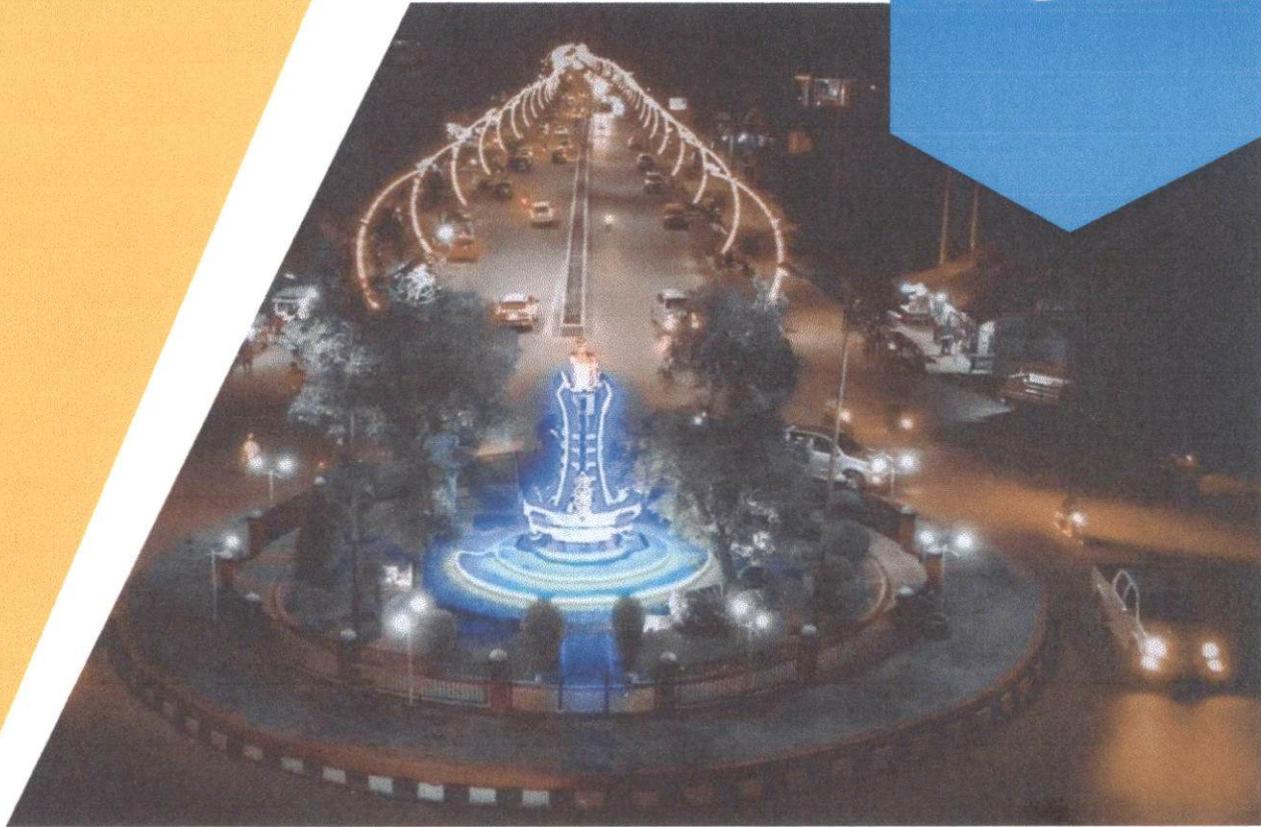




**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

**2024**



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

**LKIP**

**BKPSDM KAB. KOTIM**



Jalan Jend. Sudirman No. 1 Sampit



<http://www.bkpsdm.kotim.go.id>



(0531) – 32796 Fax. (0531) 33074



[bkpsdm@kotimkab.go.id](mailto:bkpsdm@kotimkab.go.id)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotawaringin Timur dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Dokumen ini disusun sebagai wujud akuntabilitas kinerja dan transparansi BKPSDM pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan ini memberikan gambaran tingkat capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Timur sepanjang tahun 2024, yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan strategis. Selama periode ini, BKPSDM telah berupaya secara optimal untuk melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Hasil yang diperoleh menunjukkan tingkat capaian kinerja yang signifikan, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan di masa mendatang.

Dalam penyusunan LKIP ini, kami senantiasa mengacu pada prinsip transparansi, akuntabilitas, dan berorientasi pada hasil. Capaian kinerja yang disajikan dalam laporan ini mencerminkan komitmen BKPSDM untuk terus meningkatkan kualitas layanan publik dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Kami juga menyadari bahwa keberhasilan yang telah diraih tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, termasuk seluruh pegawai BKPSDM, mitra kerja, serta masyarakat.

Kami berharap laporan ini tidak hanya menjadi dokumen evaluasi, tetapi juga menjadi bahan pembelajaran untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja di masa yang akan datang. Dengan begitu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur dapat terus berkontribusi secara maksimal dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Akhirnya, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan LKIP Tahun 2024 ini. Semoga dokumen ini dapat bermanfaat sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan dan perencanaan strategis ke depan. Kami terbuka untuk menerima masukan konstruktif guna penyempurnaan laporan ini di masa yang akan datang.

Sampit, 10 Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



*Kamaruddin Makkalepu*  
KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM  
Pangkat (IV/b)  
NIP. 197509042000031003

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2024 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggung jawaban atas pelaksanaan tupoksi, visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan didalam Rencana Kerja Tahun 2024, serta sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur pada tahun mendatang. Pelaporan kinerja juga dimaksudkan sebagai media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur dalam satu tahun anggaran.

LKIP ini merupakan perwujudan pelaksanaan program yang tercantum pada Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021 – 2026 yang memuat Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis, serta Indikator Kinerja Utama.

Untuk merealisasikan tujuan strategis, BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Timur telah menetapkan dua sasaran utama dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik serta kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel. Adapun Sasaran Strategis dengan indikator kinerja dan persentase capaian kinerja sebesar **110,98%**, Berikut adalah rincian capaian indikator kinerja utama untuk masing-masing diuraikan sebagai berikut:

### 1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

- a. **Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan:** dengan capaian kinerja 36 JP dari Target 32 JP yang Mencapai **112,50%** dari target, menunjukkan upaya yang optimal dalam memberikan akses pelatihan kepada ASN.
- b. **Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal:** dengan capaian **261,09%** dari target 2,20 persen terealisasi 5,74 persen, mencerminkan tingginya komitmen dalam pengembangan kompetensi ASN.

- c. **Persentase pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural:** Mencapai **107,17%**, menandakan tercapainya target dalam mendukung pengembangan karir pejabat ASN.
  - d. **Indeks Kepuasan Kepegawaian:** Tercapai sesuai target dengan kategori **baik**.
2. **Meningkatnya Kinerja Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel**
- a. **Persentase Pelanggaran Disiplin:** Dengan capaian **77,27%**, upaya pengendalian disiplin pegawai menunjukkan hasil yang baik.
  - b. **Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB:** Mencapai **100,11%**, mengindikasikan kinerja pegawai yang Baik.
  - c. **Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai kompetensi:** Capaian sebesar **108,33%** menunjukkan penempatan pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.
  - d. **Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK:** Dengan realisasi **80,49%**, menunjukkan upaya pemenuhan kebutuhan SDM yang progresif.
  - e. **Persentase SIM Layanan Kepegawaian yang terbangun:** Capaian sebesar **52,08%** menunjukkan langkah awal yang baik dalam digitalisasi layanan meskipun masih perlu ditingkatkan.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
RINGKASAN EKSEKUTIF .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja .....	3
C. Aspek Strategis serta permasalahan utama.....	8
D. Landasan Hukum .....	9
E. Sistematika .....	10
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b>	
A. Rencana Strategis.....	11
B. Rencana Kinerja Tahun 2024.....	15
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024 .....	17
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	19
B. Realisasi Anggaran .....	60
C. Tindaklanjut Laporan Hasil Evaluasi SAKIP.....	64
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	65
B. Strategi Peningkatan Kinerja .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.....	6
---	---

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Kotim Berdasarkan Pendidikan..	7
Tabel 1.2 Kondisi Prasarana BKPSDM .....	7
Tabel 2.1 Rencana Kerja Tahun 2024 .....	15
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024 .....	18
Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	19
Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 .....	20
Tabel 3.3 Perbandingan antara IKU tahun 2021 sampai dengan 2024 .....	30
Tabel 3.4 Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis .....	33
Tabel 3.5 Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/ Prov/Kab/kota	34
Tabel 3.6 Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi .....	35
Tabel 3.7 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran, Tujuan dan Sasaran .....	42
Tabel 3.8 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan .....	45
Tabel 3.9 Capaian Anggaran Program dan Kegiatan .....	60

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah

Lampiran Laporan Realisasi Anggaran (LRA)

Lampiran Hasil Survei Kepuasan Masyarakat

Lampiran Prestasi dalam tahun yang bersangkutan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan salah satu tuntutan reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dalam rangka mendukung hal tersebut, sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) menjadi instrumen strategis yang diwajibkan bagi seluruh instansi, termasuk BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Timur. Dasar hukum pelaksanaan SAKIP ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Timur berkomitmen untuk melaksanakan prinsip akuntabilitas dalam setiap kegiatan dan program kerja yang dilaksanakan. Hal ini diwujudkan melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM sesuai dengan perencanaan strategis yang telah ditetapkan. LKIP tahun 2024 ini disusun berdasarkan pedoman yang berlaku, termasuk Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Penyusunan LKIP juga bertujuan untuk memberikan gambaran tentang sejauh mana capaian target kinerja yang telah direncanakan. Dengan adanya LKIP, BKPSDM dapat mengevaluasi pencapaian program kerja sekaligus merumuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas di masa mendatang.

Selain itu, penyusunan LKIP tahun 2024 ini didorong oleh kebutuhan akan transparansi dan akuntabilitas publik. Dalam era keterbukaan informasi, masyarakat memiliki hak untuk mengetahui sejauh mana pemerintah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, LKIP menjadi

media penting dalam memberikan informasi yang jelas, lengkap, dan akurat kepada para pemangku kepentingan.

Konteks penyusunan LKIP tahun ini juga mencerminkan respons BKPSDM terhadap dinamika perubahan lingkungan strategis, terutama terkait dengan perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi. Transformasi digital telah mendorong pemerintah untuk beradaptasi dalam memberikan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan terintegrasi. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi BKPSDM untuk meningkatkan kinerja melalui inovasi teknologi.

Dalam rangka menghadapi tantangan tersebut, BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Timur menempatkan peningkatan kompetensi sumber daya manusia sebagai salah satu prioritas utama. ASN dituntut untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan zaman, terutama dalam menghadapi era digital. Oleh karena itu, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi salah satu fokus dalam perencanaan dan pelaksanaan kinerja BKPSDM.

Selain aspek internal, penyusunan LKIP juga memperhatikan sinergi dengan kebijakan pembangunan daerah dan nasional. Sebagai bagian dari pemerintah daerah, BKPSDM berperan mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Kotawaringin Timur, sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan strategis daerah, seperti RPJMD. Sinergi ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh program kerja BKPSDM selaras dengan prioritas pembangunan daerah.

Tujuan pelaporan kinerja memberikan informasi kinerja yang terukur kepada masyarakat atas kinerja yang telah dicapai dan seharusnya dicapai serta yang belum dicapai untuk melakukan upaya berkesinambungan bagi peningkatan kinerja. Salah satu dasar penerapan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja untuk menjamin adanya peningkatan pelayanan publik dan peningkatan akuntabilitas. Dengan demikian, diharapkan LKIP tahun 2024 ini dapat menjadi dokumen strategis yang tidak hanya mencerminkan pencapaian kinerja BKPSDM, tetapi juga menjadi acuan dalam merumuskan langkah-langkah ke depan untuk mewujudkan visi dan misi BKPSDM serta mendukung keberhasilan pembangunan daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara pencapaian kinerja dengan target yang dilakukan secara berkala setiap tahun.

Pengukuran dan perbandingan kinerja menggambarkan posisi kinerja yang dicapai untuk pencapaian sasaran strategis. Untuk itu perjanjian kinerja harus mengacu kepada sasaran yang dilengkapi dengan indikator kinerja yang relevan dan terukur. Perjanjian kinerja juga harus dilengkapi dengan rencana aksi yang menguraikan secara rinci berbagai aktivitas yang akan dilakukan serta alokasi anggaran yang akan digunakan. Agar rencana aksi dan target-target dapat dicapai, perlu dilakukan monitoring secara konsisten dan melaksanakan evaluasi keberhasilan pelaksanaan program sehingga dapat memberikan umpan balik bagi perbaikan kinerja dengan berorientasi pada hasil (outcome) yang manfaatnya dapat dirasakan secara nyata oleh masyarakat.

## **B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur yang diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 2 Tahun 2012 dan Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 26 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah lembaga teknis daerah berbentuk badan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati dengan tugas membantu dalam menentukan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian. Dalam rangka fungsi manajemen kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai kewenangan dan sekaligus memikul tanggung jawab dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan pemberdayaan aparatur Pegawai Negeri Sipil di daerah.

Susunan organisasi dan rincian tugas pokok fungsi serta uraian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Kotawaringin Timur tertuang dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 26 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai berikut:

### 1. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

### 2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- e. Pelaksanaan dan pembinaan kegiatan Unit Pelaksana Teknis Badan.
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 3. Kewenangan

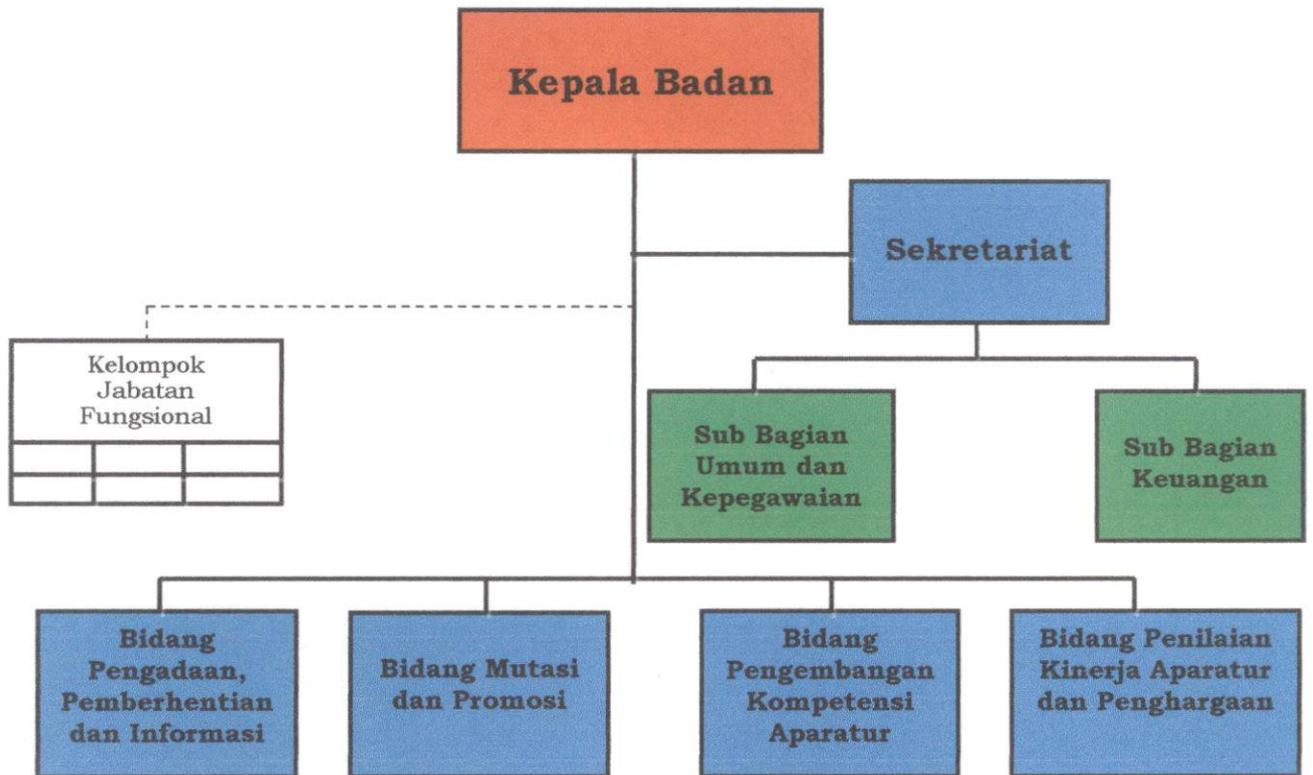
Untuk melaksanakan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai kewenangan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan kebutuhan dan pengadaan pegawai ASN.
- b. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, mutasi, promosi dan pengembangan karir, serta pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam

- peraturan perundang-undangan.
- c. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
  - d. Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai ASN sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
  - e. Penetapan kebutuhan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai ASN;
  - f. Penyiapan dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi pegawai negeri sipil.
  - g. Pengelolaan data dan informasi kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah.
  - h. Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian.
  - i. Pelaksanaan dan evaluasi penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan penegakan disiplin pegawai ASN sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
  - j. Pelaksanaan fasilitasi kelembagaan profesi ASN.
  - k. Pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kabupaten Kotawaringin Timur.
  - l. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Kotawaringin Timur sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2022, sebagai berikut:

**Bagan Susunan Organisasi  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Kotawaringin Timur**



Dalam melaksanakan pelayanan publik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 63 (enam puluh tiga) orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 17 (tujuh belas) orang pegawai kontrak (data per 31 Desember 2024). Latar belakang pendidikan ASN bervariasi mulai SMA hingga Strata Dua (S2). Rekapitulasi pegawai (ASN) berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Kotim Berdasarkan Pendidikan**

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
1	S-2	10
2	S-1/D-IV	32
3	D-III	4
	<b>Jumlah</b>	<b>46</b>

*Sumber: Data Pegawai ASN per 31 Desember 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2024*

Adapun Sarana dan prasarana merupakan bagian yang tak terpisahkan dari unsur pelayanan publik. Selain itu, terdapat saranapenunjang yang disediakan kepada pelanggan agar tercipta kenyamanan. Sarana yang ada meliputi komputer, mebelair, peralatan komunikasi, ruangan ber-AC dan lain-lain. Kondisi prasarana dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Kondisi Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

NO	JENIS	JUMLAH
1	Bangunan Kantor (Dua Lantai)	1 unit
2	Parkir Area	1 unit
3	Pos Penjaga Malam	1 unit
4	Pagar dan Papan Nama Kantor	1 unit
5	Gedung CAT	1 unit
6	Aula Balai Diklat	1 unit
7	Asrama Balai Diklat	2 unit
8	Mushola Balai Diklat	1 unit

NO	JENIS	JUMLAH
9	Rumah Dinas Penjaga Balai Diklat	1 unit
10	Dapur dan Tempat Makan	1 unit
11	Pos Penjaga Balai Diklat	1 unit
12	Ruang Kelas	1 unit
13	Pagar dan Gapura Balai Diklat	1 unit
14	Gudang Arsip Balai Diklat	1 unit

*Sumber: Data Prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2024*

### C. Isu Strategis serta permasalahan

Isu Strategis Perangkat adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan perangkat daerah karena dampaknya yang signifikan bagi perangkat daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan perangkat di masa yang akan datang dalam rangka menunjang pembangunan daerah.

Isu strategis perangkat daerah yang akan ditangani pada kurun waktu 5 (lima) tahun sebagaimana tertuang pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia periode 2021-2026 sebagai berikut:

1. Tuntutan kualitas SDM aparatur yang memiliki daya saing global sebagai dampak tuntutan kualitas pelayanan publik yang makin meningkat;
2. Regulasi, anggaran dan komitmen pimpinan yang mendukung pengembangan kompetensi SDM Aparatur;
3. Kondisi kompetensi ASN di Kabupaten Kotawaringin Timur perlu ditingkatkan dengan tingkat penguasaan ASN terhadap teknologi informasi cukup memadai;
4. Pelaksanaan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya optimal terkait indentifikasi yang belum berbasis kompetensi, perencanaan yang belum sepenuhnya sesuai indentifikasi, pelaksanaan diklat hanya terbatas secara klasikal, evaluasi dan pemanfaatannya belum sesuai dengan kebutuhan;
5. Penempatan pegawai belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi;
6. Pentingnya pembinaan dan penegakan disiplin aparatur secara berkelanjutan dengan mengedepankan cara preventif;

7. Masih adanya resistensi terhadap transformasi manajemen kepegawaian dengan sistem merit.

Adapun isu strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur yakni:

1. Tuntutan kualitas SDM aparatur yang memiliki daya saing global sebagai dampak tuntutan kualitas pelayanan publik yang makin meningkat;
2. Regulasi, anggaran dan komitmen pimpinan yang mendukung pengembangan kompetensi SDM Aparatur;
3. Pelaksanaan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya optimal terkait indentifikasi yang belum berbasis kompetensi, perencanaan yang belum sepenuhnya sesuai indentifikasi, pelaksanaan diklat hanya terbatas secara klasikal, evaluasi dan pemanfaatannya belum sesuai dengan kebutuhan;
4. Belum tersediannya Data Profil Kompetensi seluruh Pegawai ASN, sehingga penempatan dalam jabatan tertentu belum sepenuhnya didasarkan pada kesesuaian kompetensi dengan standar Kompetensi Jabatan;
5. Penyelesaian tenaga non ASN paling lambat 31 Desember 2024 (UU 20/2023);
6. Pentingnya pembinaan dan penegakan disiplin aparatur secara berkelanjutan dengan mengedepankan cara preventif;
7. Masih adanya resistensi terhadap transformasi manajemen kepegawaian dengan sistem merit.

#### **D. Landasan Hukum**

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
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;

3. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 70 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024;
5. Peraturan Bupati Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pengesahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026;
6. Peraturan Bupati Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 19 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2024.

#### **E. Sistematika**

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2024 terdiri dari 4 (empat) Bab yaitu sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang
- B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja
- C. Isu Strategis serta Permasalahan utama
- D. Landasan Hukum
- E. Sistematika

#### **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

- A. Rencana Strategis
- B. Rencana Kinerja Tahun 2024
- C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

#### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

- A. Capaian Kinerja Organisasi
- B. Realisasi Anggaran

#### **BAB IV PENUTUP**

- A. Kesimpulan
- B. Strategi Peningkatan Kinerja

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### A. Rencana Strategis

Sebagai Badan yang membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus dapat mewujudkan ASN yang mampu menjadi pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan cita-cita tersebut merumuskan gambaran masa depan yang diinginkan pada kurun waktu tertentu (lima tahun) dalam bentuk **Visi**, perumusan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur tidak terlepas dari Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026, yaitu: ***“Terwujudnya Kabupaten Kotawaringin Timur yang Mandiri, Maju dan Sejahtera”***.

Visi tersebut dijabarkan melalui misi sebagai berikut :

- Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan.
- Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- ***Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa (good governance).***
- Mewujudkan Kotawaringin Timur yang nyaman, lestari dan berbudaya.

**Tujuan**, dalam rangka penjabaran Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur berkonsentrasi kepada semua program dan kegiatan selama 5 (lima) tahun, yaitu 2021-2026 dengan tujuan ***“Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan”***. Adapun **sasaran**, dalam rangka penjabaran tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur, perlu

dikembangkan sasaran yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun ke depan, yaitu 2021 -2026 sebagai berikut :

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik.
- b. Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel.

**Indikator Kinerja Utama**, dibuat sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja, antara lain :

- a. Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan
- b. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
- c. Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural
- d. Indeks Kepuasan Kepegawaian
- e. Persentase Pelanggaran Disiplin
- f. Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB
- g. Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi
- h. Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK
- i. Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun

Pada tahun anggaran 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan 2 (dua) Urusan, 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 37 (tiga Puluh tujuh) Sub Kegiatan yaitu:

#### **A. Urusan Kepegawaian**

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
  - 1.1. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
    - 1.1.1 Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
  - 1.2. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
    - 1.2.1 Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
    - 1.2.2 Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi Kantor atau Bangunan Lainnya
    - 1.2.3 Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang – Undangan

- 1.3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
  - 1.3.1 Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instansi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
  - 1.3.2 Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
  - 1.3.3 Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang – Undangan
  - 1.3.4 Sub Kegiatan Penyediaan Bahan / Material
  - 1.3.5 Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu
  - 1.3.6 Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 1.4. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
  - 1.4.1 Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.
- 1.5. Kegiatan Penyediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - 1.5.1 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
  - 1.5.2 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  - 1.5.3 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 1.6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - 1.6.1 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan.
  - 1.6.2 Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
  - 1.6.3 Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

## **2. Program Kepegawaian Daerah**

- 2.1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**
  - 2.1.1 Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK**
  - 2.1.2 Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian**
  - 2.1.3 Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN**
  - 2.1.4 Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian**
  - 2.1.5 Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian**
  
- 2.2. Kegiatan Mutasi dan Promosi**
  - 2.2.1 Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN**
  - 2.2.2 Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat**
  - 2.2.3 Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN**
  
- 2.3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN**
  - 2.3.1 Sub Kegiatan Assessment Center**
  - 2.3.2 Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN**
  
- 2.4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**
  - 2.4.1 Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**
  - 2.4.2 Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**
  - 2.4.3 Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai**
  - 2.4.4 Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai**
  - 2.4.5 Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN**
  - 2.4.6 Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN**
  - 2.4.7 Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai**
  - 2.4.8 Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN**

## B. Urusan Pendidikan Dan Pelatihan

### 1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

#### 1.1 Kegiatan Pengembangan Kompetensi

1.1.1 Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

#### 2.4 Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

2.2.1 Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

## B. Rencana Kinerja Tahun 2024

Rencana kerja tahunan (RKT) merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan akan dilaksanakan oleh perangkat daerah melalui berbagai kegiatan tahunan. Rencana Kerja Tahun 2024 termuat di dalam dokumen Renja Perangkat Daerah Tahun 2024. Berikut Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024:

**Tabel 2.1**  
**Rencana Kerja Tahun 2024**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya**  
**Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SAT.	TARGET
1	2	3	4	5	6
1	Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa	1.1 Meningkatkan kualitas pelayanan publik	Rata-rata lama pegawai mendapatkan Pendidikan dan pelatihan	JP	32
			Persentase ASN	%	2,20

	(good governance)			yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal		
				Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	%	9,07
				Indeks Kepuasan Kepegawaian	Baik	Baik
		1.2	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Pelanggaran Disiplin	%	0,22
				Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	%	95,11
				Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	%	52,00
				Persentase pemenuhan pegawai berdasarkan ABK	%	83,28
				Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun	%	60,00

### **C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024**

Dalam Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024 tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Perjanjian Kinerja merupakan penjabaran dari Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan Target yang telah ditetapkan dalam Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021 – 2026. Perjanjian kinerja disusun untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur, sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan organisasi. Indikator kinerja dapat dilihat pada Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2024, Adapun Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja yakni:

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

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur pada Tahun 2024 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Bupati Kotawaringin Timur guna mewujudkan target kinerja

**Tabel 2.2**  
**Perjanjian Kinerja Tahun 2024**

<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Meningkatnya kualitas pelayanan publik</b>	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	32
	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2,20
	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	9,07
	Indeks Kepuasan Kepegawaian	Baik
<b>Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel</b>	Persentase Pelanggaran Disiplin	0,22
	Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	95,11
	Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	52,00
	Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK	83,28
	Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun	60,00

*Sumber Data: Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2024*

### **BAB III**

## **AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik, sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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.

Setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang menyajikan pengukuran capaian indikator kinerja sasaran untuk mengetahui tingkat keberhasilan. Indikator kinerja yang diukur adalah sebagaimana yang dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Adapun tujuan dilakukannya pengukuran kinerja dalam rangka untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2024.

Dalam rangka memberikan kesimpulan pengukurannya, terdapat kategori pencapaian kinerja berdasarkan capaian rata-rata atas indikator kinerjamenjadi empat katagori sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
1	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
2	76% ≤ 90%	Tinggi
3	66% ≤ 75%	Sedang

No	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
4	51% ≤ 65%	Rendah
5	≤50%	Sangat Rendah

Rumus untuk mendapatkan Capaian Kinerja adalah =  $\frac{\text{realisasi}}{\text{target}} \times 100\%$

### A. Capaian Kinerja Organisasi

Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024**

NO	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	KATEGORI	SUMBER DATA
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	32	36	112,50	Sangat Tinggi	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2,20	5,74	260,91	Sangat Tinggi	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	9,07	9,72	107,17	Sangat Tinggi	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
		Indeks Kepuasan Kepegawaian	Baik	Baik	100,00	Sangat Tinggi	Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat BKPSDM

NO	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	KATEGORI	SUMBER DATA
2	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Pelanggaran Disiplin	0,22	0,17	77,27	Tinggi	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
		Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	95,11	95,21	100,11	Sangat Tinggi	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
		Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	52,00	56,33	108,33	Sangat Tinggi	Bidang Mutasi dan Promosi ASN
		Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK	83,28	67,03	80,49	Tinggi	Bidang Mutasi dan Promosi ASN
		Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun	60,00	31,25	52,08	Rendah	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
		<b>RATA-RATA PENCAPAIAN KINERJA</b>					<b>110,98%</b>

Sesuai dengan Rencana Strategis Tahun 2021-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur telah menetapkan 2 (dua) Sasaran Strategis dalam indikator kinerja utama yang akan dicapai, ke 2 (dua) Sasaran Strategis tersebut diukur dengan menetapkan 9 indikator (sembilan) indikator kinerja utama yang dilaksanakan oleh setiap bidang di lingkungan BKPSDM.

Hasil sasaran dan indikator, secara keseluruhan rata-rata tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur termasuk kedalam kategori **“Sangat Tinggi”** dengan nilai **110,98%**.

## 1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Rumusan Sasaran yang ditetapkan dan analisis capaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai berikut :

### ➤ **Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik**

Pada Sasaran Strategis Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik memiliki 4 (empat) Indikator Kinerja Utama, antara lain:

#### 1. Rata-rata lama pegawai mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	JP	32	36	112,50%
<b>Capaian Sasaran</b>					112,50%

Menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 pada pasal 4 ayat 1 setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja kompetensi PNS yang bersangkutan ayat 2 Hak dan Kesempatan untuk mengikuti pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat 1 dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

Untuk itu dalam pencapaian indikator sasaran strategis ini, menuangkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU), meningkatkatnya kualitas pelayanan kepegawaian dengan indikator kinerja Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan Target 32 JP perolehan Realisasi 36 JP , Capaian Sasaran 112,50% dimana ditahun 2024 pelaksanaan diklat teknis fungsional sebanyak 34 JP terdiri dari Kegiatan sebagai berikut:

1. Pelatihan Penyusunan Layanan Administrasi Kepegawaian Terintegrasi Berbasis Digital sebanyak 8 JP dengan materi Pengoperasian E-Layanan yang terintegrasi dengan Simpeg BKPSDM diikuti 48 peserta yang ditargetkan Pengelola Kepegawaian dilaksanakan pada 6 Juni 2024;
2. Pelatihan *Coaching* dan Mentoring sebanyak 18 JP dengan materi strategi penerapan Proses *Coaching* Mentoring hingga *Live Coaching* yang diikuti 43 peserta bagi Pejabat Eselon III/IV dilaksanakan 20-21 Juni 2024;

3. Bimbingan Teknis Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur sebanyak 8 JP dengan materi Pembinaan dan Pengawasan Penyusunan Laporan Keuangan, Overview Laporan, Pelatihan Akuntansi dan Penyusunan Aset Tetap dan Reklasifikasi Barang Milik Daerah diikuti 125 Peserta yang di targetkan bagi Kasubbag Keuangan dan Bendahara dilaksanakan 27 Agustus 2024.

### 2. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	2,20	5,74	260, 91%
<b>Capaian Sasaran</b>					260, 91%

Berdasarkan uraian tersebut diatas indikator kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dengan target sebanyak 2,20% diperoleh realisasi sebanyak 5,74% dan capaian kinerja sasaran 260, 91%

Peningkatan kompetensi Pegawai negeri sipil dapat pula ditempuh melalui pendidikan formal yang dilaksanakan melalui Tugas belajar.

Tugas belajar merupakan penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi atau yang setara baik di dalam maupun di luar negeri adapun jumlah pegawai yang mengikuti Tugas belajar dengan tahun 2024 sebanyak 281 (Dua Ratus Delapan Puluh Satu) pegawai.

### 3. Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	9,07	9,72	107,17%
<b>Capaian Sasaran</b>					107,17%

Peningkatan kemampuan dan ketrampilan ASN pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi

organisasi. Salah satu bentuk peningkatan kemampuan sumber daya aparatur adalah melalui pendidikan dan pelatihan struktural.

Berdasarkan uraian tersebut diatas indikator kinerja Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dengan target sebanyak 9,07% diperoleh realisasi sebanyak 9,72% dan capaian kinerja sasaran 107,17%.

Pengukuran capaian indikator kinerja Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural yaitu "Jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat dibagi Jumlah seluruh pejabat struktural x 100%". Adapun pelaksanaan kegiatan pada tahun 2024 yang menunjang tercapainya indikator kinerja Persentase pejabat struktural yang telah memiliki sertifikat Diklat PIM sesuai dengan jenjangnya yaitu pendidikan dan pelatihan struktural sebanyak 53 (lima puluh tiga) Pegawai yang terdiri dari:

- Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) sebanyak 5 (lima) pegawai;
- Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) sebanyak 21 (dua puluh satu) pegawai;
- Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) sebanyak 27 (dua puluh tujuh) pegawai.

#### 4. Indeks Kepuasan Kepegawaian

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks Kepuasan Kepegawaian	Baik	Baik	Baik	100,00%
<b>Capaian Sasaran</b>					100,00%

Berdasarkan uraian tersebut diatas indikator kinerja "Indeks Kepuasan Kepegawaian" dengan target nilai "Baik" diperoleh realisasi 89,61% dengan kategori "Baik" dan capaian 100%. Sesuai Amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai lembaga pelayanan publik, berorientasi pada kepuasan masyarakat melalui pengukuran kepuasan pelayanan, dimana masyarakat yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Kotawaringin Timur.

Kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian. Pengukuran Survei Kepuasan Masyarakat dilaksanakan melalui kegiatan survei kepuasan penerima pelayanan kepegawaian dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan. Laporan survei kepuasan masyarakat tahun 2024 yang telah disusun berdasarkan SK Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor : 800/281/BKPSDM.S/2024 tentang Penetapan Tim Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2024.

Survei yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang terdiri dari 9 Unsur, antara lain :

1. Persyaratan
2. Sistem, Mekanisme dan Prosedur
3. Waktu Penyelesaian
4. Biaya/Tarif
5. Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan
6. Kompetensi Pelaksana
7. Perilaku Pelaksana
8. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan
9. Sarana dan Prasarana

Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur hasil dari Konversi 9 (sembilan) unsur pelayanan tersebut diperoleh Semester 1 dengan nilai 86,60 Kategori "B" dan semester II dengan nilai 86,99 Kategori "B", sesuai dengan kuisisioner yang diisi responden sebanyak 150 kuisisioner.

➤ **Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel**

Pada Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel memiliki 5 (lima) Indikator Kinerja Utama, antara lain:

### 1. Persentase Pelanggaran Disiplin

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase Pelanggaran Disiplin	%	0,22	0,17	77,27%
<b>Capaian Sasaran</b>					77,27%

Dalam pencapaian sasaran strategis yang ke dua yaitu meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel memiliki indikator kinerja Persentase Pelanggaran Disiplin dengan target 0,22% diperoleh realisasi 0,17% dan capaian kinerja sasaran 77,27%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa realisasi pelanggaran berada di bawah target yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan keberhasilan dalam menekan angka pelanggaran, sehingga kondisi dapat dinilai baik.

Tingkat hukuman disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yakni sedang, ringan dan berat.

Tahun 2024 hukuman disiplin yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh ASN sebanyak 12 (dua belas) orang, Adapun antara lain:

- Hukuman disiplin kategori "Ringan" sebanyak 2 (dua) orang;
- Hukuman disiplin kategori "sedang" sebanyak 6 (enam) orang;
- Hukuman disiplin kategori "berat" sebanyak 4 (empat) orang.

### 2. Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	%	95,11	95,21	100,11%
<b>Capaian Sasaran</b>					100,11%

Pada tahun 2024 Penilaian SKP Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, pasal 2 menjelaskan bahwa Sistem Manajemen Kinerja PNS bertujuan untuk:

- a. Menyelaraskan tujuan dan sasaran instansi/ unit kerja/ atasan langsung ke dalam SKP;
- b. Melakukan pengukuran, pemantauan, pembinaan Kinerja dan Penilaian Kinerja;
- c. Menentukan tindak lanjut hasil penilaian kinerja.

Hasil evaluasi diketahui bahwa capaian indikator kinerja Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB sebesar 100,11% dengan target 95,11% dan realisasi 95,21%, sehingga capaian SKP seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur melebihi target yang ditentukan untuk tahun 2024 itu menunjukkan bahwa kinerja ASN sudah sangat baik.

### 3. Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	%	52,00	56,33	108,33%
<b>Capaian Sasaran</b>					108,33%

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat berimplikasi terhadap pencapaian visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi pemerintahan. Dampak dari penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan, akan menghasilkan suatu kinerja yang hasilnya tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan dan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif.

Dengan dilakukannya uji kompetensi bagi pejabat/pegawai potensial ini diharapkan dapat memudahkan OPD untuk mengidentifikasi kader-kader potensial yang ada, memberikan gambaran potret kompetensi yang dimiliki oleh pejabat/pegawai potensial yang diuji (dalam kaitannya dengan persyaratan jabatan) serta membantu pimpinan dalam menyusun rencana penerapan dalam rangka rotasi dan mutasi.

Pada pencapaian indikator kinerja Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi dengan target 52,00% diperoleh realisasi 56,33% dan capaian kinerja sasaran 108,33% dimana, sampai dengan tahun 2024 Jumlah pejabat sesuai dengan kompetensi sebanyak 294 (dua ratus sembilan puluh empat orang).

#### 4. Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK	%	83,28	67,03	80,49%
<b>Capaian Sasaran</b>					80,49%

Untuk mengatur jabatan di instansi pemerintah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah mengeluarkan Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Selain merupakan amanat UU No. 20/2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), setiap instansi pemerintah wajib untuk menyusun analisis jabatan (anjab) dan analisis beban kerja (ABK) guna menyusun kebutuhan jumlah serta jenis jabatan dari PNS dan PPPK.

Dalam hal ini pencapaian sasaran strategis yang ke dua yaitu meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel memiliki satu indikator kinerja utama Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK dengan target 83,28% diperoleh realisasi 67,03% dan capaian kinerja sasaran 80,49%. Jumlah ketersediaan pegawai di kabupaten kotawaringin timur per 31 Desember 2024 adalah 6.374 pegawai dengan analisis beban kerja (ABK) berjumlah 10.379.

## 5. Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun	%	60,00	31,25	52,08%
<b>Capaian Sasaran</b>					52,08%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian untuk Sasaran Meningkatkan kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel dengan indikator kinerja Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun dengan target 60,00% , realisasi 31,25% dan capaian kinerja sasaran 52,08% dengan perolehan layanan Kepegawaian yang terintegrasi menggunakan sistem Informasi sampai dengan Desember 2024 sebanyak 5 (lima) layanan, yakni:

1. Layanan Pensiun
2. Layanan Masa Persiapan Pensiun
3. Layanan Naik Pangkat Pegawai
4. Layanan Cuti Pegawai
5. Layanan Kenaikan Gaji Berkala (KGB)

### 2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan beberapa Tahun Terakhir

Perjanjian Kinerja Tahun 2024 merupakan bagian dari kinerja strategis BKPSDM yang tercantum pada Renstra Perubahan Periode Tahun 2021-2026. Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja Tahun 2021 sampai dengan 2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Perbandingan antara IKU tahun 2021 sampai dengan 2024 sebagai berikut:**

NO	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	2021			2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	Persentase Capaian									
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	24	50	208,33	24	56	233,33	24	34	141,67	32	36	112,50
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	0,20	0,58	290,00	2,16	1,68	77,78	2,2	1,52	69,09	2,20	5,74	260,91
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	7,56	3,14	41,53	8,06	8,22	101,99	8,57	10,70	124,85	9,07	9,72	107,17
		Indeks Kepuasan Kepegawaian	Baik	Baik	100,00									

NO	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	2021			2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	Persentase Capaian									
2	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Pelanggaran Disiplin	0,27	0,3	111,11	0,25	0,28	112,00	0,23	0,24	104,35	0,22	0,17	77,27
		Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	99,93	98,59	98,66	94,18	96,87	102,86	94,33	96,05	101,82	95,11	95,21	100,11
		Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	35,00	29,69	84,83	40,00	49,53	123,83	46,00	48,84	106,17	52,00	56,33	108,33
		Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK	57,06	46,23	81,02	65,95	55,7	84,46	74,61	61,41	82,31	83,28	67,03	80,49
		Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun	10	11,11	111,10	20	18,75	93,75	40	31,25	78,13	60,00	31,25	52,08

Berdasarkan uraian tabel di atas, persentase capaian dari tahun 2021 – 2024, Pada tahun 2024, capaian indikator kinerja dalam tujuan meningkatkan kualitas pelayanan publik menunjukkan hasil yang beragam dibandingkan rata-rata tahun 2021-2023. Beberapa indikator mencatat peningkatan yang signifikan, seperti persentase ASN yang mengikuti pendidikan formal dengan capaian 260,91%, dimana sebelumnya sebesar 69,09%. Selain itu, persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural juga meningkat menjadi 107,17%, dibandingkan rata-rata capaian sebelumnya 124,85%. Namun, indikator rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan mengalami penurunan capaian menjadi 112,50% dibandingkan rata-rata 141,67%. Hal ini menunjukkan adanya prioritas yang lebih besar pada pelatihan formal ASN, sementara pelatihan umum pegawai masih memerlukan perhatian lebih. Capaian indeks kepuasan kepegawaian yang konsisten di angka 100% menunjukkan stabilitas dalam persepsi kualitas layanan internal yang tetap terjaga.

Sementara itu, dalam tujuan meningkatkan kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel, terdapat hasil yang menunjukkan perbaikan signifikan. Persentase pemenuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja (ABK) mencapai 80,49% dibandingkan sebelumnya rata-rata 83,28%, dan persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai kompetensi meningkat menjadi 108,33%. Selain itu, persentase pelanggaran disiplin menurun menjadi 77,27% dari rata-rata capaian sebelumnya 104,35%, yang mencerminkan berkurangnya jumlah pelanggaran dan peningkatan kedisiplinan ASN. Namun, capaian SIM layanan kepegawaian yang terbangun dengan capaian hanya 52,08% dibandingkan rata-rata sebelumnya 78,13%.

### **3. Perbandingan antara Realisasi Kinerja tahun ini dengan Target pada Renstra**

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen perencanaan strategis Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur periode 2021-2026 diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis**

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Target Awal Renstra	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir 2026	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6	6
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	24	36	40	90,00%
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	0,20	5,74	2,20	260,90%
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	7,56	9,72	10,08	96,42%
		Indeks Kepuasan Kepegawaian	Baik	Baik	Baik	100,00%
2	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Pelanggaran Disiplin	0,27	0,24	0,14	121,42%
		Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	99,93	96,05	96,91	98,24%
		Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	35,00	48,84	63	89,41%
		Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK	57,06	61,41	100	67,03%
		Persentase SIM layanan	10,00	31,25	100	31,25%

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Target Awal Renstra	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir 2026	Tingkat Kemajuan
1	2	3		4	5	6
		Kepegawaian yang terbangun				

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 9 (sembilan) capaian indikator kinerja utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur, berdasarkan target awal realisasi sudah penuh tercapai, pada realisasi tahun 2024 secara keseluruhan 5 (lima) indikator sudah hampir dan mencapai target 100% yang direncanakan selesai pada tahun 2026.

#### 4. Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/ Provinsi/ Kabupaten/ Kota lain

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standart nasional diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/ Provinsi/ Kabupaten/Kota lain**

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Realisasi Tahun 2024	Standar Nasional	Daerah	Persentase Capaian
1	2	3	4	5	6	$7=4/5*100$
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	112,50%	-	-	-
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	260,91%	-	-	-
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	107,17%	-	-	-
		Indeks Kepuasan Kepegawaian	100,00%	-	-	-
2	Meningkatnya	Persentase	77,27%	-	-	-

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Realisasi Tahun 2024	Standar Nasional	Daerah	Persentase Capaian
1	2	3	4	5	6	$7=4/5*100$
	kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Pelanggaran Disiplin				
		Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	100,11%	-	-	-
		Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	108,33%	-	-	-
		Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK	80,49%	-	-	-
		Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun	52,08%	-	-	-

Secara nasional belum ada standar yang mengatur perbandingan kinerja tahun ini dengan Standar Nasional.

### 5. Analisis Penyebab Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.6**  
**Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi**

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase	Analisis Keberhasilan/Kegagalan	Solusi Yang Dilakukan
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	32	36	112,50%	Pada tahun 2024, kegiatan pelatihan meliputi Pelatihan Layanan Administrasi Kepegawaian Terintegrasi, Coaching	

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi Yang Dilakukan
						dan Mentoring, serta Bimbingan Teknis Penyusunan Laporan Keuangan, dengan total 219 peserta dari berbagai target jabatan, berkontribusi pada pencapaian target rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan.	
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2,20	5,74	260,91%	Sebanyak 281 (dua ratus delapan puluh satu) PNS melaksanakan Tugas belajar guna meningkatkan kompetensi pendidikan sebagai PNS	
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	9,07	9,72	107,17%	Setiap tahun terjadi peningkatan ASN untuk meningkatkan mengikuti diklat struktural, sampai dengan	

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi Yang Dilakukan
						tahun 2024 sebanyak 109 (seratus sembilan) pegawai telah melaksanakan diklat kepemimpinan	
		Indeks Kepuasan Kepegawaian	Baik	Baik	100,00%	Pada tahun 2024 nilai Indeks Kepuasan Kepegawaian sebesar 89,61 dengan predikat "Baik" hal ini didukung dengan pelayanan serta sarana dan prasarana yang diberikan BKPSDM kepada ASN dan masyarakat di Lingkungan Kabupaten Kotawaringin Timur	
2	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Pelanggaran Disiplin	0,22	0,17	77,27%	Masih ditemukan ASN yang melakukan pelanggaran disiplin di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin	Melakukan Sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase	Analisis Keberhasilan/Kegagalan	Solusi Yang Dilakukan
						Timur terutama dalam hal kehadiran pegawai	PNS Tidak Masuk Kerja dan Menaati Jam Kerja terutama pada Pasal 4
		Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	95,11	95,21	100,11%	ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur telah memahami Tupoksi sebagai ASN sehingga pada pelaporan nilai SKP Tahun 2024 terjadi peningkatan	
		Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	52,00	56,33	108,33%	Pejabat yang menduduki jabatan telah sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi yang sudah ditetapkan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur	
		Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK	83,28	67,03	80,49%	Rekrutmen usulan pegawai yang diusulkan oleh Pemerintah	Melakukan Desk to Desk dengan Kemen PAN & Reformasi

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi Yang Dilakukan
						Kabupaten Kotawaringin Timur tidak sesuai dengan formasi yang telah diusulkan dari hasil formasi yang ditetapkan oleh Kemen PAN & Reformasi Birokrasi	Birokrasi tentang Rekrutmen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur sehingga formasi yang ada bisa terpenuhi sesuai dengan ABK
		Persentase SIM layanan Kepegawain yang terbangun	60,00	31,25	52,08%	sebanyak 2 (dua) SIM yang terbangun akan tetapi belum mencapai target dikarenakan BKPSDM masih melakukan proses pengembangan secara bertahap	Melakukan pengembangan SIM setiap tahun

Dari tabel diatas tentang Capaian Indikator Kinerja Utama diatas, diketahui bahwa capaian kinerja Tahun 2024 terdapat 7 (tujuh) indikator yang sudah mencapai target, Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Adanya Komitmen Pelayanan yang diberikan ke seluruh pegawai kabupaten Kotawaringin Timur sehingga berjalan dengan baik, Persentase yang tercapai ini dapat dikaitkan dengan perencanaan yang matang, manajemen sumber daya yang efisien, dan upaya yang konsisten untuk memotivasi

pegawai dalam pencapaian target. Pelaksanaan yang optimal dan pemantauan berkelanjutan juga berperan dalam mencapai target. Keberhasilan dapat disebabkan oleh adanya sistem evaluasi yang memadai, serta sumber daya yang cukup untuk memenuhi kebutuhan.

2. Pencapaian Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan ini mungkin dipengaruhi oleh adanya kebijakan pelatihan yang diperbarui dan menyesuaikan kebutuhan. Pengalokasian waktu yang memadai untuk pelatihan serta peningkatan akses ke berbagai jenis pendidikan dan pelatihan dapat membantu meningkatkan rata-rata lama pelatihan bagi pegawai.
3. Pencapaian Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal ini mungkin disebabkan oleh peningkatan kesadaran akan pentingnya pelatihan formal, baik di tingkat pemerintah maupun Perangkat Daerah. Adanya program pelatihan yang lebih terstruktur dan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai turut berkontribusi pada peningkatan angka ini.
4. Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural disebabkan oleh kebijakan yang mendorong pejabat untuk mengikuti pendidikan struktural, diiringi dengan adanya anggaran yang cukup dan dukungan dari pimpinan untuk pelaksanaan pelatihan tersebut.
5. Capaian Indeks Kepuasan Kepegawaian mencapai angka 89,61 pada indeks kepuasan kepegawaian dapat disebabkan oleh perbaikan dalam pelayanan, kebijakan yang berpihak kepada pegawai, serta peningkatan kesejahteraan pegawai. Komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja.
6. Persentase pelanggaran disiplin menunjukkan adanya pengawasan yang baik serta penegakan aturan yang tegas namun adil. Hal ini dapat ditunjang oleh program pelatihan kedisiplinan yang efektif dan implementasi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
7. Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB menunjukkan adanya pengelolaan kinerja yang lebih baik, dengan penekanan pada pencapaian sasaran kerja yang jelas dan terukur. Pemantauan kinerja secara berkelanjutan serta evaluasi yang tepat waktu dapat meningkatkan kualitas pencapaian kinerja pegawai.

Guna mewujudkan indikator kinerja sasaran strategis yang belum mencapai target yang diharapkan atau belum maksimal realisasinya, pada waktu yang akan datang akan ditempuh berbagai langkah sebagai berikut :

1. Dukungan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur, sebagai upaya menurunkan kasus pelanggaran disiplin ASN, meningkatkan kinerja ASN, dan meningkatkan kompetensi ASN yang dibutuhkan organisasi.
2. Secara rutin melaksanakan kegiatan rekrutmen pegawai sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.
3. Peningkatan pelayanan kepegawaian dengan pemberian pelayanan sesuai SOP dan peningkatan kapasitas, kapabilitas, kompetensi dan integritas bagi petugas pelayanan.
4. Meningkatkan optimalisasi manajemen internal organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur agar secara pro aktif memonitor dan mengevaluasi penyelenggaraan berbagai kegiatan yang dilaksanakan.

#### **6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya**

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah disajikan pada tabel berikut

Tabel 3.7

## Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran

NO	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN (%)	ANGGARAN			TINGKAT EFISIENSI (%)
						ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSENTASE CAPAIAN (%)	
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	32	36	112,50	385.662.700	222.870.144	57,79	33,39
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2,20	5,74	260,91	156.128.000	125.138.195	80,15	64,24
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	9,07	9,72	107,17	1.284.144.000	963.958.655	75,07	56,35
		Indeks Kepuasan Kepegawaian	Baik	Baik	100,00	3.071.173.375	1.554.979.637	52,16	26,40
2	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Pelanggaran Disiplin	0,22	0,17	77,27	4.897.108.075	2.866.946.631	58,54	34,27
		Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	95,11	95,21	100,11	9.408.553.450	5.511.023.118	58,57	34,30

NO	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN (%)	ANGGARAN			TINGKAT EFISIENSI (%)
						ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSENTASE CAPAIAN (%)	
		Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	52,00	56,33	108,33	1.247.314.750	240.643.550	19,29	33,72
		Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK	83,28	67,03	80,49	182.226.600	130.752.195	71,75	51,48
		Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun	60,00	31,25	52,08	1.355.196.420	1.196.333.852	83,47	73,68

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa Tingkat efisiensi rata-rata mencerminkan pengelolaan anggaran yang cukup optimal dalam mendukung pencapaian kinerja. Efisiensi ini juga mencerminkan upaya organisasi dalam memanfaatkan anggaran secara bertanggung jawab, dengan menghindari pemborosan dan memprioritaskan kebutuhan program. capaian kinerja telah berhasil dilaksanakan sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh target yang telah direncanakan dapat terealisasi sepenuhnya sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan kinerja ini tidak hanya mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tetapi juga menunjukkan kemampuan adaptasi terhadap tantangan yang ada. Dengan efisiensi pengelolaan anggaran yang tinggi, organisasi mampu memastikan setiap kegiatan yang direncanakan dapat selesai tepat waktu dan memberikan dampak positif yang nyata. Capaian ini juga menunjukkan adanya sinergi yang kuat antara berbagai unit kerja, komitmen yang tinggi dari seluruh elemen organisasi, serta pemanfaatan sumber daya secara maksimal untuk mendukung tujuan strategis.

Hasil ini patut diapresiasi mengingat berbagai kendala operasional yang mungkin terjadi, seperti keterbatasan waktu pelaksanaan, distribusi sumber daya, atau kebutuhan penyesuaian terhadap kondisi yang dinamis. Ke depan, tingkat efisiensi ini dapat terus ditingkatkan dengan memperkuat perencanaan anggaran berbasis kebutuhan riil, memperbaiki proses pelaksanaan, serta melakukan evaluasi secara berkala. Dengan demikian, diharapkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan anggaran akan semakin baik, sehingga setiap sumber daya yang digunakan memberikan hasil maksimal dan berkontribusi pada keberhasilan program secara keseluruhan.

## **7. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalann pencapaian pernyataan kinerja**

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pada program dan kegiatan pencapaian pernyataan kinerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.8**  
**Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan**

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	112,50	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia - Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis  - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintah Umum	Tingkat Pengembangan SDM Aparatur	57,79	Menunjang
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	260,91	Program Kepegawaian Daerah - Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Tingkat Pemenuhan Administrasi Kepegawaian	80,15	Menunjang

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN			
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	107,17	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia - Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Tingkat Pengembangan SDM Aparatur	75,07	Menunjang
		Indeks Kepuasan Kepegawaian	100,00	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>		52,16	Menunjang

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				- Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
				- Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK			
				- Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian			
				- Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian			
				- Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN			

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN			
				<b>- Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN			
				<b>- Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>			
				- Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
				-Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai			
				- Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN			
				- Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai			
				- Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN			
2	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Pelanggaran Disiplin	77,27	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>		58,54	Menunjang
				- Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				- Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
				-Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai			
				- Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN			
				- Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai			
				- Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN			

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
		Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	100,11	<b>Program Kepegawaian Daerah</b> - Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur - Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur -Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur - Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai - Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai - Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN - Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		58,57	Menunjang

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				- Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai - Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN			
		Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	108,33	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>  - <b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>  - Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN - Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN - Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN		19,29	Menunjang
		Persentase Pemenuhan Pegawai berdasarkan ABK	80,49	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>  - <b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>		71,75	Menunjang

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN			
		Persentase SIM layanan Kepegawaian yang terbangun	52,08	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>		83,47	Menunjang
				- Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
				- Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK			
				- Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian			
				- Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN			
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian			

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				- Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian			
				<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kab/Kota</b> - Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah - Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN - Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah - Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya - Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi - Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan			

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				<b>- Kegiatan Adminitrasi Umum Perangkat Daerah</b> - Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instansi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor - Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan - Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan - Sub Kegiatan Penyediaan Bahan/Material - Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD <b>- Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan</b>			

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				<b>Pemerintah Daerah</b>			
				- Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya			
				<b>- Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>			
				- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat			
				- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik			
				- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor			
				<b>- Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah</b>			

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
				<b>Daerah</b> - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan - Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya - Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya			

Keberhasilan capaian indikator pada tahun 2024, tidak terlepas dari efisiensi penggunaan sumber daya, baik dari sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya yakni anggaran APBN dan APBD oleh Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur dan Sarana Prasarana yang ada, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Optimalisasi Sumber Daya Manusia Pelibatan aparatur sipil negara (ASN) secara profesional dengan peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pendidikan berbasis kompetensi.
2. Efisiensi Penggunaan Anggaran APBN dan APBD Alokasi anggaran dilakukan secara terencana dan terukur untuk mendukung program prioritas daerah.
3. Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Secara Maksimal Fasilitas yang tersedia digunakan secara efektif untuk menunjang pelaksanaan program dan kegiatan.
4. Penguatan Sistem Perencanaan Berbasis Kinerja Penyusunan rencana kerja yang sesuai dengan kebutuhan riil dan fokus pada capaian target.
5. Monitoring dan Evaluasi Berkala Pemantauan secara rutin untuk memastikan pelaksanaan program sesuai rencana dan anggaran yang digunakan efektif.
6. Kolaborasi Antara OPD Sinergi antar organisasi perangkat daerah untuk mendukung pelaksanaan program yang terintegrasi.
7. Penyesuaian dengan Kondisi Lokal Kebijakan dan strategi disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan potensi daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.
8. Terlaksananya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional dan struktural yang dilaksanakan pada tahun 2024 bagi pegawai dan selesai dengan tepat waktu;
9. Penanganan Pelanggaran Disiplin bagi pegawai yang tidak menjalankan kewajiban sebagai ASN;
10. Persentase ASN dengan nilai SKP kategori "B", dapat diartikan pegawai ASN Kabupaten Kotawaringin Timur dapat berkinerja dengan baik sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi pada jabatan yang di emban;

11. Pejabat menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, adanya penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan di setiap perangkat daerah;
12. Pemenuhan pegawai berdasarkan ABK, adanya rotasi dan mutasi yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan beban kerja pada setiap perangkat daerah;
13. Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara, guna pemenuhan pegawai berdasarkan Analisis Beban Kerja di masing-masing perangkat daerah;

## B. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 3.9**  
**Capaian Anggaran Program dan Kegiatan**

No	Program/ Kegiatan	Indikator	Anggaran 2024	Realisasi Anggaran 2024	Capaian
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>					
<b>1</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>		<b>6.456.398.224</b>	<b>6.121.580.479</b>	<b>94,81</b>
	a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima Gaji & Tunjangan	6.456.398.224	6.121.580.479	94,81
<b>2</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>		<b>354.597.525</b>	<b>251.750.421</b>	<b>71,00</b>
	b. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	181.054.000	166.319.537	91,86
	c. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	173.543.525	85.430.884	49,23
<b>3</b>	<b>Adminitrasi Umum Perangkat Daerah</b>		<b>1.302.296.250</b>	<b>1.219.727.380</b>	<b>93,66</b>
	a. Penyediaan Komponen Instansi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	30.830.750	30.740.000	99,71
	b. Penyediaan Barang Cetak dan Penggadaan	Jumlah paket Barang Cetak dan Penggadaan yang disediakan	74.297.000	73.160.950	98,47
	c. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	30.000.000	29.787.750	99,29
	d. Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/ Material yang disediakan	80.698.500	79.264.870	98,22
	e. Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	80.240.000	79.626.500	99,24

No	Program/ Kegiatan	Indikator	Anggaran 2024	Realisasi Anggaran 2024	Capaian	
	f.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.006.230.000	927.147.310	92,14
<b>4</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>			<b>262.900.000</b>	<b>252.297.200</b>	<b>95,97</b>
	a.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	262.900.000	252.297.200	95,97
<b>5</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>			<b>1.559.294.576</b>	<b>1.395.025.375</b>	<b>89,47</b>
	a.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	11.500.000	9.308.000	80,94
	b.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	649.097.296	562.827.505	86,71
	c.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	898.697.280	822.889.870	91,56
<b>6</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>			<b>625.135.000</b>	<b>605.280.478</b>	<b>96,82</b>
	a.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	332.535.000	315.589.213	94,90
	b.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	142.080.000	141.539.585	99,62
	c.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	150.520.000	148.151.680	98,43
<b>Total</b>				<b>10.560.621.575</b>	<b>9.845.661.333</b>	<b>93,23</b>
<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>						

No	Program/ Kegiatan	Indikator	Anggaran 2024	Realisasi Anggaran 2024	Capaian
<b>1</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>		<b>1.355.196.420</b>	<b>1.056.113.852</b>	<b>77,93</b>
	a. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS & PPPK	724.954.720	650.015.252	89,66
	b. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	61.803.300	38.528.800	62,34
	c. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang di Fasilitasi	472.882.800	277.315.800	58,64
	d. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	90.000.000	87.700.000	97,44
	e. Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	5.555.600	2.554.000	45,97
<b>2</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>		<b>1.247.314.750</b>	<b>240.643.550</b>	<b>19,29</b>
	a. Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	42.316.300	18.040.400	42,63
	b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	178.966.250	82.383.150	46,03
	c. Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1.026.032.200	140.220.000	13,67
<b>3</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>		<b>182.226.600</b>	<b>130.752.195</b>	<b>71,75</b>
	a. Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	26.098.600	5.614.000	21,51
	b. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan	156.128.000	125.138.195	80,15
<b>4</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>		<b>286.435.605</b>	<b>127.470.040</b>	<b>44,50</b>
	a. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	40.070.105	9.947.000	24,82
	b. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	98.412.500	11.184.500	11,36
	c. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan	25.370.000	18.011.500	71,00

No	Program/ Kegiatan		Indikator	Anggaran 2024	Realisasi Anggaran 2024	Capaian
	d.	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Tanda Jasa	11.336.500	11.028.500	97,28
	e.	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	45.171.000	39.440.000	87,31
	f.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	18.988.500	9.830.000	51,77
	g.	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang dilayani	24.743.000	13.697.500	55,36
	h.	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	22.344.000	14.331.040	64,14
<b>Total</b>				<b>3.071.173.375</b>	<b>1.554.979.637</b>	<b>50,63</b>
<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>						
<b>1</b>	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>			<b>385.662.700</b>	<b>222.870.144</b>	<b>57,79</b>
	a.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintah Umum	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	385.662.700	222.870.144	57,79
	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>			<b>1.284.144.000</b>	<b>963.958.655</b>	<b>75,07</b>
	a.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, JPT, Jafung, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.284.144.000	963.958.655	75,07
<b>Total</b>				<b>1.669.806.700</b>	<b>1.186.828.799</b>	<b>71,08</b>
<b>Grand Total</b>				<b>15.301.601.650</b>	<b>12.587.469.769</b>	<b>82,26</b>

Dari tabel di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2024 mendapatkan alokasi dana sebesar Rp.15.301.601.650,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.12.587.469.769,- dengan capaian 82,26%.

### C. Tindaklanjut Laporan Hasil Evaluasi SAKIP

Menindaklanjuti hasil Evaluasi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 91/LHE-SAKIP/VI/INSP-2024 tanggal 31 Juli 2024 perihal Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotawaringin Timur, maka Bersama ini kami sampaikan tindaklanjut sebagai berikut :

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	Melakukan penyesuaian target pada PK khususnya untuk target-target yang telah tercapai melebihi dari target di tahun berikutnya yang tertuang dalam realisasi kinerja Laporan Kinerja tahun sebelumnya.	melakukan evaluasi terhadap pencapaian target tahun ini dan menyesuaikan target di tahun berikutnya sesuai dengan capaian yang di targetkan, dengan mempertimbangkan alokasi sumber daya yang tepat dan melakukan pemantauan berkala.
2.	Agar penyajian informasi dalam Laporan Kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, dengan cara melibatkan seluruh unit dan pegawai (tidak hanya Tim Penyusun) dalam pembahasan dan penyusunan laporan kinerja dan diadministrasikan lengkap.	memastikan seluruh pegawai, tidak hanya Tim Penyusun, terlibat dalam pembahasan dan penyusunan Laporan Kinerja, melalui pelatihan dan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman serta memastikan informasi yang disajikan akurat dan administrasi laporan dilakukan secara lengkap.
3.	Agar Dokumen Laporan Kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional atau minimal perbandingan dengan level Provinsi (Benchmark Kinerja).	mengumpulkan data yang relevan untuk melakukan perbandingan kinerja tahun sebelumnya dan menyajikan hasil perbandingan tersebut dalam Laporan Kinerja untuk menilai posisi instansi terhadap perbandingan yang ada.
4.	Melakukan monitoring atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP dilakukan secara berkala, sehingga mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja.	menyusun jadwal monitoring secara berkala dan tepat waktu untuk memastikan tindak lanjut terhadap rekomendasi evaluasi AKIP dilakukan dengan baik, serta membuat laporan kemajuan yang transparan untuk memantau perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penyusunan LKIP merupakan kegiatan rutin pada akhir tahun dan akhir anggaran serta merupakan bagian dari kegiatan evaluasi kegiatan di OPD. Evaluasi merupakan siklus akhir dari fungsi manajemen, sehingga substansi dari LKIP harus bisa menggambarkan kondisi organisasi dalam pelaksanaan kegiatan tahunannya sebagai bahan evaluasi yang lebih detail dan spesifik.

Sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur telah menyusun LKIP tahun 2024 sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya yang dipercayai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah diperjanjikan di dalam penetapan kinerja tahun 2024. Penyusunan LKIP tahun 2024 ini merupakan laporan tahun kedua dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2021-2026.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur berusaha semaksimal mungkin untuk meraih tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan tersebut secara optimal meskipun dalam perjalanannya menemui kendala dan keterbatasan. Namun demikian, segenap elemen unit organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur tetap berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya dengan melakukan berbagai strategi pemecahan permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja atas sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam tahun 2024.

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab/halaman sebelumnya, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kotawaringin Timur disusun sebagai wujud dukungan terhadap sistem administrasi yang diharapkan mampu menjamin kelancaran dan keserasian tugas aparatur dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.
2. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kotawaringin Timur diharapkan dapat berperan sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kerja, alat stimulasi dalam mewujudkan *good governance* dan sekaligus sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat/ publik.
3. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang telah ditetapkan, secara keseluruhan tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kotawaringin Timur termasuk kategori "**Sangat Tinggi**" dengan nilai **110,98 %**.
4. Dilihat dari akuntabilitas kinerja keuangan untuk tahun 2024, realisasi total belanja dari dana APBD BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Timur adalah sebesar Rp.12.587.469.769,- dari pagu yang sudah ditetapkan sebesar Rp.15.301.601.650,- dengan capain 82,26%.

Dengan tersusunya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Kotawaringin Timur.

## **B. Strategi Peningkatan Kinerja**

Adapun Strategi guna meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Mengadakan pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan lanjutan secara berkala untuk meningkatkan kapasitas pegawai.
2. Optimalisasi Sistem Evaluasi Kinerja dengan menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis digital dengan indikator yang terukur dan transparan.
3. Peningkatan Komunikasi dan Kolaborasi melalui forum diskusi, team building, dan platform komunikasi internal untuk mendukung kerja sama yang efektif.
4. Penguatan Budaya Kerja Positif dengan menanamkan nilai-nilai integritas, memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, dan menegakkan disiplin kerja.
5. Memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung digitalisasi layanan kepegawaian.
6. Peningkatan Kesejahteraan dan Motivasi Pegawai dengan memberikan reward, meningkatkan fasilitas kerja, dan mengadakan kegiatan pendukung keseimbangan kerja-kehidupan.
7. Penguatan Pengawasan, Monitoring dan audit internal untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan optimal.

Sampit, 10 Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM  
Pembina (IV/b)  
NIP. 197509042000031003

# LAMPIRAN



## PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

### BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

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

Nama : **KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut.,MM**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **H. HALIKINNOR, S.H.,M.M**

Jabatan : Bupati Kotawaringin Timur

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,  
Bupati Kotawaringin Timur,

**H. HALIKINNOR, S.H.,M.M**

Pihak Pertama,  
Kepala Badan Kepegawian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin  
Timur,

**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut, MM**  
NIP. 19750904 200003 1 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	32 JP
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2,20 %
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	9,58 %
		Indeks Kepuasan Kepegawaian	Baik
2	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Pelanggaran Disiplin	0,18 %
		Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	96,91 %
		Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	57,00 %
		Persentase Pemenuhan Kebutuhan Aparatur	91,72 %
		Persentase Layanan Kepegawaian yang menggunakan Sistem Informasi	80,00 %

No.	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Rp. 13.462.960.393	APBD
2	Program Kepegawian Daerah	Rp. 3.939.495.194	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 3.238.552.300	APBD

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,  
**Bupati Kotawaringin Timur,**

Pihak Pertama,  
**Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur,**



**H. HALIKINNOR,SH.,MM**



**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM**  
**NIP. 19750904 200003 1 003**



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **HESRON SILALAH,SKM.,Mkes**

Jabatan : Sekretaris

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **KAMARUDDIN MAKKALEPU,S.Hut.,MM**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

**Pihak Kedua,**

Pihak Pertama,

**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut, MM**  
NIP. 19750904 200003 1 003

**HESRON SILALAH,SKM.,Mkes**  
NIP. 19730117 199503 1 004

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**SEKRETARIS**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terpenuhinya Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan administrasi perkantoran	100%
2	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase penyusunan perencanaan, penganggaran evaluasi kinerja perangkat daerah	100%
3	Terpenuhinya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%
4	Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%
5	Terpenuhinya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%
6	Terpenuhinya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara	100%

No.	Program	Jumlah Anggaran	Ket
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	13.462.960.393	APBD

Sampit, 2 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur,



**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM**  
**NIP. 19750904 200003 1 003**

Sekretaris,



**HESRON SILALAH, SKM., Mkes**  
**NIP. 19730117 199503 1 004**



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **WAHYU SETIAWAN, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **Pihak Pertama**.

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

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM**  
NIP. 19750904 200003 1 003

**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP. 19850724 201001 1 009

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Melaksanakan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	100%
2	Terlaksananya Pengelolaan Mutasi PNS	Jumlah SK Mutasi yang dikeluarkan	100%
3	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat, Peninjauan Masa Kerja, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN selama 6 periode dalam setahun sampai dengan diterbitkannya SK Kenaikan Pangkat meningkat	100% dari usulan diterbitkan SK KP
		Jumlah Pengelolaan usul Peninjauan Masa Kerja sampai dengan diterbitkannya SK PMK meningkat	100% dari usulan diterbitkan SK PMK
		Terlaksananya kegiatan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	100% dari peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah Lulus
4	Terlaksananya Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan promosi	100%
5	Tersedianya pusat penilaian kompetensi (assessment center) untuk pembinaan karier seluruh pegawai	Terlaksananya kegiatan penilaian kompetensi/assessment untuk pembinaan karier seluruh pegawai	100%

No.	Program	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1	Program Kepegawian Daerah	1.928.999.800	APBD

Sampit, 2 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian Dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Kotawaringin Timur

Kabid Mutasi dan Promosi



**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM**  
NIP. 19750904 200003 1 003



**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP. 19850724 201001 1 009



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., M.M.**  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut, M.M.**  
NIP. 197509042000031003

Pihak Pertama,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
NIP. 198208282010011012

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Prosentase Administrasi Karis / Karsu Pegawai ASN dikelola sesuai dengan peraturan yang berlaku	90% - 100%
		Prosentase Pelayanan Administrasi Tapera Pegawai ASN sesuai dengan peraturan yang berlaku	90% - 100%
		Prosentase Pelayanan Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani sesuai dengan peraturan yang berlaku	90% - 100%
		Prosentase Pelayanan Penyelesaian Administrasi Cuti Pegawai ASN sesuai dengan peraturan yang berlaku	90% - 100%
2	Terlaksananya Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	Prosentase Pegawai ASN yang Mendapat Penghargaan Satya Lencana (SLKS) sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	90% - 100%
		Prosentase Pegawai ASN yang mendapat Kenaikan Gaji (KGB) Berkala sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	90% - 100%
		Prosentase Pegawai ASN yang mendapat Rekomendasi Pemberian TPP sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	90% - 100%
3	Terlaksananya Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	Prosentase Penyelesaian Pelanggaran Disiplin sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku	90% - 100%
4	Terlaksananya Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN	Prosentase Pegawai ASN yang melaksanakan Pengelolaan Kinerja sesuai dengan NSPK	90% - 100%
		Dokumen Konversi Penetapan penilaian angka kredit jabatan fungsional.	1 Laporan

No.	Program	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp 556.352.300,00	APBD

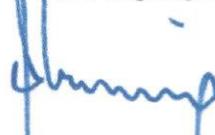
Sampit, 2 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur



**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., M.M.**  
NIP. 197509042000031003

Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan



**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
NIP. 19820828 201001 1 012



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut, MM**  
NIP. 19750904 200003 1 003

**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
NIP. 19831227 200604 2 010

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya pegawai yang mengikuti pelatihan teknis fungsional	Persentase pegawai yang mengikuti pelatihan teknis fungsional	100%
2.	Meningkatnya pegawai yang mengikuti pendidikan formal	Persentase pegawai yang melanjutkan pendidikan formal	100%
3.	Meningkatnya pegawai yang telah mengikuti pelatihan struktural	Persentase pegawai yang mengikuti pelatihan struktural	100%

No.	Program	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.632.994.300	APBD

Sampit, 2 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian Dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Kotawaringin Timur



**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM**  
NIP. 19750904 200003 1 003

Kabid Pengembangan Kompetensi  
Aparatur



**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
NIP. 19831227 200604 2 010



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : Plt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **Pihak Pertama**.

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

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut, MM**  
NIP. 197509042000031003

**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
NIP. 198009122009041002

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFOMASI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KINERJA PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET
1	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Tertindakannya integrasi data/profil pegawai ASN aplikasi SIMPEG dengan aplikasi SIASN/lainnya sesuai dengan ketentuan	100%
2	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Aparatur	95-100%
3	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Layanan Kepegawaian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian	80-90%
4	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Layanan Kepegawaian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawian	90-100%
5	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Layanan Kepegawaian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian	95-100%
6	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel Indikator	Persentase pegawai ASN yang diberhentikan sesuai dengan ketentuan	90-100%
7	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase layanan administrasi kepegawaian lainnya sesuai ketentuan	1 Dokumen
8	Meningkatnya kualitas kinerja birokrasi yang bersih dan akuntabel	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Aparatur	90-100%

No.	Program	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	1,268,394,394	APBD

Sampit, 2 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian Dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Kotawaringin Timur



**KAMARUDDIN MAKKALEPU, S.Hut., MM**  
NIP. 19750904 200003 1 003

Plt. Kabid Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi



**SYAHRIANNOR, S.Kom., M.A.P**  
NIP. 198008122009041002



## PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

### BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

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

Nama : **HATTA TURACHMAN,SE.,M.AP**

Jabatan : Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **HESRON SILALAH,SKM.,MKes**

Jabatan : Sekretaris

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,

**HESRON SILALAH,SKM.,MKes**  
NIP. 19730117 199503 1 004

Pihak Pertama,

**HATTA TURACHMAN,SE.,M.AP**  
NIP. 19861203 201001 1 004

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	1 Paket
2	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	15 Orang
3	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12 Paket
4	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12 Paket
5	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan	12 Dokumen
6	Tersedianya Bahan/Material Alat Tulis Kantor	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	12 Paket
7	Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu makan dan minum	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan
8	Terlaksananya Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan
9	Terlaksananya Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan
10	Terlaksananya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan
11	Terlaksananya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan
12	Terlaksananya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	36 Unit
13	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	4 Unit
14	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	8 Unit

No	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	-	APBD
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	-	APBD
3	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	APBD
4	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	APBD

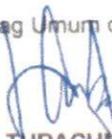
Sampit, 2 Januari 2025

Sekretaris



**HESRON SILALAH, SKM., Mkes**  
NIP. 19730117 199503 1 004

Kasubbag Umum dan Kepegawaian



**HATTA TURACHMAN, SE., M.AP**  
NIP 19861203 201001 1 004



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **RUSMAYANTI,SE.,M.AP**

Jabatan : Perencana Ahli Muda

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **HESRON SILALAHI,SKM.,MKes**

Jabatan : Sekretaris

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,

**HESRON SILALAHI,SKM.,Mkes**  
NIP. 19730117 199503 1 004

Pihak Pertama,

**RUSMAYANTI,SE.,M.AP**  
NIP. 19840107 201001 2 006

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PERENCANA AHLI MUDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tersusunnya dokumen perencanaan dan anggaran SKPD	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Anggaran yang tersusun	6 Dokumen
2	Tersedianya laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	20 Laporan
3	Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Laporan

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			APBD

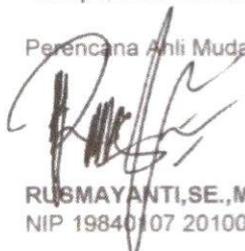
Sampit, 2 Januari 2025

Sekretaris



**HESRON SILALAH, SKM., Mkes**  
 NIP. 19730117 199503 1 004

Perencana Ahli Muda



**RUSMAYANTI, SE., M.AP**  
 NIP 19840107 201001 2 006



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **DALI DWI JATMIKO,S.Sos**

Jabatan : Kasubbag Keuangan

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **HESRON SILALAH,SKM.,MKes**

Jabatan : Sekretaris

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,

**HESRON SILALAH,SKM.,MKes**  
NIP. 19730117 199503 1 004

Pihak Pertama,

**DALI DWI JATMIKO,S.Sos**  
NIP. 19810908 200904 1 001

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**KASUBBAG KEUANGAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Terbayarnya Gaji dan Tunjangan ASN	15 Kali
2	Terlaksananya Penatausahaan & Pengajuan / Verifikasi Keuangan SKPD	Persentase Dokumen yang terverifikasi sesuai dengan ketentuan	80 - 100 %
3	Tersusunnya laporan keuangan yang tepat waktu dan sesuai ketentuan yang berlaku	Jumlah laporan keuangan yang tersusun	13 Laporan

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			APBD

Sampit, 2 Januari 2025

Sekretaris

  
**HESRON SILALAH, SKM., Mkes**  
 NIP. 19730117 199503 1 004

Kasubbag Keuangan

  
**DALI DWIJATMIKO, S.Sos**  
 NIP. 19810608 200004 1 001



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom., M.A.P.**

Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda**

**Selanjutnya disebut Pihak Pertama**

Nama : **BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**

Jabatan : **Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

**Selanjutnya disebut Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
NIP. 198208282010011012

Pihak Pertama,

**SYAHRIANNOR, S.Kom., M.A.P.**  
NIP. 198009122009042002

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Pengelolaan Kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Persentase pegawai ASN yang melaksanakan penyusunan perencanaan kinerja sesuai dengan NSPK	90% - 100%
		Jumlah dokumen profil kinerja pegawai tersusun berdasarkan pemeringkatan kinerja dalam lingkup satu unit kerja/organisasi/instansi pemerintah	12 Dokumen
		Jumlah dokumen hasil analisis pelaksanaan pendistribusian predikat penilaian kinerja pada unit kerja/organisasi	12 Dokumen
		Laporan Penetapan penilaian angka kredit jabatan fungsional.	12 Dokumen
		Laporan Distribusi Predikat Kinerja Periodik ASN Guru	12 Dokumen
		Laporan Penyelesaian Disperitas Data Predikat Kinerja Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan yang berlaku	1 Laporan
		Laporan Administrasi Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN sesuai ketentuan yang berlaku	2 Dokumen
2	Terlaksananya Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	Prosentase pemberian TPP pegawai ASN sesuai dengan ketentuan, siap menjadi salah satu syarat pembayaran tunjangan/TPP	90% - 100%
		Rancangan Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai ketentuan yang berlaku	1 Dokumen
		Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Bupati tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai ketentuan yang berlaku	1 Laporan

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			
2			
3			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Penilaian Kinerja dan Penghargaan

**BAGUST BURHAN, UTOMO, S.E., M.E.**  
NIP. 198208282010011012

Analisis SDM Aparatur Ahli Muda

**SYAHRIANNOR, S.Kom., M.A.P.**  
NIP. 198009122009041002



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **ABDI SETIAWAN, S.Hut**

Jabatan : Analis SDM Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut pihak Pertama

Nama : **WAHYU SETIAWAN, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi Dan Promosi

Selanjutnya disebut pihak Kedua

**Pihak Pertama** pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP.1985072 4201001 1 009

**ABDI SETIAWAN, S.Hut**  
NIP.19760404 199902 1 002

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA
1	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS dilingkungan Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN selama 6 Periode dalam setahun sampai dengan diterbitkannya SK Kenaikan Pangkat meningkat	90%-100% dari usulan diterbitkan SK KP
2	Terlaksananya Pengelolaan Penijauan Masa Kerja bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	Jumlah Pengelolaan Usul Penijauan Masa Kerja Setahun sampai dengan diterbitkannya SK PMK meningkat	90%-100% dari usulan diterbitkan SK PMK
3	Terlaksananya Pengelolaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	Terlaksananya Kegiatan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	90%-100% dari Peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah Lulus
4	Terlaksananya Pengelolaan Promosi ASN dengan di selenggarakannya Seleksi Terbuka JPT bagi PNS dilingkungan Pemerinta Kab. Kotawaringin Timur	Terlaksananya Kegiatan Seleksi terbuka JPT dan Pelantikan bagi PNS dilingkungan Pemerinta Kab. Kotawaringin Timur	90%-100% Kegiatan terlaksana dengan baik

NO	SUB Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			

**Sampit, 2 Januari 2025**

Kabid Mutasi dan Promosi

Analisis SDM Aparatur Ahli Muda



**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP.19850724210011009



**ABDI SETIAWAN, S.Hut**  
NIP.197604041999021002



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **RUSMINI, SE., M.Si**

Jabatan : Analis SDM Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **WAHYU SETIAWAN, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP. 19850724 201001 1 009

**RUSMINI, SE., M.Si**  
NIP. 19820224 200904 2 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya proses mutasi PNS	persentase mutasi antar unit kerja PNS, mutasi antar instansi PNS, penugasan PNS	90-100%
2	Terlaksananya proses Jabatan PNS	persentase pengangkatan dalam jabatan dan pemberhentian dari jabatan PNS yang mutasi	90-100%
3	Terlaksananya Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT	jumlah Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT Pratama/Uji Kompetensi PPT Pratama	2 Dokumen

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Mutasi dan Promosi

Analisis SDM Aparatur Ahli Muda



**WAHYU SETIAWAN, SH**  
 NIP. 19850724 201001 1 009



**RUSMINI, SE., MSI**  
 NIP. 19820224 200904 2 003



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **ACHMAD YANI, SE**

Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**

Jabatan : **Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **Pihak Pertama**.

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

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
**NIP. 19831227 200604 2 010**

Pihak Pertama,

**ACHMAD YANI, SE**  
**NIP. 19681018 198903 1 005**

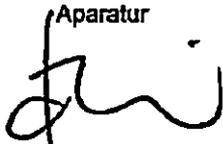
**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Pegawai yang Mengikuti Pendidikan Formal	Persentase Surat Keputusan PNS Tugas Belajar	85 - 100%
		Persentase Rekomendasi PNS Mengikuti Seleksi Administrasi dan Akademik	85 - 100%

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Pengembangan Kompetensi  
Aparatur



**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
NIP. 19831227 200604 2 010

Analisis SDM Aparatur Ahli Muda



**ACHMAD YANI, SE**  
NIP. 19681018 198903 1 005



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **OSKANDARIA, ST**

Jabatan : Pranata Komputer Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : Plt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 02 Januari 2025

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

  
**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
NIP. 19800912 200904 1 002

  
**OSKANDARIA, ST**  
NIP. 19791002 200904 1 002

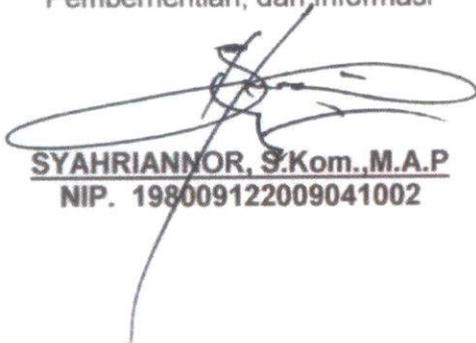
**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
PRANATA KOMPUTER AHLI MUDA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
<b>TUGAS UTAMA</b>			
1	Terlaksananya integrasi data riwayat/profil pegawai ASN aplikasi SIMPEG dengan aplikasi SIASN BKN/lainnya sesuai dengan NSPK	Terlaksananya perbaikan bugs pada end point Riwayat Jabatan	1 Dokumen
		Terlaksananya migrasi fitur integrasi tahap ke-2 Riwayat Diklat/Kursus	1 Dokumen
		Terlaksananya migrasi fitur integrasi tahap ke-2 Riwayat Kinerja/SKP	1 Dokumen
		Terlaksananya migrasi fitur integrasi tahap ke-2 Riwayat Hukdis	1 Dokumen
		Terlaksananya migrasi fitur integrasi tahap ke-2 Riwayat Angka Kredit	1 Dokumen
		Terlaksananya migrasi fitur integrasi tahap ke-2 Riwayat CPNS	1 Dokumen
		Terlaksananya migrasi fitur integrasi tahap ke-2 Riwayat Penghargaan	1 Dokumen
		Terlaksananya migrasi fitur integrasi tahap ke-2 Riwayat Profil Data Pribadi	1 Dokumen
2	Terlaksananya pengembangan aplikasi layanan kepegawaian berbasis digital sesuai dengan NSPK	Tersedianya hasil identifikasi kebutuhan pengguna sistem informasi sesuai dengan NSPK	1 Dokumen/ Laporan
		Tersedianya Kerangka Acuan Kerja pengembangan SIMPEG sesuai dengan NSPK	1 Dokumen/ Laporan
3	Terlaksananya direktif pimpinan sesuai target waktu yang ditetapkan	Terlaksananya tugas direktif pimpinan sesuai target waktu yang ditetapkan	1 Laporan
<b>TUGAS TAMBAHAN</b>			
4	Terlaksananya direktif pimpinan sesuai target waktu yang ditetapkan	Terlaksananya pengembangan kompetensi teknis sesuai bidang tugas jabatan fungsional pranata komputer sesuai NSPK	1 Sertifikat/ Laporan

Sampit, 2 Januari 2025

Pranata Komputer Ahli Muda,

Plt. Kabid Pengadaan,  
Pemberhentian, dan Informasi



**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.A.P**  
NIP. 198009122009041002



**OSKANDARIA, ST**  
NIP. 197910022009041002



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **MUJI UTAMI NINGTYAS, SE**

Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : **Plt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **Pihak Pertama**.

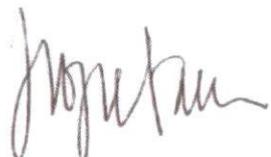
**Pihak Kedua** akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

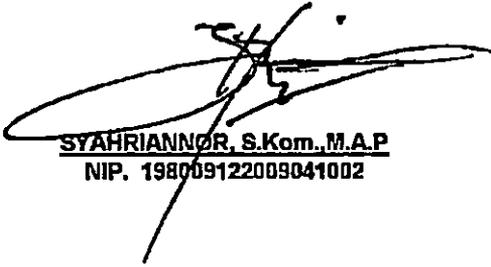
  
**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
NIP. 198009122009041002

  
**MUJI UTAMI NINGTYAS, SE**  
NIP. 197211202006042021

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

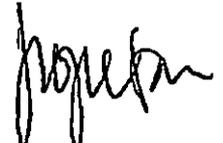
No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya koordinasi dan fasilitasi profesi ASN	Kegiatan pembinaan mental kerohanian, kewirausahaan, pelepasan purna tugas PNS, dan HUT Korpri yang terlaksana sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	6 Kegiatan
		PNS yang mendapatkan bantuan/tali asih KORPRI sesuai dengan ketentuan	90-95%
2	Terlaksananya penetapan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan NSPK	Konsep SK pensiun Janda/Duda PNS tersedia secara lengkap dan akurat, siap diparaf atasan	100%

Pt. Kabid Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi



**SYAHRIANNOR, S.Kom., M.A.P**  
NIP. 198009122009041002

Sampit, 2 Januari 2025  
Analisis SDM Ahli Muda



**MUJI UTAMI NINGTYAS, SE**  
NIP. 197211202005042021



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **JONNIE ERFADIEYAN NOOR, S.E.**  
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E**  
NIP. 198208282010011012

Pihak Pertama,

**JONNIE ERFADIEYAN NOOR, S.E.**  
NIP. 197206032006041017

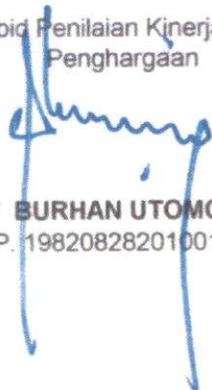
**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tertaksananya Pengelolaan Kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Persentase pegawai ASN yang melaksanakan penyusunan perencanaan kinerja sesuai dengan NSPK	90% - 100%
		Jumlah dokumen profil kinerja pegawai tersusun berdasarkan pemeringkatan kinerja dalam lingkup satu unit kerja/organisasi/instansi pemerintah	12 Dokumen
		Jumlah dokumen hasil analisis pelaksanaan pendistribusian predikat penilaian kinerja pada unit kerja/organisasi	12 Dokumen
		Laporan Penetapan penilaian angka kredit jabatan fungsional.	12 Dokumen
		Tertaksananya FGD Pengelolaan Disiplin dan Kinerja pada PD/Unit Kerja sesuai penugasan	2 Laporan
2	Tertaksananya Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	Prosentase pemberian TPP pegawai ASN sesuai dengan ketentuan, siap menjadi salah satu syarat pembayaran tunjangan/TPP	90% - 100%

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			
2			
3			

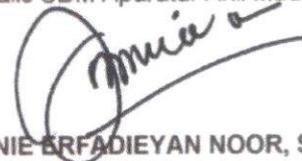
Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Penilaian Kinerja dan Penghargaan



**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
 NIP. 198208282010011012

Analisis SDM Aparatur Ahli Muda



**JONNIE ERFADIEYAN NOOR, S.E.**  
 NIP. 197506032006041017



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **ZAINAB, A.Md., S.E., M.M.**  
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama.**

Nama : **BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
Jabatan : **Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
NIP. 198208282010011012

Pihak Pertama,

**ZAINAB, A.Md., S.E., M.M.**  
NIP. 198207262010012024

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Pengelolaan Kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Persentase pegawai ASN yang melaksanakan penyusunan perencanaan kinerja sesuai dengan NSPK	90% - 100%
		Jumlah dokumen profil kinerja pegawai tersusun berdasarkan pemeringkatan kinerja dalam lingkup satu unit kerja/organisasi/instansi pemerintah	12 Dokumen
		Jumlah dokumen hasil analisis pelaksanaan pendistribusian predikat penilaian kinerja pada unit kerja/organisasi	12 Dokumen
		Laporan Penetapan penilaian angka kredit jabatan fungsional.	12 Dokumen
2	Terlaksananya Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	Prosentase pemberian TPP pegawai ASN sesuai dengan ketentuan, siap menjadi salah satu syarat pembayaran tunjangan/TPP	90% - 100%
		Prosentase Pegawai ASN yang mendapat Kenaikan Gaji (KGB) Berkala sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	90% - 100%

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			
2			
3			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Penilaian Kinerja dan Penghargaan

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
 NIP. 198208282010011012

Analisis SDM Aparatur Ahli Muda

**ZAINAB, A.Md., S.E., M.M.**  
 NIP. 198207262010012024



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **NORRAHMADIYAH, SE, M.A.P**

Jabatan : Analis SDM Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
NIP. 19831227 200604 2 010

Pihak Pertama,

**NORRAHMADIYAH, SE, M.A.P**  
NIP. 19751202 201001 2 002

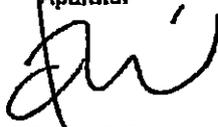
**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya PNS yang mengikuti Pelatihan Struktural	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural	58 Orang
		Surat Usulan Peserta Pelatihan Struktural	8 Surat
		Surat Pemanggilan Pelatihan Struktural	6 Surat
		Surat Tugas Peserta Pelatihan Struktural	8 Surat
2	Terlaksananya Pelatihan Teknis Fungsional	Laporan Pelaksanaan Pelatihan Teknis Fungsional	4 Laporan

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Pengembangan Kompetensi  
Aparatur



**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
NIP. 19831227 200604 2 010

Analisis SDM Aparatur Ahli Muda



**NORRAHMADIYAH, SE, M.A.P**  
NIP 19751202 201001 2 002



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **APRILLA, S.STP**

Jabatan : **Konselor Sumber Daya Manusia**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **HATTA TURACHMAN,SE.,M.AP**

Jabatan : **Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**HATTA TURACHMAN,SE.,M.AP**  
**NIP. 19861203 201001 1 004**

Pihak Pertama,

**APRILLA/S.STP**  
**NIP. 19960420/201808 1 002**

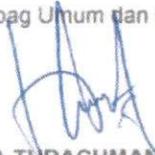
**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
KONSELOR SUMBER DAYA MANUSIA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tersusunya laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	Laporan rekap Pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	15 orang
2	Tersedianya komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Laporan Paket komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	4 Triwulan
3	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Laporan Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	4 Triwulan
4	Tersedianya Bahan/ Materai Alat Tulis Kantor	Laporan Bahan/ Material yang disediakan	4 Triwulan
5	Tersusunya Laporan kegiatan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran	Ket
1			APBD

Sampit, 2 Januari 2025

Kasubbag Umum dan Kepegawaian



**HATTA TURACHMAN, SE., M.AP**  
NIP 19861203 201001 1 004

Konselor SDM



**APRILLA, S. STP**  
NIP 19960420 201808 2 002



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **NOVITA SARI, S.Sos**

Jabatan : Penelaah Teknis Kebijakan

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **HATTA TURACHMAN,SE.,M.AP**

Jabatan : Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,

**HATTA TURACHMAN,SE.,M.AP**  
NIP. 19861203 201001 1 004

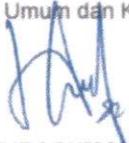
Pihak Pertama,

**NOVITA SARI, S.Sos**  
NIP. 19960501 202203 2 010

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
PENYUSUN RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tersedianya Data Administrasi Umum dan Kepegawaian	Laporan Kunjungan Konsultasi Kepegawaian	12 Laporan
		Laporan Daftar Hadir ASN dan Tenaga Kontrak	12 Laporan
2	Tersedianya Data Administrasi Surat Menyurat	Laporan Rekapitulasi Surat Masuk	12 Laporan
		Laporan Rekapitulasi Surat Keluar	12 Laporan
3	Terlaksananya Pemeliharaan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Laporan Pemeliharaan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	36 Paket
4	Terpelihara atau Terehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan	Laporan Terpelihara atau Terehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan	4 Unit
5	Tersedianya Sarana dan Prasarana sesuai Perencanaan dan Tepat Waktu	Persentase Laporan Belanja Modal (SIMBADA) dan Belanja Persediaan (SIMSEDIA)	90-100%
		Persentase Laporan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	90-100%
6	Terlaksananya direktif pimpinan sesuai dengan Instruksi	Terlaksananya tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan Peraturan per undang-undangan yang berlaku	90-100%
No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			APBD

Kasubbag Umum dan Kepegawaian



**HATTA TURACHMAN, SE.,M.AP**  
NIP. 19861203 201001 1 004

Sampit, 2 Januari 2025  
Penelaah Teknis Kebijakan



**NOVITA SARI, S.Sos**  
NIP. 19960501 202203 2 010



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **M. NOR TRIASMARA, ST., M.A.P**

Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama**

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **WAHYU SETIAWAN, S.H**

Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Timur**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

**Pihak Kedua,**

**Pihak Pertama,**

**WAHYU SETIAWAN, S.H**  
**NIP. 19750904 200003 1 003**

**M. NOR TRIASMARA, ST., M.A.P**  
**NIP. 19881112 201503 1 007**

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Pemenuhan dokumen sistem merit bidang mutasi dan promosi sesuai pedoman terbaru	Tersedianya Kelengkapan Administrasi dan Dokumen Penyelenggaraan Usul Kenaikan Pangkat dan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah Tahun 2025	12 Laporan
		Tersedianya Kelengkapan Administrasi dan Dokumen penunjukkan Pelaksana Tugas Tahun 2025	12 Laporan
2	Layanan Kenaikan Pangkat tepat orang dan tepat waktu sesuai SOP dan NSPK	Tersedianya dokumen SK Kenaikan Pangkat untuk Periode Kenaikan Pangkat bulan Februari, April, Juni, Agustus, Oktober dan Desember Tahun 2025	6 Laporan
3	Pemenuhan dokumen sistem merit bidang mutasi dan promosi sesuai pedoman terbaru	Tersedianya Kelengkapan Administrasi dan Dokumen Penyelenggaraan Usul Kenaikan Pangkat dan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah Tahun 2025	12 Laporan
4	Layanan administrasi JF, JA dan Pelaksana sesuai SOP dan NSPK	Tersedianya Data utama dan riwayat pada SIASN sudah sesuai dengan dokumen terbaru tahun 2025	12 Laporan
5	Layanan diseminasi informasi melalui media informasi BKPSDM Kab. Kotawaringin Timur	Tersedianya Konten Informasi Kepegawaian pada akun media sosial BKPSDM Kab. Kotawaringin Timur 2025	12 laporan

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			

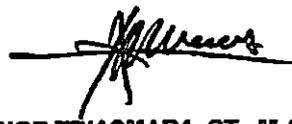
Sampit, 4 Januari 2025

Kabid Mutasi dan Promosi

Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama



**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP. 19850724 201001 1 009



**M. NOR TRIASMARA, ST., M.A.P**  
NIP. 19881112 201503 1 007



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **PUTRI NOORRATIH FUJIASTUTIHAR, S.I.P.**

Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama**

**Selanjutnya disebut Pihak Pertama**

Nama : **BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**

Jabatan : **Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

**Selanjutnya disebut Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
NIP. 198208282010011012

Pihak Pertama,

**PUTRI NOORRATIH FUJIASTUTIHAR, S.I.P.**  
NIP. 198009122009042002

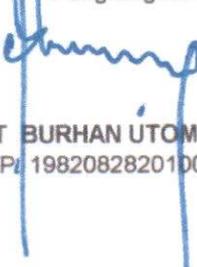
**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Pelayanan Administrasi Kepegawaian sesuai dengan peraturan yang berlaku	Prosentase Pelayanan Penyelesaian Administrasi Cuti Pegawai ASN sesuai dengan peraturan yang berlaku	90% - 100%
2	Terlaksananya Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	Prosentase Pegawai ASN yang Mendapat Penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku	2 Laporan
		Rancangan Peraturan Bupati tentang Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai ketentuan yang berlaku	1 Dokumen
		Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Bupati tentang Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai ketentuan yang berlaku	1 Laporan
3	Terlaksananya Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku	Laporan Pengelolaan Kehadiran Pegawai ASN sesuai dengan peraturan yang berlaku	12 Laporan
		Jumlah dokumen hasil tindak lanjut Pengelolaan kehadiran pada unit kerja/organisasi	12 Laporan
		Rancangan Peraturan Bupati tentang Disiplin Pegawai ASN sesuai ketentuan yang berlaku	1 Dokumen
		Rancangan Peraturan Bupati tentang Pakaian Dinas Pegawai ASN sesuai ketentuan yang berlaku	1 Dokumen
		Terlaksananya FGD Pengelolaan Disiplin pada PD/Unit Kerja sesuai penugasan	2 Laporan
		Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Bupati tentang Disiplin kepada Pegawai ASN sesuai ketentuan yang berlaku	1 Laporan

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			
2			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Penilaian Kinerja dan Penghargaan



**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
 NIP. 198208282010011012

Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama



**PUTRI MOORRATIH FUJIASTUTIHAR, S.I.P.**  
 NIP. 198901142022032004



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **GUSTI AYU PUTU PREMA JYOTI ANANDA DEVI, S.Psi**

Jabatan : Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **WAHYU SETIAWAN, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP. 19850724 201001 1 009

Pihak Pertama,

**GUSTI AYU PUTU PREMA JYOTI ANANDA DEVI, S.Psi**  
NIP. 19951010 202203 2 006

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ASESOR SDM APARATUR AHLI PERTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Rencana kegiatan Penilaian Kompetensi PNS dilingkungan Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	Jumlah dokumen peserta kegiatan Penilaian Kompetensi	30 dokumen
2	Kegiatan Penilaian Kompetensi	Persentase pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi sesuai Rancangan Kegiatan	80 - 90%
3	Terkumpulnya bukti (berkualitas) hasil Penilaian Kompetensi	Jumlah dokumen bukti (berkualitas) hasil Penilaian Kompetensi	50 dokumen
4	Analisis pelaksanaan Penilaian Kompetensi	Jumlah Laporan hasil analisis pelaksanaan Penilaian Kompetensi tiap peserta	30 laporan
5	SK Jabatan Fungsional	Persentase Penyelesaian Pembuatan SK Jabatan Fungsional	80 - 90%
6	Tertindakannya direktif pimpinan sesuai dengan penugasan	Persentase penyelesaian penugasan berdasarkan direktif pimpinan	80 - 90%

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Mutasi dan Promosi

Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama

  
**WAHYU SETIAWAN, SH**  
 NIP. 19850724 201001 1 009

  
**GUSTI AYU PUTU PREMA JYOTI ANANDA DEVI, S.Psi**  
 NIP. 199510102022032006



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **SILVANI SEMBIRING, S.Psi**

Jabatan : Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **WAHYU SETIAWAN, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP. 19850724 201001 1 009

Pihak Pertama,

**SILVANI SEMBIRING, S.Psi**  
NIP. 19910517 202203 2 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ASESOR SDM APARATUR AHLI PERTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Merencanakan kegiatan penilaian kompetensi dan potensi	Jumlah dokumen peserta kegiatan asesmen kompetensi/potensi yang akan dilaksanakan	30 Dokumen
2	Terselenggaranya kegiatan asesmen kompetensi/potensi	Persentase pelaksanaan kegiatan asesmen kompetensi/potensi sesuai rancangan kegiatan	80-90%
3	Terkumpulnya bukti berkualitas hasil asesmen kompetensi/potensi	Jumlah dokumen (bukti) berkualitas hasil asesmen kompetensi/potensi tiap peserta	30 Dokumen
4	Analisis pelaksanaan asesmen kompetensi/potensi	Jumlah laporan hasil analisis pelaksanaan asesmen kompetensi/potensi tiap peserta	30 Laporan
5	Terlaksananya pengelolaan mutasi PNS	Persentase penyelesaian pembuatan Telaahan Staf Mutasi PNS	80-90%
		Persentase penyelesaian pembuatan SK Mutasi PNS	80-90%

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			

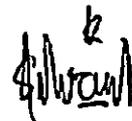
Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Mutasi dan Promosi

Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama



**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP. 19850724 201001 1 009



**SILVANI SEMBIRING, S.Psi**  
NIP. 19910517 202203 2 003



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **AYU WIDAYANTI, S.Pd**

Jabatan : Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **WAHYU SETIAWAN, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP. 19850724 201001 1 009

Pihak Pertama,

**AYU WIDAYANTI, S.Pd**  
NIP. 19910518 202012 2 006

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ASESOR SDM APARATUR AHLI PERTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Rencana kegiatan Penilaian Kompetensi PNS dilingkungan Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	Jumlah dokumen peserta kegiatan Penilaian Kompetensi	30 dokumen
2	Kegiatan Penilaian Kompetensi	Persentase pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi sesuai Rancangan Kegiatan	80 - 90%
3	Terkumpulnya bukti (berkualitas) hasil Penilaian Kompetensi	Jumlah dokumen bukti (berkualitas) hasil Penilaian Kompetensi	50 dokumen
4	Analisis pelaksanaan Penilaian Kompetensi	Jumlah Laporan hasil analisis pelaksanaan Penilaian Kompetensi tiap peserta	30 laporan
5	SK Jabatan Fungsional	Persentase Penyelesaian Pembuatan SK Jabatan Fungsional	80 - 90%
6	Tertaksananya direktif pimpinan sesuai dengan penugasan	Persentase penyelesaian penugasan berdasarkan direktif pimpinan	80 - 90%

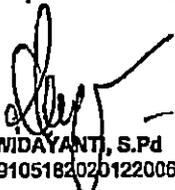
No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Mutasi dan Promosi

  
**WAHYU SETIAWAN, SH**  
 NIP. 19850721201001 1 009

Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama

  
**AYU WIDAYANTI, S.Pd**  
 NIP. 199105182020122006



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **KARTINI, S.A.P.**

Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama**

**Selanjutnya disebut Pihak Pertama**

Nama : **BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**

Jabatan : **Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

**Selanjutnya disebut Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
NIP. 19820828 201001 1 012

Pihak Pertama,

**KARTINI, S.A.P.**  
NIP. 199003242011012002

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS KEPEGAWAIAN AHLI PERTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tertindakannya Pengelolaan Kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Persentase pegawai ASN yang melaksanakan penyusunan perencanaan kinerja sesuai dengan NSPK	90% - 100%
		Jumlah dokumen profil kinerja pegawai tersusun berdasarkan pemeringkatan kinerja dalam lingkup satu unit kerja/organisasi/instansi pemerintah	12 Dokumen
		Jumlah dokumen hasil analisis pelaksanaan pendistribusian predikat penilaian kinerja pada unit kerja/organisasi	12 Dokumen
		Laporan Penetapan penilaian angka kredit jabatan fungsional.	12 Dokumen
2	Tertindakannya Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	Prosentase pemberian TPP pegawai ASN sesuai dengan ketentuan, siap menjadi salah satu syarat pembayaran tunjangan/TPP	90% - 100%
3	Tertindakannya Pelayanan Administrasi Karis / Karsu Pegawai ASN dikelola sesuai dengan peraturan yang berlaku	Laporan Administrasi Karis / Karsu Pegawai ASN dikelola sesuai dengan peraturan yang berlaku	12 Laporan
4	Tertindakannya Pelayanan Administrasi Pemberian Ijin Kepala Desa sesuai dengan peraturan yang berlaku	Laporan Administrasi Pemberian Ijin Kepala Desa sesuai dengan peraturan yang berlaku	12 Laporan

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran ( Rp)	Ket
1			
2			
3			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Penilaian Kinerja dan Penghargaan

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
 NIP. 198208282010011012

Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama,

**KARTINI, S.A.P.**  
 NIP. 199003242011012002



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **MUTIA RAMADHANI, S.I.P.**

Jabatan : Penata Layanan Operasional Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

**Selanjutnya disebut Pihak Pertama**

Nama : **BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**

Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

**Selanjutnya disebut Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
NIP. 19820828 201001 1 012

Pihak Pertama,

**MUTIA RAMADHANI, S.I.P.**  
NIP. 199901042021082003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS PELANGGARAN DISIPLIN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	Terlaksananya Pemberian Penghargaan Satya Lencana (SLKS) kepada Pegawai ASN sesuai penugasan	2 Laporan
2	Terlaksananya Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku	Laporan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku	12 laporan
		Laporan Pembinaan Disiplin sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku	2 laporan
		Laporan Evaluasi Disiplin sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku	2 Laporan
		Terlaksananya FGD Pengelolaan Disiplin pada PD/Unit Kerja sesuai penugasan	2 Laporan
		Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Bupati tentang Disiplin kepada Pegawai ASN sesuai ketentuan yang berlaku	1 Laporan

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			
2			
3			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Penilaian Kinerja dan Penghargaan,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
 NIP. 198208282010011012

Penata Layanan Operasional Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan,

**MUTIA RAMADHANI, S.I.P.**  
 NIP. 199901042021082003



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **MUHAMMAD ARSYAD, S.Sos.**

Jabatan : Penata Layanan Operasional Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

**Selanjutnya disebut Pihak Pertama**

Nama : **BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**

Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

**Selanjutnya disebut Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
NIP. 19820828 201001 1 012

Pihak Pertama,

**MUHAMMAD ARSYAD, S.Sos.**  
NIP. 198108262008021002

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PENGELOLA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tertindakannya Pengelolaan Kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Persentase pegawai ASN yang melaksanakan penyusunan perencanaan kinerja sesuai dengan NSPK	90% - 100%
		Jumlah dokumen profil kinerja pegawai tersusun berdasarkan pemeringkatan kinerja dalam lingkup satu unit kerja/organisasi/instansi pemerintah	12 Dokumen
		Jumlah dokumen hasil analisis pelaksanaan pendistribusian predikat penilaian kinerja pada unit kerja/organisasi	12 Dokumen
		Laporan Penetapan penilaian angka kredit jabatan fungsional.	12 Dokumen
		Laporan Administrasi Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN sesuai ketentuan yang berlaku	2 Laporan
2	Tertindakannya Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	Prosentase pemberian TPP pegawai ASN sesuai dengan ketentuan, siap menjadi salah satu syarat pembayaran tunjangan/TPP	90% - 100%
3	Tertindakannya Pelayanan Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani sesuai dengan peraturan yang berlaku	Prosentase Pelayanan Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani sesuai dengan peraturan yang berlaku	90% - 100%

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			
2			
3			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Penilaian Kinerja dan Penghargaan,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
 NIP. 198208282010011012

Penata Layanan Operasional Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan,

**MUHAMMAD ARSYAD, S.Sos**  
 NIP. 198108262008021002



## PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

### BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

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

Nama : **RUSDIANUR,S.sos**

Jabatan : Pengelola Layanan Operasional

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **DALI DWI JATMIKO,S.sos**

Jabatan : Kasubbag Keuangan

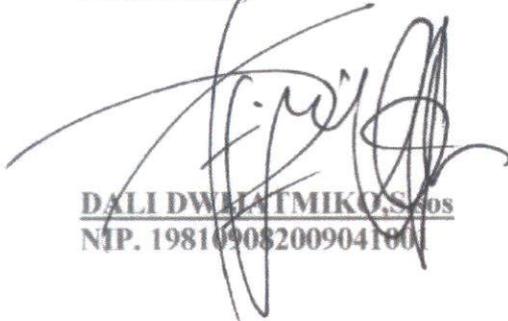
Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,



**DALI DWI JATMIKO,S.sos**  
NIP. 19810908200904100

Pihak Pertama,



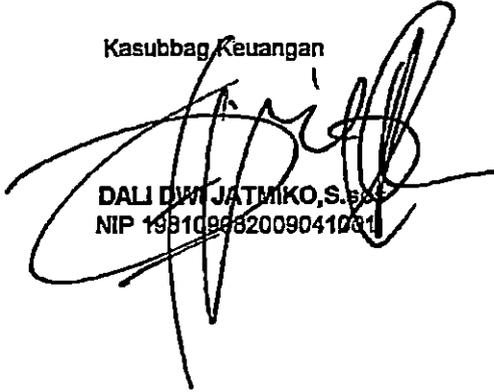
**RUSDIANUR,S.sos**  
NIP. 198204152008011020

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
PENGELOLA LAYANAN OPERASIONAL  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Verifikasi Dokumen - Dokumen Belanja	Dokumen Belanja terverifikasi lengkap dan sesuai dengan ketentuan	100%
2	Tersusunnya Dokumen - Dokumen dalam pemotongan dan Pembayaran Pajak	Dokumen Pajak tersusun dan tercatat perbulan	12 Bulan

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran	Ket
1			APBD

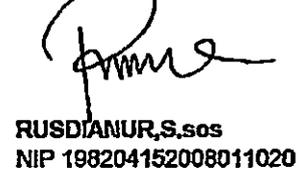
Kasubbag Keuangan



**DALI DWI JATMIKO, S.EP**  
NIP 198109062009041001

Sampit, 2 Januari 2025

Pengelola Layanan Operasional



**RUSDIANUR, S.sos**  
NIP 198204152008011020



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **ROOSELINA DEWI INDRIATIS, S.M**  
Jabatan : Penata Layanan Operasional Sub Bagian Keuangan  
Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **DALI DWI JAMIKO, S.Sos**  
Jabatan : Kasubag Keuangan

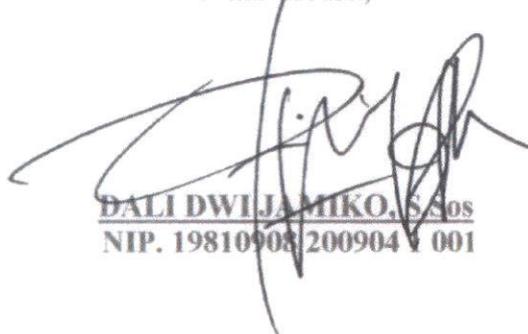
Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,

  
**DALI DWI JAMIKO, S.Sos**  
NIP. 19810908 200904 1 001

Pihak Pertama,

  
**ROOSELINA DEWI INDRIATIS, S.M**  
NIP. 19841101 201001 2 008

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PENATA LAYANAN OPERASIONAL**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

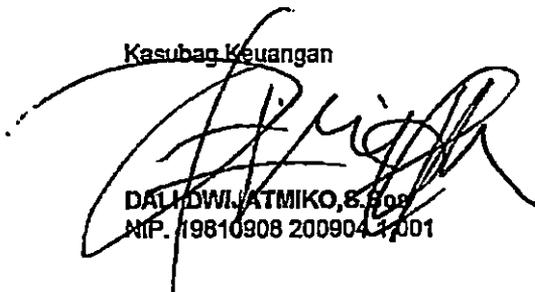
No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tersedianya anggaran belanja operasional	Terbitnya surat penyediaan dana tepat waktu	4 kali
		Tersedianya dana operasional minimal 20 juta dalam setiap bulan	100%
2	Terlaksananya penatausahaan belanja operasional sesuai ketentuan	Pembayaran belanja dengan uang persediaan (UP)/GU sesuai dengan ketentuan	100%
		Pembayaran belanja dengan metode belanja LS (Langsung) sesuai ketentuan	100%
3	Terlaksananya proses pemotongan pajak terhadap belanja - belanja yang dikenakan pajak	Ketepatan proses pemotongan pajak belanja	80 - 100%
4	Terlaksananya pencatatan, penatausahaan belanja - belanja operasional kegiatan	Belanja operasional tercatat dalam Buku Kas Umum, Buku Bank, Buku Kas Tunai, Buku Pajak, Buku Panjar dan Laporan penutupan Kas	100%
5	Tersedianya dokumen - dokumen laporan keuangan	Laporan LPJ Fungsional lengkap sesuai dengan ketentuan	12 Dokumen

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			APBD

Sampit, 2 Januari 2025

Kasubag Keuangan

Penata Layanan Operasional

  
**DALIDWI ATMIKO, S.Pd**  
 NIP. 19810908 200904 1 001

  
**ROOSELINA DEWI INDRIATI, S.M**  
 NIP. 19841101 201001 2 008



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **NUR NOVIE YANTI,S.M**

Jabatan : Penata Layanan Operasional

**Selanjutnya disebut Pihak Pertama**

Nama : **DALI DWI JATMIKO, S.Sos**

Jabatan : Kasubbag Keuangan

**Selanjutnya disebut Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **Pihak Pertama**.

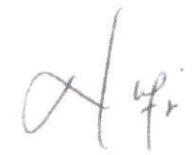
**Pihak Kedua** akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

  
**DALI DWI JATMIKO, S.Sos**  
**NIP. 198109082009041001**

  
**NUR NOVIE YANTI,S.M**  
**NIP. 19781110 201101 2 009**

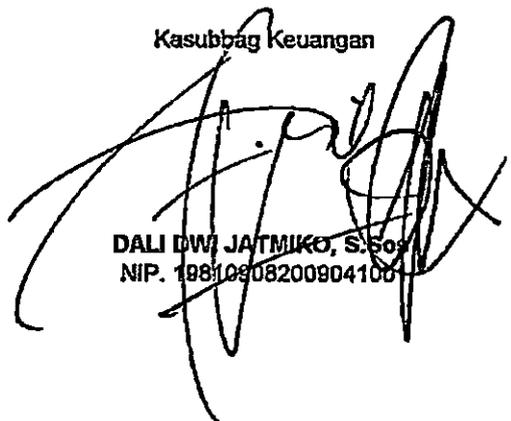
**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PENATA LAYANAN OPERASIONAL**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tersedianya Laporan Keuangan Keuangan	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan	12 Bulan
2	Tersedianya Daftar Gaji ASN BKPSDM	Gaji Bulanan ASN Dibayarkan Tepat Waktu	14 Kali

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran	Ket
1			APBD

Sampit, 2 Januari 2025

Kasubbag Keuangan



**DALI DW. JATMIKO, S.Sos**  
**NIP. 19810908200904100**

Penata Layanan Operasional



**NUR NOVIE YANTI, S.M**  
**NIP. 197811102011012008**



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **MUZAYANAH, S.Sos.**

Jabatan : Penata Layanan Operasional Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

**Selanjutnya disebut Pihak Pertama**

Nama : **BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**

Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

**Selanjutnya disebut Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
NIP. 19820828 201001 1 012

Pihak Pertama,

**MUZAYANAH, S.Sos.**  
NIP. 197607142005012015

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PENGELOLA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Pengelolaan Kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Persentase pegawai ASN yang melaksanakan penyusunan perencanaan kinerja sesuai dengan NSPK	90% - 100%
		Jumlah dokumen profil kinerja pegawai tersusun berdasarkan pemeringkatan kinerja dalam lingkup satu unit kerja/organisasi/instansi pemerintah	12 Dokumen
		Jumlah dokumen hasil analisis pelaksanaan pendistribusian predikat penilaian kinerja pada unit kerja/organisasi	12 Dokumen
		Laporan Penetapan penilaian angka kredit jabatan fungsional.	12 Dokumen
2	Terlaksananya Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.	Prosentase pemberian TPP pegawai ASN sesuai dengan ketentuan, siap menjadi salah satu syarat pembayaran tunjangan/TPP	90% - 100%
3	Terlaksananya Pelayanan Administrasi Tapera Pegawai ASN sesuai dengan peraturan yang berlaku	Prosentase Pelayanan Administrasi Tapera Pegawai ASN sesuai dengan peraturan yang berlaku	90% - 100%

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			
2			
3			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Penilaian Kinerja dan Penghargaan

**BAGUST BURHAN UTOMO, S.E., M.E.**  
 NIP. 198208282010011012

Penata Layanan Operasional Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan,

**MUZAYANAH, S.Sos.**  
 NIP. 197607142005012015



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **LILIS SURYANTIKA, S.Sos**

Jabatan : Penata Layanan Operasional

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
NIP. 19831227 200604 2 010

Pihak Pertama,

**LILIS SURYANTIKA, S.Sos**  
NIP. 19741013 200701 2 009

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PENATA LAYANAN OPERASIONAL**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya pelatihan teknis fungsional Tahun 2024	Draf Laporan pelatihan teknis fungsional	4 Laporan
		Surat Penawaran Kerjasama pendidikan dan pelatihan	4 Surat
		Rekapitulasi data pelatihan	12 Rekap data
No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
		-	-

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Pengembangan Kompetensi  
Aparatur



**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.AP**  
NIP. 19831227 200604 2 010



**LILIS SURYANTIKA, S.Sos**  
NIP 19741013 200701 2 009



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **SAFARINA ULFA, S.A.P**

Jabatan : Penata Layanan Operasional

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
NIP. 19831227 200604 2 010

Pihak Pertama,

**SAFARINA ULFA, S.A.P**  
NIP. 19980530 202203 2 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS DIKLAT BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya PNS yang mengikuti Pelatihan Struktural	Data Usulan Peserta Pelatihan Struktural	3 Data
		Laporan PKTBT Pelatihan Dasar CPNS	1 Laporan
		Rekapitulasi Data Pelatihan Struktural	4 Rekap

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Pengembangan Kompetensi  
Aparatur



**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
NIP. 19831227 200604 2 010

Penata Layanan Operasional



**SAFARINA ULFA, S.A.P**  
NIP. 19980530 202203 2 003



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **HARIADI**

Jabatan : Pengelola Layanan Operasional

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
NIP. 19831227 200604 2 010

Pihak Pertama,

**HARIADI**  
NIP. 19830223 201001 1 002

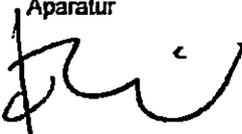
**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
PENGELOLA LAYANAN OPERASIONAL  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Pegawai yang Mengikuti Pendidikan Formal	Persentase Data ASN yang melanjutkan pendidikan formal	85 - 100%

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran	Ket
1			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Pengembangan Kompetensi  
Aparatur

  
**EVA FAUZIAH, S.Psi., M.A.P**  
NIP. 19831227 200604 2 010

Pengelola Layanan Operasional

  
**HARIADI**  
NIP. 19830223 201001 1 002



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **ERWIN ADE NUGRAHA, SH.**

Jabatan : Analis SDM Aparatur Ahli Pertama

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **WAHYU SETIAWAN, SH.**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Pertama,

Pihak Kedua,

**WAHYU SETIAWAN, SH.**  
NIP. 19850724 201001 1 009

**ERWIN ADE NUGRAHA, SH.**  
NIP. 19940814 202012 1 007

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya Proses Usul Kenaikan Pangkat Sebanyak 6 Periode dalam 1 Tahun	Persentase Capaian Keberhasilan Usulan Kenaikan Pangkat PNS selama 6 Periode dalam 1 Tahun	90-100%
2	Terlaksanya Proses Pencantuman Gelar Akademik	Persentase Keberhasilan Usulan Pencantuman Gelar Akademik PNS	90-100%
3	Terlaksananya Proses Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	Persentase Keberhasilan PNS yang lulus dalam Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	90-100%

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Mutasi dan Promosi

Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama

4

**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP. 19850724 201001 1 009

**ERWIN ADE NUGRAHA, SH.**  
NIP. 19940814 202012 1 007



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : MALASIHAI, S.Sos

Jabatan : Penata Layanan Operasional Bidang Mutasi dan Promosi

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : WAHYU SETIAWAN, SH

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,

**WAHYU SETIAWAN, SH**  
**NIP. 198507242010011009**

Pihak Pertama

**MALASIHAI, S.Sos**  
**NIP. 197509012002122003**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
PENATA LAYANAN OPERASIONAL  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Membuat laporan rekapitulasi pegawai yang mutasi	Jumlah mutasi antar unit kerja , mutasi masuk dan keluar persetujuan mutasi masuk dan keluar , penugasan PNS, pengangkatan dan pemberhentian jabatan PNS yang mutasi	100 Surat
2	Menyiapkan surat tanggapan usul mutasi yang menyatakan berkas tidak lengkap (BTL) atau tidak memenuhi syarat (TMS)	Jumlah surat tanggapan usul mutasi	10 Surat
3	Meminta dan menulis nomor SK/ surat persetujuan mutasi	Jumlah nomor SK dan surat persetujuan mutasi	100 Surat
No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			

Sampit, 2 Januari 2025

Kabid Mutasi dan Promosi



**WAHYU SETIAWAN, SH**  
NIP. 19850721201001 1 009

Penata Layanan Operasional



**MALASIHAI, S.Sos**  
NIP. 197509012002122003



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **DIMAS PRATAMA**

Jabatan : Penata Layanan Operasional

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**.

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : Plt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
NIP. 198009122009041002

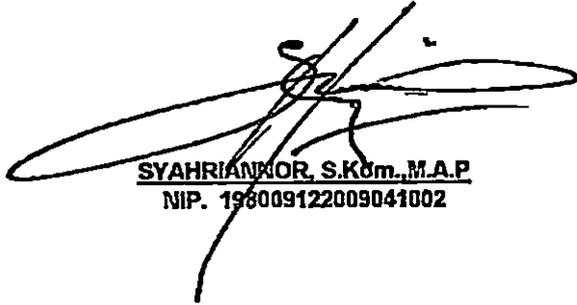
Pihak Pertama,

**DIMAS PRATAMA**  
NIP. 199401062020121003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
PENATA LAYANAN OPERASIONAL  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

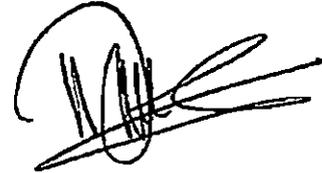
No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tertelaksananya pengelolaan data, system informasi dan jaringan	Data/ Profil pegawai ASN yang valid dan up to date sesuai dengan ketentuan	90-100%

Plt. Kabid Pengadaan, Pemberhentian, dan  
Informasi



**SYAHRINIOR, S.Kom., M.A.P**  
NIP. 198009122009041002

Sampit, 2 Januari 2025  
Penata Layanan Operasional



**DIMAS PRATAMA, S.Kom**  
NIP. 199401062020121003



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **AGUSTINA KARMILAWATI, S.Ak.**

Jabatan : **Konselor SDM Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama.**

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : **Plt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

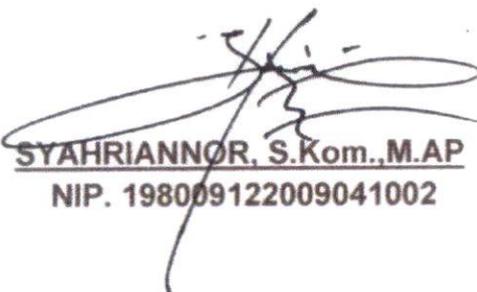
**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

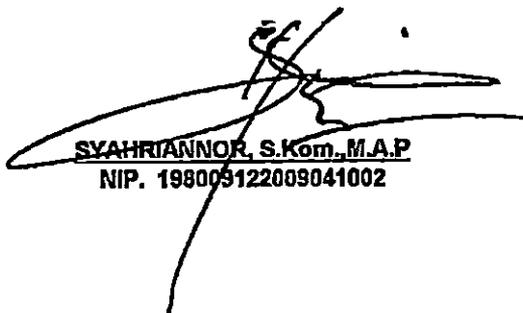
  
**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
NIP. 198009122009041002

  
**AGUSTINA KARMILAWATI, S.Ak.**  
NIP. 197608052011012009

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
KONSELOR SDM BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya penetapan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan NSPK	PNS yang diberhentikan dibayarkan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan	95-100%
		Konsep SK pensiun/pemberhentian tersedia secara lengkap dan akurat, siap diparaf atasan	100%

Plt. Kabid Pengadaan, Pemberhentian, dan  
Informasi



**SYAHRIANNOR, S.Kom., M.A.P**  
NIP. 198009122009041002

Sampit, 2 Januari 2025  
Konselor SDM Bidang Pengadaan,  
Pemberhentian dan Informasi



**AGUSTINA KARMILAWATI, S.Ak.**  
NIP. 197608052011012009



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **HEPNIAR CINTA DAME SIMANULLANG, S.IP**

Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**.

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : **Plt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

  
**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
NIP. 198009122009041002

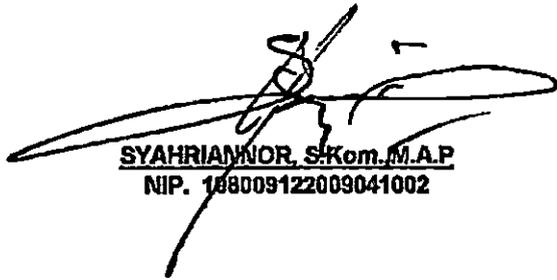
Pihak Pertama,

  
**HEPNIAR SIMANULLANG, S.IP**  
NIP. 199301012022032008

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya penetapan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan NSPK	Konsep SK pensiun/pemberhentian IV/b ke atas tersedia secara lengkap dan akurat, siap diparaf	3 Bulan Sebelum TMT
2	Terlaksananya pengadaan ASN sesuai dengan NSPK	Data pelamar yang lulus tahapan seleksi administrasi sesuai dengan ketentuan	90-95%
		Data pelamar yang lulus tahapan seleksi kompetensi sesuai dengan ketentuan	1 Dokumen
		Data pelamar yang dinyatakan lulus dan memenuhi syarat administrasi diusulkan penetapan nomor induk pegawainya sesuai NSPK	1 Dokumen
		Calon PNS yang memenuhi syarat diangkat sebagai PNS sesuai dengan ketentuan	100%

Pit. Kabid Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi



**SYAHRIANNOR, S.Kom. M.A.P**  
NIP. 198009122009041002

Sampit, 2 Januari 2025  
Analisis SDM Ahli Pertama



**HEPNIAR SIMANULLANG, S.IP**  
NIP. 199301012022032008



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **EKA OKTAVIANI, A.Md**

Jabatan : **Pengelola Layanan Operasional**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama.**

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : **Plt. Plt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

  
**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
NIP. 198009122009041002

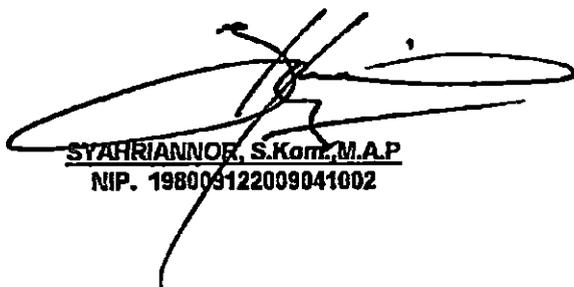
Pihak Pertama,

  
**EKA OKTAVIANI, A.Md**  
NIP. 199110282020122006

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
PENGELOLA LAYANAN OPERASIONAL  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya pengadaan Pegawai ASN sesuai dengan NSPK	Data pelamar yang lulus tahapan seleksi administrasi sesuai dengan ketentuan	2 Dokumen
		Data pelamar yang lulus tahapan seleksi kompetensi sesuai dengan ketentuan	1 Dokumen
		Data pelamar yang dinyatakan lulus dan memenuhi syarat administrasi diusulkan penetapan nomor induk	1 Dokumen
		Calon PNS yang memenuhi syarat diangkat sebagai PNS sesuai dengan ketentuan	1 Dokumen

Pit. Kabid Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi



**SYAHRIANNOR, S.Kom, M.A.P**  
NIP. 198006122009041002

Sampit, 2 Januari 2025  
Pengelola Layanan Operasional



**EKA OKTAVIANI, A.Md**  
NIP. 199110282020122006



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **AULIA NUGRAHA WIBAWA, A.Md**

Jabatan : **Pengelola Layanan Operasional**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama.**

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : **Plt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

  
**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
**NIP. 198009122009041002**

  
**AULIA NUGRAHA WIBAWA, A.Md**  
**NIP. 198706102020121002**

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
PENGELOLA LAYANAN OPERASIONAL  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tertindakannya pengelolaan data, system informasi dan jaringan	Sistem Informasi Kepegawaian terkelola sesuai ketentuan	90-100%
		Infrastruktur jaringan komputer terkelola sesuai ketentuan	90-100%
		Tertindakannya manajemen database kepegawaian sesuai ketentuan	90-100%

Plt. Kabid Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi



**SYAHTIANOR, S.Kom., M.A.P**  
NIP. 198009122009041002

Sampit, 2 Januari 2025  
Pengelola Layanan Operasional



**AULIA NUGRAHA WIBAWA, A.Md**  
NIP. 198706102020121002



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **MOCHAMMAD SYAHLAN ARROSYID, S.Stat**

Jabatan : Perencana Ahli Pertama

Selanjutnya disebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : **HESRON SILALAH,SKM.,MKes**

Jabatan : Sekretaris

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

Sampit, 2 Januari 2025

Pihak Kedua,

**HESRON SILALAH,SKM.,MKes**  
NIP. 19730117 199503 1 004

Pihak Pertama,

**MOCHAMMAD SYAHLAN ARROSYID, S.Stat**  
NIPPPK 19950521 202421 1 011

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PERENCANA AHLI MUDA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tersusunnya dokumen perencanaan dan anggaran SKPD	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Anggaran yang tersusun	6 Dokumen
2	Tersedianya laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	20 Laporan
3	Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Laporan
4	Terlaksananya tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tupoksi dan ketentuan yang berlaku	Intruksi pimpinan terlaksana sesuai dengan NSPK	100%

No.	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Ket
1			APBD

Sekretaris



**HESRON SILALAH, SKM., Mkes**  
 NIP. 19730117 199503 1 004

Sampit, 2 Januari 2025

Perencana Ahli Pertama



**MOHAMMAD SYAHLAN ARROSYID, S.Stat**  
 NIPPPK. 19950521 202421 1 011



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **NOOR KHALIS, S.Kom.**

Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama.**

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : **Pt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

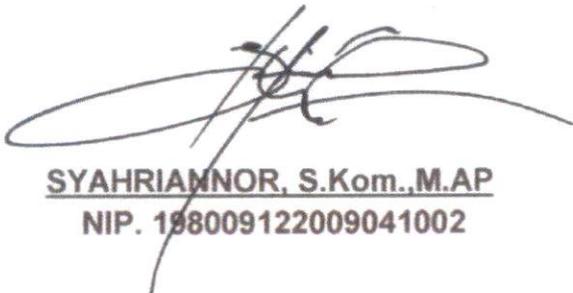
**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

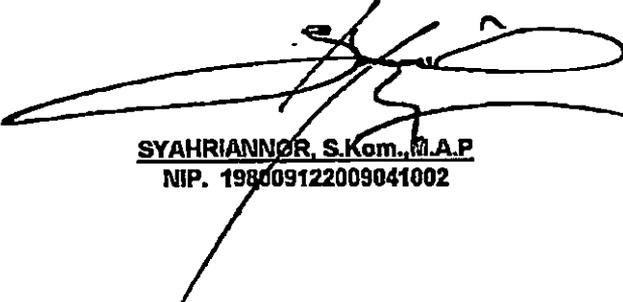
  
**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
**NIP. 198009122009041002**

  
**NOOR KHALIS, S.Kom.**  
**NIP. 199107312024211015**

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya pengelolaan data, system informasi dan jaringan	Data/ Profil pegawai ASN yang valid dan up to date sesuai dengan ketentuan	90-100%
2	Terlaksananya pengelolaan data, system informasi dan jaringan	Dokumen evaluasi dan pengembangan model sistem informasi ASN tersusun sesuai ketentuan	1 Dokumen

Plt. Kabid Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi



**SYAHRIANNOR, S.Kom., M.A.P**  
NIP. 198009122009041002

Sampit, 2 Januari 2025  
Analis SDM Ahli Pertama



**NOOR KHALIS, S.Kom**  
NIP. 199107312024211015



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **MUHAMMAD FUAD FAISHAL, S.Kom**

Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**.

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : **Plt. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **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.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

  
**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
NIP. 198009122009041002

  
**MUHAMMAD FUAD FAISHAL, S.Kom**  
NIP. 199307032024211007

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya penetapan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan NSPK	Konsep SK pensiun/pemberhentian IV/a ke bawah tersedia secara lengkap dan akurat, siap diparaf	3 Bulan Sebelum TMT
2	Terlaksananya pengelolaan data, system informasi dan jaringan	Data/ Profil pegawai ASN yang valid dan up to date sesuai dengan ketentuan	90-95%
		Dokumen evaluasi dan pengembangan model sistem informasi ASN tersusun sesuai ketentuan	1 Dokumen
3	Terlaksananya pengadaan ASN sesuai dengan NSPK	Data pelamar yang dinyatakan lulus dan memenuhi syarat administrasi diusulkan penetapan nomor induk pegawainya sesuai NSPK	1 Dokumen
		Data pelamar yang lulus tahapan seleksi administrasi sesuai dengan ketentuan	
		Calon PNS yang memenuhi syarat diangkat sebagai PNS sesuai dengan ketentuan	100%

Plt. Kabid Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi



**SYAHRIANNOR, S.Kom., M.A.P**  
NIP. 196009122009041002

Sampit, 2 Januari 2025  
Analisis SDM Ahli Pertama



**MUHAMMAD FUAD FAISHAL, S.Kom**  
NIP. 199307032024211007



**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

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

Nama : **RADEN GUSTI DINATA, S.Kom**

Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**.

Nama : **SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**

Jabatan : **Plt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

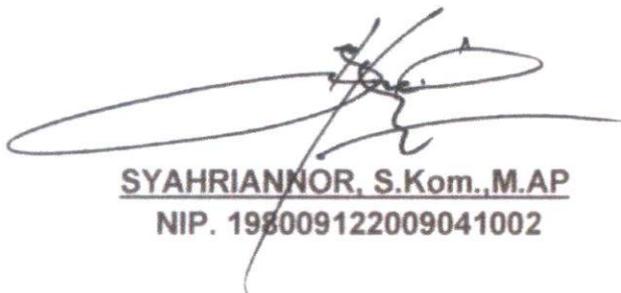
Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** Pada tahun 2025 ini berjanji mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **Pihak Pertama**.

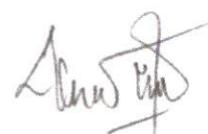
**Pihak Kedua** akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

**Sampit, 2 Januari 2025**

Pihak Kedua,

  
**SYAHRIANNOR, S.Kom.,M.AP**  
**NIP. 198009122009041002**

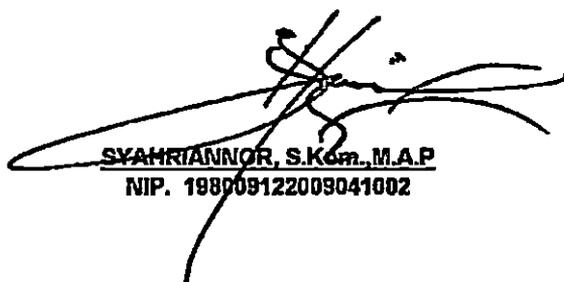
Pihak Pertama,

  
**RADEN GUSTI DINATA, S.Kom**  
**NIP. 199208132024211020**

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No.	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terlaksananya penyusunan kebutuhan ASN sesuai dengan	Dokumen perencanaan kebutuhan ASN yang tersusun sesuai dengan ketentuan	1 Dokumen
2	Terlaksananya pengelolaan data, system informasi dan jaringan	Data/ Profil pegawai ASN yang valid dan up to date sesuai dengan ketentuan	90-100%

Pt. Kabid Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi



**SYAHRIANNOR, S.Kom, M.A.P**  
NIP. 198009122009041002

Sampit, 2 Januari 2025  
Analisis SDM Ahli Pertama



**RADEN GUSTI DINATA, S.Kom**  
NIP. 199208132024211020