



L K I P

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

BKPSDMD

Kabupaten Sabu Raijua

Tahun 2024



Ringkasan Eksekutif

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024 dalam mewujudkan kinerja sasaran utama dan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut :

1) Capaian Kinerja dengan sasaran strategis : “Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan menuji SARAI Jujur”, diukur dengan 5 indikator yaitu:

a. Tingkat pelaporan Kinerja ASN:

- Formula yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja pada indikator ini menggunakan rumus Jumlah Pelaporan Kinerja ASN dibagi jumlah ASN Daerah dikali 100.
- Program yang mendukung pencapaian indikator ini adalah program Kepegawaian Daerah.
- Target capaian indikator ini untuk Tahun 2024 adalah 100% dengan realisasi 97,44%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Capaian Kinerja dengan sasaran strategis “Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan menuji SARAI Jujur” dengan indikator Tingkat Pelaporan Kinerja ASN telah mencapai target yang diharapkan (97,44%) atau berkriteria Sangat Baik.

b. Presentasi Keterisian Jabatan:

- Formula yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja pada indikator ini menggunakan rumus Jumlah Keterisian Jabatan dibagi jumlah Jabatan Struktural dikali 100.
- Program yang mendukung pencapaian indikator ini adalah program Kepegawaian Daerah.
- Target capaian indikator ini untuk Tahun 2024 adalah 100% dengan realisasi 89,20%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Capaian Kinerja dengan sasaran strategis “Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan menuji SARAI Jujur” dengan indikator Presentasi Keterisian Jabatan telah mencapai target yang diharapkan (89,20%) atau berkriteria Sangat Baik

c. Presentase Keterpenuhan Formasi ASN:

- Formula yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja pada indikator ini menggunakan rumus Jumlah Formasi Terisi dibagi Formasi ASN dikali 100.
- Program yang mendukung pencapaian indikator ini adalah program Kepegawaian Daerah.
- Target capaian indikator ini untuk Tahun 2024 adalah 100% dengan realisasi 67,83%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Capaian Kinerja dengan sasaran strategis “Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan menuji SARAI Jujur” dengan indikator Presentase Keterpenuhan Formasi ASN belum mencapai target yang diharapkan (67,83%) atau berkriteria Sedang.

d. Penetapan Perkada ASN:

- Formula yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja pada indikator ini menggunakan rumus Jumlah Realisasi Penetapan Perkada Manajemen ASN dibagi Jumlah Target Penetapan Perkada Manajemen ASN dikali 100.
- Program yang mendukung pencapaian indikator ini adalah program Kepegawaian Daerah.

- Dengan ditetapkannya Peraturan Bupati (Perkada) Nomor 29 Tahun 2022 tentang Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua telah berhasil diimplementasikan pada Tahun 2023 sehingga capaian pada indikator ini tidak dapat diukur lagi.
 - Peraturan ini mencakup beberapa aspek penting dalam manajemen ASN, seperti : Peraturan Disiplin ASN, Mutasi dan Promosi ASN, Pengangkatan dan Pemberhentian ASN, Kesejahteraan ASN, dengan adanya Peraturan Disiplin ASN, diharapkan kinerja dan kedisiplinan ASN meningkat. Sistem merit memastikan bahwa mutasi dan promosi ASN dilakukan secara adil dan transparan. Pengangkatan dan pemberhentian ASN dilakukan berdasarkan prosedur yang jelas, sehingga meningkatkan efisiensi birokrasi. Hal ini menunjukkan komitmen Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua dalam meningkatkan tata kelola manajemen ASN melalui sistem merit, yang pada akhirnya dapat mendukung pelayanan publik yang lebih baik.
- e. Presentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Formal:
- Formula yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja pada indikator ini menggunakan rumus Realisasi ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan formal dibagi Jumlah Target ASN yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan Formal dikali 100.
 - Program yang mendukung pencapaian indikator ini adalah program Kepegawaian Daerah.
 - Target capaian indikator ini untuk Tahun 2024 adalah 100% dengan realisasi 100%.
- Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Capaian Kinerja dengan sasaran strategis “Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan menuju SARAI Jujur” dengan indikator Presentase Keterpenuhan Formasi ASN belum mencapai target yang diharapkan (100%) atau berkriteria Sangat Baik.
- f. Presentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural:
- Formula yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja pada indikator ini menggunakan rumus Realisasi ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural dibagi Jumlah target ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural dikali 100.
 - Program yang mendukung pencapaian indikator ini adalah program Pengembangan Kompetensi Teknis.
 - Target capaian indikator ini untuk Tahun 2024 adalah 100% dengan realisasi 100%.

Terhadap capaian-capaian kinerja sebagaimana tersebut di atas terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua ke depan, sebagai berikut:

- 1) Faktor Sumber Daya Manusia :
 - Kurangnya pemahaman aparatur mengenai mekanisme dan indikator kinerja yang harus dilaporkan mulai tingkat pimpinan perangkat daerah sampai ke pelaksana.
 - Rendahnya kapasitas dan keterampilan dalam menyusun laporan berbasis data yang akurat dan relevan.
- 2) Faktor Sistem dan Teknologi :
 - Keterbatasan infrastruktur teknologi yang menghambat pengumpulan dan pengolahan data secara *real-time*.

- Belum adanya integrasi sistem pelaporan antar perangkat daerah, sehingga menyebabkan duplikasi atau inkonsistensi data.
- 3) Faktor Koordinasi dan Tata Kelola :
- Kurangnya koordinasi antar unit atau OPD dalam penyusunan laporan kinerja
 - Belum adanya evaluasi mandiri dalam memvalidasi dan memverifikasi data yang baik sebelum laporan kinerja disampaikan.

Kata Pengantar

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi serta penggunaan anggaran yang telah ditetapkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Perubahannya. Penyusunan LKIP Tahun 2024 diwarnai dengan berbagai tantangan dan permasalahan yang harus dihadapi. Namun demikian, sebagai jajaran Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sabu Raijua dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2021-2026. Proses penyusunan laporan ini membutuhkan kesiapan dan kerja sama yang baik dari seluruh jajaran yang ada dalam perangkat daerah, agar dapat menghasilkan sebuah laporan yang akurat, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara baik kepada publik.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran utama dan strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil atau *outcome*, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Seba, 1 April 2025
Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Sabu Raijua,



Rowi Hau Dima, SH
NIP 1972011112000031001

Daftar Isi

Ringkasan Eksekutif	i
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. <i>Cascading Kinerja</i> dan Struktur Organisasi sebagai Dasar Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah	1
1.2. Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan	3
1.3. Isu Strategis	4
1.4. Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran.....	5
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	11
2.1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Perangkat Daerah	11
2.2. Strategi dan Arah Kebijakan	11
2.3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2024	12
2.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	15
3.1. Capaian Kinerja Organisasi.....	15
3.1.1. Capaian Kinerja Sasaran Strategis.....	17
3.1.2. Capaian Kinerja Program dan Kegiatan	22
3.1.3. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	29
3.1.4. Analisis Penunjang Keberhasilan dan Kegagalan Pencapaian Kinerja	31
3.2. Realisasi Anggaran	33
Bab IV Penutup.....	35
4.1. Kesimpulan	35
4.2. Langkah Perbaikan Kinerja	35
Lampiran	36

Daftar Tabel

Tabel 1. Jabatan Struktural/Fungsional dan Pelaksana.....	4
Tabel 2. Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024.....	10
Tabel 3. Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan	11
Tabel 4. Program dan Kegiatan Tahun 2024	12
Tabel 5. Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024	13
Tabel 6. Skala Nilai Peringkat Kinerja	15
Tabel 7. Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan.....	18
Tabel 8. Capaian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan (DPA).....	22
Tabel 9. Analisis atas Efisiensi Sumber Daya	29
Tabel 10. Realisasi Anggaran Sasaran Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024	33
Tabel 11. Realisasi Anggaran Keseluruhan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024.....	34

Daftar Gambar

Gambar 1. Cascading Kinerja	2
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	3
Gambar 3. Grafik Perbandingan Jumlah Pelaporan Kinerja ASN Tahun 2023 dan 2024	19
Gambar 4. Dokumen Penyerahan SK Pensiun Tahun 2024	23
Gambar 5. Pengambilan sumpah/janji jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua.....	26
Gambar 6. Presentase Kenaikan Pangkat ASN Lingkup Kabupaten Sabu Raijua.....	27

BAB I

PENDAHULUAN

Penyusunan Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran yang dapat memberikan gambaran penilaian apakah suatu Perangkat Daerah memiliki kinerja baik atau buruk melalui pengukuran dan evaluasi kinerja berdasarkan ketentuan. Melalui Laporan Kinerja ini, pencapaian kinerja Perangkat Daerah dapat menggambarkan apakah sasaran dan target sesuai dengan yang diharapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK).

Dasar Hukum penyusunan meliputi:

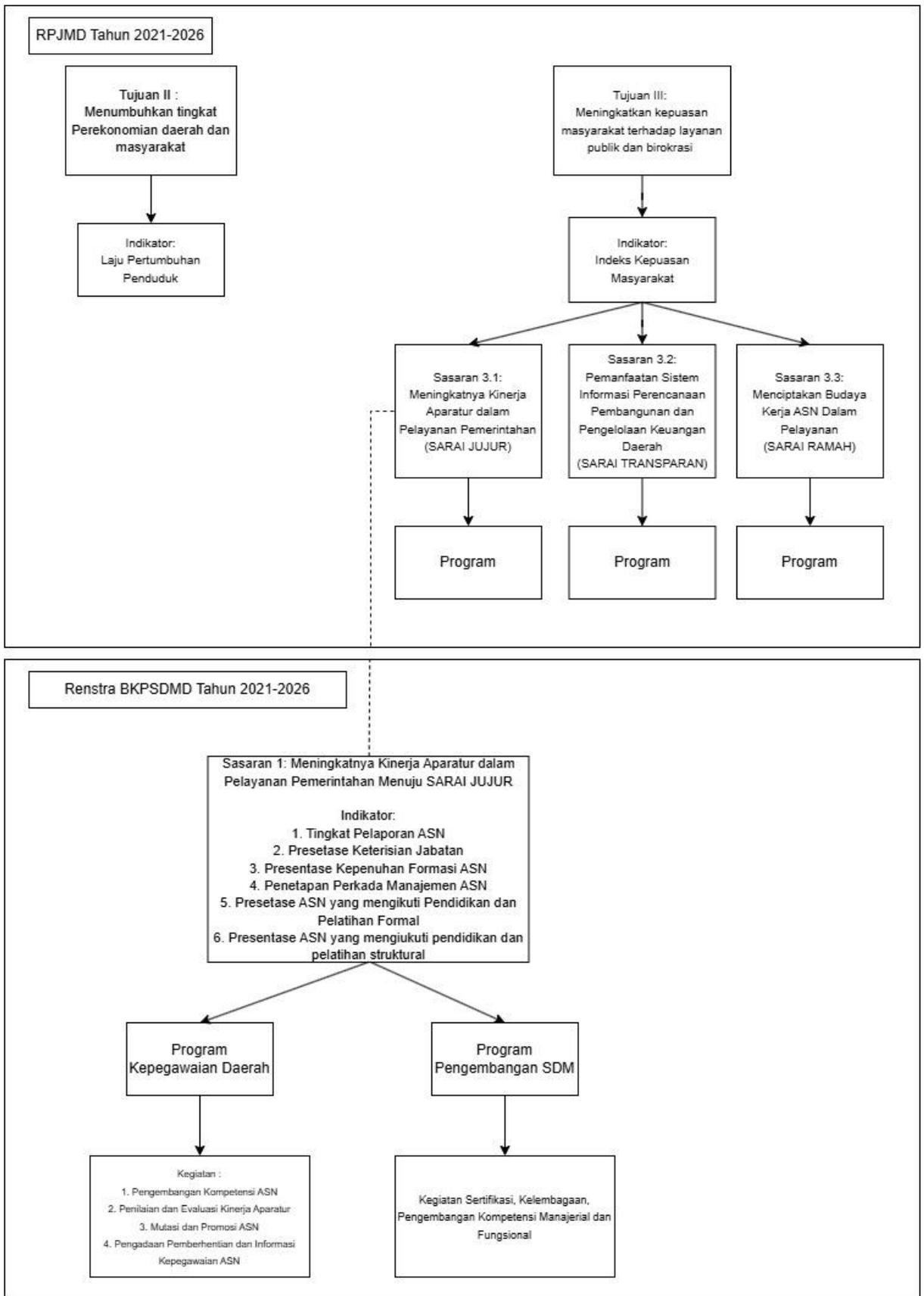
1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Adapun tujuan penyusunan LKIP sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi.

1.1. *Cascading Kinerja* dan Struktur Organisasi sebagai Dasar Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah

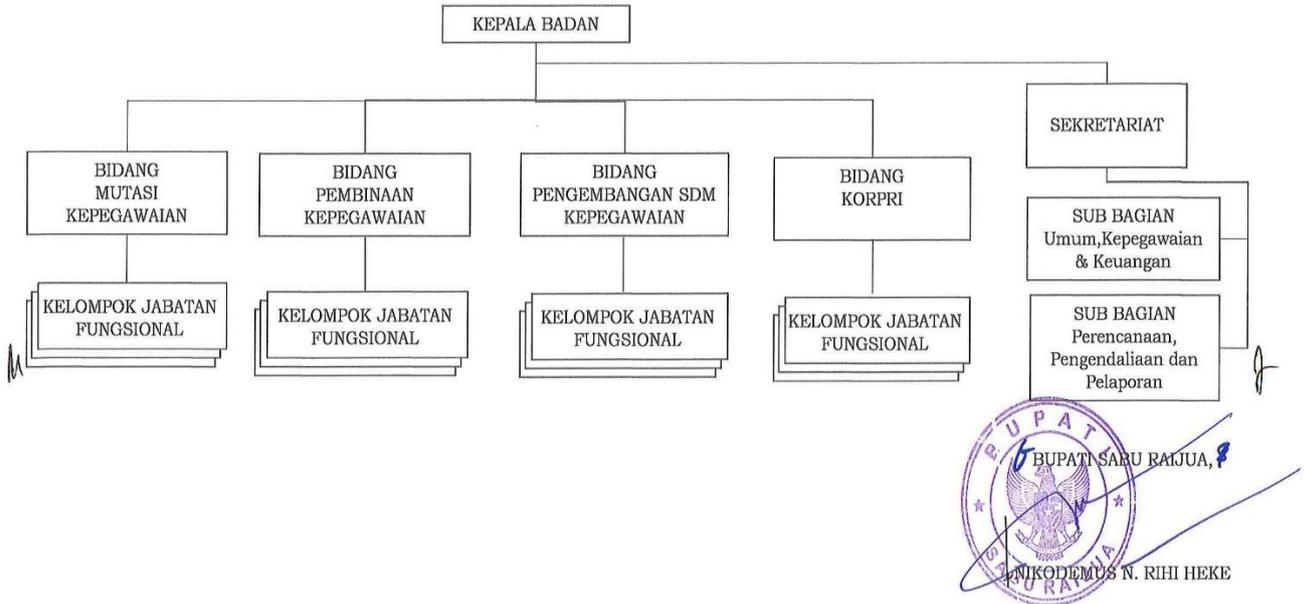
Untuk menjadi Organisasi Berbasis Kinerja (*Performance Base Organization*), setiap Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sabu Raijua Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2021-2026. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua dibentuk dengan skema kinerja sebagai berikut :



Gambar 1. Cascading Kinerja

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI SABU RAIJUA
 NOMOR : 20 TAHUN 2022.
 TENTANG : KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS POKOK
 DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA BADAN-BADAN DAERAH
 KABUPATEN SABU RAIJUA

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,
 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TIPE A



Gambar 2. Struktur Organisasi

1.2. Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sabu Raijua Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua yang dijabarkan dalam Peraturan Bupati Sabu Raijua Nomor 20 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Sabu Raijua. Berdasarkan Peraturan Bupati Sabu Raijua Nomor 20 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Sabu Raijua, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dan menentukan kebijakan melaksanakan fungsi penunjang bidang Kepegawaian, melaksanakan fungsi penunjang bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Perumusan kebijakan umum di bidang perencanaan program dan kegiatan kepegawaiaan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka memenuhi standarisasi kompetensi Aparatur Sipil Negara;

- c. Pelaksanaan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pemetaan jabatan sesuai peraturan perundang-undangan;
- d. Pengaturan dan pengawasan penyusunan kebijakan kebutuhan pegawai pada setiap perangkat daerah;
- e. Penyelenggaraan koordinasi pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara baik yang masih berstatus CPNS, pegawai yang telah memenuhi standar kompetensi dalam menduduki jabatan untuk mengikuti pendidikan kepemimpinan;
- f. Pengelolaan perencanaan program dan kegiatan perangkat daerah berdasarkan analisis beban kerjanya;
- g. Pengkoordinasian monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kedisiplinan sesuai perundang-undangan yang ditindaklanjuti dengan laporannya;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Sesuai pelaksanaan tugas fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua dibagi habis ke dalam jabatan struktural dan jabatan pelaksana berdasarkan Peraturan Bupati Sabu Raijua Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Sabu Raijua, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua dibagi ke dalam jabatan struktural/fungsional dan jabatan pelaksana yang terdiri dari:

Tabel 1. Jabatan Struktural/Fungsional dan Pelaksana

Jabatan Struktural/Fungsional	Jabatan Pelaksana
1. Kepala Badan	1. Analis Kinerja
2. Sekretaris	2. Analis Data dan Kerja Sama Diklat
- Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan	3. Pengolah Data dan Informasi
- Sub Bagian Perencanaan, Pengendalian dan Pelaporan	
3. Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian	
4. Kepala Bidang Pengembangan SDM Kepegawaian	
5. Kepala Bidang Pembinaan dan Status Kepegawaian	
6. Kepala Bidang KORPRI	
1) Jabatan Fungsional Ahli Muda- Analis SDM Aparatur	
2) Jabatan Fungsional Ahli Muda-Analis SDM Aparatur	

Sumber : Data Kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sabu Raijua, Tahun 2024

1.3. Isu Strategis

Pembangunan Kabupaten Sabu Raijua saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah memiliki peran strategis dalam menjawab Isu Strategis sebagaimana termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sabu Raijua (RPJMD 2021-2026). Isu strategis yang terkait dengan Urusan Pemerintah yang diampuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua, yakni:

1. Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai
2. Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi

- pendidikan yang diharapkan
- 3. Adanya kesenjangan antara usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya
- 4. Kurangnya dukungan teknologi informasi
- 5. Masih belum optimalnya distribusi penempatan pegawai
- 6. Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia
- 7. Belum terpusatnya pelaksanaan pengembangan kompetensi

1.4. Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua. Per Desember 2024, sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berjumlah 22 (dua puluh dua) orang dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejumlah 14 (empat belas) orang, PPPK sejumlah 5 (lima) orang dan Tenaga Non PNS sebanyak 3 (tiga) orang. Dari jumlah PNS sebanyak 14 (empat belas) orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 7 (tujuh) orang dan perempuan sebanyak 7 (tujuh) orang, sedangkan untuk Tenaga Non ASN 3 (tiga) orang Perempuan. Untuk jabatan struktural berada pada jabatan Sekretaris sebagai pejabat eselon III/a, jabatan Kepala Bidang sebagai pejabat eselon III/b, jabatan kasubag sebagai pejabat eselon IV/b, sedangkan sisanya menempati jabatan fungsional yaitu Analis Kebijakan Ahli Muda sebanyak 2 orang dan 4 orang sebagai Pejabat Pelaksana atau Fungsional Umum, dan PPPK sebanyak 5 (lima) orang menempati jabatan fungsional SDM Aparatur Ahli Pertama. Penempatan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan kompetensi pada basis pendidikan, diklat struktural, diklat fungsional, diklat teknis maupun pengalaman.

Komposisi pegawai berdasarkan Golongan, Tingkat Pendidikan, per Bulan Desember Tahun 2024 sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Golongan

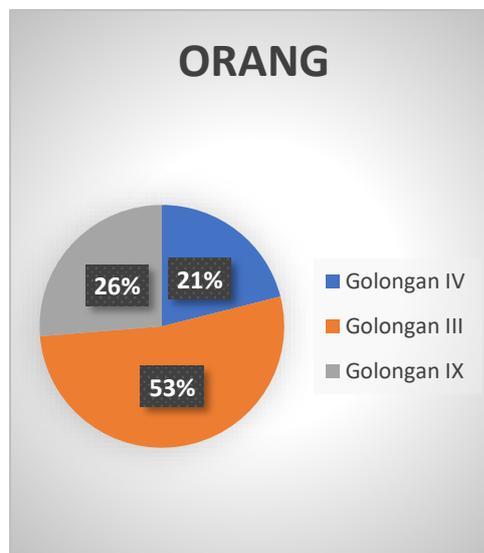


Diagram 1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

Berdasarkan diagram di atas komposisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua yang

terbanyak merupakan pegawai Golongan III sebanyak 10 (sepuluh) orang (26%) dan Golongan IV sebanyak 4 (empat) orang (21%) dan Golongan IX sebanyak 5 (lima) orang (26%).

2) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, dari 19 (sembilan belas) orang pegawai ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sabu Raijua, 17 orang memiliki jenjang pendidikan Strata 1 (S1) sedangkan sisanya 2 orang memiliki jenjang pendidikan (Diploma) D-IV.

Tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua merupakan modal yang penting dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan serta merupakan indikasi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua.

Selain sumber daya aparatur sebagaimana disebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua memiliki sarana prasarana sebagai berikut:

Tabel 1. Sarana Prasara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua

NO	Nama/Jenis Barang	Merk/Type	Kondisi Barang	Jumlah Barang
1	Mobil	Avanza G 1300	Baik	1
2	Sepeda Motor	HONDA / NEW MEGA PRO SPOKE	Baik	4
	Sepeda Motor	HONDA / REVO NF 11B2D	Baik	2
	Sepeda Motor	Honda CBR	Baik	1
	Sepeda Motor	Honda-Vario	Baik	4
3	Filling Divice	-	Baik	1
	Filling Besi/Metal	Tiger / 4 pintu	Baik	7
	Filling Besi/Metal	Brother	Baik	2
4	Air Conditioning Unit	-	Baik	1
	Air Conditioning Unit	Samsung	Baik	1
	Air Conditioning Unit	Uchida	Baik	1
	Air Conditioning Unit	Polytron	baik	3
5	Kipas Angin	Regency	Baik	1

	Kipas Angin	Regency	Rusak Berat	2
	Kipas Angin	Sekai	Baik	1
	Kipas Angin	Sekai	Baik	2
6	Mesin Ketik Manual Longewagen (18)	Olympia	Rusak Berat	1
7	Rak Kayu	-	Baik	5
8	Brankas	Tiger	Baik	2
9	Lemari kayu	Kayu Jati / 2 Pintu	Baik	10
10	Lemari Besi		Baik	1
11	Mesin Absensi	Secure / Eazy FIS	Baik	1
12	Meja Tulis	-	Baik	4
13	Kursi Tamu	-	Baik	10
14	Bangku Tunggu	-	Baik	2
15	Meja Biro	-	Baik	2
16	Sofa	-	Baik	2
17	Jam Elektronik	Diamond / -	Baik	4
18	Lemari Es	Uchida / URG 168 Nt	Baik	1
20	Microphone	SHARP	Baik	1
	Microphone	MIC WARLES SONY SN-87	Baik	1
	Microphone Floor Stand	STAND MIC BERDIRI	Baik	1
	Microphone Table Stand	MIC DUDUK	Baik	1
21	Kamera	CANON	Baik	2
22	Gambar Presiden/Wakil Presiden	- / -	Baik	2
23	P.C Unit	-	Rusak Berat	1
	P.C Unit	Intel Pentium 4 (LGA)	Rusak Berat	4
	P.C. Unit All In One	HP	Baik	30

24	Laptop	TOSHIBA / CORE i3	Baik	2
	Laptop	TOSHIBA / CORE i5	Baik	2
	Laptop	LENOVO	Baik	3
	Laptop	LENOVO	Rusak Berat	1
	Laptop	Acer / v3 471G-7361G75MA BLACK	Baik	2
	Laptop	HP	Baik	2
	Laptop	Aser	Baik	1
25	Printer	Fuji Xerox / Laser Jet	Baik	1
	Printer	Canon/ Pixma MP 237	Baik	4
	Printer	Canon/ Pixma MP 237	Rusak Berat	2
	Printer	Canon/ Pixma MP 287	Baik	1
	Printer	Canon/ Pixma NX497	Baik	1
	Printer	LASER JET	Baik	1
	Printer	CANON INJEK INFUS / IP 2770	Baik	1
	Printer	CANON PIXMA / MP 258	Rusak Berat	1
	Printer	EPSON L 3110	Baik	4
	Printer	EPSON L 3210	Baik	2
26	Monitor	Acer	Baik	1
27	Harddisk Eksternal	Touro / -	Rusak Berat	4
	Harddisk Eksternal	Toshiba	Baik	9
28	Server	PC SERVER IBM / CORE 2 QUAT	Rusak Berat	1
	Server	-	Baik	1
29	Peralatan Jaringan Lain-lain	UTP RJ-45 / KABEL JARINGAN	Baik	1
	Peralatan Jaringan Lain-lain	KRIMPING KABEL	Baik	2

	Peralatan Jaringan Lain-lain	TESTER	Rusak Berat	1
	Peralatan Jaringan Lain-lain	-	Baik	2
30	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	-	Baik	7
31	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	-	Baik	1
32	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	-	Baik	1
33	Kursi Putar	-	Baik	3
34	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	-	Baik	7
35	Kursi Kerja Pejabat Lain-lain	-	Baik	6
36	Lemari Buku untuk Menteri/Gubernur/Bupati/Walikota	Brother	Baik	1
37	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	Brother	Baik	6
38	Unintemuptible Power Supply (UPS)	3000VA	Rusak Berat	1
	Unintemuptible Power Supply (UPS)	-	Rusak Berat	2
	Unintemuptible Power Supply (UPS)	ICA/1682	Rusak Berat	5
39	Peralatan Studio Visual Lain-lain	-	Baik	1
40	Sound System	-	Baik	1
41	Encyclopedia, Kamus, Buku Referensi	-	Baik	59
42	Proyektor	-	Baik	1
43	Mouse	-	Baik	92
44	Switch Hub	-	Baik	2
45	Scanner Barcode	-	Baik	1
46	Laptop	HP	Baik	1
47	Proyektor	Epson	Baik	1
48	Lemari arsip		Baik	2
49	Meja rapat		Baik	2
50	Metal detector		Baik	2
51	Webcam	Eniliny	Baik	1
	Webcam	Logitech	Baik	1

52	Scanner	Fujitsu	Baik	1
	Scanner	Plustek	Baik	1
53	Troli Barang	Krisbow	Baik	1
54	Laptop acer	Acer aspire	baik	1
55	Lemari Arsip	Kayu Jati	baik	4
56	Ac	Sharp	baik	1
57	Cctv	eviz	baik	2

Sumber : Laporan Bendahara Barang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua , Tahun 2024

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tentunya diperlukan dukungan anggaran. Berdasarkan APBD Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024, anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024

Uraian	Sebelum Perubahan (Rp)	Sesudah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
Pendapatan Daerah			
Jumlah Pendapatan	0	0	0
Belanja Daerah			
Belanja Operasi	6.463.389.160	5.948.407.908	514.981.252
Belanja Pegawai	2.949.632.660	2.381.864.708	567.767.952
Belanja Barang dan Jasa	3.513.756.500	3.566.543.200	52.786.700
Belanja Modal	17.029.000	38.857.000	21.828.000
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	17.029.000	38.857.000	21.828.000
Belanja Modal Gedung dan Bangunan	0	0	0
Jumlah Belanja	6.463.389.160	5.948.407.908	514.981.252
Total Surplus/(Defisit)			
Pembiayaan Daerah			
Jumlah Penerimaan Pembiayaan	0	0	0
Jumlah Pengeluaran Pembiayaan	0	0	0
Pembiayaan Neto	0	0	0

Sumber : DPPD, Tahun 2024

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Perencanaan dan perjanjian kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan.

Tahun 2024 merupakan tahun ke-4 pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sabu Raijua Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2021-2026.

RPJMD merupakan dokumen perencanaan strategis yang disusun dan dirumuskan setiap lima tahun yang menggambarkan visi, misi, tujuan serta sasaran daerah dengan mengedepankan isu-isu lokal yang diterjemahkan ke dalam bentuk strategi kebijakan dan rencana pembangunan yang terarah, efektif dan berkesinambungan sehingga dapat diimplementasikan secara bertahap sesuai dengan skala prioritas dan kemampuan pembiayaan yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2021-2026.

2.1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Perangkat Daerah

Sesuai dengan Rencana 5 tahunan (RPJMD dan RENSTRA 2021-2026), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua sebagai unit kerja pada Badan Daerah Kabupaten Sabu Raijua, mendukung pencapaian misi ke-3 Bupati/Wakil Bupati yaitu Meningkatkan kualitas layanan publik yang profesional dan mewujudkan birokrasi yang bersih, efisien, efektif dan akuntabel.

Pencapaian Misi ke-3 memiliki tujuan :

**“Meningkatkan Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Publik
dan Birokrasi”**

Dengan sasaran :

**Meningkatnya Kinerja Aparatur dalam Pelayanan Pemerintah Menuju Sabu
Raijua Jujur.**

2.2. Strategi dan Arah Kebijakan

Dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran kinerja utama sebagaimana disebutkan diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua memiliki Sasaran, Strategis dan Arah Kebijakan sebagai berikut:

Tabel 3. Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

No.	Sasaran Strategis	Strategi	Arah Kebijakan
1.	Meningkatnya integritas aparatur dalam pelayanan	Penataan sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang	Meningkatkan sistem mutu pelayanan administrasi kepegawaian secara tepat

No.	Sasaran Strategis	Strategi	Arah Kebijakan
	pemerintahan menuju SARAI Jujur	profesional dan sesuai aturan.	aturan, tepat waktu dan orang yang tepat.
		Mengikutsertakan ASN pada Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional.	Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui pemahaman terhadap aturan-aturan di Bidang Kepegawaian.
		Pembagian tugas/pekerjaan sesuai tupoksi kepada seluruh staf.	Mengupayakan perbaikan etos kerja.
		Pengaturan dan penempatan ASN dalam jabatan struktural dan fungsional sesuai ketentuan yang berlaku.	
		Pemberian apresiasi kepada ASN yang berprestasi.	
		Pemberian kesempatan kepada ASN untuk mengikuti pendidikan Kader, Pendidikan Kedinasan dan pemberian bantuan beasiswa tugas belajar maupun ijin belajar.	
		Pemenuhan tingkat kesejahteraan ASN dan penyediaan referensi aturan-aturan di Bidang Kepegawaian	

Sumber : RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2021-2026

2.3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2024

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4. Program dan Kegiatan Tahun 2024

NO	PRORGAM/KEGIATAN	SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	SETELAH PERUBAHAN (Rp)	BERTAMBAH/BERKURANG
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.167.996.860	3.535.097.608	(493.153.252)

NO	PRORGAM/KEGIATAN	SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	SETELAH PERUBAHAN (Rp)	BERTAMBAH/BERKURANG
-	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.949.632.660	2.381.864.708	(567.767.952)
-	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	763.550.000	679.500.000	(84.050.000)
-	Administrasi Umum Perangkat Daerah	372.783.200	391.701.900	18.918.700
-	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	20.251.000	20.251.000	0
-	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	61.780.000	61.780.000	0
2	Program Kepegawaian Daerah	1.688.545.300	1.878.171.300	(189.626.000)
-	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	388.840.000	384.828.000	(4.012.000)
-	Mutasi dan Promosi ASN	746.249.300	746.243.300	(6.000)
-	Pengembangan Kompetensi ASN	489.198.000	682.842.000	193.644.000
-	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	64.258.000	64.258.000	0
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	623.876.000	573.996.000	(49.880.000)
-	Pengembangan Kompetensi Teknis	5.520.000	4.230.000	(1.290.000)
-	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	618.356.000	569.766.000	(48.590.000)
JUMLAH		6.480.418.160	5.987.264.908	(732.659.252)

Sumber : DPPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024

2.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kerjanya. Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua sebagai berikut:

Tabel 5. Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024

No.	Sasaran Kinerja	Indikator	Target
1.	Meningkatnya integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan menuju SARAI jujur	Tingkat pelaporan kinerja ASN	100%
		Presentase keterisian jabatan	100%

No.	Sasaran Kinerja	Indikator	Target
		Presentase keterpenuhan formasi ASN	100%
		Penetapan Perkada Manajemen ASN	100%
		Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	100%
		Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	100%

Sumber : Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024

Untuk mencapai Sasaran Kinerja diatas, dilaksanakan melalui 2 (dua) Program dan 5 (lima) kegiatan dengan besaran anggaran sebagai berikut:

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)
Program Kepegawaian Daerah	Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	60.208.000
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	622.634.000
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pembinaan Disiplin ASN	17.730.000
		Pengelolaan penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	46.528.000
	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	644.835.300
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	101.408.000
	Pengadaan, pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	40.176.000
Program pendidikan dan Pelatihan	Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	569.766.000

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua telah melaksanakan pengukuran kinerja yang diperjanjikan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua dengan Bupati Sabu Raijua Tahun 2024. Pengukuran mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan skala nilai peringkat kinerja sebagai berikut:

Tabel 6. Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik	Hijau Tua
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua mengupayakan pencapaian Sasaran kinerja utama yakni Meningkatkan Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Pemerintahan menuju Sabu Raijua Jujur dengan Indikator Tingkat Pelaporan Kinerja ASN, Presentase Keterisian Jabatan, Presentase keterpenuhan Formasi ASN, Presentase Perkada Manajemen ASN, Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal, Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural.

Dalam Upaya pencapaian sasaran kinerja utama dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua mempunyai sasaran strategis yang diperjanjikan melalui Perjanjian Kinerja tahun 2024 dengan realisasi capaian kinerja masing-masing yang dijelaskan dengan membuat perbandingan antara:

1. Target dan realisasi kinerja tahun ini,
2. Realisasi/capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun sebelumnya
3. Realisasi/capaian kinerja tahun ini dengan target Jangkah menengah.

Capaian dimaksud disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Capaian Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua

No.	Sasaran Strategis	Indikator/Meta Indikator	Satuan	Capaian			2024			Kriteria	Target Akhir RPJMD
				2021	2022	2023	Target	Realisasi	%		
1.	Meningkatnya Integritas Aparatur dalam pelayanan Pemerintahan menuju SARAI Jujur	<u>Indikator:</u> Tingkat pelaporan kinerja ASN <u>Meta Indikator:</u> Jumlah Pelaporan Kinerja ASN /Jumlah ASN Daerah x 100	Persen	100%	100%	99,36%	100%	97,44%	97,44%	Sangat Baik	-
		<u>Indikator:</u> Presentase keterisian jabatan <u>Meta Indikator:</u> Nilai Jumlah keterisian jabatan /Jumlah Jabatan Struktural x 100	Persen	100%	100%	100%	100%	89,20%	89,20%	Tinggi	-
		<u>Indikator:</u> Presentase keterpenuhan formasi ASN <u>Meta Indikator</u> Jumlah Formasi Terisi /Jumlah Formasi ASN x 100	Persen	100%	100%	100%	100%	67,83%	67,83%	Sedang	-
		<u>Indikator:</u> Penetapan Perkada Manajemen ASN <u>Meta Indikator</u> Realisasi Penetapan Perkada Manajemen ASN /Jumlah Target Penetapan Perkada Manajemen ASN x 100	Persen	100%	100%	100%	-	-	-		
		<u>Indikator:</u> Presentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal <u>Meta Indikator</u> Realisasi ASN yag mengikuti Pendidikan dan pelatihan	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Sangat Baik	

No.	Sasaran Strategis	Indikator/Meta Indikator	Satuan	Capaian			2024			Kriteria	Target Akhir RPJMD
				2021	2022	2023	Target	Realisasi	%		
		<i>formal/Jumlah target ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal x 100</i>									
		<u>Indikator:</u> Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural <u>Meta Indikator</u> Realisasi asn yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural/Jumlah target asn yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural x 100	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Sangat Baik	

Sumber : Hasil Analisis, Tahun 2025

Adapun analisis capaian kinerja pada Sasaran Utama dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua diuraikan sebagai berikut:

3.1.1. Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Capaian kinerja Sasaran Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua sebagai Unit Kerja dari Badan Daerah Kabupaten Sabu Raijua merupakan pendukung Capaian Kinerja Sasaran Utama sebagaimana telah dijabarkan diatas.

Capaian kinerja Sasaran Strategis sebagaimana dimaksud dijelaskan sebagai berikut :

Kinerja Sasaran Strategis yang ingin dicapai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua adalah :

“Meningkatkan Integraitas Aparatur dalam pelayanan pemerintahan menuju SARAI Jujur”.

Kinerja Sasaran Strategis ini diukur dengan indikator dan meta indikator sebagai berikut :

Tabel 7. Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

No.	Sasaran Startegis	Indikator	Meta Indikator
1	2	3	4
1.	Meningkatkan Integritas Aparatus dalam pelayanan pemerintahan menuju SARAI Jujur	Tingkat pelaporan kinerja ASN	Jumlah Pelaporan Kinerja ASN /Jumlah ASN Daerah x 100
		Presentase keterisian jabatan	Jumlah keterisian jabatan/Jumlah Jabatan Struktural x 100
		Presentase keterpenuhan formasi ASN	Jumlah Formasi Terisi/Jumlah Formasi ASN x 100
		Penetapan Perkada Manajemen ASN	Realisasi Penetapan Perkada Manajemen ASN/Jumlah Target Penetapan Perkada Manajemen ASN x 100
		Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	Realisasi ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal/jumlah target ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal x 100
		Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	Realisasi ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural /Jumlah target ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural x 100

Sumber : Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan Kinerja Sasaran Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua difokuskan pada Penataan Organisasi sebagai satu-satunya kegiatan prioritas penunjang urusan pemerintahan daerah.

Capaian kinerja sasaran strategis berdasarkan indikator kinerja masing-masing sebagaimana telah termuat dalam Tabel 12.Capaian Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024, dapat dijelaskan sebagai berikut :

A. Tingkat Pelaporan Kinerja ASN.

Indikator kinerja ini digunakan untuk mengetahui jumlah pelaporan/tingkat pelaporan ASN, dimana kinerjanya diukur berdasarkan hasil Jumlah ASN yang menyampaikan pelaporan kinerja sebanyak 2.400 orang atau 97,44% dari jumlah ASN sebanyak 2.463 orang dikategorikan **Sangat Baik**. Hal ini disebabkan karena adanya pemanfaatan kemajuan teknologi melalui pengguna sistem kinerja BKN serta meningkatnya kepatuhan ASN dalam menyampaikan Pelaporan Kinerja. Indikator ini diukur menggunakan rumus :

$$\text{“Jumlah Pelaporan Kinerja ASN /Jumlah ASN Daerah dikali 100”}$$

Hasil analisis data menunjukkan Jumlah pelaporan kinerja ASN dalam pelaporan kinerja dengan nilai baik berdasarkan kepatuhan mencapai 97,44%.



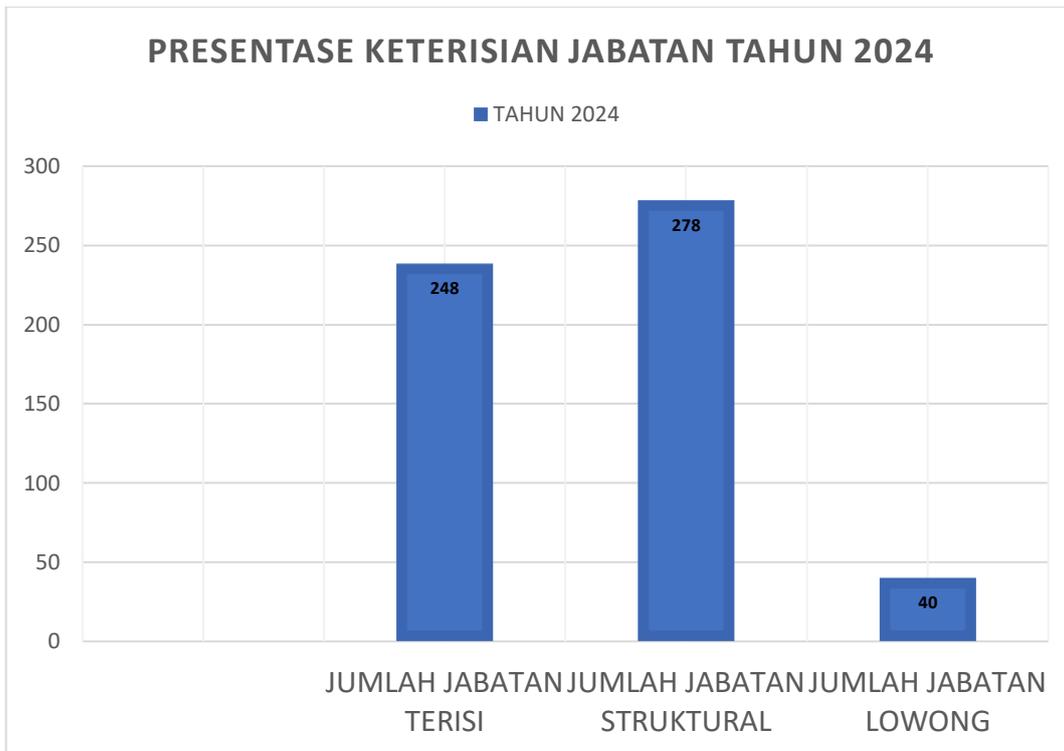
Gambar 3. Grafik Perbandingan Jumlah Pelaporan Kinerja ASN Tahun 2023 dan 2024

B. Presentase Keterisian Jabatan

Indikator kinerja ini digunakan untuk mengetahui penataan organisasi dari aspek keterisian jabatan, pada keterisian jabatan belum sepenuhnya memenuhi syarat kompetensi kepegawaian (kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultur) untuk pengisian jabatan lowong dimana keterisian jabatan yang terisi sebanyak 248 (dua ratus empat puluh delapan) dari jumlah jabatan struktural yang ada sebanyak 278 (dua ratus tujuh puluh delapan jabatan, dan mencapai 89,20% dan dikategorikan **Baik**.

“Jumlah keterisian jabatan/Jumlah jabatan struktural dikali 100”

Dalam rumusan ini, jumlah keterisian jabatan yang lowong sebanyak 40 jabatan, hal ini disebabkan karena untuk memenuhi jabatan yang lowong tersebut harus memenuhi syarat Kompetensi Teknis, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Kompetensi Manajerial, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Sosial Kultural yaitu kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.



C. Presentase Kepenuhan formasi ASN

Indikator kinerja ini digunakan untuk mengetahui terisinya formasi Pengusulan Kebutuhan ASN yang diusulkan berdasarkan ANJAB dan ABK yang telah ditetapkan serta penyampaian usulan formasi terlaksana sesuai jadwal yang ditetapkan oleh kementerian PAN RB dan BKN sehingga dalam pelaksanaan kegiatan dan penganggaran berjalan sesuai yang dianggarkan. Target Keterpenuhan formasi ASN secara kinerja adalah 100% namun peserta yang lulus sebesar 67,83% atau berkriteria **Sedang** disebabkan banyak peserta yang tidak lulus ambang batas yang telah ditetapkan oleh panitia seleksi nasional CASN tahun 2024. Indikator ini diukur menggunakan rumus :

$$\text{“Jumlah Formasi terisi/Jumlah Formasi ASN dikali 100”}$$

Analisis terhadap indikator Presentase Kepenuhan formasi ASN yaitu keterisian formasi pengusulan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk tahun 2024 telah mencapai 100%. Ini berarti bahwa seluruh formasi kebutuhan ASN yang diusulkan oleh perangkat daerah telah terisi sesuai dengan Dokumen Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang telah disusun berdasarkan standar yang berlaku, pencapaian 100% menunjukkan bahwa usulan kebutuhan ASN telah disusun dengan mempertimbangkan analisis jabatan dan beban kerja secara komprehensif. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap jabatan diisi oleh ASN yang sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawabnya, dengan keterisian formasi yang mencapai 100%, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kebutuhan ASN telah dilakukan secara efisien dan efektif. Hal ini membantu menghindari kekurangan atau kelebihan pegawai di suatu unit kerja. Dengan formasi yang terisi penuh, diharapkan pelayanan publik dapat berjalan lebih optimal karena setiap unit kerja memiliki sumber daya manusia yang memadai sesuai dengan kebutuhan.

D. Penetapan Perkada Manajemen ASN.

Dengan ditetapkannya Peraturan Bupati (Perkada) Nomor 29 Tahun 2022 tentang Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua telah berhasil diimplementasikan pada Tahun 2023 sehingga capaian pada indikator ini tidak dapat diukur lagi.

Peraturan ini mencakup beberapa aspek penting dalam manajemen ASN, seperti : Peraturan Disiplin ASN, Mutasi dan Promosi ASN, Pengangkatan dan Pemberhentian ASN, Kesejahteraan ASN. Indikator keberhasilan penerapan Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2022 tentang Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua berhasil 100%. Dengan adanya Peraturan Disiplin ASN, diharapkan kinerja dan kedisiplinan ASN meningkat. Sistem merit memastikan bahwa mutasi dan promosi ASN dilakukan secara adil dan transparan. Pengangkatan dan pemberhentian ASN dilakukan berdasarkan prosedur yang jelas, sehingga meningkatkan efisiensi birokrasi. Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2022 telah berhasil diterapkan dengan indikator keberhasilan 100%. Hal ini menunjukkan komitmen Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua dalam meningkatkan tata kelola manajemen ASN melalui sistem merit, yang pada akhirnya dapat mendukung pelayanan publik yang lebih baik.

E. Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal.

Pada tahun 2024, ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal/ASN yang mengikuti pendidikan tugas belajar mencapai 100% dikategorikan **Sangat Baik**, indikator ini diukur menggunakan rumus:

“Realisasi ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal/Jumlah target ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dikali 100”

Hasil analisis terhadap indikator keberhasilan ASN (Aparatur Sipil Negara) yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal pada tahun 2024 dapat dilakukan dengan beberapa pertimbangan bahwa pencapaian 100%, Indikator menunjukkan bahwa 100% ASN yang ditargetkan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan formal berhasil mencapainya. Ini merupakan pencapaian yang sangat positif, karena menunjukkan bahwa semua ASN yang direncanakan untuk mengikuti program tersebut telah melakukannya. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan dan pelaksanaan program berjalan dengan baik, dan dampak dari pendidikan dan pelatihan adalah seperti peningkatan kompetensi, kepuasan peserta, dan dampak pada kinerja organisasi.

F. Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan struktural.

Pada tahun 2024. ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural berupa Pendidikan Kepemimpinan Administrator mencapai 100% dikategorikan **Sangat Baik**, dimana PNS yang melaksanakan Pendidikan Kepemimpinan Administrator sebanyak 4 orang. Indikator ini diukur menggunakan rumus:

“Realisasi ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural/Jumlah target ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dikali 100”

Analisis terhadap indikator Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural menunjukkan 100% keberhasilan, ini berarti semua ASN yang ditargetkan untuk mengikuti Pendidikan Kepemimpinan Administrator telah berhasil mengikuti program tersebut, tidak ada yang gagal atau tidak mengikuti program dari target yang telah ditetapkan, dengan adanya ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan struktural dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan administrator, serta memberikan dampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, baik dalam efisiensi, efektivitas, atau inovasi dalam pelayanan publik.

3.1.2. Capaian Kinerja Program dan Kegiatan

Dalam Upaya pencapaian kinerja sasaran utama dan Kinerja Sasaran Strategis sebagaimana telah dijabarkan diatas, capaian kinerja ini didukung dengan capaian pelaksanaan Program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua sebagai berikut :

Tabel 8. Capaian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan (DPA)

Program 1	Kegiatan/Sub Kegiatan 2	Indikator 3	Target 4	Realisasi 5	Capaian 6
1. Program Kepegawaian Daerah	Pengembangan Kompetensi ASN				
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya	100%	81,12%	81,12%
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	20 Orang	20 Orang	98,82%
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	20 Laporan	20 Laporan	98,51
	Mutasi dan promosi ASN				
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah	15 Dokumen	15 Dokumen	90,61
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	200 Dokumen	200 Dokumen	98,67%
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk	100%	96,85	96,85

Program 1	Kegiatan/Sub Kegiatan 2	Indikator 3	Target 4	Realisasi 5	Capaian 6
		pelaksanaan pengadaan ASN			
	Pengembangan Kompetensi ASN				
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan lanjutan	12 Orang	12 Orang	80,72
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	2 Laporan	2 Laporan	51,69%

Sumber : Hasil Analisis, Tahun 2025

Capaian tersebut didukung dari:

A. Capaian Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Pada program ini, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung Kinerja Sasaran Utama maupun Strategis dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah.

Pada Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah didukung oleh sub kegiatan yang terdiri dari:

a) Pemulangan Pegawai Yang Pensiun

Ketercapaian Sub Kegiatan ini diukur dengan Indikator Jumlah Pegawai pensiun yang dipulangkan sebanyak 31 (tiga puluh satu) orang;



Gambar 4. Dokumen Penyerahan SK Pensiun Tahun 2024

- b) Pemulangan pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas.
Capaian sub kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah laporan hasil pemulangan pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas akan tetapi tidak terlaksananya Kegiatan Pemulangan Pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas disebabkan tidak adanya ASN yang meninggal dalam tugas.

B. Capaian Program Kepegawaian Daerah.

Pada program ini, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung Kinerja Capaian Program Kepegawaian Daerah dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Pada Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah didukung oleh Sub kegiatan yang terdiri dari:

a) Pengelolaan Mutasi ASN

Ketercapaian Sub Kegiatan ini diukur dengan Indikator Jumlah dokumen hasil pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah. Pengelolaan mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk memastikan bahwa mutasi jabatan, baik untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana, maupun mutasi ASN antar daerah, dilakukan secara efektif dan efisien. Proses Mutasi ASN dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan mutasi berdasarkan analisis jabatan, kebutuhan organisasi, dan perkembangan karir ASN. Penyusunan rencana mutasi yang disesuaikan dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku. Proses Seleksi dan Penetapan calon yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tertentu dan ditetapkan dengan Penetapan hasil seleksi melalui surat keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang setelah itu dilakukan Pelantikan Jabatan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan jenjang jabatan. Proses pelantikan meliputi pembacaan SK, pengucapan sumpah jabatan, dan penandatanganan berita acara pelantikan.

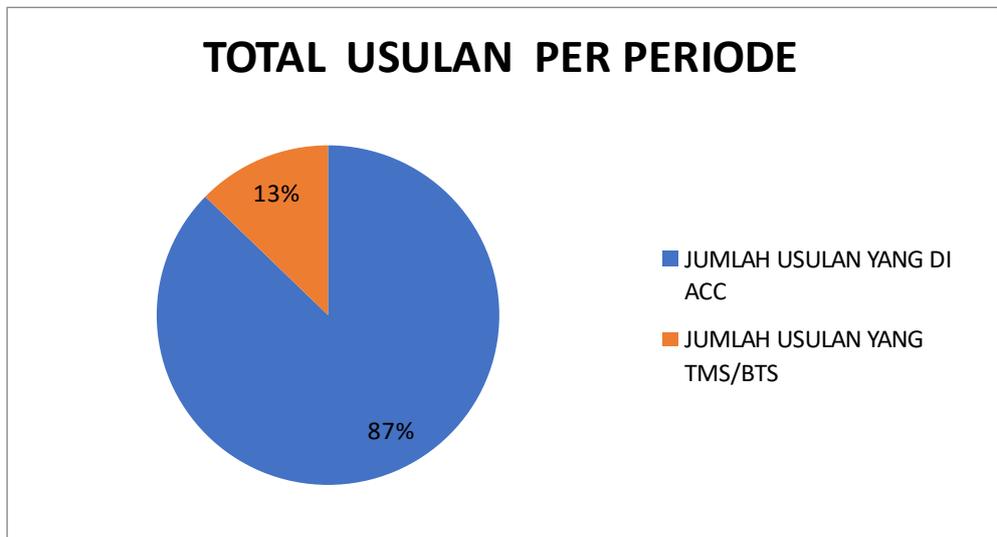
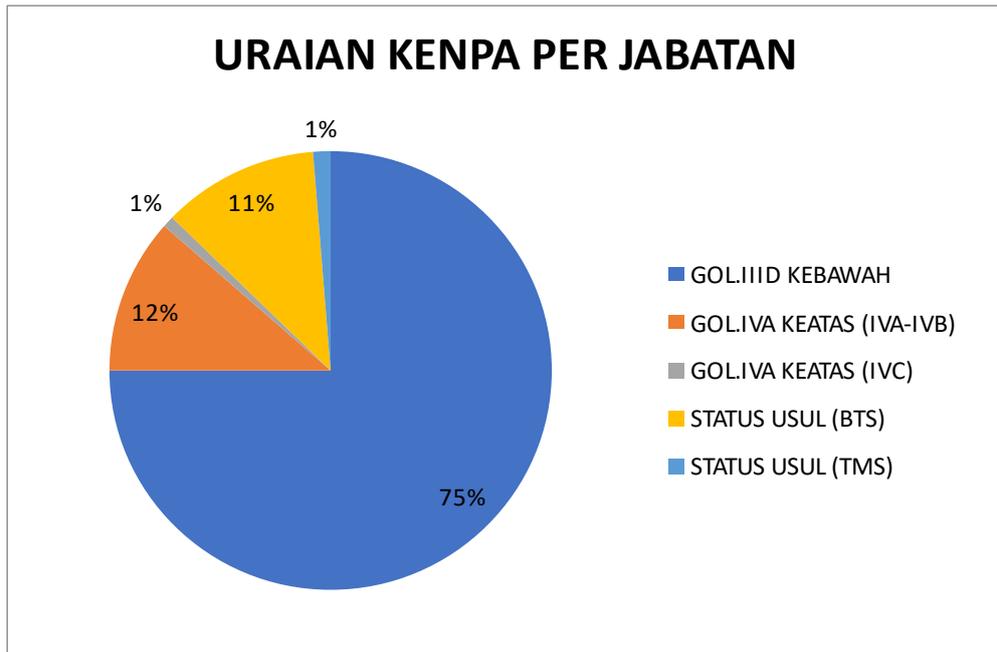






Gambar 5. Pengambilan sumpah/janji jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sabu Raijua

- b) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
Ketercapaian Sub Kegiatan ini diukur dengan Indikator Jumlah pengelolaan kenaikan Pangkat ASN.



Gambar 6. Presentase Kenaikan Pangkat ASN Lingkup Kabupaten Sabu Raijua

2. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN didukung oleh Sub kegiatan yang terdiri dari:

a) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

Ketercapaian Sub Kegiatan ini diukur dengan Indikator jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya mengacu pada jumlah pegawai yang telah mengalami peningkatan dalam hal kinerja setelah mengikuti program atau kegiatan peningkatan kapasitas. Kapasitas Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Peningkatan kapasitas ini bisa mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi lainnya yang relevan dengan tugasnya.

- b) **Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN**
Ketercapaian Sub Kegiatan ini diukur dengan Indikator jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan lanjutan. Yang dianggarkan pada tahun 2024 adalah kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN, dengan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal mencapai 100% dikategorikan **berhasil**, dimana PNS yang melaksanakan tugas belajar sejumlah 15 orang. Pendidikan lanjutan bagi ASN bertujuan meningkatkan kompetensi, kapabilitas kepemimpinan, dan kualitas pelayanan publik.
3. **Kegiatan Penilaian Dan Kinerja Aparatur**
Pada Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN didukung oleh Sub kegiatan yang terdiri dari:
- a) **Pembinaan Disiplin ASN**
Pembinaan disiplin ASN merupakan aspek krusial dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berintegritas. Disiplin ASN mencakup kepatuhan terhadap peraturan, etika, serta kinerja yang optimal. Ketercapaian Sub Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan sebanyak 20 (dua puluh) orang dan mencapai 100% dikategorikan **berhasil**.
 - b) **Pengelolaan penyelesaian pelanggaran Disiplin ASN.**
Proses penyelesaian pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dalam menjaga integritas dan akuntabilitas birokrasi. Ketercapaian Sub Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN yang mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan sebanyak 20 (dua puluh) laporan dan mencapai 100% dikategorikan **berhasil**.
4. **Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.**
Pada Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN didukung oleh Sub kegiatan yang terdiri dari:
- a) **Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk pelaksanaan Pengadaan ASN.**
Ketercapaian Sub Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN.
- C. **Capaian Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.**
Pada program ini, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung Kinerja Capaian Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dijelaskan sebagai berikut :
- 1. **Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional didukung oleh Sub Kegiatan yang terdiri dari ;**
 - a) **Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.** Ketercapaian Sub Kegiatan ini diukur dengan indikator jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan dengan mencapai 51, 69% yaitu terlaksananya Diklat PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator) sebanyak 4 orang, dan pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama serta pelaksanaan uji kompetensi tidak dapat dilaksanakan karena belum mendapatkan rekomendasi dari Wasdal BKN.

3.1.3. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

A. Efisiensi Anggaran

Analisis efisiensi penggunaan anggaran dilakukan melalui perbandingan antara presentase rata-rata capaian kinerja tujuan dan sasaran dengan presentase penyerapan anggaran. Kriteria perbandingan yang digunakan dalam analisis efisiensi sebagai berikut:

- a) Efisien, jika presentase rata-rata capaian kinerja tujuan atau sasaran mencapai 100% dan penyerapan anggaran kurang dari presentase rata-rata capaian kinerja tujuan dan sasaran.
- b) Tidak Efisien, jika presentase rata-rata capaian kinerja tujuan atau sasaran kurang dari 100% dan presentase penyerapan anggaran lebih besar dari presentase rata-rata capaian kinerja tujuan dan sasaran.

Hasil analisis rata-rata capaian kinerja tujuan dan sasaran, serta realisasi anggaran disajikan sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis atas Efisiensi Sumber Daya

No.	Sasaran Strategis	Indikator	Kinerja			Anggaran			Keterangan	
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	Meningkatkan integritas Aparatur dalam pelayanan Pemerintahan menuju SARAI Jujur	Tingkat Pelaporan Kinerja ASN	100%	97,44%	97,44	124.466.000	112.194.740	90	Efisien	
		Presentase Keterisian Jabatan	100%	89,20%	89,20	764.243.300	648.356.695	91,71	Tidak Efisien	
		Presentase Keterpenuhan Formasi ASN	100%	67,83	67,83	40.176.000	38.911.483	96,85	Tidak Efisien	
		Penetapan Perkada Manajemen ASN	-	-	-	-	-	-	-	-
		Presentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Formal	100%	100%	100	622.634.000	502.610.575	80,72	Efisien	
		Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	100%	100%	100	569.766.000	294.500.000	51,69	Efisien	
Jumlah					90,89		82,19			

Sumber : Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024 dengan sasaran strategis Meningkatnya Integritas Aparatur dalam Pelayanan pemerintahan menuju SARAI jujur sebagai Penunjang urusan Pemerintah daerah menunjukkan terdapat 2 indikator yang dapat dikatakan **tidak efisien** dalam efisiensi anggaran untuk pencapaian kinerja sedangkan 3 indikator lainnya sudah **efisien**. Analisis terhadap efisiensi anggaran sebagaimana tabel diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Meningkatkan integritas Aparatur dalam pelayanan Pemerintahan menuju SARAI Jujur

Pada sasaran ini, terdapat 5 (lima) indikator yang menjadi alat ukur keberhasilan pencapaian. Indikator tersebut terdiri dari:

a) Tingkat Pelaporan Kinerja ASN

Hasil perbandingan antara presentase capaian kinerja dengan penyerapan anggaran pada indikator kinerja Tingkat Pelaporan Kinerja ASN dinilai **efisien** dalam penggunaan sumber daya. Efisiensi ini dilihat dari realisasi indikator kinerja Tingkat Pelaporan Kinerja ASN 97,44% dengan presentase penyerapan anggaran pada Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN dengan Pagu Dana Rp. 60.208.000 dengan realisasi sebesar Rp. 48.842.740, Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN dengan Pagu Dana Rp. 17.730.000 dengan realisasi sebesar Rp. 17.520.000, dan Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dengan Pagu Dana 46.528.000 dengan realisasi sebesar 45.832.860 dan jumlah keseluruhan total pagu dana sebesar Rp. 764.243.300 dengan realisasi keseluruhan dari 3 sub kegiatan tersebut sejumlah Rp. 648.356.695 atau 90%. Faktor yang menyebabkan efisiensi karena adanya pemanfaatan kemajuan teknologi melalui pengguna sistem kinerja BKN serta meningkat kepatuhan ASN dalam menyampaikan Pelaporan Kinerja.

b) Presentase Keterisian Jabatan

Hasil perbandingan antara presentase capaian kinerja dengan penyerapan anggaran pada indikator kinerja Presentase Keterisian Jabatan dapat dikatakan **tidak efisien** dalam penggunaan sumber daya. Efisiensi ini dilihat dari realisasi indikator kinerja Presentase Keterisian Jabatan dengan nilai Baik yaitu 89,20% dengan presentase penyerapan anggaran pada Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan Pagu Dana Rp. 746.243.000 dengan realisasi sebesar Rp. 684.356.695 atau 91,71%.

Faktor yang mempengaruhi efisiensi adalah: pada keterisian jabatan belum sepenuhnya memenuhi syarat kompetensi kepegawaian (kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultur) untuk pengisian jabatan lowong dimana keterisian jabatan yang terisi sebanyak 248 (dua ratus empat puluh delapan) dari jumlah jabatan struktural yang ada sebanyak 278 (dua ratus tujuh puluh delapan) jabatan.

c) Presentase Keterpenuhan Formasi ASN.

Hasil perbandingan antara presentase capaian kinerja dengan penyerapan anggaran pada indikator kinerja Presentase Keterisian Jabatan dapat dikatakan **tidak efisien** dalam penggunaan sumber daya. Efisiensi ini dilihat dari realisasi indikator kinerja Presentase Keterpenuhan Formasi ASN dengan nilai yaitu 67,83% dengan presentase penyerapan anggaran pada Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk pelaksanaan Pengadaan ASN dengan Pagu Dana Rp. 40.176.000 dengan realisasi sebesar Rp. 38.911.483 atau 96,85% dapat dikatakan **tidak efisien**.

Faktor yang mempengaruhi efisiensi adalah: Pengusulan Kebutuhan ASN yang diusulkan berdasarkan ANJAB dan ABK yang telah ditetapkan serta penyampaian usulan formasi terlaksana sesuai jadwal yang ditetapkan oleh kementerian PAN RB dan BKN sehingga dalam pelaksanaan kegiatan dan penganggaran berjalan sesuai yang dianggarkan. Keterpenuhan formasi ASN secara kinerja adalah 100% dan dikategorikan berhasil, namun peserta yang lulus sebesar 67,83% dari total formasi ASN yang dibuka pada Tahun 2024 sejumlah 258 Formasi.

- d) Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan Formal
 Hasil perbandingan antara presentase capaian kinerja dengan penyerapan anggaran pada indikator kinerja Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan Formal dapat dikatakan **efisien** dalam penggunaan sumber daya. Efisiensi ini dilihat dari realisasi indikator kinerja Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan formal yaitu 100% dengan presentase penyerapan anggaran pada Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan Pagu Dana Rp. 622.634.000 dengan realisasi sebesar Rp. 502.610.575 atau 80,72%. Faktor yang mempengaruhi efisiensi adalah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal mencapai 100%, dimana PNS yang melaksanakan tugas belajar sejumlah 15 orang sehingga dalam pelaksanaan kegiatan dan penganggaran berjalan sesuai yang dianggarkan dapat dikatakan **efisien**.
- e) Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural
 Hasil perbandingan antara presentase capaian kinerja dengan penyerapan anggaran pada indikator kinerja Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural pada kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan dapat dikatakan **efisien** dalam penggunaan sumber daya. Hal ini dilihat dari realisasi indikator kinerja Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural yaitu 100% dengan presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural dengan Pagu Dana Rp. 569.766.000 dengan realisasi sebesar Rp. 294.500.891 atau 51,69%. Faktor yang mempengaruhi efisiensi di Tahun 2024 adalah: Terlaksananya Diklat PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator) sebanyak 4 (empat) orang, dan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama serta pelaksanaan uji kompetensi tidak dapat dilaksanakan karena belum mendapatkan rekomendasi dari Wasdal BKN.

3.1.4. Analisis Penunjang Keberhasilan dan Kegagalan Pencapaian Kinerja

A. Faktor Pendukung Keberhasilan

- 1) Tingkat Pelaporan Kinerja ASN
 Hal ini disebabkan karena adanya pemanfaatan dan kemajuan teknologi melalui pengguna sistem kinerja BKN serta meningkatnya kepatuhan ASN dalam menyampaikan Pelaporan Kinerja.
- 2) Presentase Keterisian Jabatan
 - Ketersediaan Formasi yang jelas
 - Koordinasi antara BKN (Badan Kepegawaian Negara), Kemenpan-RB, dan Instansi Terkait
 - Adanya pelatihan dan pengembangan karir, program pengembangan kompetensi (diklat, sertifikasi)
 - Manajemen SDM yang efektif dan mendukung
 - Lingkungan kerja yang kolaboratif dan inklusif
- 3) Presentase Keterpenuhan Formasi ASN
 - Perencanaan SDM yang akurat
 - Proses rekrutment yang efektif
 - Kebijakan dan regulasi yang mendukung
 - Dukungan Teknologi dan Sistem
 - Pelatihan dan pengembangan kompetensi
- 4) Presentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
 - Alokasi anggaran yang memadai
 - Kebutuhan pengembangan karir
 - Kesadaran ASN akan pentingnya meningkatkan pendidikan

- Evaluasi dan monitoring yang efektif
- 5) Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural
 - Kebijakan dan regulasi yang jelas
 - Anggaran yang memadai
 - Adanya dukungan dari pimpinan instansi
 - Kebutuhan pengembangan karir bagi ASN
 - Budaya dan organisasi yang mendukung
 - Adanya evaluasi dan tindak lanjut

B. Faktor Penghambat keberhasilan

1) Aspek Pelayanan Kepegawaian

- 1) Faktor Anggaran dan infrastruktur :
 - Keterbatasan anggaran yang menghambat optimalisasi pelayanan, karena kurangnya sarana dan prasarana pendukung, seperti kantor pelayanan, jaringan internet, dan teknologi informasi, Pengelolaan pengaduan yang belum dikelola secara baik serta belum adanya sistem digitalisasi pelayanan yang efektif pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua.
 - Perencanaan Anggaran yang belum optimal.
- 2) Faktor Tata Kelola dan Koordinasi :
 - Lemahnya koordinasi antar instansi atau perangkat daerah
- 3) Faktor budaya kerja dan mentalitas pelayanan :
 - Masih adanya budaya kerja yang masih mementingkan prosedur dibandingkan hasil.

2) Aspek Pelaporan Kinerja

- 1) Faktor Sumber Daya Manusia :
 - Kurangnya pemahaman aparatur mengenai mekanisme dan indikator kinerja yang harus dilaporkan mulai tingkat pimpinan perangkat daerah sampai ke pelaksana.
 - Rendahnya kapasitas dan keterampilan dalam menyusun laporan berbasis data yang akurat dan relevan.
- 2) Faktor Sistem dan Teknologi :
 - Keterbatasan infrastruktur teknologi yang menghambat pengumpulan dan pengolahan data secara *real-time*.
 - Belum adanya integrasi sistem pelaporan antar perangkat daerah, sehingga menyebabkan duplikasi atau inkonsistensi data.
- 3) Faktor Koordinasi dan Tata Kelola :
 - Kurangnya koordinasi antar unit atau OPD dalam penyusunan laporan kinerja
 - Belum adanya evaluasi mandiri dalam memvalidasi dan memverifikasi data yang baik sebelum laporan kinerja disampaikan.
- 4) Faktor Data dan Bukti Dukung
 - Kurangnya data yang valid, lengkap, dan terstruktur untuk mendukung pelaporan kinerja.
 - Masih banyaknya praktik laporan kinerja yang bersifat administratif tanpa analisis yang mendalam
 - Sulitnya mengukur dampak nyata dari program/kegiatan yang dilaksanakan akibat masih lemahnya sistem monitoring dan evaluasi dari perangkat daerah.

- 5) Faktor Budaya Kerja dan Mentalitas
 - Masih adanya budaya kerja yang hanya fokus pada formalitas administrasi, bukan substansi pelaporan
 - Kurangnya motivasi dalam meningkatkan kualitas laporan kinerja karena dianggap hanya sebagai kewajiban rutin.
 - Masih adanya praktik manipulasi data atau laporan yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya demi memenuhi target administratif.

3) Aspek Anggaran

- 1) Faktor Keterbatasan Alokasi Anggaran :
 - Anggaran yang dialokasikan tidak mencukupi untuk mendukung seluruh program dan kegiatan prioritas
 - Kurangnya anggaran peningkatan kapasitas SDM seperti bimbingan teknis, pelatihan, sosialisasi.
- 2) Faktor Eksternal
 - Adanya perubahan prioritas kebijakan yang membuat anggaran yang sudah dialokasikan harus direalokasi kembali.

3.2. Realisasi Anggaran

3.2.1. Realisasi Anggaran berdasarkan Capaian Sasaran Kinerja

Realisasi Anggaran berdasarkan Capaian Kinerja asaran Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024 disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Realisasi Anggaran Sasaran Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatkan integritas Aparatur dalam pelayanan Pemerintahan menuju SARAI Jujur	Tingkat Pelaporan Kinerja ASN	100%	97,44%	97,44	124.466.000	112.194.740	90
		Presentase Keterisian Jabatan	100%	89,20%	89,20	764.243.300	648.356.695	91,71
		Presentase Keterpenuhan Formasi ASN	100%	67,83	67,83	40.176.000	38.911.483	96,85
		Penetapan Perkada Manajemen ASN	-	-	-	-	-	-
		Presentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Formal	100%	100%	100	622.634.000	502.610.575	80,72
		Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	100%	100%	100	569.766.000	294.500.000	51,69
Jumlah					90,89			82,19

Sumber : Hasil Analisis, Tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan Realisasi Anggaran untuk pencapaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua dengan sasaran strategis Meningkatnya Integritas Aparatur Dalam Pelayanan Pemerintahan Menuju SARAI Jujur sebagai Penunjang urusan Pemerintah daerah menunjukkan pencapaian rata-rata sebesar 82,53 %. Dapat dikatakan realisasi kinerja keuangan dalam pencapaian kinerja sasaran strategis terkategori Tinggi.

3.2.2. Realisasi Anggaran Keseluruhan

Alokasi anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua untuk Tahun 2024 setelah perubahan anggaran sebesar **Rp.5.987.264.908** dengan realisasi sebesar **Rp. 5.096.891.470** atau **85,13%**. Perincian pagu anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Kabupaten Sabu Raijua sebagai berikut:

Tabel 11. Realisasi Anggaran Keseluruhan pada *Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024*

No.	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Realisasi	Capaian
A Program Kepegawaian Daerah					
1.	Pengembangan Kompetensi ASN	489.198.000	682.842.000	682.842.000	80,76
2.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	64.258.000	64.258.000	63.352.860	98,59
3.	Mutasi dan Promosi ASN	746.249.300	746.243.300	684.356.695	91,71
4.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	388.840.000	384.828.000	346.070.799	89,93
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia					
1.	Sertifikasi Kelembagaan Pembangunan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	618.356.000	569.766.000	294.500.891	51,69
Jumlah		2.306.901.300	2.447.937.300	2.071.123.245	82,53

Sumber : Laporan Realisasi, Tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan Realisasi Anggaran secara keseluruhan Tahun 2024 menunjukkan pencapaian rata-rata sebesar 82,53%. Dapat dikatakan realisasi kinerja keuangan dalam pengelolaan keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Kabupaten Sabu Raijua terkategori Tinggi.

Bab IV Penutup

4.1. Kesimpulan

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kinerja Sasaran Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Kabupaten Sabu Raijua yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yaitu Meningkatnya Integritas Aparatur dalam Pelayanan Pemerintahan Menuju SARAI Jujur diukur dengan Indikator kinerja yaitu :
 - Tingkat pelaporan kinerja ASN dengan presentase capaian 97,44% atau berkriteria Sangat Baik. Hal ini dipengaruhi oleh sistem aplikasi Kinerja yang terintegrasi dengan aplikasi SIASN untuk menjamin konsisten pelaporan kinerja seluruh ASN di Kabupaten Sabu Raijua.
 - Presentase Keterisian Jabatan dengan presentase capaian 89,20% atau berkriteria tinggi. Hal ini dipengaruhi karena keterisian jabatan belum sepenuhnya memenuhi syarat kompetensi kepegawaian (kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultur) untuk pengisian jabatan lowong dimana keterisian jabatan mencapai 89,20%.
 - Presentase Keterpenuhan formasi ASN dengan presentase capaian 67,83% atau berkriteria sedang. Hal ini dipengaruhi oleh peserta yang lulus sebesar 67,83% dari total formasi ASN yang dibuka pada Tahun 2024 sejumlah 258 Formasi.
 - Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal dengan presentase capaian 100% atau berkriteria berhasil. Hal ini dipengaruhi karena ASN yang mengikuti Pendidikan sebanyak 15 (lima belas) orang.
 - Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural dengan presentase capaian sebanyak 100% atau berkriteria berhasil. Hal ini dipengaruhi oleh ASN yang mengikuti diklat Kepemimpinan (Diklat PIM III) telah berhasil diikuti oleh 4 (empat) orang ASN.

4.2. Langkah Perbaikan Kinerja

Adapun langkah-langkah perbaikan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua ke depan memperhatikan indikator kinerja yang belum dan sudah tercapai sebagai berikut:

1. Terdapat 1 Indikator Kinerja yang belum mencapai target yang diharapkan yaitu indikator Presentase keterpenuhan formasi ASN yaitu:
 - 1) Langkah perbaikan yang perlu dilakukan antara lain :
 - Intens melakukan sosialisasi kepada masyarakat umum terkait regulasi penerimaan CASN;
 - Berkoordinasi dengan instansi/lembaga yang berwenang dalam mengambil kebijakan terkait dengan penerimaan CASN.

Lampiran

Matriks Cascading Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua Tahun 2024

NO	RPJMD 2021-2026			RENSTRA-PD 2021-2026, RKPD/APBD/RENJA/DPA-PD TAHUN 2024									
	Kepala Daerah			ESELON II / JPT Pratama		ESELON III/Jabatan Administrator			ESELON IV/Jabatan Pengawas/Jabatan Fungsional/Jabatan Pelaksana				
	Misi	Sasaran Strategis RPJMD	Indikator	Sasaran Strategis Perangkat Daerah	Indikator	Program Prioritas	Sasaran Kinerja	Indikator	Kegiatan dan Sub Kegiatan	Sasaran Kinerja	Indikator		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Misi III : Meningkatkan kualitas layanan publik yang profesional dan mewujudkan birokrasi yang bersih, efisien, efektif dan akuntabel	Sasaran : Meningkatnya integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan menuju Sarai Jujur		Meningkatnya Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Pemerintahan	Indeks Merit	Program Kepegawaian Daerah	Terlaksananya Program Kepegawaian Daerah berupa Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Mutasi dan Promosi ASN, Pengembangan Kompetensi ASN, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						
								1	Tingkat Pelaporan Kinerja ASN	1	Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan : Peningkatan Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang meningkat Kapasitasnya	ASN yang meningkat kapasitasnya
										2.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan : 1. Pembinaan Disiplin ASN 2. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan kedisiplinan	ASN yang mendapatkan tindakan kedisiplinan
								2	Presentase Keterisian Jabatan	1	Mutasi dan Promosi ASN Sub Kegiatan : 1. Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya kegiatan hasil pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah.	Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah.

NO	RPJMD 2021-2026			RENSTRA-PD 2021-2026, RKPD/APBD/RENJA/DPA-PD TAHUN 2024									
	Kepala Daerah			ESELON II / JPT Pratama		ESELON III/Jabatan Administrator			ESELON IV/Jabatan Pengawas/Jabatan Fungsional/Jabatan Pelaksana				
	Misi	Sasaran Strategis RPJMD	Indikator	Sasaran Strategis Perangkat Daerah	Indikator	Program Prioritas	Sasaran Kinerja	Indikator	Kegiatan dan Sub Kegiatan	Sasaran Kinerja	Indikator		
										2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah		
								3	Presentase Keterpenuhan Mutasi ASN	1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan : Penyusunan Rencana Kebutuhan Jenis dan Jumlah Jabatan untuk pelaksanaan Pengadaan ASN	Terlaksananya kegiatan hasil pelaksanaan kegiatan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terwujudnya pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN
								4	Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	1	Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan : Pengelolaan Pendidikan Lanjutan	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan	ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan
						Program Pengembangan dan Sumber Daya Manusia		5	Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan Struktural	1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan	Laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan fungsional,

NO	RPJMD 2021-2026			RENSTRA-PD 2021-2026, RKPD/APBD/RENJA/DPA-PD TAHUN 2024								
	Kepala Daerah			ESELON II / JPT Pratama		ESELON III/Jabatan Administrator			ESELON IV/Jabatan Pengawas/Jabatan Fungsional/Jabatan Pelaksana			
	Misi	Sasaran Strategis RPJMD	Indikator	Sasaran Strategis Perangkat Daerah	Indikator	Program Prioritas	Sasaran Kinerja	Indikator		Kegiatan dan Sub Kegiatan	Sasaran Kinerja	Indikator
										Sub Kegiatan : Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.	daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	kepemimpinan dan prajabatan

Seba, 1 April 2025

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah



Rowi Hau Dima, SH
NIP 1972011112000031001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Markus Lodo, S.Sos**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan**
Kabupaten Sabu Raijua

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Drs. Nikodemus N. Rihu Heke, M.Si**
Jabatan : **Bupati Sabu Raijua**
Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

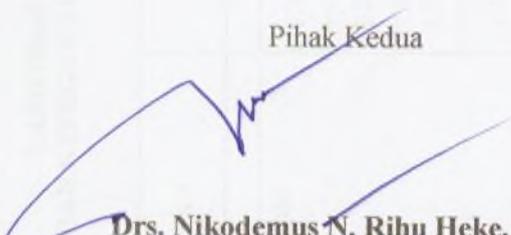
PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan, terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

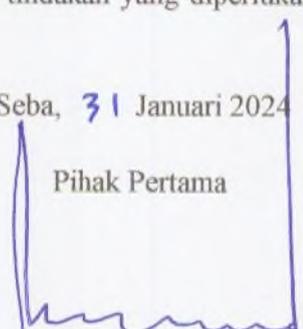
Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Pihak Pertama


Drs. Nikodemus N. Rihu Heke, M.Si


Markus Lodo, S.Sos

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target	
(1)	(2)	(3)	(4)	
1	Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan dalam Sarai jujur	1.1	Tingkat pelaporan kinerja ASN	100%
		1.2	Presentase keterisian jabatan	100%
		1.3	Presentase keterpenuhan formasi ASN	100%
		1.4	Penetapan Perkada Manajemen ASN	-
		1.5	Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	100%
		1.6	Presentase asn yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	100%

PROGRAM

- 1 Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
- 2 Program Kepegawaian Daerah
- 3 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN

Rp4.167.996.860,00
Rp1.688.545.300,00
Rp623.876.000,00

Bupati Sabu Raijua,

Drs. NIKODEMUS N. RIHI HEKE, M.Si

Seba, 31 Januari 2024

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan
Kabupaten Sabu Raijua,

Markus Lodo, S.Sos

NIP.196403041994031014



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Yenryawati Santriani Luhi, S.Sos**
Jabatan : **Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

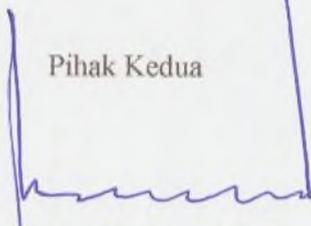
Nama : **Markus Lodo, S.Sos**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Pihak Kedua



Markus Lodo, S.Sos

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Pertama



Yenryawati Santriani Luhi, S.Sos

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
SEKRETARIAT

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	1 Tersedianya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%

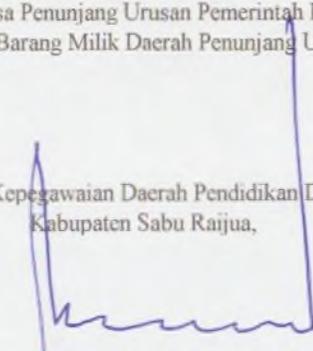
KEGIATAN

- 1 Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- 2 Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- 3 Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
- 4 Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- 5 Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

ANGGARAN

Rp2.949.632.660,00
Rp763.550.000,00
Rp372.783.200,00
Rp20.251.000,00
Rp61.780.000,00

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan
Kabupaten Sabu Raijua,


Markus Lodo, S.Sos
NIP.196403041994031014

Seba, 31 Januari 2024
Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Sabu Raijua,


Yenrvawati Santriani Luhi, S.Sos
NIP.198201022010012029



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Elisabet Matilda, ST**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengembangan SDM Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Markus Lodo, S.Sos**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan**

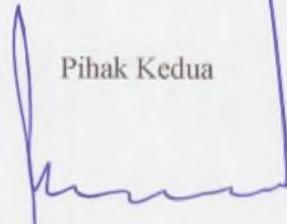
Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua


Markus Lodo, S.Sos

Pihak Pertama


Elisabet Matilda, ST

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
 BIDANG PENGEMBANGAN SDM KEPEGAWAIAN**

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatkan Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Program Kepegawaian Daerah	1 Terlaksananya pelaporan kinerja ASN	100%
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2 Terlaksananya pendidikan dan pelatihan formal dan struktural bagi ASN	100%

KEGIATAN

- 1 Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian Asn
- 2 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Asn
- 3 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
- 4 Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional

ANGGARAN

Rp388.840.000,00
 Rp489.198.000,00
 Rp5.520.000,00
 Rp618.356.000,00

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan
 Kabupaten Sabu Raijua,

Markus Lodo, S.Sos
 NIP.196403041994031014

Seba, 31 Januari 2024
 Kepala Bidang Pengembangan SDM Kepegawaian

Elisabet Matilda, ST
 NIP.197910242010012012



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Mariden M. M. Dethan, S.Psi**
Jabatan : **Kepala Bidang Pembinaan Kepegawaian**

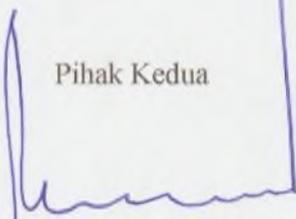
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Markus Lodo, S.Sos**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan**

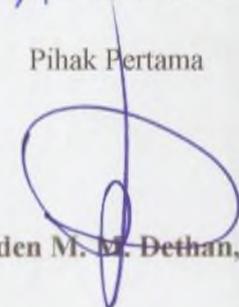
Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Pihak Kedua

Markus Lodo, S.Sos

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Pertama

Mariden M. M. Dethan, S.Psi

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
 BIDANG PEMBINAAN KEPEGAWAIAN

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Program Kepegawaian Daerah	1 Terlaksananya pelaporan kinerja ASN	100%

KEGIATAN

- 1 Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN
- 2 Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

ANGGARAN

Rp388.840.000,00
 Rp64.258.000,00

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan
 Kabupaten Sabu Raijua,

Markus Lodo, S.Sos
 NIP.196403041994031014

Seba, 31 Januari 2024
 Kepala Bidang Pembinaan Kepegawaian

Mariden M. M. Drihan, S.Psi
 NIP.198309247010011017



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom**
Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

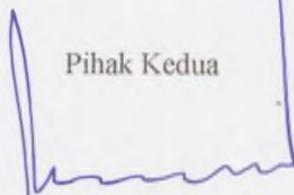
Nama : **Markus Lodo, S.Sos**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

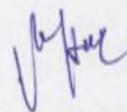
PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Markus Lodo, S.Sos

Pihak Pertama


Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
 BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN**

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	1 Tersedianya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%
2	Program Kepegawaian Daerah	2 Terlaksananya pelaporan kinerja ASN	100%

KEGIATAN

- 1 Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- 2 Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN
- 3 Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

ANGGARAN

Rp734.250.000,00
 Rp33.224.000,00
 Rp746.249.300,00

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan
 Kabupaten Sabu Raijua,

Markus Lodo, S.Sos
 NIP. 96403041994031014

Seba, 31 Januari 2024
 Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian

Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom
 NIP. 198803142010012025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Marlya Sulistiani Radja, ST**
Jabatan : **Kepala Bidang Korpri**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Markus Lodo, S.Sos**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

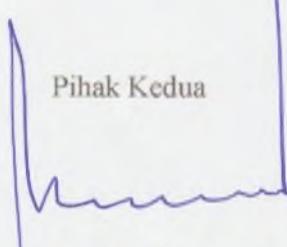
PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

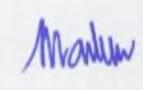
Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Pihak Pertama


Markus Lodo, S.Sos


Marlya Sulistiani Radja, ST

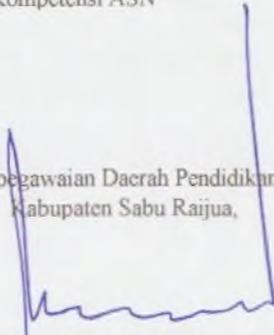
LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG KORPRI

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Program Kepegawaian Daerah	2 Terlaksananya pelaporan kinerja ASN	100%

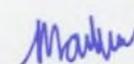
- KEGIATAN**
- 1 Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

ANGGARAN
Rp388.840.000,00
Rp489.198.000,00

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan
Kabupaten Sabu Raijua,


Markus Lodo, S.Sos
NIP.196403041994031014

Seba, 31 Januari 2024
Kepala Bidang Korpri


Marlva Sulistiani Radja, ST
NIP.198403112011012013



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Abje Loasana, S.Pt**
Jabatan : **Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian Dan Keuangan**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Yenryawati Santriani Luhi, S.Sos**
Jabatan : **Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Yenryawati Santriani Luhi, S.Sos

Pihak Pertama

Abje Loasana, S.Pt

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
SEKRETARIAT**

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 Tersedianya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%
2	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	2 Tersedianya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%
3	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	3 Tersedianya Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%
4	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	4 Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%
5	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	5 Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%

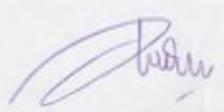
SUB KEGIATAN

- 1 Penyediaan Gaji Dan Tunjangan Asn
- 2 Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas Asn
- 3 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
- 4 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- 5 Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor
- 6 Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- 7 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- 8 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Skpd
- 9 Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- 10 Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor
- 11 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 12 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan

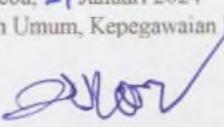
ANGGARAN

- Rp2.819.234.660,00
 Rp130.398.000,00
 Rp29.300.000,00
 Rp4.487.500,00
 Rp51.631.700,00
 Rp7.500.000,00
 Rp9.198.000,00
 Rp299.966.000,00
 Rp7.495.000,00
 Rp6.820.000,00
 Rp5.936.000,00
 Rp61.780.000,00

Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan


Yenyawati Santriani Luhi, S.Sos
NIP.198201022010012029

Seba, 31 Januari 2024
Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian Dan Keuangan


Abic Loasana, S.Pt
NIP.198101032014031001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Migu Djara, S.A.P**
Jabatan : **Kepala Sub Bagian Perencanaan, Pengendalian Dan Pelaporan**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Yenryawati Santriani Luhi, S.Sos**
Jabatan : **Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Yenryawati Santriani Luhi, S.Sos

Pihak Pertama

Migu Djara, S.A.P

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
SEKRETARIAT**

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Tersedianya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%
2	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	2 Tersedianya Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%
3	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	3 Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%
4	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	4 Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%

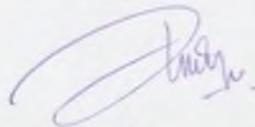
SUB KEGIATAN

- 1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
- 2 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- 3 Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor
- 4 Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- 5 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- 6 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Skpd
- 7 Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- 8 Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor
- 9 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 10 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan

ANGGARAN

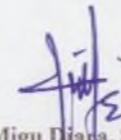
- Rp29.300.000,00
 Rp4.487.500,00
 Rp51.631.700,00
 Rp7.500.000,00
 Rp9.198.000,00
 Rp299.966.000,00
 Rp7.495.000,00
 Rp6.820.000,00
 Rp5.936.000,00
 Rp61.780.000,00

Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan



Yenryawati Santriani Luhu, S.Sos
NIP.198201022010012029

Seba, 31 Januari 2024
Kepala Sub Bagian Perencanaan, Pengendalian Dan Pelaporan



Migu Djaya, S.A.P
NIP.198303062010011027



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Merry Veronica Rohi Bengngu, SE**
Jabatan : **Ahli Muda- Analis Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom**
Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Pihak Pertama

Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom

Merry Veronica Rohi Bengngu, SE

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	1 Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat AS	200 dokumen
		2 Jumlah Dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi,	15 dokumen

SUB KEGIATAN

- 1 Pengelolaan mutasi ASN
- 2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

ANGGARAN

Rp644.841.300,00
Rp101.408.000,00

Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian

Aedji Suci Rahmel Karel, S.Kom
NIP.198803142010012025

Seba, 31 Januari 2024
Ahli Muda- Analis Kepegawaian

Merry Veronica Rohi Benggu, SE
NIP.198501242010012027



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Laura Joisen Rihi, S.Si**
Jabatan : **Ahli Muda- Analis Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Mariden M. M. Dethan, S.Psi**
Jabatan : **Kepala Bidang Pembinaan Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Mariden M. M. Dethan, S.Psi

Pihak Pertama

Laura Joisen Rihi, S.Si

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG PEMBINAAN KEPEGAWAIAN

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	1 Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	3 Dokumen
		2 Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen

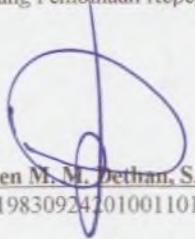
SUB KEGIATAN KEGIATAN

- 1 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- 2 Pengelolaan Data Kepegawaian

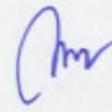
ANGGARAN

Rp40.098.000,00
Rp25.120.000,00

Kepala Bidang Pembinaan Kepegawaian


Mariden M. M. Dethan, S.Psi
NIP.198309241010011017

Seba, 31 Januari 2024
Ahli Muda- Analis Kepegawaian


Laura Joisen Rih, S.Si
NIP.198709192015032005



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Sherly Susana Ervita Battileo, SH**
Jabatan : **Analisis Informasi**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom**
Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Pihak Pertama

Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom

Sherly Susana Ervita Battileo, SH

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN**

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Jumlah pegawai pensiun yang dipulangkan	35 orang
		2 Jumlah laporan hasil pemulangan pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas	1 laporan
		3 Jumlah ASN yang dipindah tugaskan	18 orang
2	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	1 Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	2 dokumen
3	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	1 Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat AS	200 dokumen
		2 Jumlah Dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi,	15 dokumen

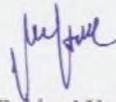
SUB KEGIATAN

- 1 Pemulangan pegawai yang pensiun
- 2 Pemulangan pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas
- 3 Pemindahan tugas ASN
- 4 Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian
- 5 Pengelolaan mutasi ASN
- 6 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

ANGGARAN

- Rp700.000.000,00
 Rp20.000.000,00
 Rp14.250.000,00
 Rp33.334.000,00
 Rp644.841.300,00
 Rp101.408.000,00

Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian



Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom
NIP.198803142010012025

Seba, 31 Januari 2024
 Analis Informasi



Sherly Susana Ervita Battileo, SH
NIP.198804142010012020



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Revaldy Tahulending, S.STP**
Jabatan : **Analisis Pengelola Disiplin Pegawai**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Mariden M. M. Dethan, S.Psi**
Jabatan : **Kepala Bidang Pembinaan Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, **31** Januari 2024

Pihak Kedua

Mariden M. M. Dethan, S.Psi

Pihak Pertama

Revaldy Tahulending, S.STP

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG PEMBINAAN KEPEGAWAIAN

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Disiplin	20 orang
		2 Jumlah Laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	20 laporan

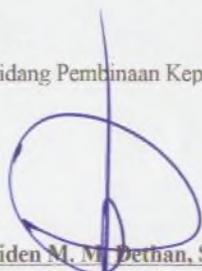
SUB KEGIATAN

- 1 Pembinaan Disiplin ASN
- 2 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

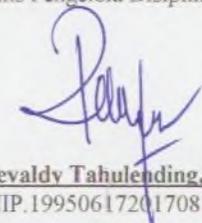
ANGGARAN

Rp17.730.000,00
Rp46.528.000,00

Kepala Bidang Pembinaan Kepegawaian


Mariden M. M. Dethan, S.Psi
NIP.198309242010011017

Seba, 31 Januari 2024
Analis Pengelola Disiplin Pegawai


Revaldy Tahulending, S.STP
NIP.199506172017081004



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Sunar Ramadhi Hadi, S.AB**
Jabatan : **Analisis Kinerja**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Marlya Sulistiani Radja, ST**
Jabatan : **Kepala Bidang Korpri**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Marlya Sulistiani Radja, ST

Pihak Pertama

Sunar Ramadhi Hadi, S.AB

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG KORPRI

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	1 Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	1 lembaga
2	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	2 Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	100 orang

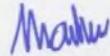
SUB KEGIATAN

- 1 Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
- 2 Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

ANGGARAN

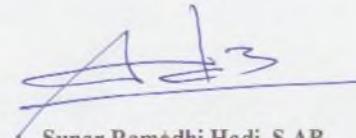
Rp 250.222.000,00
Rp 60.208.000

Kepala Bidang Korpri



Marlva Sulistiani Radja, ST
NIP.198403112011012013

Seba, 31 Januari 2024
Analisis Kinerja



Sunar Ramadhi Hadi, S.AB
NIP.199203142019031005



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Maxianus Djara, S.Pd**
Jabatan : **Bendahara Pengeluaran**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Abje Loasana, S.Pt**
Jabatan : **Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian Dan Keuangan**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Abje Loasana, S.Pt

Pihak Pertama

Maxianus Djara, S.Pd

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
SEKRETARIAT

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur		
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	1 Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	17 Orang/bulan
2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	2 Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	6 Dokumen

SUB KEGIATAN

- 1 Penyediaan Gaji Dan Tunjangan Asn
- 2 Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas Asn

ANGGARAN

Rp2.819.234.660,00
Rp130.398.000,00

Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian Dan Keuangan

Abje Loasana, S.Pt
NIP.198101032014031001

Seba. 31 Januari 2024
Bendahara Pengeluaran

Maxianus Djara, S.Pd
NIP.199105012019031002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Julio Armando Loni, S.E**
Jabatan : **Pengurus Barang Pengguna**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Abje Loasana, S.Pt**
Jabatan : **Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian Dan Keuangan**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Abje Loasana, S.Pt

Pihak Pertama

Julio Armando Loni, S.E

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
SEKRETARIAT

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur		
1	Pengadaan Pakian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	1 Jumlah Paket Pakian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	19 Paket
2	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	2 Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	6 Paket
3	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	3 Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	40 Paket
4	Penyediaan bahan Logistik Kantor	4 Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	709 Paket
5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	5 Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2 Paket
6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	6 Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	4 Laporan
7	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	7 Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	657 Laporan
8	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	8 Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	3 Laporan
9	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	9 Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1 Laporan
10	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	10 Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	9 Unit

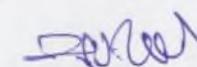
SUB KEGIATAN

- 1 Pengadaan Pakian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
- 2 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor
- 3 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 4 Penyediaan bahan Logistik Kantor
- 5 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- 6 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 7 Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- 8 Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 9 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 10 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

ANGGARAN

- Rp29.300.000,00
Rp4.487.500,00
Rp51.631.700,00
Rp7.500.000,00
Rp9.198.000,00
Rp299.966.000,00
Rp7.495.000,00
Rp6.820.000,00
Rp5.936.000,00
Rp61.780.000,00

Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian Dan Keuangan



Abje Loasana, S.Pt
NIP.198101032014031001

Seba, 31 Januari 2024
Pengurus Barang Pengguna



Julio Armando Loni, S.E
NIP.199507312020121002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Kristin Juliana Ara Riwu, M.Pd**
Jabatan : **Pengelola Data**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Mariden M. M. Dethan, S.Psi**
Jabatan : **Kepala Bidang Pembinaan Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Mariden M. M. Dethan, S.Psi

Pihak Pertama

Kristin Juliana Ara Riwu, M.Pd

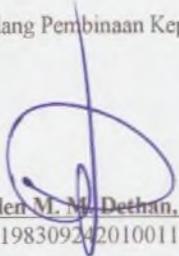
LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG PEMBINAAN KEPEGAWAIAN

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	1 Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	3 Dokumen

SUB KEGIATAN KEGIATAN
1 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

ANGGARAN
Rp40.098.000,00

Kepala Bidang Pembinaan Kepegawaian


Mariden M. M. Dethan, S.Psi
NIP.198309242010011017

Seba, 31 Januari 2024
Pengelola Data


Kristin Juliana Ara Riwu, M.Pd
NIP.199104202019032002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Albertin Datu Otong, SE**
Jabatan : **Ahli Pertama - Analis Sumber Daya Manusia Aparatur**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Marlya Sulistiani Radja, ST**
Jabatan : **Kepala Bidang Korpri**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Pihak Pertama

Marlya Sulistiani Radja, ST

Albertin Datu Otong, SE

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
 BIDANG KORPRI

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	1 Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	1 lembaga

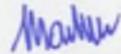
SUB KEGIATAN

1 Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

ANGGARAN

Rp 250.222.000,00

Kepala Bidang Korpri



Marly Sulistiani Radja, ST
 NIP.198403112011012013

Seba, 51 Januari 2024
 Ahli Pertama - Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur



Albertin Datu Otong, SE
 NIP.198004142023212021



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Malce Haba Djingi, S.E**
Jabatan : **Ahli Pertama - Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Mariden M. M. Dethan, S.Psi**
Jabatan : **Kepala Bidang Pembinaan Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, **31** Januari 2024

Pihak Kedua

Mariden M. M. Dethan, S.Psi

Pihak Pertama

Malce Haba Djingi, S.E

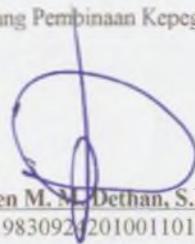
LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG PEMBINAAN KEPEGAWAIAN

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Disiplin	20 orang

SUB KEGIATAN
1 Pembinaan Disiplin ASN

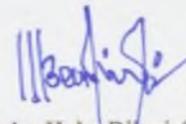
ANGGARAN
Rp17.730.000,00

Kepala Bidang Pembinaan Kepegawaian



Mariden M. S. Dethan, S.Psi
NIP.198309202010011017

Seba, 31 Januari 2024
Ahli Pertama - Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur



Malce Haba Djing, S.E
NIP.197505022023212008



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Putu Yuli Astari, S.E**
Jabatan : **Ahli Pertama - Analis Sumber Daya Manusia Aparatur**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Elisabet Matilda, ST**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengembangan SDM Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Elisabet Matilda, ST

Pihak Pertama

Putu Yuli Astari, S.E

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG PENGEMBANGAN SDM KEPEGAWAIAN**

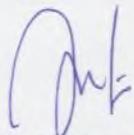
NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian Asn	1 Jumlah Dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk	1 dokumen
2	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Asn	2 Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	12 orang
3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	3 Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	2 orang
4	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	4 Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	2 laporan

SUB KEGIATAN

1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan Asn	Rp40.176.000,00
2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan Asn	Rp428.990.000,00
3	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren,	Rp5.520.000,00
4	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Rp618.356.000,00

ANGGARAN

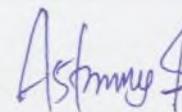
Kepala Bidang Pengembangan SDM Kepegawaian



Elisabet Matilda, ST
NIP.197910242010012012

Seba, 31 Januari 2024

Ahli Pertama - Analis Sumber Daya Manusia Aparatur



Putu Yuli Astari, S.E
NIP.198207122023212033



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Hengkianus Lado Lay, SE**
Jabatan : **Ahli Pertama - Analis Sumber Daya Manusia Aparatur**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom**
Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Pihak Pertama

Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom

Hengkianus Lado Lay, SE

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN**

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Jumlah pegawai pensiun yang dipulangkan	35 orang
		2 Jumlah laporan hasil pemulangan pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas	1 laporan
		3 Jumlah ASN yang dipindah tugaskan	18 orang
2	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	1 Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	2 dokumen

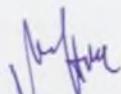
SUB KEGIATAN

- 1 Pemulangan pegawai yang pensiun
- 2 Pemulangan pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas
- 3 Pemindehan tugas ASN
- 4 Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian

ANGGARAN

- Rp700.000.000,00
 Rp20.000.000,00
 Rp14.250.000,00
 Rp33.334.000,00

Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian



Aedji Suci Rahimel Karel, S.Kom
NIP.198803142010012025

Seba, 31 Januari 2024
 Ahli Pertama - Analis Sumber Daya Manusia Aparatur



Hengkianus Lado Lav, SE
NIP.198811222023211018



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SABU RAIJUA

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

Nama : **Tuty Suryanty Soden, S.Sos**
Jabatan : **Ahli Pertama - Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Elisabet Matilda, ST**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengembangan SDM Kepegawaian**

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran capaian kinerja yang diperjanjikan ini akan disampaikan dalam laporan kinerja dengan aturan terbaru dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penetapan kinerja ini menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Seba, 31 Januari 2024

Pihak Kedua

Elisabet Matilda, ST

Pihak Pertama

Tuty Suryanty Soden, S.Sos

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BIDANG PENGEMBANGAN SDM KEPEGAWAIAN**

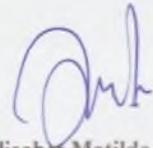
NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Sasaran : Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan Menuju Sarai jujur			
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian Asn	1 Jumlah Dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk	1 dokumen
2	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Asn	2 Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	12 orang
3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	3 Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	2 orang
4	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	4 Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	2 laporan

SUB KEGIATAN

1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan Asn	Rp40.176.000,00
2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan Asn	Rp428.990.000,00
3	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren,	Rp5.520.000,00
4	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Rp618.356.000,00

ANGGARAN

Kepala Bidang Pengembangan SDM Kepegawaian



Elisabet Matilda, ST
NIP.197910242010012012

Seba, 31 Januari 2024
Ahli Pertama - Analis Sumber Daya Manusia Aparatur



Tutuy Suryanty Soden, S.Sos
NIP.198801072023212031

RENCANA KINERJA TAHUNAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SABU RAIJUA TAHUN ANGGARAN 2024

No	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2		4	4
1	Meningkatnya Integritas aparatur dalam pelayanan pemerintahan dalam Sarai jujur	1.1	Tingkat pelaporan kinerja ASN	100%
		1.2	Presentase keterisian jabatan	100%
		1.3	Presentase keterpenuhan formasi ASN	100%
		1.4	Penetapan Perkada Manajemen ASN	100%
		1.5	Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan	100%
		1.6	Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	100%

Seba, 31 Januari 2024

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Pendidikan dan Pelatihan



Markus Edo, S. Sos

Pembina Tk.I

NIP. 196403041994031014

PENGUKURAN KINERJA

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SABU RAIJUA
TAHUN ANGGARAN 2023

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET			REALISASI			FORMULA/ RUMUSAN	CAPAIAN (%)		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023		2021	2022	2023
1	Meningkatkan Integritas Aparatur dalam Pelayanan Pemerintahan Menuju SARAI JUJUR	Tingkat penempatan aparatur sesuai dengan kompetensinya	424	278	278	323	206	192	$\frac{\text{REALISASI KINERJA}}{\text{TARGET KINERJA}} \times 100$	76	74	69

Seba, 31 Januari 2024



Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Pendidikan dan Pelatihan

Markus Lodo, S. Sos

Pembina Tk.I

NIP. 196403041994031014

EVALUASI KONTRAK KINERJA, PERJANJIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2023

**1 PD : BADAN KEPAGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
EVALUASI KONTRAK KINERJA**

No	Indikator	Target	Realisasi			Skor
			Sudah (100)	Sedang (50)	Belum (0)	
1	Road Map RB Daerah : Pembentukan TIM RB	2 Dok			0	0
2	Dokumen ANJAB , ABK dan EVALUASI	3 Dok	100			100
3	Penyusunan SPP	1 Dok			0	0
4	Penyusunan SOP AP	1 Dok		50		50
5	Penerapan PPK Online	100%	100			100
6	Penetapan Role Model / Agent Perubahan	sudah	100			100
SKOR RATA-RATA						58,33

EVALUASI PERJANJIAN KINERJA

No	Indikator Kinerja	Kondisi Awal	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Tingkat Pelaporan Kinerja ASN	100	100	99,36	99
2	Presentase Keterisian Jabatan	100	100	100	100
3	Presentase keterpenuhan Formasi ASN	100	100	100	100
4	Penetapan Perkada Manajemen ASN	0	1	1	100
5	Presentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	100	100	100	100
6	Presentase ASN yang Mengikuti Pendidikan	0	100	0	0
SKOR RATA-RATA					83

REALISASI ANGGARAN

No	Sumber Anggaran	Anggaran		
		Pagu	Realisasi	Capaian
1	APBD	5.253.797.075	4.430.846.588	84,34
2	APBN			
TOTAL		5.253.797.075	4.430.846.588	84,34

Seba, 31 Januari 2024

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Pendidikan dan Pelatihan



Markus Lodo, S. Sos
Pembina Tk.I

NIP. 196403041994031014

KERTAS KERJA EVALUASI

Keselarasn Kinerja-Output-Penganggaran

NO	SASARAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS BERORIENTASI HASIL (Ya/Tidak)	tim	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS	INDIKATORSASARAN STRATEGIS BERKUALITAS (Ya/Tidak)	IKU/ Bukan IKU	NO	PRORAM			PROGRAM TERKAIT DENGAN SASARAN (Ya/Tidak)	KEGIATAN			ANGGARAN (Rp)		KET	
								URAIAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR SASARAN PROGRAM		URAIAN KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	KEGIATAN TERKAIT DENGAN SASARAN (Ya/Tidak)	TERKAIT		TIDAK TERKAIT
1	Meningkatkan Integritas Aparatur dalam Pelayanan Pemerintahan Menuju SARAI JUJUR	Ya		1 Tingkat penempatan aparatur sesuai kompetensinya	Ya	IKU	1	Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Integritas Aparatur dalam pelayanan pemerintahan	Tingkat pelaporan kinerja ASN	Ya	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terlaksananya kegiatan pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Terwujudnya Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Ya	Rp299.447.500		
				2 Presentase keterisian jabatan	Ya				Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Keterisian Jabatan		Mutasi Dan Promosi ASN	Terlaksananya Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Terwujudnya Mutasi dan Promosi ASN	Ya	Rp731.289.000		
				3 Presentase keterpenuhan formasi ASN	Ya					Persentase Keterpenuhan Formasi		Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya Kompetensi ASN	Terwujudnya Kompetensi ASN	Ya	Rp491.106.000		
				4 Penetapan Perkada Manajemen ASN	Ya					-		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terselenggaranya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Ya	Rp67.746.000		
				5 Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	Ya					Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal		Pengembangan Kompetensi Teknis	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis	Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis	Ya	Rp11.924.000		
				6 Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	Ya					Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Terlaksananya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Terselenggaranya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Ya	Rp240.050.000		
JUMLAH													Rp1.841.562.500	Rp0				

Seba 31 Januari 2024

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan,



Murliana Judo, S. Sos
Pendidik
NIP. 196403041994031014



PEMERINTAH KABUPATEN SABU RAIJUA
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**

Jln. Eltari, Seba, Sabu Barat Kabupaten Sabu Raijua, NTT 85395
aman: www.bkpsdmd.saburaijuakab.go.id, Pos-el: bkdpp@saburaijuakab.go.id

SURAT TUGAS

Nomor : 800.1.11.1/102/BKPSDMD-SR/III/2025

- Dasar:
1. Undang-undang Nomor 58 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Sabu Raijua di Provinsi Nusa Tenggara Timur;
 2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Nergara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Dan Tata Cara Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi;

MEMERINTAHKAN:

Kepada: Nama dan Jabatan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tercantum dalam Lampiran Surat Tugas ini.

- Untuk:
- Terhitung mulai tanggal ditetapkan Surat Tugas ini sampai dengan akhir bulan Desember Tahun 2025 menjadi Tim Penyusunan LKIP Tahun 2024 dan PK Tahun 2025 Kabupaten Sabu Raijua, dengan tahapan sebagai berikut :
1. Memberikan petunjuk, pertimbangan, dan/atau pendapat terhadap permasalahan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Perangkat Daerah Tahun 2024 dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 ;
 2. Konsultasi dan koordinasi dilakukan secara langsung atau tidak langsung;

3. Dalam hal konsultasi dan koordinasi dilakukan secara langsung, maka hasil konsultasi dan koordinasi dituangkan secara tertulis dalam berita acara hasil konsultasi dan koordinasi yang ditandatangani oleh pejabat yang memberikan tugas konsultasi dan koordinasi;
4. Dalam hal konsultasi dan koordinasi dilakukan secara tidak langsung berupa surat, maka hasil konsultasi dan koordinasi dibuat dalam surat jawaban; dan
5. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan kepada pimpinan.

Demikian Surat Tugas ini ditetapkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya dan melaporkan hasilnya.

Ditetapkan di : Seba
Pada tanggal : 27 Maret 2025

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Sabu Raijua,



Rowi Hau Dima, SH
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP.1972011112000031001

Lampiran Surat Tugas

Nomor : 800.1.11.1/102/BKPSDMD-SR/III/2025

Tanggal : 27 Maret 2025

**SUSUNAN KEANGGOTAAN
TIM PENYUSUNAN
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP)
KABUPATEN SABU RAIJUA TAHUN 2024
DAN PERJANJIAN KINERJA (PK) TAHUN 2025**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN SABU RAIJUA**

I Penanggung Jawab *Outcome*

Nama : Rowi Hau Dima, SH
Pangkat/Gol. : Pembina Tk.I, IV/b
NIP : 1972011112000031001
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Daerah Kabupaten Sabu Raijua

II Ketua Tim Kerja

Nama : Yenryawati Santriani Luhi, S.Sos
Pangkat/Gol. : Pembina, (IV/a)
NIP : 198201022010012029
Jabatan : Sekretaris
Uraian Tugas :

1. Memimpin pelaksanaan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Perangkat Daerah Tahun 2024 dan Perjanjian Kinerja (PK) Perangkat Daerah Tahun 2025;
2. Mengkoordinir kegiatan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Perangkat Daerah Tahun 2024 dan Perjanjian Kinerja (PK) Perangkat Daerah Tahun 2025;
3. Memberikan motivasi dan support kepada seluruh anggota Tim guna berhasilnya penyusunan LKIP Perangkat Daerah dan Perjanjian Kinerja (PK);
4. Menerima dan mengkomplikasi data atau bahan-bahan untuk pelaksanaan penyusunan LKIP Perangkat Daerah dan Perjanjian Kinerja (PK) , Membuat draf/konsep hasil penyusunan LKIP;
5. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas Tim penyusun LKIP Menyampaikan hasil pelaksanaan tugas kepada penanggungjawab kegiatan.

III Anggota Tim

1. Nama : Sherly S.E. Battileo, SH
Pangkat/Gol. : Penata Muda Tingkat I, (III/b)
NIP : 198804142010012020
Jabatan : Kasubag Perencanaan, Pengendalian dan Pelaporan
Uraian Tugas:
 1. Menerima dan mengkomplikasi data/bahan-bahan untuk pelaksanaan penyusunan LKIP Perangkat Daerah dan Perjanjian Kinerja(PK);
 2. Membuat draf/konsep hasil penyusunan LKIP;
 3. Mengetik dan Menyusun data/bahan-bahan dukung guna penyusunan LKIP dan;
 4. Menyampaikan hasil pelaksanaan tugas kepada Ketua Tim Kerja
2. Nama : Migu Djara, S.A.P
Pangkat/Gol. : Penata (III/c)
NIP : 198303062010011027
Jabatan : Kasubag Umum, Kepegawaian dan Keuangan
Uraian Tugas:
 1. Menerima dan mengkomplikasi data/bahan-bahan untuk pelaksanaan penyusunan LKIP Perangkat Daerah dan Perjanjian Kinerja(PK);
 2. Membuat draf/konsep hasil penyusunan LKIP;
 3. Mengetik dan Menyusun data/bahan-bahan dukung guna penyusunan LKIP dan;
 4. Menyampaikan hasil pelaksanaan tugas kepada Ketua Tim Kerja

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Sabu Raijua,



Rowi Hau Dima, SH

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP.1972011112000031001