	3,000,000
						II	10%	8,095,000
						III	80%	85,955,000
						IV	5%	3,000,000

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSIONAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

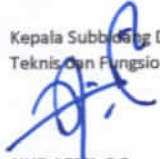
NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
9	Diklat Fungsional Penilik	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	100,050,000	I	5%	3,000,000
						II	10%	8,095,000
						III	80%	85,955,000
						IV	5%	3,000,000
10	Diklat Teknis Manajemen ASN	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	182,200,000	I	25%	45,550,000
						II	25%	45,550,000
						III	25%	45,550,000
						IV	25%	45,550,000
11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	669,150,000	I	25%	167,287,500
						II	25%	167,287,500
						III	25%	167,287,500
						IV	25%	167,287,500

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN


MAPPANYOMPA, S.Sos.
Pangkat : Penata Tingkat I
NIP.19740802 199303 1 001

Kepala Subbidang Diklat Teknis dan Fungsional


NUR AFRI, S.Sos., M.Si.
Pangkat : Penata
NIP.19690729 200604 2 012

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG DIKLAT PENJENJANGAN DAN SERTIFIKASI PROFESI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	1,042,418,500	I	5%	21,435,000
						II	85%	978,113,500
						III	5%	21,435,000
						IV	5%	21,435,000
2	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	221,250,000	I	5%	11,062,500
						II	35%	44,250,000
						III	45%	154,875,000
						IV	15%	11,062,500
3	Diklat Kepemimpinan Tingkat II	Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	%	73	151,305,000	I	5%	15,130,500
						II	35%	45,391,500
						III	45%	60,522,000
						IV	15%	30,261,000

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN



MAPPANYOMPA, S.Sos.

Pangkat : Penata Tingkat I

NIP.19740802 199303 1 001

Kepala Subbidang Diklat Penjenjangan dan Sertifikasi Profesi



ANDI SRI WARDHANA, S.Sos.

Pangkat : Penata Muda Tingkat I

NIP.19690616 200604 2 016

PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG PENGOLAHAN DATA DAN INFORMASI ASN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Pembangunan Pengembangan SIMPEG/ SAPK	Persentase aparat sipil negara yang datanya akurat	%	90	37,300,000	I	25%	9,325,000
						II	25%	9,325,000
						III	20%	9,325,000
						IV	20%	9,325,000
2	Monitoring dan Evaluasi Penyelesaian LP2P	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	%	90	132,000,000	I	10%	20,000,000
						II	20%	37,000,000
						III	30%	40,000,000
						IV	30%	35,000,000
3	Asistensi, Monitoring dan Evaluasi Penyelesaian LHKPN dan LHKASN	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	%	90	166,478,000	I	20%	20,000,000
						II	20%	70,000,000
						III	25%	65,000,000
						IV	25%	11,478,000

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi ASN



NURUL DHARMAYANTI, S.Kom., M.M

Pangkat : Penata Tingkat I

NIP.19810620 200502 2 004

Kepala Subbidang Pengolahan Data dan Informasi ASN



RAHMAWATI, S.E.

Pangkat : Penata Muda Tingkat I

NIP.19820503 200701 2 008

**PERJANJIAN KINERJA
KEPALA SUBBIDANG TEKNOLOGI INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2017**

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN		TRIWULAN	TARGET TRIWULAN (%)	
				Fisik	Keuangan (Rp)		Fisik	Keuangan (Rp)
1	Pengelolaan Sistem Informasi ASN	Persentase aparatur Sipil negara yang datanya akurat	%	90	48,300,000	I	25%	12,075,000
						II	25%	12,075,000
						III	20%	12,075,000
						IV	20%	12,075,000
2	Pengelolaan Website BKPSDM	Persentase aparatur Sipil negara yang datanya akurat	%	90	-	I	10%	-
						II	20%	-
						III	30%	-
						IV	30%	-

Sengkang, 3 Januari 2017

Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi ASN



NURUL DHARMAYANTI, S.Kom., M.M

Pangkat : Penata Tingkat I

NIP.19810620 200502 2 004

Kepala Subbidang Teknologi Informasi



NAJMIA, S.Sos

Pangkat : Penata Muda Tingkat I

NIP.19850723 200502 2 001