



**PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2024**

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

Nama : Zubair Usman, S.STP., M.Si

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**.

Nama : Dr. Adnan Purichta Ichsan, S.H., M.H

Jabatan : Bupati Gowa

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**


Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama. Pihak kedua akan melakukan supervisi dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

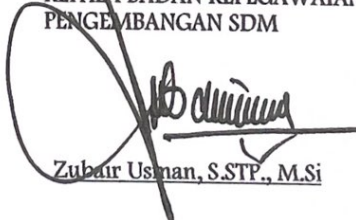
Sungguminasa, 2 Januari 2024

Pihak Kedua
BUPATI GOWA

Pihak Pertama

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM


Dr. Adnan Purichta Ichsan, S.H., M.H


Zubair Usman, S.STP., M.Si

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TABEL KINERJA TAHUN 2024**

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1	Terwujudnya Manajemen ASN yang Berkualitas	Indeks Sistem Merit	290
		Indeks Profesionalitas ASN	63
2	Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	80,5

Keterangan Program Pendukung Sasaran Kinerja:

1. Program penunjang urusan pemerintahan, Dengan anggaran sebesar Rp. 4.959.107.873
2. Program Kepegawaian Daerah, Dengan anggaran sebesar Rp. 963.867.030
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dengan anggaran Rp. 877.356.600

Sungguminasa, 2 Januari 2024

Pihak Kedua
BUPATI GOWA



Dr. Adnan Purichta Ichsan, S.H., M.H

Pihak Pertama
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM

Zubair Usman, S.STP., M.Si

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2024

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Terwujudnya Manajemen ASN yang Berkualitas

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Pemenuhan kebijakan dan pengelolaan ASN yang professional, kompeten, berintegritas dan dapat dipercaya sesuai dengan indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 2 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Indeks Sistem Merit	Sistem Merit merupakan kebijakan dan manajeman ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dapat diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi	Penilaian sistem merit menggunakan Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER) sesuai dengan peraturan KASN No. 5 Tahun 2017 tentang Penilaian Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di lingkungan instansi pemerintah	Komisi Aparatur Sipil Negara
2	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan, sebagai perwujudan dalam	Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan melalui penginputan data pada aplikasi SIASN oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN RI)	Badan Kepegawaian Negara RI

		manajemen ASN yang berkualitas		
--	--	--------------------------------	--	--

Target Kinerja

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

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Indikator 1 Indeks Sistem Merit	290	Target indeks system merit tahun 2024 ditetapkan oleh BKPSDM sebesar 290. Target ini lebih tinggi dari capaian tahun 2023 sebesar 268. Meskipun indicator ini merupakan indicator baru, namun capaiannya dapat dibandingkan tahun sebelumnya.
Indikator 2 Indeks Profesionalitas ASN	63	Target indeks professional ASN tahun 2024 ditetapkan sebesar 63. Target ini lebih tinggi dari tahun sebelumnya sebesar 60. Target ini tidak ditetapkan pada kategori baik disebabkan karena keterbatasan SDM, keterbatasan anggaran, dan sulit untuk menjangkau pendataan di daerah dataran tinggi.

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah kemampuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran dengan prinsip efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja

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

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Nilai SAKIP	Nilai SAKIP menggambarkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran untuk	Penetapan nilai SAKIP berdasarkan SK Inspektorat Daerah nomor 800.1.1.4/2/2023 tentang Pedoman	Inspektorat

		mencapai kinerja yang ditetapkan..	Tekhnis Evaluasi SAKIP di Lingkup Inspektorat Daerah	
--	--	------------------------------------	--	--

Target Kinerja

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

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Indikator 1 Nilai SAKIP	80,5	Target nilai SAKIP Tahun 2024 ditetapkan sebesar 80.5 atau Nilai A dengan kategori memuaskan. Target ini ditetapkan lebih tinggi dari tahun 2022 yakni 71,61. Target SAKIP tahun 2023 belum dikeluarkan oleh inspektorat sehingga tidak dapat dibandingkan.