



LKjIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2025

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

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian tujuan dan sasaran strategis Tahun 2025. Laporan Kinerja ini merupakan tahun kelima pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 dan tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis Badan



Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Laporan Kinerja ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi sebagai alat penilaian kinerja, wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025.

Secara umum capaian kinerja sasaran telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, meskipun beberapa indikator belum menunjukkan capaian sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025 ini, diharapkan dapat

terjadi optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep secara keseluruhan dalam rangka mewujudkan kualitas manajemen aparatur sipil negara berbasis meritokrasi.

Sumenep, 30 Maret 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP



Ir. BENNY IRAWAN, S.T., M.T.
Revisi Tingkat I (IV/b)
NIP. 197908192006041019



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kamboja No. 31 Telp. (0328) 662080 Fax. 662080

Email: jks_inspektorat@sumenepkab.go.id, Website: <https://inspektorat.sumenepkab.go.id>

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LKjIP BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SUMENEP TAHUN ANGGARAN 2025**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun Anggaran 2025 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggungjawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Sumenep, 17 Maret 2026

Pit. INSPEKTUR DAERAH



Ir. DIDIK WAHYUDI, M.Si.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19670205 198812 1 001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 menyajikan capaian kinerja atas Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025. Laporan Kinerja ini merupakan tahun kelima pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 dan tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada tahun 2025 berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026 memiliki 4 (empat) sasaran strategis dengan total 5 (lima) indikator kinerja, dan 5 (lima) target kinerja yang harus dicapai.

Dari hasil pengukuran realisasi terhadap 5 (lima) target tersebut sampai dengan Triwulan III, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Target dengan capaian realisasi di atas 100% sebanyak 0 target;
2. Target dengan capaian realisasi tepat 100% sebanyak 0 target;
3. Target dengan capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 5 target.

Rincian realisasi masing-masing target indikator kinerja pada masing-masing Sasaran Strategis yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

| No. | Sasaran Strategis | Indikator | Target 2025 | Realisasi 2025 | Capaian (%) |
|-----|--|--|-------------|------------------------|-------------|
| 1. | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Penilaian Sistem Merit | 0,75 | 0,64* | 85,33 |
| 2. | | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | 84 | Belum rilis 78,92** | 93,95 |
| 3. | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) | 35 | 25 | 71,42 |

| No. | Sasaran Strategis | Indikator | Target 2025 | Realisasi 2025 | Capaian (%) |
|-----|---|---|-------------|----------------|-------------|
| 4. | Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | 100 | 67,68 | 67,68 |
| 5. | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | 91 | ***- | - |

Keterangan :

*) Hasil Penilaian Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2023

***) Hasil Penilaian BKN Tahun 2024

***) Dalam tahap Proses Penilaian oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada tahun 2025 berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029 memiliki 3 (tiga) sasaran strategis dengan total 3 (tiga) indikator kinerja, dan 3 (tiga) target kinerja yang harus dicapai.

Dari hasil pengukuran realisasi terhadap 3 (tiga) target tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Target dengan capaian realisasi di atas 100% sebanyak 0 target;
2. Target dengan capaian realisasi tepat 100% sebanyak 0 target;
3. Target dengan capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 3 target.

Rincian realisasi masing-masing target indikator kinerja pada masing-masing Sasaran Strategis yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

| No. | Sasaran Strategis | Indikator | Target 2025 | Realisasi 2025 | Capaian (%) |
|-----|---|--|-------------|---------------------|-------------|
| 1. | Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | 84 | Belum rilis 78,92** | 93,95 |
| 2. | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | 35 | 32,81 | 93,74 |
| 3. | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai SAKIP | 91 | 90,45 | 99,39 |

Keterangan :*) Hasil Penilaian BKN Tahun 2024

Kinerja keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun anggaran 2025 menunjukkan realisasi sebesar Rp. 11.910.623.227,00 atau 85,25% dari total pagu anggaran sebesar Rp. 13.971.759.417,00.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan dapat terus meningkat dari tahun ke tahun. Untuk itu, diperlukan upaya bersama untuk dapat mewujudkan harapan tersebut.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Kata Pengantar | i |
| Ringkasan Eksekutif | iii |
| Daftar Isi | vi |
| Daftar Tabel | vii |
| Daftar Grafik..... | xi |
| Daftar Gambar | xii |
| Pernyataan Telah Direviu | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja | 2 |
| C. Isu Strategis Perangkat Daerah | 5 |
| D. Landasan Hukum | 7 |
| E. Sistematika | 8 |
| | |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA | 9 |
| A. Rencana Strategis | 9 |
| B. Rencana Kerja Tahun 2025 | 23 |
| C. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 | 24 |
| | |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | 37 |
| A. Pengukuran Kinerja | 37 |
| B. Analisis Capaian Kinerja | 39 |
| C. Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya | 106 |
| D. Realisasi Anggaran | 108 |
| | |
| BAB IV PENUTUP | 117 |
| A. Kesimpulan | 117 |
| B. Rencana Tindak Lanjut | 118 |
| | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| 1. SK Tim SAKIP Perangkat Daerah | |
| 2. Matrik Renstra | |
| 3. SK Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2025-2029 | |
| 4. Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2025 | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 2.1 | Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator RPJMD 2021-2026 Yang Diinterfensi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep | 10 |
| Tabel 2.2 | Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator RPJMD 2025-2029 Yang Diinterfensi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep | 10 |
| Tabel 2.3 | Tujuan, Sasaran Indikator dan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 | 12 |
| Tabel 2.4 | Tujuan, Sasaran Indikator dan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 | 13 |
| Tabel 2.5 | Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 | 15 |
| Tabel 2.6 | Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 | 19 |
| Tabel 2.7 | Rencana Kerja Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep | 23 |
| Tabel 2.8 | Rencana Kerja Perubahan Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep | 24 |
| Tabel 2.9 | Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep | 25 |
| Tabel 2.10 | Program dan Kegiatan Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep | 26 |
| Tabel 2.11 | Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep | 30 |
| Tabel 2.12 | Program dan Kegiatan Perubahan Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep | 31 |
| Tabel 3.1 | Pengkategorian Capaian Kinerja Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep..... | 37 |
| Tabel 3.2 | Hasil Pengukuran Atas Capaian Kinerja Renstra Tahun 2021-2026 sampai dengan Triwulan III..... | 38 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 3.3 | Hasil Pengukuran Atas Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029 Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep | 39 |
| Tabel 3.4 | Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026 | 40 |
| Tabel 3.5 | Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit Tahun 2023-2025 | 41 |
| Tabel 3.6 | Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026 | 42 |
| Tabel 3.7 | Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan | 43 |
| Tabel 3.8 | Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2025 | 45 |
| Tabel 3.9 | Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026 | 46 |
| Tabel 3.10 | Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023-2025 | 41 |
| Tabel 3.11 | Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026 | 48 |
| Tabel 3.12 | Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan | 49 |
| Tabel 3.13 | Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2025 | 51 |
| Tabel 3.14 | Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026 | 52 |
| Tabel 3.15 | Perbandingan Capaian Kinerja Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) Tahun 2023-2025 | 52 |
| Tabel 3.16 | Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026 | 53 |
| Tabel 3.17 | Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan | 54 |
| Tabel 3.18 | Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2025 | 57 |
| Tabel 3.19 | Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026 | 57 |
| Tabel 3.20 | Perbandingan Capaian Kinerja Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2023-2025 | 52 |
| Tabel 3.21 | Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026 | 59 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 3.22 | Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan | 60 |
| Tabel 3.23 | Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2025 | 62 |
| Tabel 3.24 | Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026 | 63 |
| Tabel 3.25 | Perbandingan Capaian Kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah | 64 |
| Tabel 3.26 | Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026 | 65 |
| Tabel 3.27 | Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan | 65 |
| Tabel 3.28 | Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2025 | 68 |
| Tabel 3.29 | Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029 | 69 |
| Tabel 3.30 | Perbandingan Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN Tahun 2023-2025 | 71 |
| Tabel 3.31 | Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2025-2029 | 72 |
| Tabel 3.32 | Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan | 72 |
| Tabel 3.33 | Data Pemberhentian ASN Tahun 2025 | 77 |
| Tabel 3.34 | Data ASN menurut Jenis Kelamin Tahun 2025 | 77 |
| Tabel 3.35 | Data Mutasi Jabatan Struktural Tahun 2025 | 80 |
| Tabel 3.36 | Data Mutasi Internal Jabatan Fungsional dan Pelaksana Tahun 2025 | 80 |
| Tabel 3.37 | Data Mutasi ASN Keluar Instansi Tahun 2025 | 80 |
| Tabel 3.38 | Data Mutasi ASN Masuk Instansi Tahun 2025 | 81 |
| Tabel 3.39 | Data Pengangkatan Jabatan Fungsional Tahun 2025 | 81 |
| Tabel 3.40 | Data Pemberhentian Jabatan Fungsional Tahun 2025 | 81 |
| Tabel 3.41 | Kenaikan Pangkat PNS sesuai Golongan Ruang Tahun 2025 | 82 |
| Tabel 3.42 | Data Penjatuhan Hukuman Disiplin Tahun 2025 | 84 |
| Tabel 3.43 | Data Pengajuan Karis/Karsu Tahun 2025 | 85 |
| Tabel 3.44 | Izin Cuti ASN Tahun 2025 | 85 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 3.45 | Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029 | 87 |
| Tabel 3.46 | Perbandingan Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2023-2025 | 88 |
| Tabel 3.47 | Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2025-2029 | 89 |
| Tabel 3.48 | Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan | 90 |
| Tabel 3.49 | Data Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2025 | 93 |
| Tabel 3.50 | Data Pemerian Tugas Belajar (Beasiswa) Tahun 2025 | 95 |
| Tabel 3.51 | Data Pemberhentian Izin Belajar Tahun 2025 | 96 |
| Tabel 3.52 | Data Profiling ASN (Pro ASN) Tahun 2025 | 96 |
| Tabel 3.53 | Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029 | 98 |
| Tabel 3.54 | Perbandingan Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2023-2025 | 99 |
| Tabel 3.55 | Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2025-2029 | 100 |
| Tabel 3.56 | Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan | 101 |
| Tabel 3.57 | Tingkat Efisiensi Pemanfaatan Sumber Daya Tahun 2005 atas Renstra Periode 2021-2026 | 107 |
| Tabel 3.58 | Tingkat Efisiensi Pemanfaatan Sumber Daya Tahun 2005 atas Renstra Periode 2025-2029 | 107 |
| Tabel 3.59 | Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Subkegiatan s/d TW III Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Periode 2021-2026 | 109 |
| Tabel 3.60 | Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Subkegiatan Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Periode 2025-2029..... | 113 |

DAFTAR GRAFIK

| | | |
|------------|---|-----|
| Grafik 3.1 | Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit Tahun 2023 s.d. 2025..... | 41 |
| Grafik 3.2 | Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 s.d. 2025..... | 47 |
| Grafik 3.3 | Perbandingan Capaian Kinerja Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) Tahun 2023 s.d. 2025 | 53 |
| Grafik 3.4 | Perbandingan Capaian Kinerja Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2023 s.d. 2025..... | 58 |
| Grafik 3.5 | Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 s.d. 2025..... | 71 |
| Grafik 3.6 | Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2023 s.d. 2025 | 88 |
| Grafik 3.7 | Perkembangan Nilai SAKIP Tahun 2023 s.d. 2025 | 100 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|-----|
| Gambar 2.1 | Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep..... | 4 |
| Gambar 3.1 | Penyerahan SK CPNS dan PPPK Formasi Tahun Anggaran 2024 | 75 |
| Gambar 3.2 | Penyerahan SK dan Pelantikan PPPK Paruh Waktu T.A 2025 | 76 |
| Gambar 3.3 | Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) | 76 |
| Gambar 3.4 | Kegiatan Sosialisasi Hak dan Kewajiban ASN serta Layanan Perbankan bagi ASN yang akan Purna Tugas | 79 |
| Gambar 3.5 | Kegiatan Pemberian Penghargaan Tanda Jasa Tahun 2025 | 83 |
| Gambar 3.6 | Penerimaan Penghargaan sebagai Instansi di Wilayah Kerja Kanreg II BKN Surabaya yang telah Menyelesaikan Proses Pengadaan CASN Tahun 2024 | 86 |
| Gambar 3.7 | Penerimaan Penghargaa Layanan Penetapan NIP Terbaik di wilayah Kantor Regional II BKN Tahun 2025 | 86 |
| Gambar 3.8 | Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2025 . | 94 |
| Gambar 3.9 | Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional Tahun 2025 | 94 |
| Gambar 3.10 | Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Tahun 2025 | 95 |
| Gambar 3.11 | Kegiatan Profiling ASN (Pro ASN) Tahun 2025 | 97 |
| Gambar 3.12 | Penghargaan dari UPT. Pusat Penilaian Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur | 97 |
| Gambar 3.13 | Penandatanganan Perjanjian Kinerja dan Pakta Integritas Tahun 2025 | 104 |
| Gambar 3.14 | Pendampingan Penyusunan Pohon Kinerja Tahun 2025 | 105 |
| Gambar 3.15 | Pendampingan Penyusunan Renstra BKPSDM Periode 2025-2029 | 105 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas 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.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Perangkat Daerah sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan perangkat daerah, capaian tujuan dan sasaran perangkat daerah yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Provinsi dan Nasional. Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme,

maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025 yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait pencapaian kinerja tujuan dan sasaran perangkat daerah yang telah ditetapkan dan diperjanjikan pada perjanjian kinerja perangkat daerah.

B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Sumenep tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan kewenangan bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- a. penyusunan dan pengoordinasian program kerja pelaksanaan tugas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. perumusan kebijakan dan penetapan rencana program dan kegiatan Badan;
- c. penyelenggaraan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian;
- d. penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur, pembinaan, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai;
- e. penyelenggaraan mutasi, promosi, pengembangan karier dan pengembangan kompetensi aparatur;
- f. penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi Aparatur Sipil Negara;

- g. pelaksanaan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan kegiatan; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

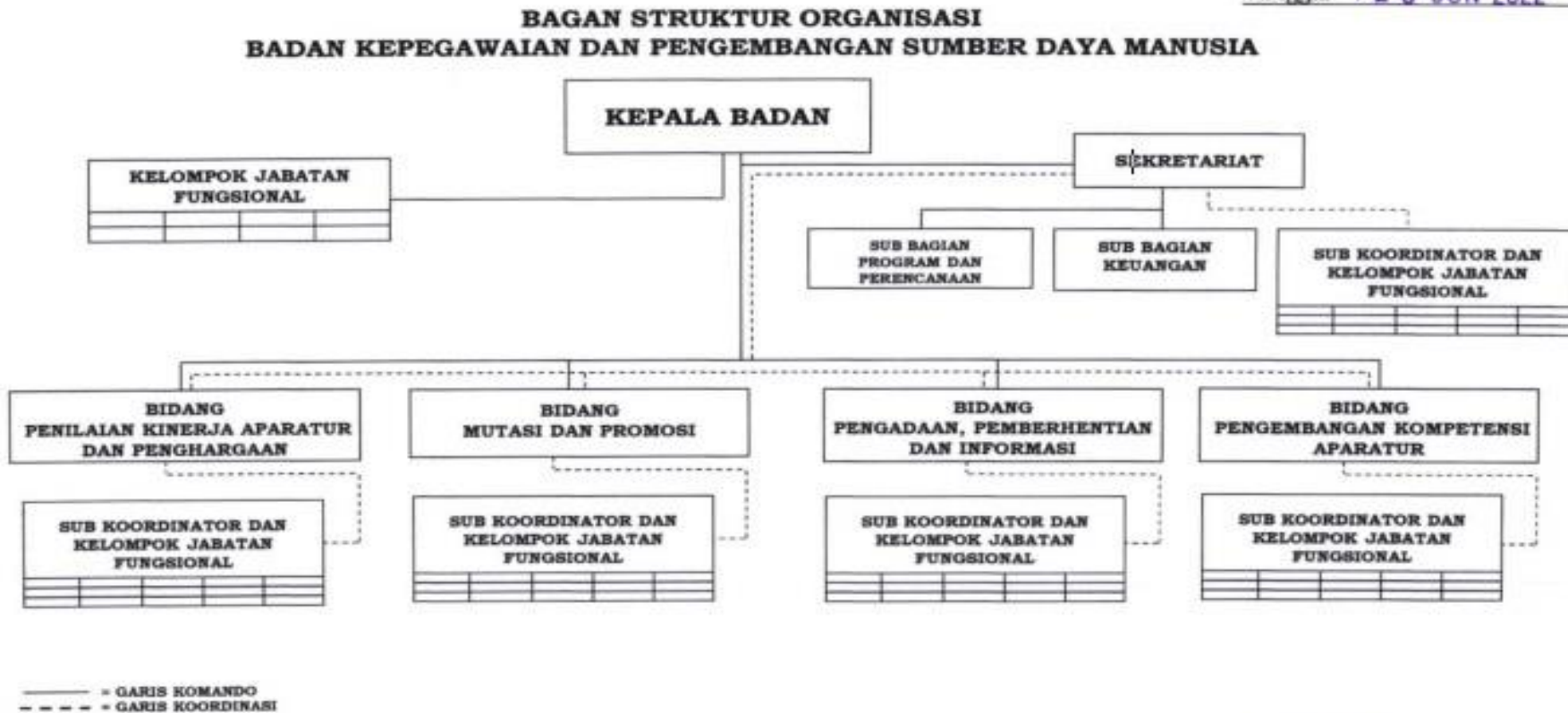
Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas, disusunlah Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang terdiri dari :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat;
3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
4. Bidang Mutasi dan Promosi;
5. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
6. Bidang Pengembangan Aparatur;
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berikut Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Gambar 1.1.

LAMPIRAN : Peraturan Bupati Sumenep
Nomor : 41 Tahun 2022
Tanggal : 20 JUN 2022



Sumber Data : Peraturan Bupati Sumenep No. 41 Tahun 2022



C. Isu Strategis Perangkat Daerah

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. Pada tahun 2025 informasi dalam laporan kinerja memuat isu strategi dari 2 (dua) dokumen perencanaan perangkat daerah sebagaimana tertuang pada Renstra periode 2021-2026 dan Renstra baru periode 2025-2029.

Isu strategis perangkat daerah sebagaimana tertuang pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep periode 2021-2026 sebagai berikut :

1. Belum optimalnya penerapan Sistem Merit di Kabupaten Sumenep;
2. Masih rendahnya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN;
3. Belum terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian di Pemkab Sumenep dengan Data Kepegawaian Pusat di BKN;
4. Belum optimalnya Evaluasi Kinerja ASN berbasis sistem informasi;

Isu strategis perangkat daerah sebagaimana tertuang pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep periode 2025-2029 sebagai berikut :

1. Penerapan Sistem Merit belum optimal;
2. Perlu Akselerasi Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta untuk mewujudkan rencana suksesi dalam implementasi *merit system*;
3. Sistem Pengembangan Kompetensi ASN belum optimal;
4. Pemberian reward dan punishment belum didasarkan pada kinerja dan kesejahteraan pegawai;
5. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis *merit system*.

Isu strategis perangkat daerah yang akan ditangani pada kurun waktu 5 (lima) tahun sebagaimana tertuang pada Renstra Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep periode 2025-2029 sebagai berikut :

1. Penerapan Sistem Merit belum optimal;
2. Perlu Akselerasi Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta untuk mewujudkan rencana suksesi dalam implementasi *merit system*;
3. Sistem Pengembangan Kompetensi ASN belum optimal;
4. Pemberian reward dan punishment belum didasarkan pada kinerja dan kesejahteraan pegawai;
5. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis *merit system*.

Perumusan Isu strategis pada tahun 2025 mengacu pada 2 (dua) dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, yaitu periode 2021-2026 dan juga periode 2025-2029, Arahan Kebijakan Pemerintah Daerah, dan Hasil Evaluasi Capaian Kinerja tahun sebelumnya.

Isu Strategis yang ditangani pada tahun 2025 atas Renstra periode 2021-2026 sebagai berikut :

- a. Belum optimalnya penerapan Sistem Merit di Kabupaten Sumenep;
- b. Masih rendahnya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN;
- c. Belum terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian di Pemkab Sumenep dengan Data Kepegawaian Pusat di BKN;

Isu Strategis yang ditangani pada tahun 2025 atas Renstra periode 2025-2029 sebagai berikut :

- a) Penerapan Sistem Merit belum optimal;
- b) Perlu Akselerasi Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta untuk mewujudkan rencana suksesi dalam implementasi *merit system*;

D. Landasan Hukum

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

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
3. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2023 Nomor 5);
4. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 6 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2024 Nomor 6);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 8 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2025 Nomor 8);
6. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022 Nomor 41);
7. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 23 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025 (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2025 Nomor 23).

8. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 60 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2024 Nomor 60).
9. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 24 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sumenep Nomor 23 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025 (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2025 Nomor 25).

E. Sistematika

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025 adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Perencanaan Strategis Perangkat Daerah, Rencana Kerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Meliputi Pengukuran Kinerja, Analisis Capaian Kinerja, Capaian Kinerja Lainnya dan Realisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP

diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran:

- a) Perjanjian Kinerja
- b) Lain-lain yang dianggap perlu

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan dalam mewujudkan sasaran atas tujuan Pembangunan daerah. Renstra ini merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih serta disusun dengan memperhatikan potensi sumber daya alam, karakteristik wilayah, dan kebutuhan masyarakat Kabupaten Sumenep. Penyusunan Renstra tidak terlepas dari kerangka perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang bersifat berkesinambungan antarperiode.

RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021–2026 dan RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2025–2029 ditetapkan dengan visi dan misi yang sama, sebagai bentuk konsistensi dan kesinambungan arah pembangunan daerah. Kesamaan visi dan misi tersebut menjadi dasar bagi perangkat daerah dalam melanjutkan dan mengoptimalkan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

VISI :

“Sumenep Unggul, Mandiri dan Sejahtera”

MISI :

- Misi 1 : Membangun kualitas sumber daya manusia berdaya saing bidang Pendidikan, Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
- Misi 2 : Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan ekonomi berbasis kawasan dari hulu ke hilir.
- Misi 3 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat.
- Misi 4 : Melaksanakan pembangunan berazas gotong royong dan kearifan lokal.
- Misi 5 : Memperkuat pembangunan infrastruktur berbasis lingkungan hidup yang berimbang antara daratan dan kepulauan.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berdasarkan tugas dan fungsi mengacu kepada RPJMD yaitu Misi ke-3, dengan tujuan dan saran beserta indikator yang diinterfensi sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.1
Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator RPJMD 2021-2026
Yang Diinterfensi Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

| NO. | MISI | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR KINERJA |
|-----|---|--|--|---------------------------------|
| 1. | Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat | Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik melalui Tata Kelola Pemerintahan Yang Akuntabel, Tanggap dan Inovatif | Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah | Indeks Profesionalisme Aparatur |
| | | | Terwujudnya Birokrasi Yang Akuntabel dan Transparan | Nilai SAKIP |

Tabel 2.2
Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator RPJMD 2025-2029
Yang Diintervensi Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

| NO. | MISI | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR KINERJA |
|-----|---|--|---|---------------------|
| 1. | Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat | Birokrasi Yang Bersih, Efektif dan Berdaya Saing | Terciptanya Budaya Birokrasi Profesional dan Melayani | Indeks Sistem Merit |

Pemahaman mengenai kerangka kinerja pembangunan Misi 3 RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 dan RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 yang menguraikan mulai dari Misi, Tujuan, Indikator Tujuan (IKU), Sasaran, dan Indikator Sasaran (IKD), dapat dengan mudah dipahami melalui desain *Logical Framework* yang disajikan sebagai berikut :



RPJMD KABUPATEN SUMENEP TAHUN 2021-2026



Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan daerah, maka dirumuskan tujuan dan sasaran Renstra, indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai berikut :

1. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Sedangkan sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik,

terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan oleh Bupati Sumenep dan diturunkan ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam waktu 5 (lima) tahun mendatang. Pada Tahun 2024 telah disusun Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber dan berdasarkan hasil Reviu oleh Kementrian PAN RB terdapat perubahan tujuan, sasaran beserta indikator kerjanya sebagaimana tabel terlampir :

Tabel 2.3
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
Sumenep Tahun 2021-2026

| NO. | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA PADA TAHUN | | | | |
|-----|---|---|---|---------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara | | Indeks Profesionalitas ASN | 62 | 84 | 85 | 88 | 89 |
| | | 1.1 Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN | Indeks Penilaian Sistem Merit | 0,45 | 0,50 | 0,70 | 0,75 | 0,81 |
| | | | Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN | 75 | 80 | 83 | 84 | 86 |
| | | 1.2 Meningkatkan Pengembangan Kompetensi ASN | Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) | 20 | 25 | 33 | 35 | 36 |
| 2 | Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | 89,85 | 89,90 | 89,95 | 91,00 | 91,50 |
| | | 2.1 Meningkatkan Capaian Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | 91 | 92 | 94 | 96 | 98 |

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep periode 2021-2026

Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2025-2029 yang telah ditetapkan oleh Bupati Sumenep dan diturunkan ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam waktu 5 (lima) tahun mendatang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.4
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029

| NO. | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA PADA TAHUN | | | | | |
|-----|---|---------|---|---|------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara | | Indeks Sistem Merit | 0,75 | 0,78 | 0,80 | 0,81 | 0,83 | |
| | | 1.1 | Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 |
| | | 1.2 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | 35 | 35,5 | 36 | 36,5 | 37 |
| | | 1.3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai SAKIP | 91 | 91,20 | 91,25 | 91,50 | 91,75 |

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep periode 2025-2029

2. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan

sasaran strategis perangkat daerah. Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2025 berdasarkan Renstra periode 2021-2026 dan Renstra periode 2025-2029 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.5
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep
Tahun 2021-2026

| NO | TUJUAN/SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | PENJELASAN | | |
|----|---|----------------------------|--------|--|---|--|
| | | | | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN | SUMBER DATA |
| 1. | Tujuan 1: Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah | Indeks Profesionalitas ASN | Indeks | <p>Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.</p> <p>IP ASN diperoleh melalui evaluasi yang dilakukan oleh Deputi Bidang SDM Aparatur dan secara teknis dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.</p> <p>Evaluasi IP ASN meliputi 4 (empat dimensi dengan bobot yaitu: Kualifikasi (25%), Kompetensi (40%), Kinerja (30%), dan Disiplin (5%). Nilai IP ASN didapat dari penjumlahan nilai tiap dimensi yang telah dikalikan dengan bobot masing-masing. Indeks Profesionalitas ASN merupakan hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh dimensi.</p> <p>Hasil evaluasi IP ASN menggambarkan tingkat Profesionalitas ASN dengan nilai dan kategori sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Nilai 91 – 100, kategori Sangat Tinggi; ii. Nilai 81 – 90, kategori Tinggi; iii. Nilai 71 – 80, kategori Sedang; iv. Nilai 61 – 70, kategori Rendah; dan v. Nilai 0 – 60, kategori sangat Rendah; | <p>Nilai Indeks Profesionalitas ASN didapatkan dengan menjumlahkan total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.</p> | <p>Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).</p> |

| NO. | TUJUAN/SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | PENJELASAN | | |
|-----|---|------------------------------|--------|--|---|---|
| | | | | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN | SUMBER DATA |
| 2 | Tujuan 2 : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai | <p>Indikator ini mengukur kualitas implementasi manajemen kinerja (SAKIP) yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Sumenep. Dasar pengukuran yaitu Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran mencakup :</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Perencanaan kinerja; ii. Pengukuran kinerja; iii. Pelaporan kinerja; iv. Evaluasi kinerja; v. Capaian kinerja. <p>Terdapat 7 (tujuh) kategori penilaian mulai dari yang paling rendah yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> i. kategori "D" (sangat kurang) dengan nilai 0 - 30; ii. kategori "C" (kurang) dengan nilai diatas 30 - 50; iii. kategori "CC" (cukup) dengan nilai diatas 50 - 60; iv. kategori "B" (Baik) dengan nilai diatas 60 - 70; v. kategori "BB" (Sangat Baik) dengan nilai diatas 70 - 80; vi. kategori "A" (Memuaskan) dengan nilai diatas 80 - 90; vii. kategori "AA" (Sangat Memuaskan) dengan nilai diatas 90 -100. | <p>Berdasarkan perhitungan dalam LKE AKIP. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai, nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen dijumlahkan sehingga ditemukan suatu angka tertentu. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100. Selanjutnya menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai Akuntabilitas Kinerja merupakan hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh komponen.</p> | <p>Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep.</p> |

| NO. | TUJUAN/SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | PENJELASAN | | |
|-----|--|--|--------|--|---|---|
| | | | | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN | SUMBER DATA |
| 3. | Sasaran Tujuan I : 1. Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara | Indeks Penilaian Sistem Merit | Indeks | <p>Sistem Merit adalah suatu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Indeks Sistem Merit (ISM) adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Penilaian dilakukan berdasarkan Permenpan Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN.</p> <p>Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. perencanaan kebutuhan (20%); ii. pengadaan (10%); iii. pengembangan karier (25%); iv. promosi dan mutasi (10%); v. manajemen kinerja (15%); vi. penggajian, penghargaan dan disiplin (10%); vii. perlindungan dan pelayanan (5%); dan viii. sistem informasi (5%) | <p>Berdasarkan perhitungan dalam Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER). Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot diberikan alokasi nilai.</p> <p>Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan semua aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya.</p> <p>Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.</p> | Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Badan Kepegawaian Negara. |
| | | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | Nilai | <p>Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.</p> <p>Nilai Indeks adalah angka yang menunjukkan kualitas dan ketaatan dalam pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah.</p> | <p>Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan rumus pengolahan hasil yang terdapat pada sistem aplikasi indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN</p> | Laporan Hasil penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN oleh BKN |

| NO. | TUJUAN/SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | PENJELASAN | | |
|-----|---|---|--------|---|--|--|
| | | | | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN | SUMBER DATA |
| | | | | <p>Kategori Nilai Indeks sebagai berikut :</p> <p>a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul;</p> <p>b. Nilai Indeks dengan jumlah antara 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik;</p> <p>c. Nilai Indeks dengan jumlah antara 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup;</p> <p>d. Nilai Indeks dengan jumlah antara 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan</p> <p>e. Nilai Indeks dengan jumlah antara 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk</p> <p>Elemen penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan sub manajemen ASN yang terdiri dari beberapa indikator.</p> <p>Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas :</p> <p>1. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; 2. pengadaan ASN; 3. pengangkatan ASN; 4. pangkat; 5. mutasi; 6. jabatan; 7. pengembangan karier ASN; 8. pola karier; 9. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; 10. penghargaan; 11. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 12. perlindungan; 13. penilaian kinerja; 14. cuti; 15. kode etik; 16. disiplin; 17. pemberhentian; dan 18. pensiun.</p> | | |
| 4 | Sasaran 1: Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | % | Capaian Kinerja Perangkat Daerah adalah Progress Capaian Daerah dari masing-masing Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. | Dalam pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara Realisasi Kinerja dengan Target Kinerja di kali 100% | Laporan Keterangan Pertanggung jawaban Instansi Pemerintah (LKPJ) BKPSDM Kabupaten Sumenep |

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2025

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep
Tahun 2025-2029

| NO | TUJUAN/SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | PENJELASAN | | |
|----|---|---------------------|--------|---|---|---|
| | | | | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN | SUMBER DATA |
| 1. | Tujuan : Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara | Indeks Sistem Merit | Indeks | <p>Sistem Merit adalah suatu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Indeks Sistem Merit (ISM) adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Penilaian dilakukan berdasarkan Permenpan Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN.</p> <p>Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. perencanaan kebutuhan (20%); ii. pengadaan (10%); iii. pengembangan karier (25%); iv. promosi dan mutasi (10%); v. manajemen kinerja (15%); vi. penggajian, penghargaan dan disiplin (10%); vii. perlindungan dan pelayanan (5%); dan viii. sistem informasi (5%) <p>Setiap aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya dalam sistem merit.</p> | <p>Berdasarkan perhitungan dalam Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER). Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot diberikan alokasi nilai.</p> <p>Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan semua aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya.</p> <p>Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.</p> | Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Badan Kepegawaian Negara. |

| NO. | TUJUAN/SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | PENJELASAN | | |
|-----|--|---|--------|--|--|---|
| | | | | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN | SUMBER DATA |
| | | | | <p>Masing-masing sub-aspek terdiri dari 4 tingkatan:</p> <p>i. Kurang dengan Skor 1; jika sebagian besar elemen yang dinilai belum sesuai ketentuan;</p> <p>ii. Cukup dengan Skor 2; jika baru sebagian elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan;</p> <p>iii. Baik dengan Skor 3; jika sebagian besar elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan;</p> <p>iv. Sangat Baik Skor 4; Jika semua elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan, walau ada kekurangan namun dampaknya tidak luas.</p> <p>Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.</p> <p>Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit ASN:</p> <p>i. Kategori I Buruk, nilai 100 – 174, indeks 0,2 - 0,4</p> <p>ii. Kategori II Kurang, nilai 175 – 249, indeks 0,41 - 0,6</p> <p>iii. Kategori III Baik, nilai 250 – 324, indeks 0,61 - 0,8</p> <p>iv. Kategori IV Sangat Baik, nilai 325 – 400, indeks 0,81 – 1</p> | | |
| 2 | Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN | Indeks | <p>Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.</p> <p>Nilai Indeks adalah angka yang menunjukkan kualitas dan ketaatan dalam pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah.</p> <p>Kategori Nilai Indeks sebagai berikut :</p> <p>a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan</p> | Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan rumus pengolahan hasil yang terdapat pada sistem aplikasi indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN | Laporan Hasil penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN oleh BKN. |

| NO. | TUJUAN/SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | PENJELASAN | | |
|-----|--------------------------|-------------------|--------|--|-----------------------------|-------------|
| | | | | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN | SUMBER DATA |
| | | | | <p>a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul;</p> <p>b. Nilai Indeks dengan jumlah antara 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik;</p> <p>c. Nilai Indeks dengan jumlah antara 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup;</p> <p>d. Nilai Indeks dengan jumlah antara 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan</p> <p>e. Nilai Indeks dengan jumlah antara 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk</p> <p>Elemen penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan sub manajemen ASN yang terdiri dari beberapa indikator.</p> <p>Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas :</p> <p>2. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; 2. pengadaan ASN; 3. pengangkatan ASN; 4. pangkat; 5. mutasi; 6. jabatan; 7. pengembangan karier ASN; 8. pola karier; 9. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; 10. penghargaan; 11. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 12. perlindungan; 13. penilaian kinerja; 14. cuti; 15. kode etik; 16. disiplin; 17. pemberhentian; dan 18. pensiun.</p> | | |

| NO. | TUJUAN/SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | PENJELASAN | | |
|-----|---|---|--------|---|--|--|
| | | | | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN | SUMBER DATA |
| 3 | Sasaran 2 : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | Indeks | <p>Dimensi kompetensi menggambarkan mampunya seseorang yang merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) yang didukung oleh rencana pengembangan kompetensi berkesinambungan. Kesemuanya itu tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.</p> <p>Pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal maupun non klasikal sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, yang dapat dilakukan dalam bentuk antara lain :</p> <p>a. Pelatihan struktural kepemimpinan; b. Pelatihan manajerial; c. Pelatihan teknis dan fungsional; d. Pelatihan sosial kultural; dan lain-lain.</p> <p>Sedangkan pelatihan non klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan atau pembelajaran di luar kelas mencakup di tempat kerja (experiental learning), pembelajaran melalui hubungan sosial (social learning), dan pembelajaran yang dilakukan secara fleksibel (flexible learning). Pelatihan non klasikal berupa experiental learning dilakukan dengan kegiatan magang, patok banding (benckmarking), detasering dan lainnya. Contoh kegiatan social learning adalah coaching dan mentoring. Kemudian contoh kegiatan flexible learning dilakukan dengan pelatihan jarak jauh, e-learning, dan belajar mandiri</p> | <p>Nilai Dimensi Kompetensi ASN didapatkan dari total hasil perkalian dari bobot dimensi/ indikator Kompetensi dikalikan skor/nilai dimensi/ indikator Kompetensi.</p> | <p>Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).</p> |

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Sumenep Renstra Periode 2025-2029

B. Rencana Kerja Tahun 2025

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 2025 termuat di dalam dokumen Renja Perangkat Daerah Tahun 2025. Berikut Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025 berdasarkan Renstra Periode 2021-2026 dan Renstra Periode 2025-2029 :

Tabel 2.7
Rencana Kerja Tahun 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Berdasarkan Renstra Periode 2021-2026

| NO. | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | SAT. | TARGET | |
|-----|---|---------|---|--|---------|------|
| 1 | Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara | | Indeks Profesionalitas ASN | Nilai | 87,25 | |
| | | 1.1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Penilaian Sistem Merit | Nilai | 0,75 |
| | | | | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | Nilai | 84 |
| | | 1.2 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) | Nilai | 35 |
| 2 | Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai | 91 (AA) | |
| | | 2.1 | Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | % | 100 |

Sumber : Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2025 Renstra Periode 2021-2026

Tabel 2.8
Rencana Kerja Perubahan Tahun 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Berdasarkan Renstra Periode 2025-2029

| NO. | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | SAT. | TARGET |
|-----|---|---|--|--------|--------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara | | Indeks Sistem Merit | Indeks | 0,75 |
| | | 1.1 Meningkatkan Kualitas Layanan Kepegawaian | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | Indeks | 84 |
| | | 1.2 Meningkatkan Pengembangan Kompetensi ASN | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | Nilai | 35 |
| | | 1.3 Meningkatkan Pengembangan Kompetensi ASN | Nilai SAKIP | Nilai | 91 |

Sumber : Rencana Kerja Perubahan BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2025 Renstra Periode 2025-2029

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencanaan kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025 mengacu pada 2 (dua) dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Periode 2021-2026 dan Periode 2025-2029, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025, Rencana Kerja (Renja) Perubahan Tahun 2025, dan Dokumen

Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025. Pada tanggal 22 Januari 2025 ditetapkan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.9
Perjanjian Kinerja Tahun 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | TARGET |
|--|---|--|--------|---------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Penilaian Sistem Merit | Indeks | 0,75 |
| | | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | Indeks | 84 |
| 2 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) | Nilai | 35 |
| Kinerja Tambahan Pendukung Sasaran Strategis | | | | |
| 3 | Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | % | 100 |
| 4 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai | 91 (AA) |

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2025

Dengan rincian program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.10
Program dan Kegiatan Tahun 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
Sumenep

| NO. | PROGRAM/ KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | ANGGARAN |
|----------|---|--|---------------|----------------------|
| I | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian | 90% | 1.936.003.000 |
| 1 | Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | 1 Laporan | 613.111.000 |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 2 dokumen | 16.120.000 |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 1 dokumen | 305.110.000 |
| | Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 1 Dokumen | 30.625.000 |
| | Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 Lembaga | 34.540.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 Dokumen | 152.909.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | 1 Dokumen | 73.807.000 |
| 2 | Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN | Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN | 1 Laporan | 577.297.800 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | 1 Dokumen | 241.945.700 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 1.000 Dokumen | 57.900.500 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | 1 Dokumen | 277.451.600 |
| 3 | Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN | Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN | 1 Laporan | 403.637.200 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | 75 orang | 150.556.000 |

| NO. | PROGRAM/ KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | ANGGARAN |
|-----------|--|--|------------|--------------------|
| | Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan | 15 orang | 106.746.000 |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | 1 dokumen | 94.166.000 |
| | Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Jumlah ASN Fungsional yang Dibina | 100 orang | 52.169.200 |
| 4 | Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 1 Laporan | 341.957.000 |
| | Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 4 Dokumen | 26.009.000 |
| | Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 4 Laporan | 19.339.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | 60 orang | 110.406.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa | 150 orang | 41.078.000 |
| | Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | 700 orang | 76.050.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 25 Laporan | 45.119.000 |
| | Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | 25 Dokumen | 9.675.000 |
| | Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN | 1 Laporan | 14.281.000 |
| II | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal | 47% | 716.996.900 |
| 1 | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis | Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN | 2 Dokumen | 132.680.700 |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun | 1 Dokumen | 37.947.100 |

| NO. | PROGRAM/ KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | ANGGARAN |
|------------|---|---|--------------|-----------------------|
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | 20 orang | 94.733.600 |
| 2 | Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | 1 Laporan | 584.316.200 |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 4 Laporan | 558.846.500 |
| | Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama | 2 Dokumen | 25.469.700 |
| III | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA | Persentase terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana kantor | 100 % | 10.735.325.603 |
| 1 | Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah | 8 Dokumen | 1.204.000 |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 2 Dokumen | 804.000 |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 4 laporan | 400.000 |

| NO. | PROGRAM/ KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | ANGGARAN |
|-----|---|--|----------------|---------------|
| 2 | Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 5 Laporan | 8.889.523.492 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 73 orang/bulan | 8.889.123.492 |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang tersusun sesuai ketentuan | 5 laporan | 400.000 |
| 3 | Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah | 1 Laporan | 520.141.475 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 1 Paket | 33.328.900 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 1 Paket | 205.834.275 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 1 Paket | 127.921.000 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 1 Paket | 20.700.000 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | 7 Dokumen | 14.780.200 |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 12 Laporan | 117.868.000 |
| 4 | Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 1 Laporan | 73.028.010 |
| | Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | 10 Unit | 73.028.010 |
| 5 | Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 1 Laporan | 854.840.456 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 12 Laporan | 5.475.400 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 12 Laporan | 434.732.200 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan | 12 Laporan | 414.632.856 |
| 6 | Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 1 Laporan | 396.588.170 |
| | Sub Kegiatan 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 | 16 Unit | 133.641.870 |

| NO. | PROGRAM/ KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | ANGGARAN |
|-----|---|---|--------|-------------|
| | Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi | 2 Unit | 262.946.300 |

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2025

Perubahan Perjanjian Kinerja dilaksanakan pada Bulan September 2025. Hal ini disebabkan dengan ditetapkannya dokumen RPJMD Kabupaten Sumenep sebagai dokumen baru yang akan digunakan sebagai dokumen perencanaan untuk tahun 2025-2029. Dokumen ini merubah sebagian besar tujuan dan sasaran strategis Renstra perangkat daerah termasuk juga dengan indikator yang digunakan. Adapun uraian perjanjian kinerja perubahan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.11
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|--------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | 84 |
| 2. | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | 35 |
| 3. | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai SAKIP | 91 |

Sumber : Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2025
Dengan Rincian Program dan Kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.12
Program dan Kegiatan Perubahan Tahun 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

| NO. | PROGRAM/ KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | |
|----------|---|---|--|----------------------|
| | | | KINERJA | ANGGARAN |
| I | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | 1. Persentase Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan Ketentuan 2. Informasi Kepegawaian Yang Akurat 3. Persentase ASN yang sesuai Jabatan 4. Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi 5. Persentase ASN Yang Penilaian Kinerjanya Baik | 100% 91% 100% 82% 93% | 1.430.290.000 |
| 1 | Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | 1. Jumlah Laporan Pengadaan ASN 2. Persentase Pemberhentian ASN tepat waktu 3. Jumlah Laporan Data Kepegawaian Yang Valid | 1 Laporan 100 1 Laporan | 395.433.000 |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 2 dokumen | 8.060.000 |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 1 dokumen | 277.190.000 |
| | Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 1 Dokumen | 15.310.000 |
| | Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 Lembaga | 21.240.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 Dokumen | 52.179.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | 1 Dokumen | 21.454.000 |
| 2 | Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN | Persentase Mutasi dan Promosi yang sesuai Ketentuan | 100% | 514.087.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | 1 Dokumen | 210.379.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 1.000 Dokumen | 29.247.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | 1 Dokumen | 274.461.000 |

| NO. | PROGRAM/ KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | |
|-----|---|--|----------------|--------------------|
| | | | KINERJA | ANGGARAN |
| 3 | Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | 82% | 298.071.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | 75 orang | 141.371.000 |
| | Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan | 6 orang | 64.026.000 |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | 1 dokumen | 53.670.800 |
| | Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Jumlah ASN Fungsional yang Dibina | 100 orang | 39.003.200 |
| 4 | Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 1. Persentase ASN Yang menyelesaikan Kinerja tepat waktu | 93% | 222.699.000 |
| | | 2. Persentase Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas | 93% | |
| | | 3. Persentase ASN Yang Disiplin | 100% | |
| | Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 4 Dokumen | 13.040.000 |
| | Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 4 Laporan | 9.915.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | 60 orang | 66.548.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa | 150 orang | 12.994.000 |
| | Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | 700 orang | 71.640.000 |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 25 Laporan | 38.632.000 |
| | Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | 25 Dokumen | 2.660.000 |
| | Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN | 1 Laporan | 7.270.000 |
| II | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1. Persentase Data Pengembangan Kompetensi Yang Akurat | 90% | 533.099.500 |
| | | 2. Persentase ASN yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan | 58% | |
| 1 | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional | 8 Orang | 72.558.300 |

| NO. | PROGRAM/ KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | |
|------------|---|---|--------------------------|-----------------------|
| | | | KINERJA | ANGGARAN |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | 10 orang | 51.947.200 |
| 2 | Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah ASN Yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi | 5 Orang | 460.541.200 |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 4 Laporan | 447.898.500 |
| | Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama | 2 Dokumen | 12.642.700 |
| III | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA | 1. Persentase Dokumen Perencanaan dan Laporan Berkualitas 2. Nilai Kepuasan Layanan Administrasi yang berjalan Efektif | 100% 88 | 12.008.369.917 |
| 1 | Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 1. Persentase Dokumen Perencanaan Yang Tersusun Tepat Waktu 2. Persentase Capaian Kinerja Program Perangkat Daerah > 80% | 100 100 | 1.204.000 |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 2 dokumen | 804.000 |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 4 Laporan | 400.000 |

| NO. | PROGRAM/ KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | |
|----------|---|--|----------------|-----------------------|
| | | | KINERJA | ANGGARAN |
| 2 | Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase Realisasi Belanja terhadap Anggaran | 91,75 | 10.196.480.917 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 73 orang/bulan | 10.196.080.917 |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 5 Laporan | 400.000 |
| 3 | Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase Kebutuhan Perangkat Daerah yang dipenuhi | 100 | 343.187.693 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 1 Paket | 21.938.500 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 1 Paket | 144.814.693 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 1 Paket | 52.502.300 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 1 Paket | 12.420.000 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan | 7 Dokumen | 14.780.200 |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 12 Laporan | 96.732.000 |
| 4 | Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Jumlah Barang Milik Daerah yang disediakan | 7 Unit | 131.171.031 |
| | Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | 10 Unit | 131.171.031 |
| 5 | Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah Jasa Penunjang yang disediakan | 3 Jasa | 853.056.456 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 12 Laporan | 3.691.400 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 12 Laporan | 434.732.200 |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan | 12 Laporan | 414.632.856 |
| 6 | Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah Barang Milik Daerah yang dipelihara | 18 Unit | 483.269.820 |
| | Sub Kegiatan 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 | 16 Unit | 203.890.650 |
| | Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 2 Unit | 279.379.170 |

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2025 setelah perubahan

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep awal tahun di bulan Januari dan perjanjian kinerja perubahan Bulan september Tahun 2025 nantinya dijadikan acuan dalam pengukuran dan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2025.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Akuntabilitas Kinerja memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra periode 2021-2026 dan Renstra periode 2025-2029 serta Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang dilakukan pengukuran secara berkala baik dari level *output* s/d tingkat *outcome/impact*.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengantisipasi secara dini guna terwujudnya kinerja yang akan dicapai di akhir tahun dan/atau akhir periode perencanaan jangka menengah, sedangkan penilaian capaian kinerja dilakukan dengan cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja dengan membuat capaian rata-rata atas seluruh capaian indikator kinerja.

Kategori capaian kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah disajikan dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 3.1
Pengkategorian Capaian Kinerja

| No. | Kategori/Interpretasi | Rata-Rata % Capaian |
|-----|-----------------------|---------------------|
| 1 | Sangat Tinggi | 91 ≤ 100 |
| 2 | Tinggi | 76 ≤ 90 |
| 3 | Sedang | 66 ≤ 75 |
| 4 | Rendah | 51 ≤ 65 |
| 5 | Sangat Rendah | ≤ 50 |

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

A. PENGUKURAN KINERJA

Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025 diukur dari pencapaian Indikator Kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025. Seluruh sasaran strategis, indikator dan target kinerja yang dituangkan dalam PK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Kabupaten Sumenep mengacu pada Renstra 2021-2026 dan Renstra 2025-2029 serta realisasi kinerja tahun sebelumnya.

1. Hasil Pengukuran Atas Capaian Kinerja Renstra Tahun 2021-2026

Hasil pengukuran kinerja sasaran sampai dengan triwulan III tahun 2025 atas perjanjian kinerja awal yang mengacu pada Renstra Tahun 2021-2026 secara rata-rata adalah sebesar 74,81%. Adapun hasil pengukuran masing-masing indikator sasaran sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Pengukuran Atas Capaian Kinerja Renstra Tahun 2021-2026
Sampai dengan Triwulan III

| No. | Indikator | Target 2025 | Realisasi 2025 | Capaian (%) | Kategori | Sumber Data |
|--|--|-------------|---------------------|-------------|---------------|--------------------------------|
| Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | | | | | | |
| 1. | Indeks Penilaian Sistem Merit | 0,75 | 0,64* | 85,33 | Tinggi | KASN |
| 2. | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | 84 | Belum rilis 78,92** | 93,95 | Sangat Tinggi | BKN |
| Sasaran 2 : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | | | | | | |
| 1. | Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) | 35 | 25 | 71,42 | Sedang | SIASN BKN |
| Sasaran 3 : Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah | | | | | | |
| 1. | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | 100 | 67,68 | 67,68 | Sedang | Hasil Evaluasi Renja s.d. TW 3 |
| Sasaran 4 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | | | | | | |
| 1. | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | 91 | - | - | - | - |

Keterangan : *) Hasil Penilaian Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2023

**) Hasil Penilaian BKN Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pada tabel di atas dapat diketahui:

1. Target dengan capaian realisasi di atas 100% sebanyak 0 target;
2. Target dengan capaian realisasi tepat 100% sebanyak 0 target;
3. Target dengan capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 5 target.

Dari 5 (lima) indikator sasaran sebagaimana tabel di atas terdapat 2 (dua) indikator yang belum terealisasi antara lain :

- 1) Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN dikarenakan belum rilis dari BKN.
- 2) Nilai SAKIP Perangkat Daerah masih dalam proses evaluasi AKIP oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep.

Tabel 3.3
Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025
Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

| No. | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian % | Kategori | Sumber Data |
|--|---|--------|-----------------------|-----------|---------------|---|
| Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | | | | | | |
| 1 | Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN | 84 | Belum Rilis 78,92* | 93,95 | Sangat Tinggi | BKN |
| Sasaran 2 : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | | | | | | |
| 1 | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | 35 | 32,81 | 93,74 | Sangat Tinggi | Laporan Hasil Pengukuran IP ASN Kanreg II BKN |
| Sasaran 3 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | | | | | | |
| 1 | Nilai SAKIP | 91 | 90,45 | 99,39 | Sangat Tinggi | LHE AKIP Inspektorat Daerah |

Keterangan :*) Hasil Penilaian BKN Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pada tabel di atas dapat diketahui:

- 1) Target dengan capaian realisasi di atas 100% sebanyak 0 target;
- 2) Target dengan capaian realisasi tepat 100% sebanyak 0 target;
- 3) Target dengan realisasi di bawah 100% sebanyak 3 target;
- 4) Target yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 0 target.

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

1. Analisis Capaian Kinerja Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026 sampai dengan Triwulan III

Sasaran Strategis 1
Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN

Capaian indikator-indikator sasaran “Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN” adalah sebagai berikut:

1.1 Indeks Penilaian Sistem Merit

1.1.1 Perbandingan antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun ini

Untuk memperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran, dilakukan analisis berdasarkan capaian tahun berjalan, adapun capaian target dan realisasi indikator dimaksud disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025
Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026

| No. | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian % |
|-----|-------------------------------|--------|-----------|-----------|
| 1. | Indeks Penilaian Sistem Merit | 0,75 | 0,64* | 85,33 |

Sumber Data : Hasil Penilaian KASN Tahun 2023

Bahwa berdasarkan Pasal 28A Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024 serta Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 serta Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 04 Tahun 2024 tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa tugas dan fungsi KASN beralih kepada Kementerian PANRB dan BKN. Indeks Sistem Merit Tahun 2025 belum rilis karena saat ini Kementerian PANRB dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan sedang dalam proses transisi ke Model Baru Sistem Merit Tahun 2025-2029, sehingga sumber data pada Indikator Indeks Penilaian Sistem Merit adalah Hasil Penilaian Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2023 sebagaimana tertuang dalam Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor : 263/KEP. KASN/C/XI/2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Indikator Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit tahun 2025 ditetapkan **0,75** dan terealisasi **0,64** dengan Capaian Indikatornya sebesar **85,33%** dengan kategori **“Tinggi”**.

1.1.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap kinerja indikator tersebut, analisis tidak hanya dilakukan terhadap capaian tahun berjalan, tetapi juga dengan melihat perkembangan indikator dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan ini penting untuk mengetahui arah tren kinerja, apakah menunjukkan pola peningkatan, penurunan, atau stagnasi.

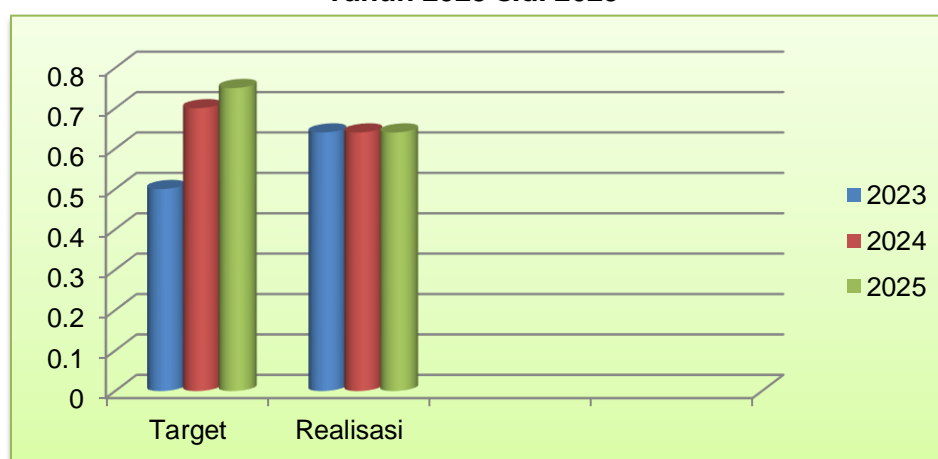
Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit Tahun 2023 s.d. 2025

| 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|
| Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 0,50 | 0,64 | 128,00 | 0,70 | 0,64 * | 91,43 | 0,75 | 0,64 * | 85,33 |

Sumber Data : Hasil Penilaian KASN Tahun 2023

Grafik 3.1
Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit Tahun 2023 s.d. 2025



Berdasarkan tabel dan grafik di atas terlihat bahwa realisasi sejak tahun 2023 sampai dengan 2025 menunjukkan tren nilai yang sama yaitu 0,64, karena sejak tahun 2024-2025 tidak ada penilaian sistem merit.

1.1.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026

Setelah melihat tren capaian indikator selama beberapa tahun terakhir, analisis berikutnya difokuskan pada perbandingan capaian tahun berjalan dengan target akhir tahun untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pada tahun berkenaan.

Tabel 3.6
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Kinerja Tahun 2025 | Target Akhir 2026 | Tingkat Kemajuan (%) |
|-----|-------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Penilaian Sistem Merit | 0,64 | 0,81 | 79,01 |

Berdasarkan tabel diatas, Pengukuran kinerja berdasarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Akhir Renstra dapat dijelaskan sebagai berikut :

Capaian Indikator Kinerja “Indeks Penilaian Sistem Merit” tahun 2025 sebesar 0,64 jika dibandingkan target akhir sebesar 0,88, maka realisasi Indeks Penilaian Sistem Merit telah tercapai 79,01% terhadap target pada periode akhir renstra tahun 2026.

1.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Kabupaten Lain, Provinsi dan Standar Nasional

Untuk memperoleh gambaran kinerja yang komprehensif, dilakukan analisis perbandingan dengan beberapa pemerintah daerah lain di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Tahun 2025 | Standar Nasional/ Provinsi Jawa Timur/ Kabupaten Lain | |
|-----|-------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|---|------------------------------------|
| | | | | | |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Penilaian Sistem Merit | 0,64 (Kategori III, Baik) | Nasional | 1 (Kategori IV, Sangat Baik) |
| | | | | Provinsi Jawa Timur | 0,95 (Kategori IV, Sangat Baik) |
| | | | | Kabupaten Pamekasan | 0,69 (Kategori III, Baik) |

Berdasarkan hasil perbandingan, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Indeks Penilaian Sistem Merit Kabupaten Sumenep masih berada di bawah Standar Nasional, Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Indeks Penilaian Sistem Merit telah berada pada kategori III Baik.

1.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

1) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan.

Tidak tercapainya target Indeks Penilaian Sistem Merit disebabkan Tingginya persentase GAP pada masing-masing aspek, mengindikasikan implementasi aspek tersebut. Rendahnya tingkat maturitas instansi atas kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain; dinamika yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti pendukung (evidence) atas implementasi seluruh Aspek Pelaksanaan Sistem Merit.

2) Upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan

Dari beberapa hal yang menjadi kendala tersebut diatas dilakukan upaya perbaikan baik yang sudah dapat dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Upaya perbaikan yang telah dilaksanakan
1. Perencanaan dan Analisis Kebutuhan
 - Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan
 - Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
 2. Pengadaan dan Pengembangan Kompetensi
 - Pelaksanaan seleksi terbuka (JPT, Jabatan Fungsional) yang transparan, kompetitif, dan tidak diskriminatif.
 - Pemetaan kompetensi dan talenta untuk mengetahui kesenjangan (GAP) kompetensi.
 - Melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional TK. II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP).
 - Mendorong ASN untuk mengikuti sertifikasi kompetensi agar kualitas layanan publik meningkat.
 - Melaksanakan Profiling ASN mulai dari Pejabat Administrator, Pengawas dan Fungsional untuk mendukung Manajemen Talenta.
 3. Manajemen Kinerja dan Karir;
 - Penetapan target kinerja terukur dan evaluasi kinerja berkala yang objektif.
 - Penggunaan hasil penilaian kinerja untuk keputusan promosi, mutasi, dan demosi.
 - Penyusunan rencana suksesi untuk jabatan strategis.
 4. Penghargaan dan Disiplin;
 - Penerapan sistem reward (penghargaan, tunjangan kinerja) dan punishment (penegakan disiplin) yang berkeadilan.
 - Membangun budaya kerja yang disiplin, profesional, dan berorientasi hasil.
 - Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku ASN.

5. Sistem Informasi dan Digitalisasi

Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) atau aplikasi e-kinerja terintegrasi untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

b. Upaya penyempurnaan kinerja ke depan

Upaya yang dilakukan untuk penyempurnaan kinerja ke depan antara lain :

- ❖ Penguatan Perencanaan dan Pengadaan Pegawai;
- ❖ Peningkatan Manajemen Kinerja dan Pengembangan Karier;
- ❖ Digitalisasi Manajemen ASN;
- ❖ Perbaikan Tata Kelola dan Pengawasan;
- ❖ Komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian.

1.1.6 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau pencapaian kinerja dilakukan untuk dapat memahami program/kegiatan mana yang berperan paling besar dalam mencapai tujuan, serta program/kegiatan apa yang saling mendukung untuk menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal.

Tabel 3.8
Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2025

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Program/Kegiatan yang menunjang Indikator Kinerja Utama |
|-----|-------------------------------------|-------------------------------|--|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Penilaian Sistem Merit | Program Kepegawaian Daerah. Kegiatan: - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN; - Mutasi dan Promosi ASN; - Pengembangan Kompetensi ASN; - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur. |

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Program/Kegiatan yang menunjang Indikator Kinerja Utama |
|-----|-------------------|-------------------|---|
| | | | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kegiatan: - Pengembangan Kompetensi Teknis; - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional. |

1.2 Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN

1.2.1 Perbandingan antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun ini

Untuk memperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran, dilakukan analisis berdasarkan capaian tahun berjalan, adapun capaian target dan realisasi indikator dimaksud disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025
Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026

| No. | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian % |
|-----|--|--------|-----------|-----------|
| 1. | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | 84 | 78,92* | 93,95 |

Sumber data : Hasil Penilaian BKN Tahun 2024

Hasil pengukuran pelaksanaan pengawasan dan pengendalian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN Tahun 2025 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep sampai dengan Triwulan III masih belum rilis dikarenakan masih dalam tahap proses penilaian BKN, sehingga untuk menghitung Capaian kinerja menggunakan data realisasi Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2024 sebagaimana yang tertuang dalam

Surat Kepala BKN Nomor : 9262/B-AK.02.02/SD/K/2024 tentang Penyempaian Hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN. Indikator Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit tahun 2025 ditetapkan **84** dan terealisasi **78,92** dengan Capaian Indikatornya sebesar **93,95%** dengan kategori **“Sangat Tinggi”**.

1.2.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

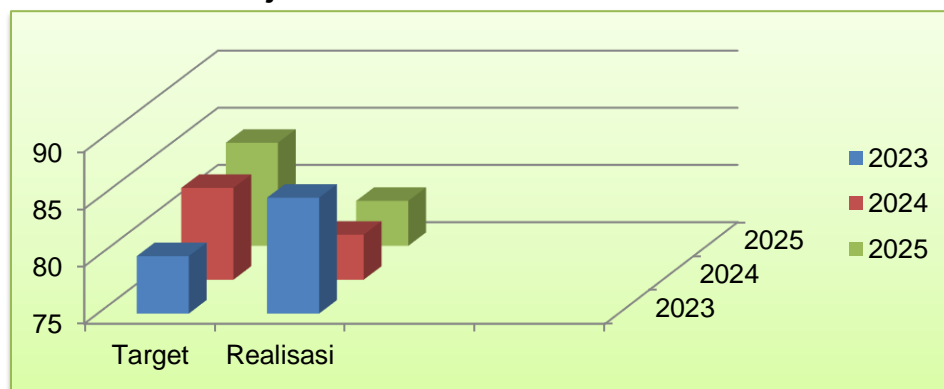
Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap kinerja indikator tersebut, analisis tidak hanya dilakukan terhadap capaian tahun berjalan, tetapi juga dengan melihat perkembangan indikator dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan ini penting untuk mengetahui arah tren kinerja, apakah menunjukkan pola peningkatan, penurunan, atau stagnasi.

Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.10
Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN Tahun 2023 s.d. 2025

| 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|
| Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 80 | 85,09 | 106,36 | 83,00 | 78,92 | 95,08 | 84 | 78,92 | 93,95 |

Grafik 3.2
Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 s.d. 2025



Berdasarkan tabel dan grafik di atas terlihat bahwa penurunan realisasi pada tahun 2024 jika dibandingkan realisasi tahun 2023 sebesar 6,17, hal ini disebabkan tingginya persentase GAP pada masing-masing elemen, mengindikasikan implementasi elemen tersebut. Pada tahun 2025 realisasi tetap karena sampai dengan triwulan III realisasi belum riilis dari BKN sehingga menggunakan hasil penilaian tahun sebelumnya.

1.2.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026

Setelah melihat tren capaian indikator selama beberapa tahun terakhir, analisis berikutnya difokuskan pada perbandingan capaian tahun berjalan dengan target akhir tahun untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pada tahun berkenaan.

Tabel 3.11
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Kinerja Tahun 2025 | Target Akhir 2026 | Tingkat Kemajuan (%) |
|-----|-------------------------------------|--|------------------------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN | 78,92 | 86 | 91,76 |

Berdasarkan tabel diatas, Pengukuran kinerja berdasarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Akhir Renstra dapat dijelaskan sebagai berikut :

Capaian Indikator Kinerja “Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN” tahun 2025 sebesar 78,92 jika dibandingkan target akhir sebesar 86, maka realisasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN telah tercapai 91,76% terhadap target pada periode akhir renstra tahun 2026.

1.2.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten Lain

Untuk memperoleh gambaran kinerja yang komprehensif, dilakukan analisis perbandingan dengan Standar Nasional, Provinsi, pemerintah daerah lain di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.12
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Tahun 2025 | Standar Nasional/ Provinsi Jawa Timur/ Kabupaten Lain | |
|-----|-------------------------------------|--|-----------------------------|---|-------------------------------|
| | | | | | |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN | 78,92 (Kategori B, Baik) | Standar Nasional | 100 (Kategori A, Unggul) |
| | | | | Provinsi Jawa Timur | 96,04 (Kategori A, Unggul) |
| | | | | Kabupaten Pamekasan | 71,03 (Kategori B, Baik) |

Berdasarkan hasil perbandingan, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Kabupaten Sumenep masih berada di bawah Standar Nasional, Provinsi Jawa Timur, tapi lebih tinggi dari Kabupaten Pamekasan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Implementasi NSPK Manajemen ASN telah berada pada kategori B, Baik.

1.2.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

1) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan.

Tidak tercapainya target Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN disebabkan Tingginya persentase GAP pada masing-masing elemen, mengindikasikan implementasi elemen tersebut. Rendahnya tingkat maturitas instansi atas kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain; dinamika yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti

pendukung (evidence) atas implementasi seluruh elemen NSPK Manajemen ASN.

2) Upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan

Dari beberapa hal yang menjadi kendala tersebut diatas dilakukan upaya perbaikan baik yang sudah dapat dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Upaya perbaikan yang telah dilaksanakan

- Melakukan upaya perbaikan terhadap rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2024 sebagaimana catatan yang tertuang pada setiap elemen di aplikasi indeks NSPK;
- Melakukan pemantauan internal terhadap implementasi NSPK Manajemen ASN;
- Tetap berkomitmen melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas implementasi Manajemen ASN Tahun 2025 yang sesuai dengan NSPK.

c. Upaya penyempurnaan kinerja ke depan

Upaya yang dilakukan untuk penyempurnaan kinerja ke depan antara lain :

- Peningkatan Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- Penguatan Sistem Merit dan Manajemen Talenta
- Digitalisasi Layanan Manajemen ASN

1.2.6 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau pencapaian kinerja dilakukan untuk dapat memahami program/kegiatan mana yang berperan paling besar dalam mencapai tujuan, serta program/kegiatan apa yang saling mendukung untuk menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal.

Tabel 3.13
Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2025

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Program/Kegiatan yang menunjang Indikator Kinerja Utama |
|------------|-------------------------------------|--|--|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN | <p>Program Kepegawaian Daerah. Kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN; - Mutasi dan Promosi ASN; - Pengembangan Kompetensi ASN; - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur. <p>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Kompetensi Teknis; - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional. |

Sasaran Strategis 2
Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN

Capaian indikator sasaran “Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN” adalah sebagai berikut:

1. Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)

1. 1 Perbandingan antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun ini

Untuk memperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran, dilakukan analisis berdasarkan capaian tahun berjalan, adapun capaian target dan realisasi indikator dimaksud disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.14
Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025
Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026

| No. | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian % |
|-----|---------------------------------------|--------|-----------|-----------|
| 1. | Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) | 35 | 25 | 71,42 |

Sumber data : Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) BKN

Hasil pengukuran indikator Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) Tahun 2025 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep sampai dengan Triwulan III dari target **35** dan terealisasi **25** dengan Capaian indikatornya sebesar **71,42** dengan kategori “**Sedang**”.

1.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

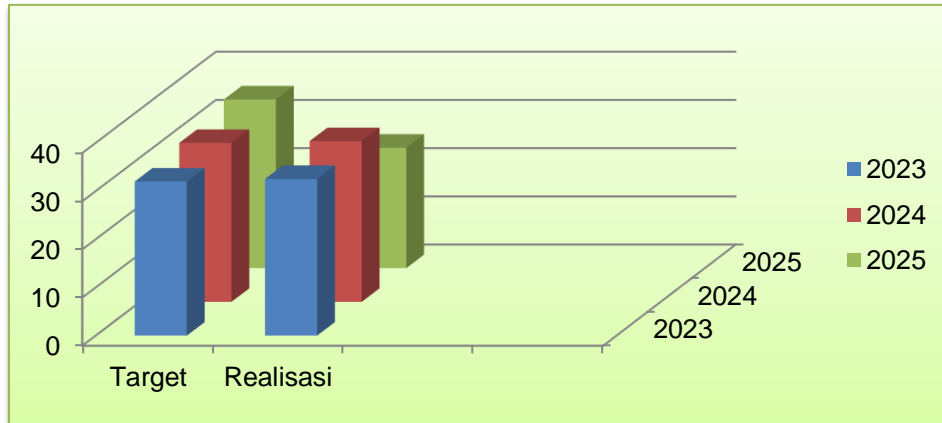
Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap kinerja indikator tersebut, analisis tidak hanya dilakukan terhadap capaian tahun berjalan, tetapi juga dengan melihat perkembangan indikator dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan ini penting untuk mengetahui arah tren kinerja, apakah menunjukkan pola peningkatan, penurunan, atau stagnasi.

Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.15
Perbandingan Capaian Kinerja
Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)
Tahun 2023 s.d. 2025

| 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|---------------------|-----------|
| Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi s.d. TW 3 | % Capaian |
| 32 | 32,53 | 101,66 | 33 | 33,36 | 101,09 | 35 | 25 | 71,42 |

Grafik 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja
Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)
Tahun 2023 s.d. 2025



Berdasarkan tabel dan grafik di atas terlihat bahwa peningkatan realisasi pada tahun 2024 jika dibandingkan realisasi tahun 2023 sebesar 0,83. Pada tahun 2025 terjadi penurunan realisasi disebabkan karena pengukuran kinerja dilakukan sampai dengan triwulan III.

1.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026

Setelah melihat tren capaian indikator selama beberapa tahun terakhir, analisis berikutnya difokuskan pada perbandingan capaian tahun berjalan dengan target akhir tahun untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pada tahun berkenaan.

Tabel 3.16
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja
Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Kinerja s.d TW 3 Tahun 2025 | Target Akhir 2026 | Tingkat Kemajuan (%) |
|-----|--|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) | 25 | 36 | 69 |

Berdasarkan tabel diatas, Pengukuran kinerja berdasarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Akhir Renstra dapat dijelaskan sebagai berikut :

Capaian Indikator Kinerja “Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) tahun 2025 sebesar 25 jika dibandingkan target akhir sebesar 36, maka realisasi Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) telah tercapai 69% terhadap target pada periode akhir renstra tahun 2026.

1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten Lain

Untuk memperoleh gambaran kinerja yang komprehensif, dilakukan analisis perbandingan dengan Standar Nasional, Provinsi dan pemerintah daerah lain di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.17
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Tahun 2025 | Standar Nasional/ Provinsi Jawa Timur/ Kabupaten Lain | |
|-----|--|---------------------------------------|----------------------|---|-------|
| | | | | | |
| 1 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) | 25 | Nasional | 40 |
| | | | | Provinsi Jawa Timur | 35,99 |
| | | | | Kabupaten Pamekasan | 25,94 |

Berdasarkan hasil perbandingan, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) Kabupaten Sumenep masih berada di bawah Standar Nasional, Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) perlu adanya peningkatan kinerja.

1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

1) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan.

Adapun Faktor Penghambat tidak tercapainya target indikator kinerja ini antara lain :

- 1) Tidak semua ASN memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kompetensinya. Keterlibatan ASN dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sering kali rendah.
- 2) Kurangnya pemahaman tentang manfaat pengembangan kompetensi untuk perkembangan karir dan peningkatan kinerja.
- 3) Inisiatif ASN yang rendah untuk melaporkan dan perekaman data kegiatan pengembangan kompetensi yang menyebabkan pendataan dan rekapitulasi data kompetensi ASN masih belum secara optimal mengakomodir pelaksanaan peningkatan kompetensi secara mandiri.
- 4) Keterbatasan Anggaran menjadi kendala dalam menyelenggarakan program pengembangan kompetensi yang komprehensif dan berkualitas.

2) Upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan

Dari beberapa hal yang menjadi kendala tersebut diatas dilakukan upaya perbaikan baik yang sudah dapat dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

b. Upaya perbaikan yang telah dilaksanakan

1. Optimalisasi Pengelolaan Data Pengembangan Kompetensi melalui SIASN.

Memastikan kelengkapan dan keakuratan input data pengembangan kompetensi ke dalam aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) secara tepat waktu. Penggunaan sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) yang terintegrasi dengan SIASN.

2. Transformasi Pengukuran dan Metode Pelatihan

Menerapkan metode pengembangan kompetensi nonklasikal yang lebih fleksibel dan efisien, seperti *e-learning*, seminar daring, atau bimbingan teknis yang terstruktur, untuk menjangkau lebih banyak ASN.

d. Upaya penyempurnaan kinerja ke depan

Upaya yang dilakukan untuk penyempurnaan kinerja ke depan antara lain :

- Akselerasi Pembangunan Manajemen Talenta. Menggunakan data penilaian potensi dan kompetensi ASN untuk mendukung pembangunan dan penerapan manajemen talenta yang sistematis, sehingga pengembangan kompetensi lebih terarah sesuai kebutuhan individu dan organisasi.;
- Peningkatan Efisiensi Anggaran. Mengoptimalkan alokasi anggaran dengan memprioritaskan pelatihan yang berdampak langsung pada kinerja organisasi dan pelayanan publik.

1.6 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau pencapaian kinerja dilakukan untuk dapat memahami program/kegiatan mana yang berperan paling besar dalam mencapai tujuan, serta program/kegiatan apa yang saling mendukung untuk menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal.

Tabel 3.18
Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2025

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Program/Kegiatan yang menunjang Indikator Kinerja Utama |
|-----|--|---------------------------------------|---|
| 1 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) | Program Kepegawaian Daerah. Kegiatan: - Pengembangan Kompetensi ASN; Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kegiatan: - Pengembangan Kompetensi Teknis; - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional. |

Sasaran Strategis 3
Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Capaian indikator sasaran “Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah” adalah sebagai berikut:

1. Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah

1. 1 Perbandingan antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun ini

Untuk memperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran, dilakukan analisis berdasarkan capaian tahun berjalan, adapun capaian target dan realisasi indikator dimaksud disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.19
Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025
Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026

| No. | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian % |
|-----|---|--------|-----------|-----------|
| 1. | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | 100 | 67,68 | 67,68 |

Sumber data : Hasil Evaluasi Renja s.d. Triwulan III

Hasil pengukuran indikator Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2025 sampai dengan Triwulan III dari target **100** dan terealisasi **67,68** dengan Capaian indikatornya sebesar **67,68** dengan kategori “**Sedang**”.

1.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

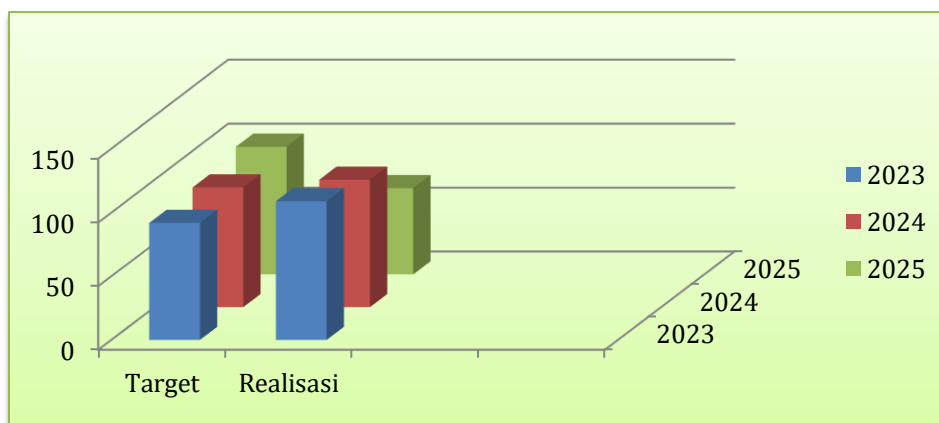
Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap kinerja indikator tersebut, analisis tidak hanya dilakukan terhadap capaian tahun berjalan, tetapi juga dengan melihat perkembangan indikator dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan ini penting untuk mengetahui arah tren kinerja, apakah menunjukkan pola peningkatan, penurunan, atau stagnasi.

Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.20
Perbandingan Capaian Kinerja
Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah
Tahun 2023 s.d. 2025

| 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|
| Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 92 | 109 | 118,48 | 94,00 | 100 | 106,38 | 100 | 67,68 | 67,68 |

Grafik 3.4
Perbandingan Capaian Kinerja
Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah
Tahun 2023 s.d. 2025



Berdasarkan tabel dan grafik di atas terlihat bahwa pada tahun 2024 terjadi penurunan realisasi tapi masih dalam capaian kinerja diatas 100%. Pada tahun 2025 terjadi penurunan realisasi disebabkan karena pengukuran kinerja dilakukan sampai dengan triwulan III.

1.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026

Setelah melihat tren capaian indikator selama beberapa tahun terakhir, analisis berikutnya difokuskan pada perbandingan capaian tahun berjalan dengan target akhir tahun untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pada tahun berkenaan.

Tabel 3.21
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Kinerja s.d TW 3 Tahun 2025 | Target Akhir 2026 | Tingkat Kemajuan (%) |
|-----|---|---|---------------------------------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | 67,68 | 98 | 69 |

Berdasarkan tabel diatas, Pengukuran kinerja berdasarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Akhir Renstra dapat dijelaskan sebagai berikut :

Capaian Indikator Kinerja “Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah tahun 2025 sebesar 67,68 jika dibandingkan target akhir sebesar 98, maka realisasi Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah telah tercapai 69% terhadap target pada periode akhir renstra tahun 2026.

1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten Lain

Untuk memperoleh gambaran kinerja yang komprehensif, dilakukan analisis perbandingan dengan Nasional, Provinsi dan pemerintah daerah lain di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.22
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional,
Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Tahun 2025 | Standar Nasional/ Provinsi Jawa Timur/ Kabupaten Lain | |
|-----|---|---|----------------------|---|----|
| | | | | | |
| 1 | Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | 67,68 | Nasional | 75 |
| | | | | BKD Provinsi Jawa Timur | 75 |
| | | | | BKPSDM Kabupaten Pamekasan | - |

Berdasarkan hasil perbandingan, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah masih berada di bawah Standar Nasional, BKD Provinsi Jawa Timur, sedangkan BKPSDM tidak melakukan Pengukuran indikator kinerja Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah.

1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

1) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan.

Adapun Faktor Penghambat tidak tercapainya target indikator kinerja ini antara lain :

❖ Kelemahan dalam Perencanaan.

Pelaksanaan kegiatan seringkali menumpuk di akhir tahun atau bersamaan dengan penyusunan dokumen perencanaan lainnya, sehingga realisasi pada triwulan awal.

❖ Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kurangnya jumlah staf teknis yang kompeten untuk mengelola program spesifik serta tingginya beban kerja.

2) Upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan

Dari beberapa hal yang menjadi kendala tersebut diatas dilakukan upaya perbaikan baik yang sudah dapat dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Upaya perbaikan yang telah dilaksanakan

1. Mengadakan rapat monitoring dan evaluasi (Monev) setiap triwulan untuk mengidentifikasi kendala realisasi fisik dan keuangan.
2. Optimalisasi sumber daya manusia
Menugaskan staf antar bidang untuk membantu percepatan penyelesaian kegiatan yang menumpuk.

b. Upaya penyempurnaan kinerja ke depan

Upaya yang dilakukan untuk penyempurnaan kinerja ke depan antara lain :

- Menerapkan prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) dalam penetapan target serta memperkuat *cascading* (penyelarasan) kinerja dari kepala dinas hingga staf;
- Mengintegrasikan seluruh data kinerja ke dalam satu sistem *dashboard* yang dapat dipantau secara *real-time* oleh pimpinan;
- Menyusun Daftar Risiko di awal tahun untuk memetakan potensi hambatan dan menyiapkan langkah mitigasi sebelum masalah terjadi.

1.6 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau pencapaian kinerja dilakukan untuk dapat memahami program/kegiatan mana yang berperan paling besar dalam mencapai tujuan, serta program/kegiatan apa yang saling mendukung untuk menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal.

Tabel 3.23
Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2025

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Program/Kegiatan yang menunjang Indikator Kinerja Utama |
|-----|---|---|---|
| 1 | Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | <p>Program Kepegawaian Daerah. Kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN; - Mutasi dan Promosi ASN; - Pengembangan Kompetensi ASN; - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur. <p>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Kompetensi Teknis; - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional. <p>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota</p> <p>Kegiatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah 3. Administrasi Umum Perangkat Daerah 4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah 5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah 6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah |

Sasaran Strategis 4
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Capaian indikator sasaran “Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah” adalah sebagai berikut:

1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah

1.1 Perbandingan antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun ini

Untuk memperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran, dilakukan analisis berdasarkan capaian tahun berjalan, adapun capaian target dan realisasi indikator dimaksud disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.24
Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025
Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026

| No. | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian % |
|-----|------------------------------|--------|-----------|-----------|
| 1. | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | 91 | - | - |

Hasil pengukuran indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2025 sampai dengan Triwulan III dari target **91** dan belum terealisasi karena masih dalam tahap Evaluasi AKIP oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep.

1.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

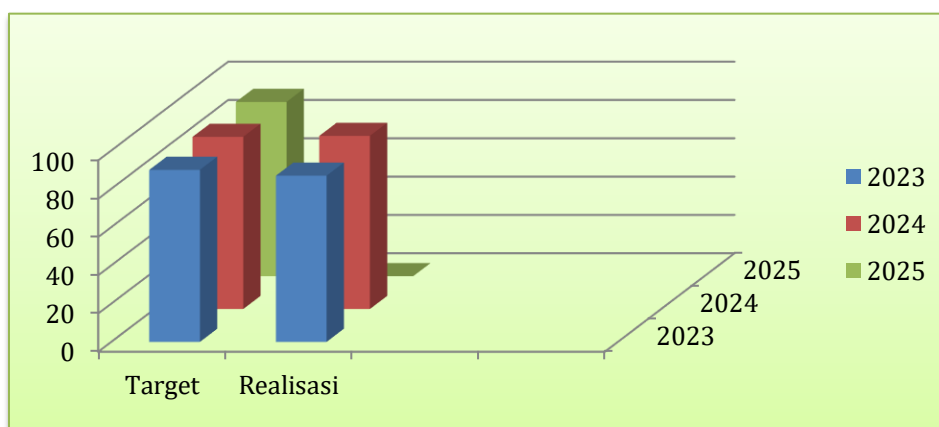
Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap kinerja indikator tersebut, analisis tidak hanya dilakukan terhadap capaian tahun berjalan, tetapi juga dengan melihat perkembangan indikator dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan ini penting untuk mengetahui arah tren kinerja, apakah menunjukkan pola peningkatan, penurunan, atau stagnasi.

Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.25
Perbandingan Capaian Kinerja
Nilai SAKIP Perangkat Daerah
Tahun 2023 s.d. 2025

| 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|
| Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 89,90 | 86,85 | 96,61 | 89,95 | 90,45 | 100,56 | 91 | - | - |

Grafik 3.4
Perbandingan Capaian Kinerja
Nilai SAKIP Perangkat Daerah
Tahun 2023 s.d. 2025



Berdasarkan tabel dan grafik di atas terlihat bahwa pada tahun 2024 terjadi kenaikan realisasi. Pada tahun 2025 belum terealisasi disebabkan karena pengukuran kinerja dilakukan sampai dengan triwulan III dan masih dalam tahap Evaluasi AKIP oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep.

1.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026

Setelah melihat tren capaian indikator selama beberapa tahun terakhir, analisis berikutnya difokuskan pada perbandingan capaian tahun berjalan dengan target akhir tahun untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pada tahun berkenaan.

Tabel 3.26
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja
Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2021-2026

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Kinerja s.d TW 3 Tahun 2025 | Target Akhir 2026 | Tingkat Kemajuan (%) |
|-----|---|------------------------------|---------------------------------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | - | 91,50 | - |

Berdasarkan tabel diatas, Pengukuran kinerja berdasarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Akhir Renstra dapat dijelaskan sebagai berikut :

Capaian Indikator Kinerja “Nilai SAKIP Perangkat Daerah” tahun 2025 belum terealisasi sehingga tidak bisa dibandingkan target akhir Renstra 2026.

1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten Lain

Untuk memperoleh gambaran kinerja yang komprehensif, dilakukan analisis perbandingan dengan beberapa pemerintah daerah lain di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.27
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional,
Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Tahun 2025 | Standar Nasional/ Provinsi Jawa Timur/ Kabupaten Lain | |
|-----|---|------------------------------|----------------------|---|---|
| | | | | | |
| 1 | Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | - | Nasional | - |
| | | | | BKD Provinsi Jawa Timur | - |
| | | | | BKPSDM Kabupaten Pamekasan | - |

Berdasarkan hasil perbandingan, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Nilai SAKIP Perangkat Daerah masih dalam proses evaluasi internal, sehingga tidak bisa dibandingkan capaian kerjanya.

1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Berdasarkan evaluasi-evaluasi sebelumnya, terdapat beberapa faktor krusial yang menentukan nilai SAKIP:

a. Penyebab Keberhasilan :

- o Komitmen Pimpinan

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintah sangat bergantung pada komitmen pimpinan dalam mengawal akuntabilitas.

- o Indikator Kinerja yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*)

- o Adanya keselarasan strategi di setiap level organisasi secara logis.

- o Pemanfaatan E-SAKIP

Penggunaan sistem berbasis digital untuk memastikan Kinerja instansi terukur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

b. Penyebab Nilai Rendah (Kegagalan/Kendala):

- o Data kinerja masih bersifat manual dan tidak terdokumentasi dengan baik.

- o Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar atau tidak selaras antar unit kerja (masalah *cross-cutting*).

- o Tidak adanya metode tetap dalam mengukur sejauh mana program memberikan dampak nyata.

Dari beberapa hal yang menjadi kendala tersebut diatas dilakukan upaya perbaikan baik yang sudah dapat dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Upaya perbaikan yang telah dilaksanakan

1. Menyusun pohon kinerja yang logis dan memastikan setiap program/kegiatan memiliki keterkaitan langsung dengan sasaran strategis
2. Terhadap Pengukuran kinerja yang target kinerjanya belum tercapai disertai dengan faktor permasalahan/ hambatan dilengkapi dengan rencana aksi tindak lanjut/solusinya.
3. Membentuk tim evaluasi internal yang aktif melaksanakan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala setiap triwulan.

b. Upaya penyempurnaan kinerja ke depan

Upaya yang dilakukan untuk penyempurnaan kinerja ke depan antara lain :

- Penyempurnaan Perencanaan Kinerja;
- Optimalisasi E-SAKIP
Memanfaatkan sistem informasi berbasis elektronik untuk pemantauan kinerja secara *real-time* dan akurat;
- Peningkatan Kualitas Pelaporan Kinerja;
- Melaksanakan pengawasan rutin terhadap rencana aksi untuk memastikan target tetap pada jalurnya (*on track*).

1.6 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau pencapaian kinerja dilakukan untuk dapat memahami program/kegiatan mana yang berperan paling besar dalam mencapai tujuan, serta program/kegiatan apa yang saling mendukung untuk menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal.

Tabel 3.28
Program/Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2025

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Program/Kegiatan yang menunjang Indikator Kinerja Utama |
|-----|---|------------------------------|--|
| 1 | Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota Kegiatan: 1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah 3. Administrasi Umum Perangkat Daerah 4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah 5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah 6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah |

2. Analisis Capaian Kinerja Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029

Sasaran Strategis 1
Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian

Capaian indikator sasaran “Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian” adalah sebagai berikut:

1. Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN

1.1 Perbandingan antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun ini

Untuk memperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran, dilakukan analisis berdasarkan capaian tahun berjalan, adapun capaian target dan realisasi indikator dimaksud disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.29
Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025
Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029

| No. | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian % |
|-----|--|--------|-----------|-----------|
| 1. | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | 84 | 78,92* | 93,95 |

Sumber data : Hasil Penilaian BKN Tahun 2024

Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Nilai Indeks adalah angka yang menunjukkan kualitas dan ketaatan dalam pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah.

Kategori Nilai Indeks sebagai berikut :

- a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul;
- b. Nilai Indeks dengan jumlah antara 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik;
- c. Nilai Indeks dengan jumlah antara 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup;
- d. Nilai Indeks dengan jumlah antara 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan
- e. Nilai Indeks dengan jumlah antara 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk.

Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas :

- a. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
- b. pengadaan ASN;
- c. pengangkatan ASN;
- d. pangkat;

- e. mutasi;
- f. jabatan;
- g. pengembangan karier ASN;
- h. pola karier;
- i. penggajian, tunjangan, dan fasilitas;
- j. penghargaan;
- k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- l. perlindungan;
- m. penilaian kinerja;
- n. cuti;
- o. kode etik;
- p. disiplin;
- q. pemberhentian; dan
- r. pensiun

Hasil pengukuran pelaksanaan pengawasan dan pengendalian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN Tahun 2025 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum rilis dikarenakan masih dalam tahap proses penilaian BKN, sehingga untuk menghitung Capaian kinerja menggunakan data realisasi Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2024 sebagaimana yang tertuang dalam Surat Kepala BKN Nomor : 9262/B-AK.02.02/SD/K/2024 tentang Penyempaian Hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN. Indikator Kinerja Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2025 ditetapkan **84** dan terealisasi **78,92** dengan Capaian Indikatornya sebesar **93,95%** dengan kategori "**Sangat Tinggi**".

1.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap kinerja indikator tersebut, analisis tidak hanya dilakukan terhadap capaian tahun berjalan, tetapi juga dengan melihat perkembangan indikator dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan ini penting untuk mengetahui arah

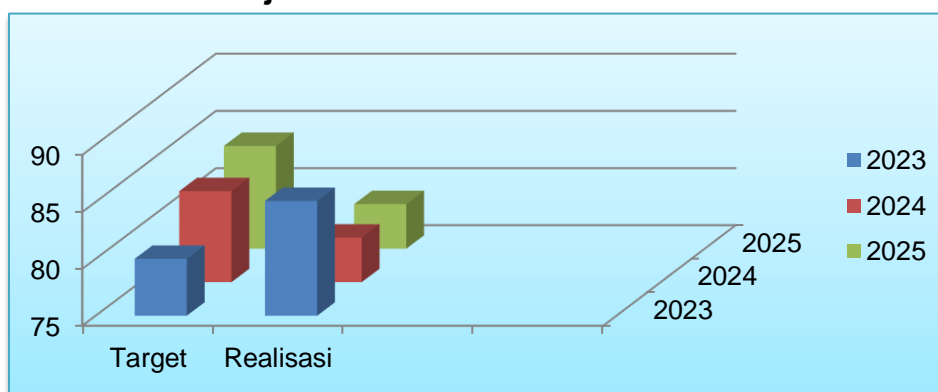
tren kinerja, apakah menunjukkan pola peningkatan, penurunan, atau stagnasi.

Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.30
Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Implementasi NSPK
(Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN
Tahun 2023 s.d. 2025

| 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|
| Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 80 | 85,09 | 106,36 | 83,00 | 78,92 | 95,08 | 84 | 78,92 | 93,95 |

Grafik 3.5
Perbandingan Capaian Kinerja Indeks Implementasi NSPK
Manajemen ASN Tahun 2023 s.d. 2025



Berdasarkan tabel dan grafik di atas terlihat bahwa penurunan realisasi pada tahun 2024 jika dibandingkan realisasi tahun 2023 sebesar 6,17 , hal disebabkan tingginya persentase GAP pada masing-masing elemen, mengindikasikan implementasi elemen tersebut. Pada tahun 2025 realisasi tetap karena penilaian belum riilis dari BKN sehingga menggunakan hasil penilaian tahun sebelumnya.

1.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2025-2029

Setelah melihat tren capaian indikator selama beberapa tahun terakhir, analisis berikutnya difokuskan pada perbandingan capaian tahun berjalan dengan target akhir tahun untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pada tahun berkenaan.

Tabel 3.31
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja
Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2025-2029

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Kinerja Tahun 2025 | Target Akhir 2029 | Tingkat Kemajuan (%) |
|-----|---|--|------------------------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN | 78,92 | 88 | 89,68 |

Berdasarkan tabel diatas, Pengukuran kinerja berdasarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Akhir Renstra dapat dijelaskan sebagai berikut :

Capaian Indikator Kinerja “Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN” tahun 2025 sebesar 78,92 jika dibandingkan target akhir sebesar 88, maka realisasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN telah tercapai 89,68% terhadap target pada periode akhir renstra tahun 2029.

1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten Lain

Untuk memperoleh gambaran kinerja yang komprehensif, dilakukan analisis perbandingan dengan Standar Nasional, Provinsi, dan pemerintah daerah lain di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.32
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional,
Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Tahun 2025 | Nasiona/ Provinsi Jawa Timur/ Kabupaten Lain | |
|-----|---|--|-----------------------------|--|-------------------------------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN | 78,92 (Kategori B, Baik) | Nasional | 100 (Kategori A, Unggul) |
| | | | | Provinsi Jawa Timur | 96,04 (Kategori A, Unggul) |
| | | | | Kabupaten Pamekasan | 71,03 (Kategori B, Baik) |

Berdasarkan hasil perbandingan, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Kabupaten Sumenep masih berada di bawah Standar Nasional, Provinsi Jawa Timur, tapi lebih tinggi dari Kabupaten Pamekasan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Implementasi NSPK Manajemen ASN telah berada pada kategori B (Baik).

1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

1) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan.

Tidak tercapainya target Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN disebabkan Tingginya persentase GAP pada masing-masing elemen, mengindikasikan implementasi elemen tersebut. Rendahnya tingkat maturitas instansi atas kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain; dinamika yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti pendukung (evidence) atas implementasi seluruh elemen NSPK Manajemen ASN.

2) Upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan

Dari beberapa hal yang menjadi kendala tersebut diatas dilakukan upaya perbaikan baik yang sudah dapat dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Upaya perbaikan yang telah dilaksanakan

- Melakukan upaya perbaikan terhadap rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2024 sebagaimana catatan yang tertuang pada setiap elemen di aplikasi indeks NSPK;
- Melakukan pemantauan internal terhadap implementasi NSPK Manajemen ASN;
- Tetap berkomitmen melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas implementasi Manajemen ASN Tahun 2025 yang sesuai dengan NSPK.

b. Upaya penyempurnaan kinerja ke depan

Upaya yang dilakukan untuk penyempurnaan kinerja ke depan antara lain :

- Peningkatan Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- Penguatan Sistem Merit dan Manajemen Talenta
- Digitalisasi Layanan Manajemen ASN

1.6 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau pencapaian kinerja dilakukan untuk dapat memahami program/kegiatan mana yang berperan paling besar dalam mencapai tujuan, serta program/kegiatan apa yang saling mendukung untuk menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal.

Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan kepegawaian, dengan indikator “Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN” tersebut, BKPSDM Kabupaten Sumenep didukung oleh Program Kepegawaian Daerah yang diukur melalui indikator :

- 1) Persentase Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan Ketentuan dengan target 100 dan terealisasi 100 sehingga capaian kinerjanya 100%.
- 2) Informasi Kepegawaian Yang Akurat dengan target 91 dan terealisasi 91 sehingga capaian kinerjanya 100%.
- 3) Persentase ASN yang sesuai Jabatan dengan target 100 dan terealisasi 100 sehingga capaian kinerjanya 100%.
- 4) Persentase ASN Yang Penilaian Kinerjanya Baik dengan target 93 dan terealisasi 93 sehingga capaian kinerjanya 100%.

Indikator program ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memberikan pelayanan kepegawaian sebaik mungkin guna menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan di BKPSDM. Program Kepegawaian Daerah diwujudkan dalam pelaksanaan 3 (tiga) Kegiatan antara lain :

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN;
3. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Program Kepegawaian Daerah dilaksanakan oleh Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi (PPI), Bidang Mutasi dan Promosi (MUPRO), dan Bidang Penilaian Kinerja, Aparatur dan Penghargaan (PKAP).

a. Pelaksanaan Kegiatan pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi (PPI)

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi (PPI) melaksanakan tugas dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan pengadaan, pemberhentian, data dan informasi, serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara.

Pada tahun 2025 telah dilaksanakan Penyerahan Surat Keputusan Bupati Pengangkatan CPNS sebanyak 45 orang dan PPPK sebanyak 374 untuk Formasi Tahun Anggaran 2024 dan Penyerahan Surat Keputusan dan Pelantikan PPPK Paruh Waktu sebanyak 5.244 orang.



Gambar 3.1
Penyerahan SK CPNS dan PPPK Formasi Tahun Anggaran 2024



Gambar 3.2
Penyerahan SK dan Pelantikan PPPK Paruh Waktu T.A 2025

Proses pengadaan CASN dilakukan berdasarkan regulasi yang berlaku secara transparan dan akuntabel, menggunakan metode *Computer Assisted Test* (CAT) BKN, melalui tahapan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Seluruh proses seleksi pengadaan CASN tidak dipungut biaya.

Salah satu dasar pertimbangan dalam penyusunan perencanaan kebutuhan ASN adalah pemberhentian ASN. Pada tahun 2025 ini, BKPSDM telah melaksanakan pemberhentian ASN sebanyak 440 orang, yang terdiri dari 382 orang karena batas usia pensiun, 6 orang atas dasar permintaan sendiri dan 41 ASN karena meninggal dunia dan 11 orang karena Indisipliner. Adapun rincian pemberhentian ASN dapat dilihat pada Tabel 3.33.

Tabel 3.33
Data Pemberhentian ASN Tahun 2025

| Status Kepegawaian | Golongan | Jenis Pemberhentian | | | |
|--------------------|----------|---------------------|----------|-----------|--------------|
| | | BUP | APS | Meninggal | Indisipliner |
| PNS | IV | 209 | 2 | 10 | 3 |
| | III | 129 | 3 | 19 | 4 |
| | II | 40 | | 4 | 1 |
| | I | 3 | 1 | - | |
| PPPK | IX | 1 | | 8 | 3 |
| | V | | | | |
| Jumlah | | 382 | 6 | 41 | 11 |

Adapun Data Aparatur Sipil Negara di Kabupaten sumenep tahun 2025 sebanyak 8.791 orang yang terdiri dari 6.274 PNS dan 2.517 PPPK. Jumlah Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Jenis Kelamin, data selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.34
Data Aparatur Sipil Negara Menurut Jenis Kelamin Tahun 2025

| Jenis Kelamin | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| PNS | | | | | |
| Laki – Laki | 4.552 | 4.772 | 4.341 | 4.020 | 3.744 |
| Perempuan | 2.563 | 2.939 | 2.800 | 2.635 | 2.530 |
| PPPK | | | | | |
| Laki – Laki | 925 | 925 | 1.040 | 1.169 | 1.406 |
| Perempuan | 706 | 706 | 855 | 991 | 1.111 |
| Jumlah Total | 8.746 | 9.342 | 9.036 | 8.815 | 8.791 |

Sumber Data : Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) BKPSDM Kab. Sumenep Per 31 Desember 2025

Proses perencanaan kebutuhan ASN ini juga didukung oleh sistem informasi kepegawaian atau yang dikenal dengan SIMPEG yang menyediakan data kepegawaian secara lengkap dan *up to date* yang terintegrasi dengan SIASN.



Gambar 3.3
Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG)

Sementara itu sebagai bentuk perlindungan bagi ASN yang memasuki usia pensiun, BKPSDM Kabupaten Sumenep telah melaksanakan kegiatan Sosialisasi Hak dan Kewajiban Serta Layanan Perbankan bagi ASN yang akan memasuki masa pensiun tahun 2025 dan bekerjasama dengan Bank Mandiri Taspen KCP yang dihadiri oleh Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep dan Kepala Cabang Bank Mandiri Taspen Sumenep. Adapun sasaran kegiatan tersebut adalah 150 ASN dari seluruh Perangkat Daerah yang akan memasuki usia pensiun. Sosialisasi program pensiun ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai program pensiun dan layanan yang disediakan oleh PT. Taspen guna meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pejabat Negara.



Gambar 3.4
Kegiatan Sosialisasi Hak dan Kewajiban ASN serta layanan Perbankan bagi ASN yang akan Purna Tugas

b. Pelaksanaan Kegiatan pada Bidang Mutasi dan Promosi (MUPRO)

Bidang Mutasi dan Promosi melaksanakan tugas dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan mutasi, kepangkatan, pengembangan karier dan promosi Aparatur Sipil Negara (ASN). PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah. Proses perpindahan tugas lokasi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu: 1) Mutasi ASN antar Perangkat Daerah dalam satu instansi; 2) Mutasi ASN Keluar Instansi; 3) Mutasi ASN Masuk Antar Instansi. Selama periode tahun 2025 Pejabat Pembina Kepegawaian tidak melaksanakan kebijakan penataan Jabatan Struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Tabel 3.35
Data Mutasi Jabatan Struktural Tahun 2025

| No. | Triwulan | JPT Pratama | Administrator | Pengawas | Jumlah |
|-----|----------|-------------|---------------|----------|--------|
| 1 | I | - | - | - | - |
| 2 | II | - | - | - | - |
| 3 | III | - | - | - | - |
| 4 | IV | - | - | - | - |
| | Total | - | - | - | - |

Sumber Data : Laporan Bidang Mutasi dan Promosi

BKPSDM Kabupaten Sumenep pada tahun 2025 juga telah melaksanakan pengelolaan mutasi ASN jabatan fungsional dan pelaksana, serta mutasi keluar masuk antar instansi, sebagaimana data yang tersaji pada tabel berikut.

Tabel 3.36
Data Mutasi Internal Jabatan Fungsional dan Pelaksana Tahun 2025

| No. | Jabatan | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|-----|----------------------|---------------|---|--------|
| | | L | P | |
| 1 | Jabatan Fungsional : | | | |
| | Kependidikan | - | - | - |
| | Kesehatan | - | - | - |
| | Teknis Lainnya | - | - | - |
| 2 | Pelaksana | - | 1 | - |
| | TOTAL | - | 1 | 1 |

Sumber Data : Laporan Bidang Mutasi dan Promosi

Tabel 3.37
Data Mutasi ASN Keluar Instansi Tahun 2025

| No. | Formasi | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|-----|---------------------|---------------|---|--------|
| | | L | P | |
| 1 | Kependidikan | - | 4 | 4 |
| 2 | Kesehatan | 1 | 2 | 3 |
| 3 | JFT Lainnya dan JFU | 1 | 2 | 3 |
| | TOTAL | 2 | 8 | 10 |

Sumber Data : Laporan Bidang Mutasi dan Promosi

Tabel 3.38
Data Mutasi ASN Masuk Instansi Tahun 2025

| No. | Formasi | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|-----|---------------------|---------------|----------|----------|
| | | L | P | |
| 1 | Kependidikan | 1 | 3 | 4 |
| 2 | Kesehatan | - | 2 | 2 |
| 3 | JFT Lainnya dan JFU | 1 | 1 | 2 |
| | TOTAL | 2 | 6 | 8 |

Sumber Data : Laporan Bidang Mutasi dan Promosi

Selain mutasi dan promosi juga dilaksanakan kegiatan pembinaan Jabatan Fungsional ASN, merupakan upaya peningkatan dan pengendalian standar profesi JF yang meliputi kewenangan pengelolaan, prosedur dan metodologi pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional. Adapun data pelayanan pembinaan jabatan fungsional tahun 2025 dapat dilihat sebagaimana Tabel 3.39.

Tabel 3.39
Data Pengangkatan Jabatan Fungsional Tahun 2025

| No. | Jenis Pengangkatan ke dalam JF | Jumlah |
|-----|--------------------------------|-----------|
| 1 | Pengangkatan Pertama | 27 |
| 2 | Perpindahan dari Jabatan Lain | 5 |
| | Jumlah | 32 |

Sumber Data : Laporan Bidang Mutasi dan Promosi

Tabel 3.40
Data Pemberhentian Jabatan Fungsional Tahun 2025

| No. | Jenis Fungsional yang diberhentikan | Jumlah |
|-----|-------------------------------------|----------|
| 1 | Mengundurkan diri dari Jabatan | - |
| 2 | Diberhentikan | 4 |
| | Jumlah | 4 |

Sumber Data : Laporan Bidang Mutasi dan Promosi

Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara. Periode Kenaikan Pangkat PNS telah mengalami

perubahan sejak diterbitkannya Surat Edaran Kepala BKN Nomor : 13749/B-MP.01.01/SD/D/2025 perihal Penjelasan atas Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2025 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS menjadi 12 (dua belas) kali dalam setahun, kecuali Kenaikan Pangkat anumerta dan Kenaikan Pangkat Pengabdian berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periode Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Selama tahun 2025, terdapat 733 PNS yang mendapatkan pelayanan kenaikan pangkat PNS, sebagaimana rincian data pada Tabel 3.41.

Tabel 3.41
Data Kenaikan Pangkat PNS sesuai Golongan Ruang Tahun 2025

| N0. | Golongan Ruang | Struktural | Fungsional | Penyesuaian Ijazah | Reguler | Jumlah |
|-----|----------------|------------|------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | IV/e | | | | | 0 |
| 2 | IV/d | | | | | 0 |
| 3 | IV/c | | 133 | | | 133 |
| 4 | IV/b | 10 | 44 | | | 54 |
| 5 | IV/a | 10 | | | 1 | 11 |
| 6 | III/d | 8 | 44 | | 7 | 59 |
| 7 | III/c | 32 | 2 | | 67 | 101 |
| 8 | III/b | 7 | 113 | | 47 | 167 |
| 9 | III/a | | | 5 | 93 | 98 |
| 10 | II/d | | 50 | | 27 | 77 |
| 11 | II/c | | | | 12 | 12 |
| 12 | II/b | | | | 11 | 11 |
| 13 | II/a | | | | 3 | 3 |
| 14 | I/d | | | | 6 | 6 |
| 15 | I/c | | | | 1 | 1 |
| 16 | I/b | | | | | 0 |
| 17 | I/a | | | | | 0 |
| | JUMLAH | 67 | 386 | 5 | 275 | 733 |

Sumber Data : Laporan Bidang Mutasi dan Promosi

c. Pelaksanaan Kegiatan pada Bidang Penilaian Kinerja, Aparatur dan Penghargaan (PKAP)

Bidang Penilaian Kinerja, Aparatur dan Penghargaan melaksanakan tugas dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan aparatur. Pada Tahun 2025 ini BKPSDM Kabupaten Sumenep telah memfasilitasi pemberian penghargaan ASN yaitu Satyalancana Karya Satya. Satyalancana Karya Satya merupakan tanda kehormatan untuk PNS yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945, negara dan pemerintah serta dengan penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan, dan disiplin secara terus-menerus paling singkat X (sepuluh) tahun, XX (dua puluh) tahun, atau XXX (tiga puluh) tahun. Penghargaan Satyalancana Karya Satya diberikan pada sejumlah 130 ASN terdiri dari XXX tahun sebanyak 19 orang, XX tahun sebanyak 13 orang, dan X tahun sebanyak 98 orang.



Gambar 3.5
Kegiatan Pemberian Penghargaan Tanda Jasa Tahun 2025

Sementara itu dalam rangka implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan kebijakan internal tentang penegakan disiplin kode etik dan kode perilaku ASN, sebagaimana diatur pada Peraturan Bupati Sumenep Nomor 40 Tahun 2021 tentang Kode

Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep telah dilaksanakan pembinaan dan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang melakukan pelanggaran disiplin ASN. Adapun rincian pembinaan disiplin ASN yang telah dilaksanakan di tahun 2025, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 3.42.

Tabel 3.42
Data Penjatuhan Hukuman Disiplin Tahun 2025

| No. | Tingkat Hukuman | Jumlah | Jenis Hukuman |
|-----|-----------------|--------|---|
| 1. | Ringan | 1 | Teguran tertulis |
| 2. | Sedang | 0 | - |
| 3. | Berat | 14 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebanyak 6 orang. ➢ Pemberhentian tidak dengan hormat sebanyak 2 orang. ➢ Penurunan Kelas Jabatan sebanyak setingkat lebih rendah selama 12 bulan sebanyak 2 orang. ➢ Pembebasan jabatan pelaksana selama 12 bulan sebanyak 1 orang. ➢ Pemutusan perjanjian kerja dengan tidak hormat sebanyak 3 orang. |
| | Jumlah | 15 | |

Sumber Data : Laporan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Bentuk pelayanan lainnya yang diberikan kepada ASN yaitu fasilitasi pengajuan penerbitan Karis/Karsu PNS dan pemberian hak cuti ASN. Karis/Karsu adalah kartu identitas isteri/suami PNS, dalam arti bahwa pemegangnya adalah isteri/suami sah dari PNS yang bersangkutan yang berlaku selama yang bersangkutan menjadi isteri/suami sah dari PNS. Pengajuan penerbitan kartu identitas ini dengan menggunakan aplikasi AREK yang merupakan bagian dari Pelayanan Kepegawaian Digital dan Terpadu Kanreg II BKN Surabaya. Adapun rincian data pelayanan penerbitan karis/karsu PNS tahun 2025 sebagaimana tabel 3.43.

Tabel 3.43
Data Pengajuan Karis/Karsu Tahun 2025

| No. | Triwulan | Jenis Pengajuan | |
|-----|----------|-----------------|-------|
| | | Karis | Karsu |
| 1 | I | 61 | 20 |
| 2 | II | 115 | 54 |
| 3 | III | 92 | 34 |
| 4 | IV | 14 | 10 |
| | Jumlah | 282 | 118 |

Sumber Data : Laporan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Cuti PNS adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian hak cuti berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari:

1. Cuti Tahunan
2. Cuti Besar
3. Cuti Sakit
4. Cuti Melahirkan
5. Cuti karena Alasan Penting
6. Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN)

Tabel 3.44
Data Izin Cuti ASN Tahun 2025

| No. | Jenis Cuti | Jumlah |
|-----|---------------------|--------|
| 1 | Cuti Tahunan | 433 |
| 2 | Cuti Besar | 146 |
| 3 | Cuti Sakit | 56 |
| 4 | Cuti Melahirkan | 77 |
| 5 | Cuti Alasan Penting | 33 |
| 6 | CLTN | - |
| | Jumlah | 745 |

Sumber Data : Laporan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Pemerintah Kabupaten Sumenep menerima penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara atas partisipasi dan kerjasama dalam penyelenggaraan Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) Tahun Anggaran 2024 di Wilayah Kerja Kanreg II BKN Surabaya yang telah menyelesaikan Proses Pengadaan CASN Tahun Anggaran 2024 dan Penghargaan Layanan Penetapan NIP Terbaik di Wilayah Kantor Regional II BKN Tahun 2025.



Gambar 3.6
Penerimaan Penghargaan sebagai Instansi
di Wilayah Kerja Kanreg II BKN Surabaya yang telah
Menyelesaikan Proses Pengadaan CASN Tahun Anggaran 2024



Gambar 3.7
Penerimaan Penghargaan Layanan Penetapan NIP Terbaik
di Wilayah Kantor Regional II BKN Tahun 2025

Sasaran Strategis 2
Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Capaian indikator sasaran “Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara” adalah sebagai berikut:

1. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi

1.1 Perbandingan antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun ini

Untuk memperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran, dilakukan analisis berdasarkan capaian tahun berjalan, adapun capaian target dan realisasi indikator dimaksud disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.45
Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025
Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029

| No. | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian % |
|-----|---|--------|-----------|-----------|
| 1. | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | 35 | 32,81 | 93,74 |

Sumber data : Hasil Penilaian BKN Tahun 2025

Indeks Profesionalitas ASN Dimensi kompetensi menggambarkan mampunya seseorang yang merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) yang didukung oleh rencana pengembangan kompetensi berkesinambungan. Kesemuanya itu tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal maupun non klasikal sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018.

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:

- a. Diklat Kepemimpinan;

- b. Diklat Fungsional;
- c. Diklat Teknis; dan
- d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi tahun 2025 ditetapkan 35 dan terealisasi 32,81 dengan Capaian Indikatornya sebesar 93,74% dengan kategori “**Sangat Tinggi**”.

1.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

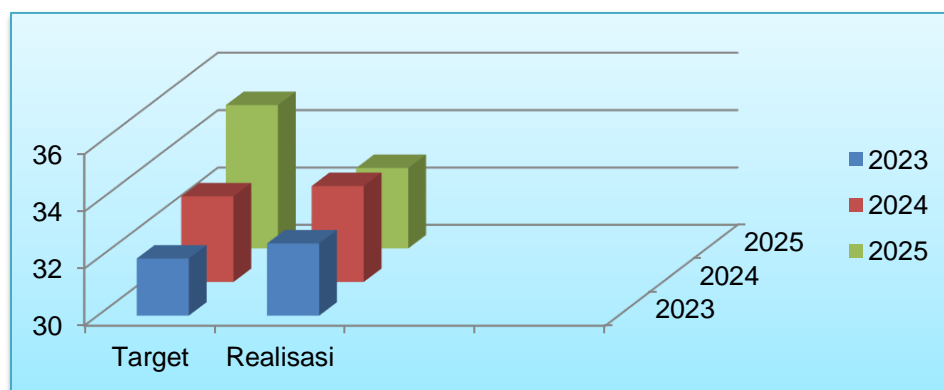
Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap kinerja indikator tersebut, analisis tidak hanya dilakukan terhadap capaian tahun berjalan, tetapi juga dengan melihat perkembangan indikator dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan ini penting untuk mengetahui arah tren kinerja, apakah menunjukkan pola peningkatan, penurunan, atau stagnasi.

Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.46
Perbandingan Capaian Kinerja
Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi
Tahun 2023 s.d. 2025

| 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|
| Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 32 | 32,53 | 101,66 | 33 | 33,36 | 101,09 | 35 | 32,81 | 93,74 |

Grafik 3.6
Perbandingan Capaian Kinerja
Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi
Tahun 2023 s.d. 2025



Berdasarkan tabel dan grafik di atas terlihat bahwa realisasi pada tahun 2024 jika dibandingkan realisasi tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 0,83, sedangkan pada tahun 2025 realisasi mengalami penurunan sebesar 0,55.

1.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2025-2029

Setelah melihat tren capaian indikator selama beberapa tahun terakhir, analisis berikutnya difokuskan pada perbandingan capaian tahun berjalan dengan target akhir tahun untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pada tahun berkenaan.

Tabel 3.47
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2025-2029

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Kinerja Tahun 2025 | Target Akhir 2029 | Tingkat Kemajuan (%) |
|-----|---|-------------------|------------------------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | 35 | 32,81 | 37 | 88,67 |

Berdasarkan tabel diatas, Pengukuran kinerja berdasarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Akhir Renstra dapat dijelaskan sebagai berikut :

Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi” tahun 2025 sebesar 32,81 jika dibandingkan target akhir sebesar 37, maka realisasi Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi telah tercapai 88,67% terhadap target pada periode akhir renstra tahun 2029.

1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten Lain

Untuk memperoleh gambaran kinerja yang komprehensif, dilakukan analisis perbandingan dengan Standar Nasional, Provinsi, dan pemerintah daerah lain di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.48
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional,
Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Tahun 2025 | Standar Nasional, Provinsi Jawa Timur/ Kabupaten Lain | |
|-----|--|---|----------------------|---|-------|
| | | | | | |
| 1 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | 32,81 | Standar Nasional | 40 |
| | | | | Provinsi Jawa Timur | 35,99 |
| | | | | Kabupaten Pamekasan | 25,94 |

Berdasarkan hasil perbandingan, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Kabupaten Sumenep masih berada di bawah Standar Nasional, Provinsi Jawa Timur, tapi lebih tinggi dari Kabupaten Pamekasan.

1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

1) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan.

Adapun Faktor Penghambat tidak tercapainya target indikator kinerja ini antara lain :

- a. Tidak semua ASN memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kompetensinya. Keterlibatan ASN dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sering kali rendah.
- b. Kurangnya pemahaman tentang manfaat pengembangan kompetensi untuk perkembangan karir dan peningkatan kinerja.
- c. Inisiatif ASN yang rendah untuk melaporkan dan perekaman data kegiatan pengembangan kompetensi yang menyebabkan pendataan dan rekapitulasi data kompetensi ASN masih belum secara optimal mengakomodir pelaksanaan peningkatan kompetensi secara mandiri.
- d. Keterbatasan Anggaran menjadi kendala dalam menyelenggarakan program pengembangan kompetensi yang komprehensif dan berkualitas.

2) Upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan

Dari beberapa hal yang menjadi kendala tersebut diatas dilakukan upaya perbaikan baik yang sudah dapat dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Upaya perbaikan yang telah dilaksanakan

- Mewajibkan setiap ASN mendapatkan minimal 20 Jam Pelajaran (JP) pengembangan kompetensi per tahun;
- Meningkatkan penggunaan metode *e-learning*, webinar, lokakarya, dan bimtek;
- ASN diwajibkan memperbarui data di aplikasi MyASN secara berkala, termasuk mengunggah sertifikat pelatihan terbaru.

b. Upaya penyempurnaan kinerja ke depan

Upaya yang dilakukan untuk penyempurnaan kinerja ke depan antara lain :

1) Penerapan Manajemen Talenta

Menggunakan data penilaian potensi dan kompetensi ASN untuk mendukung pembangunan dan penerapan manajemen talenta yang sistematis, sehingga pengembangan kompetensi lebih terarah sesuai kebutuhan individu dan organisasi.

2) Optimalisasi Pengelolaan Data melalui SIASN

Memastikan kelengkapan dan keakuratan input data pengembangan kompetensi ke dalam aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) secara tepat waktu. Penggunaan sistem informasi yang terintegrasi akan memudahkan pelacakan bukti pendukung.

3) Transformasi Pengukuran dan Metode Pelatihan

Menerapkan metode pengembangan kompetensi nonklasikal yang lebih fleksibel dan efisien, seperti *e-learning*, seminar daring, atau bimbingan teknis yang terstruktur, untuk menjangkau lebih banyak ASN.

4) Peningkatan Efisiensi Anggaran

Mengoptimalkan alokasi anggaran dengan memprioritaskan pelatihan yang berdampak langsung pada kinerja organisasi dan pelayanan publik.

1.6 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau pencapaian kinerja dilakukan untuk dapat memahami program/kegiatan mana yang berperan paling besar dalam mencapai tujuan, serta program/kegiatan apa yang saling mendukung untuk menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal.

Dalam upaya meningkatkan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara, dengan indikator “Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi” tersebut, BKPSDM Kabupaten Sumenep didukung oleh 2 (dua) Program antara lain :

- 1) Program Kepegawaian Daerah yang diukur melalui indikator Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dengan target 82 dan terealisasi 82 sehingga capaian kinerjanya 100%.
- 2) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diukur melalui indikator :
 - a) Persentase Data Pengembangan Kompetensi Yang akurat dengan target 90 dan terealisasi 90 sehingga capaian kinerjanya 100%.
 - b) Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan dengan target 58 dan terealisasi 56 sehingga capaian kinerjanya 96,55%.

Indikator program ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memberikan pelayanan kepegawaian sebaik mungkin guna menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan di BKPSDM. Program Kepegawaian Daerah diwujudkan dalam pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN. Untuk Program Pengembangan Sumber Daya Manusia diwujudkan dengan 2 (dua) Kegiatan antara lain :

- 1) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
- 2) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dilaksanakan oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (PKA). Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (PKA) melaksanakan tugas dalam pelaksanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan penjurangan dan sertifikasi, kebutuhan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional serta pengembangan kompetensi aparatur. Pada tahun 2025 telah dilaksanakan pengembangan kompetensi ASN sebanyak 250 orang, dengan rincian sebagaimana dijelaskan pada Tabel 3.49.

Tabel 3.49
Data Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2025

| No. | Jenis Pengembangan Kompetensi | Jumlah |
|-----|--|--------|
| 1 | Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, Administrator dan Pengawas | 37 |
| 2 | Pelatihan Teknis dan Fungsional | 8 |
| 3 | Pelatihan Dasar | 38 |
| 4 | Ijin Belajar/Tugas Belajar | 167 |
| | Jumlah | 250 |

Sumber Data : Laporan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Pada tahun 2025 BKPSDM Kabupaten Sumenep mengirimkan pelatihan kepemimpinan sejumlah 37 orang pejabat struktural yang terdiri dari Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKA) Tingkat II sebanyak 2 orang, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) sebanyak 14 orang dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) sebanyak 21 orang. Pelatihan kepemimpinan ini diselenggarakan di BPSDM Provinsi Jawa Timur sebagaimana gambar terlampir.





Gambar 3.8
Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2025

Selain penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, BKPSDM Kabupaten Sumenep juga mengirimkan dari beberapa perangkat daerah untuk mengikuti pelatihan teknis dan fungsional sebanyak 8 orang antara lain Diklat kepomongprajaan sebanyak 2 orang, Diklat Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah Bagi Bendahara Pengeluaran SKPD sebanyak 3 orang, Diklat Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur sebanyak 2 orang dan Diklat Analisis Kebijakan sebanyak 1 orang.



Gambar 3.9
Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional Tahun 2025

Pada tahun 2025 BKPSDM Kabupaten Sumenep juga mengirimkan ASN untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dasar dengan pola kontribusi sebanyak 38 orang.



Gambar 3.10
Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Tahun 2025

Disamping itu BKPSDM Kabupaten Sumenep memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan formal dengan memberikan pelayanan tugas belajar (beasiswa) dan izin belajar bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep tahun 2025. Adapun rekapitulasi data pemberian izin tugas belajar dan Izin belajar sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.50
Data Pemberian Tugas Belajar (Beasiswa) Tahun 2025

| No. | Lembaga | Jurusan | Nama | Jenis Kelamin | |
|--------|--------------------------------|---|----------------------------|---------------|-----------|
| | | | | Laki-laki | Perempuan |
| 1 | Universitas Airlangga Surabaya | Program Pendidikan Dokter Spesialis Bedah Umum | dr. Pradita Mayhendra Jaya | ✓ | |
| 2 | Universitas Airlangga Surabaya | Program Pendidikan Dokter Spesialis Obstetri | dr. Riyad Hariadi | ✓ | |
| 3 | Universitas Airlangga Surabaya | Program Pendidikan Dokter Spesialis Ilmu Kesehatan | dr. Winda Trisnawati Utami | | ✓ |
| 4 | Universitas Airlangga Surabaya | Program Pendidikan Dokter Spesialis Ilmu Penyakit Dalam | dr. Israna | ✓ | |
| Jumlah | | | | 3 | 1 |

Sumber Data : Laporan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Tabel 3.51
Data Pemberian Izin Belajar Tahun 2025

| No. | Lembaga | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|-----|--|---------------|-----------|--------|
| | | Laki-Laki | Perempuan | |
| 1 | Universitas Airlangga | 0 | 2 | 2 |
| 2 | Universitas Dr. Soetomo Surabaya | 4 | 3 | 7 |
| 3 | Universitas Noor Huda Mustofa Bangkalan | 0 | 4 | 4 |
| 4 | Universitas Hayam Wuruk Perbanas | 0 | 1 | 1 |
| 5 | Universitas Narotama Surabaya | 4 | 2 | 6 |
| 6 | Universitas Wiraraja | 8 | 89 | 97 |
| 7 | Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya | 10 | 8 | 18 |
| 8 | Universitas Wijaya Putra | 2 | 1 | 3 |
| 9 | Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya | 3 | 0 | 3 |
| 10 | Universitas Terbuka Surabaya | 2 | 2 | 4 |
| 11 | Universitas Brawijaya | 0 | 4 | 4 |
| 12 | Universitas Sebelas Maret Surakarta | 1 | 0 | 1 |
| 13 | Universitas Strada Indonesia - Kediri | 0 | 1 | 1 |
| 14 | Universitas Negeri Surabaya | 1 | 2 | 3 |
| 15 | Institut Teknologi Sepuluh November | 2 | 0 | 2 |
| 16 | STIKES Husada Jombang | 0 | 1 | 1 |
| 17 | STIKES Majapahit Mojokerto | 1 | 1 | 2 |
| 18 | Universitas Aisyiyah Yogyakarta | 0 | 1 | 1 |
| 19 | Universitas Kadiri | 1 | 1 | 2 |
| 20 | Universitas Trunojoyo Bangkalan | 4 | 1 | 5 |
| | Jumlah | 43 | 124 | 167 |

Pada tahun 2025 BKPSDM Kabupaten Sumenep menyelenggarakan Profiling (ProASN) bertempat di Kantor Regeional II Surabaya. Profiling adalah program pemetaan potensi, kompetensi (manajerial, sosial kultural), dan literasi digital secara digital dan nasional oleh BKN RI. Tujuannya adalah mempercepat database talenta yang akurat, mendukung sistem merit/manajemen talenta, serta menempatkan ASN sesuai kemampuan guna meningkatkan pelayanan public dan profesionalisme. Adapun rekapitulasi Profiling ASN sebagaimana tercantum dalam tabel 3.52.

Tabel 3.52
Data Profiling ASN (Pro ASN) Tahun 2025

| No. | Eselon | Jumlah | Keterangan |
|-----|--------------------|--------|------------|
| 1 | III.A | 52 | |
| 2 | III.B | 90 | |
| 3 | IV.A | 165 | |
| 4 | IV.B | 73 | |
| 5 | Jabatan Fungsional | 122 | |
| 6 | Pelaksana | 647 | |
| | Jumlah | 1.140 | |

Sumber Data : Laporan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur



Gambar 3.11
Kegiatan Profiling ASN (Pro ASN) Tahun 2025

Pada tahun 2025 BKPSDM Kabupaten Sumenep mendapat Apresiasi atas partisipasi dan kerjasamanya dalam penyelenggaraan penilaian kompetensi dengan UPT Pusat Penilaian Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur.



Gambar 3.12
Penghargaan dari UPT. Pusat Penilaian Pegawai BKD Provinsi Jatim
Tahun 2025

Sasaran Strategis 3
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Capaian indikator sasaran “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia” adalah sebagai berikut:

1. Nilai SAKIP

1.1 Perbandingan antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun ini

Untuk memperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran, dilakukan analisis berdasarkan capaian tahun berjalan, adapun capaian target dan realisasi indikator dimaksud disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.53
Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2025
Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029

| No. | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian % |
|-----|-------------------|--------|-----------|-----------|
| 1. | Nilai SAKIP | 91 | 90,45 | 99,39 |

Sumber data : Laporan Evaluasi AKIP Tahun 2025 oleh Inspektorat Daerah

Indikator ini mengukur kualitas implementasi manajemen kinerja (SAKIP) yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Sumenep. Dasar pengukuran yaitu Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Nilai SAKIP adalah pedoman atau kriteria spesifik untuk mengukur, menilai, dan mengklasifikasikan tingkat akuntabilitas kinerja suatu instansi pemerintah berdasarkan hasil evaluasi sistematis terhadap pencapaian tujuan dan penggunaan anggaran, dengan rentang nilai tertentu (misal: AA, A, BB, B, CC, C, D) yang mengindikasikan tingkat kinerja mulai dari 'sangat memuaskan' hingga 'sangat kurang', berdasarkan komponen perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Ini merupakan langkah konkret untuk menerjemahkan

prinsip SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) menjadi angka dan predikat yang terukur, memastikan transparansi dan perbaikan berkelanjutan.

Indikator Kinerja Nilai SAKIP tahun 2025 ditetapkan 91 dan terealisasi 90,45 dengan Capaian Indikatornya sebesar 99,39% dengan kategori “**Sangat Tinggi**”. Realisasi ini berdasarkan Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2.1/1534/060.5/2025 tanggal 23 Oktober 2025.

1.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

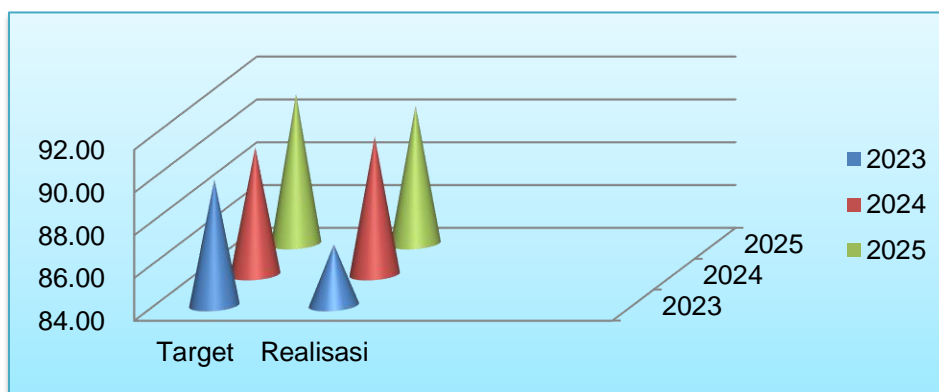
Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap kinerja indikator tersebut, analisis tidak hanya dilakukan terhadap capaian tahun berjalan, tetapi juga dengan melihat perkembangan indikator dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan ini penting untuk mengetahui arah tren kinerja, apakah menunjukkan pola peningkatan, penurunan, atau stagnasi.

Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.54
Perbandingan Capaian Kinerja Nilai SAKIP
Tahun 2023 s.d. 2025

| 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|
| Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 89,90 | 86,85 | 96,61 | 89,95 | 90,45 | 100,56 | 91 | 90,45 | 99,39 |

Grafik 3.7
Perkembangan Nilai SAKIP Tahun 2023 s.d. 2025



Berdasarkan tabel dan grafik di atas terlihat bahwa realisasi pada tahun 2024 jika dibandingkan realisasi tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 3,6, sedangkan pada tahun 2025 realisasi tetap sama dengan tahun 2024.

1.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2025-2029

Setelah melihat tren capaian indikator selama beberapa tahun terakhir, analisis berikutnya difokuskan pada perbandingan capaian tahun berjalan dengan target akhir tahun untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pada tahun berkenaan.

Tabel 3.55
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target Akhir Renstra Periode 2025-2029

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Kinerja Tahun 2025 | Target Akhir 2029 | Tingkat Kemajuan (%) |
|-----|-------------------|-------------------|------------------------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Nilai SAKIP | 91 | 90,45 | 91,75 | 98,58 |

Berdasarkan tabel diatas, Pengukuran kinerja berdasarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Akhir Renstra dapat dijelaskan sebagai berikut :

Capaian Indikator Kinerja “Nilai SAKIP” tahun 2025 sebesar 90,45 jika dibandingkan target akhir sebesar 91,75, maka realisasi Nilai SAKIP telah tercapai 98,58% terhadap target pada periode akhir renstra tahun 2029.

1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten Lain

Untuk memperoleh gambaran kinerja yang komprehensif, dilakukan analisis perbandingan dengan Standar Nasional, Provinsi dan pemerintah daerah lain di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.56
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi Tahun 2025 | Standar Nasional/ Provinsi Jawa Timur/ Kabupaten Lain | |
|-----|---|-------------------|----------------------|---|-------|
| | | | | | |
| 1 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai SAKIP | 90,45 | Nasional | 100 |
| | | | | Provinsi Jawa Timur | 92,11 |
| | | | | Kabupaten Pamekasan | 85 |

Berdasarkan hasil perbandingan, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Nilai SAKIP BKPSDM Kabupaten Sumenep masih berada di bawah Nasional, Provinsi Jawa Timur, tapi lebih tinggi dari Kabupaten Pamekasan.

1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

1) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan.

Adapun Faktor Penghambat tidak tercapainya target indikator kinerja ini antara lain :

- a. Kurangnya keselarasan (*cascading*) antar dokumen perencanaan dan indikator kinerja individu yang belum sepenuhnya berorientasi hasil (*outcome*).

- b. Pengukuran kinerja terhadap target kinerja yang tidak tercapai belum dilengkapi dengan permasalahan/hambatan dan solusinya.
- c. Monitoring dan evaluasi internal tidak berjalan optimal, sehingga perbaikan berkelanjutan sulit dilakukan.
- d. Pemanfaatan aplikasi E-SAKIP yang belum optimal sering kali menghambat proses pelaporan.

2) Upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan

Dari beberapa hal yang menjadi kendala tersebut diatas dilakukan upaya perbaikan baik yang sudah dapat dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Upaya perbaikan yang telah dilaksanakan

- Menyusun pohon kinerja yang jelas dan logis, mulai dari visi, misi, tujuan, sasaran hingga indikator kinerja.
- Menyusun Renstra periode 2025-2029 selaras dengan RPJMD dan sasaran pembangunan nasional agar tidak terjadi ketidaksinkronan.

b. Upaya penyempurnaan kinerja ke depan

Upaya yang dilakukan untuk penyempurnaan kinerja ke depan antara lain :

- 1) Terhadap Pengukuran kinerja yang target kinerjanya belum tercapai disertai dengan faktor permasalahan/hambatan dilengkapi dengan rencana aksi tindak lanjut/solusinya.
- 2) Membentuk tim evaluasi internal yang aktif melaksanakan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala setiap triwulan.
- 3) Memanfaatkan aplikasi E-SAKIP Pro untuk memantau capaian indikator kinerja secara real-time.

1.6 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau pencapaian kinerja dilakukan untuk dapat memahami program/kegiatan mana yang berperan paling besar dalam mencapai tujuan, serta program/kegiatan apa

yang saling mendukung untuk menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal.

Dalam upaya meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan indikator “Nilai SAKIP” tersebut, BKPSDM Kabupaten Sumenep didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang diukur melalui indikator :

- a) Persentase dokumen perencanaan dan laporan berkualitas dengan target 100 dan terealisasi 100 sehingga capaian kinerjanya 100%.
- b) Nilai Kepuasan layanan administrasi yang berjalan efektif dengan target 88 dan terealisasi 92,71 sehingga capaian kinerjanya 105%.

Indikator program ini dapat tercapai karena adanya komitmen dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memberikan pelayanan kesekretariatan sebaik mungkin guna menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan di BKPSDM. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota diwujudkan dengan 6 (enam) kegiatan antara lain :

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah;
4. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota dilaksanakan oleh Sekretariat. Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, perlengkapan, kearsipan, kepegawaian, penyusunan program, perencanaan dan keuangan.

Untuk meningkatkan kualitas perencanaan kinerja di lingkungan BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2025, melalui rapat koordinasi dan evaluasi pelaksanaan tugas serta penandatanganan Perjanjian Kinerja dan pakta integritas yang melibatkan seluruh pegawai, baik pimpinan, pejabat struktural, pejabat fungsional maupun pelaksana sebagai bentuk komitmen antara pegawai dan pimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada tahun 2025 telah disusun Pohon Kinerja dan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Sumenep periode 2025-2029. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa perencanaan kinerja harus dimulai dengan penetapan tujuan yang jelas serta memberikan arahan/strategi yang tepat dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien selaras dengan RPJMD Kabupaten Sumenep periode 2025-2029.

Disamping itu juga didukung dengan peningkatan kualitas penyusunan perencanaan kinerja dimulai dari KAK, Renja dan Rencana Aksi Pencapaian Kinerja serta penilaian risiko baik pada level strategis maupun operasional untuk memastikan kegiatan dapat berjalan sesuai rencana yang ditetapkan.



Gambar 3.13
Penandatanganan Perjanjian Kinerja dan Pakta Integritas Tahun 2025



Gambar 3.14
Pendampingan Penyusunan Pohon Kinerja Tahun 2025



Gambar 3.15
Pendampingan Penyusunan Renstra BKPSDM Periode 2025-2029

Peningkatan kualitas pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja akan memberikan data yang lebih akurat serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Pengukuran serta evaluasi kinerja dilakukan untuk memastikan target kinerja yang ditetapkan dapat dan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi melalui kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala setiap bulan. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi ini dilakukan melalui dialog kinerja dan/atau rapat koordinasi.



Gambar 3.16
Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Tahun 2025



Gambar 3.17
Penghargaan SAKIP BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2025

C. TINGKAT EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian sasaran perangkat daerah dilakukan penghitungan berdasarkan PMK-214/MK.02/2017 :

Rumus untuk menghitung efisiensi adalah :

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n ((PAKi \times CKi) - RKi)}{\sum_{i=1}^n (PAKi \times CKi)} \times 100\%$$

Keterangan :

E : Efisiensi
PAKi : Pagu Anggaran Keluaran i
RAKi : Realisasi Anggaran Keluaran i
CKi : Capaian Keluaran

Rumus Transformasi skala efisiensi agar diperoleh skala nilai yang berkisar antara 0% sampai dengan 100%

Ne : Nilai Efisiensi
E : Efisiensi

Syarat :

Efisiensi maksimal 20%, minimal -20%

Selanjutnya menentukan kategori nilai efisiensi dengan kriteria:

1. Nilai efisiensi lebih dari 90%, pelaksanaan anggaran dikatakan sangat efisien;
2. nilai efisiensi lebih dari 80% sampai 90%, pelaksanaan anggaran dikatakan efisien;
3. Nilai efisiensi lebih dari 60% sampai 80%, pelaksanaan anggaran dikatakan cukup; efisien,
4. Nilai efisiensi lebih dari 50% sampai 60%, pelaksanaan anggaran dikatakan kurang, efisien
5. Dan nilai efisiensi dibawah 50%, pelaksanaan anggaran dikatakan sangat kurang efisien.

Adapun efisiensi penggunaan sumber daya berdasarkan Renstra periode 2021-2026 dan 2025-2029 disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.57
Tingkat Efisiensi Pemanfaatan Sumber Daya Tahun 2025
atas Renstra Periode 2021-2026

| No. | Sasaran Strategis | % Capaian Indikator Kinerja | Anggaran | | | Efisiensi | Nilai Efisiensi |
|-----|---|--------------------------------------|----------------|---------------|--------------|--------------|--------------------|
| | | | Anggaran | Realisasi | % Capaian | | |
| | | | (Rp.) | (Rp.) | | | |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | 85,33 93,95 | 1.430.290.000 | 363.593.014 | 25 | 70,2 72,9 | 225 232 |
| 2 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | 71,42 | 533.099.500 | 210.633.450 | 40 | 44,7 | 161 |
| 3 | Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah | 67,68 | 12.008.369.917 | 7.443.764.739 | 63 | 8,4 | 71 |
| 4 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | - | 12.008.369.917 | 7.443.764.739 | | - | - |

Untuk perhitungan Efisiensi dan Nilai Efisiensi atas Renstra periode 2021-2026 dihitung sampai dengan realisasi triwulan 3. Dari tabel diatas dapat diuraikan nilai efisiensi persasaran berdasarkan Renstra 2021-2026 sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas manajemen ASN dengan efisiensi sebesar 70,2% dan 72,9% dan Nilai efisiensi lebih dari 90%, sehingga pelaksanaan anggaran dikatakan sangat efisien.
2. Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN dengan efisiensi sebesar 44,7% dan Nilai efisiensi lebih dari 90%, sehingga pelaksanaan anggaran dikatakan sangat efisien.
3. Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah dengan efisiensi sebesar 8,4% dan Nilai efisiensi lebih dari 60%, sehingga pelaksanaan anggaran dikatakan efisien.
4. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah tidak dapat dihitung nilai efisensinya karena Capaian indikator kinerja belum terealisasi.

Tabel 3.58
Tingkat Efisiensi Pemanfaatan Sumber Daya Tahun 2025
atas Renstra Periode 2025-2029

| No. | Sasaran Strategis | % Capaian Indikator Kinerja | Anggaran | | | Efisiensi | Nilai Efisiensi |
|-----|---|-----------------------------|----------------|----------------|-----------|-----------|-----------------|
| | | | Anggaran | Realisasi | % Capaian | | |
| | | | (Rp.) | (Rp.) | | | |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | 93,95 | 1.132.219.000 | 974.484.779 | 86,07 | 8,4 | 70,97 |
| 2 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | 93,82 | 831.170.500 | 767.222.804 | 92,31 | 1,6 | 54,03 |
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | 99,39 | 12.008.369.917 | 10.168.915.644 | 84,68 | 14,8 | 87 |

Dari tabel diatas dapat diuraikan nilai efisiensi persasaran berdasarkan Renstra 2025-2029 sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian dengan efisiensi sebesar 8,4% dan Nilai efisiensi lebih dari 60%, sehingga pelaksanaan anggaran dikatakan cukup efisien.
2. Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan efisiensi sebesar 1,6% dan Nilai efisiensi lebih dari 50%, sehingga pelaksanaan anggaran dikatakan kurang efisien.
3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan efisiensi sebesar 14,8% dan Nilai efisiensi lebih dari 80%, sehingga pelaksanaan anggaran dikatakan efisien.

D. REALISASI ANGGARAN

Pagu anggaran Perangkat Daerah pada Tahun Anggaran 2025 ditetapkan sebesar Rp 13.971.759.417,00. Berdasarkan laporan realisasi anggaran per 31 Desember 2025, realisasi belanja Perangkat Daerah tercatat sebesar Rp 11.910.623.227,00 atau mencapai 85,25% dari pagu anggaran efektif. Tingkat penyerapan anggaran tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan secara optimal serta mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Capaian realisasi anggaran yang tinggi juga mencerminkan efektivitas perencanaan, pengendalian pelaksanaan kegiatan, serta komitmen Perangkat Daerah dalam menerapkan prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.

Adapun rincian realisasi anggaran program dan kegiatan tahun 2025 berdasarkan Renstra periode 2021-2026 dan Renstra periode 2025-2029 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.59
Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Subkegiatan s/d TW III Tahun 2025
Berdasarkan Renstra periode 2021-2026

| No. | Program/Kegiatan | Anggaran | Realisasi | % Capaian |
|----------|---|----------------------|--------------------|---------------|
| | | (Rp) | (Rp) | |
| I | Program Kepegawaian Daerah | 1.430.290.000 | 363.593.014 | 25,42% |
| 1 | Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | 395.433.000 | 165.091.370 | 41,75% |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 8.060.000 | 8.060.000 | 100,00% |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK | 277.190.000 | 117.397.170 | 42,35% |
| | Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 15.310.000 | 6.250.000 | 40,82% |
| | Sub Kegiatan Fasilitas Lembaga Profesi ASN | 21.240.000 | 12.740.000 | 59,98% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 52.179.000 | 14.324.200 | 27,45% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian | 21.454.000 | 6.320.000 | 29,46% |
| 2 | Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN | 514.087.000 | 83.592.156 | 16,26% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN | 210.379.000 | 41.499.873 | 19,73% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 29.247.000 | 5.613.923 | 19,19% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN | 274.461.000 | 36.478.360 | 13,29% |
| 3 | Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN | 298.071.000 | 52.669.448 | 17,67% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | 141.371.000 | 7.001.598 | 4,95% |
| | Sub Kegiatan Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN | 64.026.000 | 30.980.000 | 48,39% |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | 53.670.800 | 11.487.850 | 21,40% |
| | Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | 39.003.200 | 3.200.000 | 8,20% |

| No. | Program/Kegiatan | Anggaran | Realisasi | % Capaian |
|-----------|---|--------------------|--------------------|---------------|
| | | (Rp) | (Rp) | |
| 4 | Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 222.699.000 | 62.240.040 | 27,95% |
| | Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 13.040.000 | 2.950.000 | 22,62% |
| | Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 9.915.000 | 1.480.000 | 14,93% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | 66.548.000 | 9.366.500 | 14,07% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | 12.994.000 | 0 | 0,00% |
| | Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN | 71.640.000 | 33.008.540 | 46,08% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 38.632.000 | 15.025.000 | 38,89% |
| | Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | 2.660.000 | 410.000 | 15,41% |
| | Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN | 7.270.000 | | 0,00% |
| II | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | 533.099.500 | 210.633.450 | 39,51% |
| 1 | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis | 72.558.300 | 8.965.800 | 12,36% |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 20.611.100 | 816.500 | 3,96% |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 51.947.200 | 8.149.300 | 15,69% |
| 2 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | 460.541.200 | 201.667.650 | 43,79% |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 447.898.500 | 197.868.350 | 44,18% |
| | Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 12.642.700 | 3.799.300 | 30,05% |

| No. | Program/Kegiatan | Anggaran | Realisasi | % Capaian |
|-----|--|-----------------------|----------------------|---------------|
| | | (Rp) | (Rp) | |
| III | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota | 12.008.369.917 | 7.443.764.739 | 61,99% |
| 1 | Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 1.204.000 | 844.606 | 70,15% |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 804.000 | 632.318 | 78,65% |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 400.000 | 212.288 | 53,07% |
| 2 | Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 10.196.480.917 | 6.347.674.569 | 62,25% |
| | Sub keKegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 10.196.080.917 | 6.347.674.569 | 62,26% |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 400.000 | 0 | 0,00% |
| 3 | Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah | 343.187.693 | 177.995.256 | 51,87% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor | 21.938.500 | 13.750.595 | 62,68% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 144.814.693 | 48.236.125 | 33,31% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik | 52.502.300 | 43.570.725 | 82,99% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | 12.420.000 | 10.103.131 | 81,35% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan | 14.780.200 | 5.190.000 | 35,11% |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 96.732.000 | 57.144.680 | 59,08% |
| 4 | Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 131.171.031 | 52.447.500 | 39,98% |
| | Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 131.171.031 | 52.447.500 | 39,98% |
| 5 | Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 853.056.456 | 569.322.451 | 66,74% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 3.691.400 | 456.500 | 12,37% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 434.732.200 | 308.348.031 | 70,93% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 414.632.856 | 260.517.920 | 62,83% |

| No. | Program/Kegiatan | Anggaran | Realisasi | % Capaian |
|-----|---|-----------------------|----------------------|---------------|
| | | (Rp) | (Rp) | |
| 6 | Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 483.269.820 | 295.480.357 | 61,14% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 203.890.650 | 190.849.566 | 93,60% |
| | Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 279.379.170 | 104.630.791 | 37,45% |
| | JUMLAH TOTAL | 13.971.759.417 | 8.017.991.203 | 57,39% |

Uraian penjelasan tabel :

Bahwa dari Jumlah Pagu Anggaran Program/Kegiatan Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp. 13.971.759.417 sampai dengan Triwulan 3 terealisasi sebesar Rp. 8.017.991.203 dengan capaian persentase sebesar 57,39%.

Tabel 3.60
Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Subkegiatan Tahun 2025
Berdasarkan Renstra periode 2025-2029

| No. | Program/Kegiatan | Anggaran | Realisasi | % Capaian |
|----------|---|----------------------|----------------------|---------------|
| | | (Rp) | (Rp) | |
| I | Program Kepegawaian Daerah | 1.430.290.000 | 1.230.959.211 | 86,06% |
| 1 | Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | 395.433.000 | 378.513.769 | 95,72% |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 8.060.000 | 8.060.000 | 100,00% |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 277.190.000 | 260.502.270 | 93,98% |
| | Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 15.310.000 | 15.308.800 | 99,99% |
| | Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | 21.240.000 | 21.217.200 | 99,89% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 52.179.000 | 52.069.700 | 99,79% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian | 21.454.000 | 21.355.799 | 99,54% |
| 2 | Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN | 514.087.000 | 373.839.756 | 72,72% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN | 210.379.000 | 174.276.257 | 82,84% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 29.247.000 | 28.388.176 | 97,06% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN | 274.461.000 | 171.175.323 | 62,37% |

| No. | Program/Kegiatan | Anggaran | Realisasi | % Capaian |
|-----|--|--------------------|--------------------|---------------|
| | | (Rp) | (Rp) | |
| 3 | Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN | 298.071.000 | 256.474.432 | 86,04% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | 141.371.000 | 121.236.588 | 85,76% |
| | Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN | 64.026.000 | 62.062.750 | 96,93% |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | 53.670.800 | 38.175.237 | 71,13% |
| | Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | 39.003.200 | 34.999.857 | 89,74% |
| 4 | Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 222.699.000 | 222.131.254 | 99,75% |
| | Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 13.040.000 | 13.039.900 | 100,00% |
| | Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 9.915.000 | 9.885.170 | 99,70% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | 66.548.000 | 66.337.631 | 99,68% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | 12.994.000 | 12.805.800 | 98,55% |
| | Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN | 71.640.000 | 71.608.540 | 99,96% |
| | Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 38.632.000 | 38.524.713 | 99,72% |
| | Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | 2.660.000 | 2.660.000 | 100,00% |
| | Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN | 7.270.000 | 7.269.500 | 99,99% |
| II | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | 533.099.500 | 510.748.372 | 95,81% |
| 1 | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis | 72.558.300 | 62.172.447 | 85,69% |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 20.611.100 | 19.828.928 | 96,21% |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 51.947.200 | 42.343.519 | 81,51% |
| 2 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | 460.541.200 | 448.575.925 | 97,40% |

| No. | Program/Kegiatan | Anggaran | Realisasi | % Capaian |
|------------|---|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | | (Rp) | (Rp) | |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 447.898.500 | 436.214.625 | 97,39% |
| | Sub Kegiatan Pembinaan, Pengekoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 12.642.700 | 12.361.300 | 97,77% |
| III | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota | 12.008.369.917 | 10.168.915.644 | 84,68% |
| 1 | Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 1.204.000 | 1.011.939 | 84,05% |
| | Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 804.000 | 632.318 | 78,65% |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 400.000 | 379.621 | 94,91% |
| 2 | Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 10.196.480.917 | 8.450.066.623 | 82,87% |
| | Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 400.000 | 349.650 | 87,41% |
| | Sub keKegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 10.196.080.917 | 8.449.716.973 | 82,87% |
| 3 | Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah | 343.187.693 | 318.081.799 | 92,68% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor | 21.938.500 | 21.118.840 | 96,26% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 144.814.693 | 128.426.855 | 88,68% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik | 52.502.300 | 51.245.805 | 97,61% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | 12.420.000 | 11.113.606 | 89,48% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan | 14.780.200 | 9.521.250 | 64,42% |
| | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 96.732.000 | 96.655.443 | 99,92% |
| 4 | Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 131.171.031 | 125.617.590 | 95,77% |
| | Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 131.171.031 | 125.617.590 | 95,77% |

| No. | Program/Kegiatan | Anggaran | Realisasi | % Capaian |
|-----|---|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | | (Rp) | (Rp) | |
| 5 | Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 853.056.456 | 796.288.599 | 93,35% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 3.691.400 | 2.072.683 | 56,15% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 434.732.200 | 409.544.036 | 94,21% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 414.632.856 | 384.671.880 | 92,77% |
| 6 | Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 483.269.820 | 477.849.094 | 98,88% |
| | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 203.890.650 | 199.303.066 | 97,75% |
| | Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 279.379.170 | 278.546.028 | 99,70% |
| | JUMLAH TOTAL | 13.971.759.417 | 11.910.623.227 | 85,25% |

Uraian penjelasan tabel :

1. Dari laporan realisasi anggaran program diatas, terdapat serapan anggaran program yang tidak mencapai prosentase capaian maksimal dari target anggaran yang ditetapkan, yaitu :
 - a) Program Kepegawaian Daerah dengan prosentase capaian anggaran sebesar 86,06%. Dari 4 (empat) kegiatan yang ada pada program kepegawaian daerah terdapat 1 (satu) kegiatan yang capaian anggarannya rendah sebesar 72% yaitu Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN. Hal ini disebabkan untuk Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten Sumenep tidak terlaksana.
 - b) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan prosentase capaian anggaran sebesar 95,81%. Dari 2 (dua) kegiatan yang ada pada program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 1 (satu) kegiatan yang capaian anggarannya rendah sebesar 85,69% yaitu Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis. Hal ini disebabkan untuk Belanja Kursus/Pelatihan, Sosialisasi, Bimbingan Teknis serta Pendidikan dan Pelatihan tidak terealisasi maksimal.

- c) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan prosentase capaian anggaran sebesar 84,68%. Dari 6 (enam) kegiatan yang ada pada program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdapat 1 (satu) kegiatan yang capaian anggarannya rendah sebesar 82,87% yaitu Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah. Hal ini disebabkan Terdapat SILPA (Sisa Lebih Perhitungan Anggaran) pada penyediaan gaji dan tunjangan ASN.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025. Pembuatan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada Tahun Anggaran 2025 merupakan kegiatan pada tahun pertama RPJMD periode tahun 2025-2029. Berdasarkan penjabaran yang telah dijelaskan, secara umum dapat disimpulkan bahwa BKPSDM berhasil mencapai target kinerja yang telah ditetapkan meskipun terdapat indikator yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Upaya yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam mencapai tujuan dan target organisasi adalah terus meningkatkan kinerja melalui monitoring dan evaluasi secara berkala, melaksanakan koordinasi intensif dan kerjasama yang baik antara internal perangkat daerah maupun dengan instansi vertikal lainnya, serta meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan agar dapat terukur. Upaya yang telah dilaksanakan diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi dan mampu memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan pembangunan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

B. RENCANA TINDAK LANJUT

Berdasarkan hasil kinerja yang telah dicapai pada tahun 2025, maka tindak lanjut dan upaya yang dapat dilaksanakan pada masa mendatang sehingga dapat meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Menyusun perencanaan dan penganggaran yang ideal dan berbasis Manajemen Strategis (*deployment and alignment*), Manajemen Kinerja (mengevaluasi pelaksanaan dari tujuan yang ditetapkan) serta berbasis resiko (kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan) untuk mendapatkan perencanaan strategis yang berkualitas;
2. Melaksanakan Pengelolaan Manajemen Kepegawaian berdasarkan Sistem Merit dan Norma, Standar, Kriteria, dan Prosedur (NSPK);
3. Meningkatkan kualitas pengumpulan serta analisa data dan informasi untuk mendukung kualitas perencanaan, maka dalam hal penyediaan data dan informasi sesuai standar perlu ditentukan SOP pemenuhan data dan informasi sebagai bahan dasar perumusan perencanaan;
4. Mengoptimalkan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia setiap bulan, triwulan dan tahunan untuk mengevaluasi capaian kinerja.

Sumenep, 30 Maret 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP



Ir. BENNY IRAWAN, S.T., M.T.
Pegawai Tingkat I (IV/b)
NIP. 197908192006041019



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : Dr. Ir. ARIF FIRMAN TO, S.TP., M.SI, IPU, ASEAN Eng.
Jabatan : Plt. Kepala Badan BKPSDM Kab. Sumenep
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Dr. H. ACHMAD FAUZI WONGSOJUDO, S.H., M.H.
Jabatan : Bupati Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami, dan apabila target kinerja dimaksud tidak tercapai karena bukan faktor eksternal, maka kami bersedia dimutasi.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
BUPATI SUMENEP



Dr. H. ACHMAD FAUZI WONGSOJUDO, SH., MH.

PIHAK PERTAMA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMAN TO, S.TP., M.SI, IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET | |
|-----|---|---|--------|-----|
| (1) | (2) | (3) | (4) | |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN | 84 | IKU |
| 2 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | 35 | IKU |
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai SAKIP | 91 | |

| NO. | PROGRAM | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|---------------|---|-----------------------|-----------------------|------------|
| 1 | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | 1.936.003.000 | 1.430.290.000 | P - APBD |
| 2 | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 716.996.900 | 533.099.500 | P - APBD |
| 3 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | 10.735.325.603 | 12.008.369.917 | P - APBD |
| Jumlah | | 13.388.325.503 | 13.971.759.417 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
BUPATI SUMENEP



Dr. H. ACHMAD FAUZI WONGSOJUDO, SH., MH.

PIHAK PERTAMA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMAN TO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kab. Sumenep
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA


Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : Pjt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pjt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tingkat I
NIP. 19680414 199403 2 007


LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
SEKRETARIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA PROGRAM | TARGET |
|-----|---|--|----------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Pelaporan Kinerja | Presentase Dokumen Perencanaan dan Laporan Berkualitas | 100 Presentase |
| 2 | Terpenuhinya Layanan Dukungan Administrasi Perangkat Daerah | Nilai Kepuasan Layanan Administrasi yang Bekerja Efektif | 88 Nilai |

| NO. | PROGRAM / KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAN PERUBAHAN | KETERANGAN |
|--|---|-----------------------|-----------------------|------------|
| PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | | | | |
| 1 | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 1.204.000 | 1.204.000 | P- APBD |
| 2 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 8.889.523.492 | 10.196.480.917 | P- APBD |
| 3 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 520.141.475 | 343.187.693 | P- APBD |
| 4 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 73.028.010 | 131.171.031 | P- APBD |
| 5 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 854.840.456 | 853.056.456 | P- APBD |
| 6 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 396.588.170 | 483.269.820 | P- APBD |
| Jumlah | | 10.735.325.603 | 12.008.369.917 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dra. LINDA MARDIANA
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19680414 199403 2 007



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : PIt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**

MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 19701005 199703 1 008

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA PROGRAM | TARGET |
|-----|--------------------------|---|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kinerja ASN | Persentase ASN Yang Penilaian Kinerjanya Baik | 93 % |

| NO. | PROGRAM / KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SETELAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|-----------------------------------|---|--------------------|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | | | | |
| 1 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 341.957.000 | 222.699.000 | P-APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 341.957.000 | 222.699.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP

MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 19701005 199703 1 008



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST, MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN,
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

WIJAYA SAPUTRA, ST, MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA PROGRAM | TARGET |
|-----|---|--|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Pengadaan dan Pemberhentian ASN | Persentase Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan Ketentuan | 100 % |
| 2 | Meningkatnya Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian | Informasi Kepegawaian Yang Akurat | 91 % |

| NO. | PROGRAM/KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|-----------------------------------|--|--------------------|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | | | | |
| 1 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | 613.111.000 | 395.433.000 | P - APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 613.111.000 | 395.433.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMAN TO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN,
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

WIJAYA SAPUTRA, ST, MM
 Pembina
 NIP. 19780116 200801 1 010



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si**
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : Pjt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pjt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG
MUTASI DAN PROMOSI**

SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001


LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA PROGRAM | TARGET |
|-----|---|------------------------------------|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Penempatan ASN sesuai dengan Jabatan | Persentase ASN yang sesuai Jabatan | 100 % |

| NO. | PROGRAM / KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|-----------------------------------|------------------------|--------------------|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | | | | |
| 1 | Mutasi dan Promosi ASN | 577.297.800 | 514.087.000 | P - APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 577.297.800 | 514.087.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pjt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG
MUTASI DAN PROMOSI


SYARIF SUKMA HANDANA, S.TP., M.Si
 Pembina
 NIP. 19850114 200312 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Ptl. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI
Perata Tk.I
NIP. 19871215 200701 2 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA PROGRAM | TARGET |
|---|---|---|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | | | |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | 82 % |
| PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | | | |
| 2 | Meningkatnya Akurasi Data Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase Data Pengembangan Kompetensi Yang Akurat | 90 % |
| 3 | Meningkatnya Pelatihan Manajerial dan Sertifikasi | Persentase ASN yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan | 58 % |

| NO. | PROGRAM/KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|------------------------|---|----------------------|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | Pengembangan Kompetensi ASN | 403.637.200 | 298.071.000 | P - APBD |
| 2 | Pengembangan Kompetensi Teknis | 132.680.700 | 72.558.300 | P - APBD |
| 3 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | 584.316.200 | 460.541.200 | P - APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 1.234.073.500 | 831.170.500 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI
 Penata Tk.I
 NIP. 19871215 200701 2 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **CHAIRUL ISKANDAR, S.A.N**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda Sub Koordinator Umum, Kearsipan dan Kepegawaian**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALISIS SDM APARATUR
AHLI MUDA

CHAIRUL ISKANDAR, S.A.N
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19751231 200701 1 026

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan | Persentase kebutuhan perangkat daerah yang dipenuhi | 100 % |
| 2 | Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan | Jumlah Barang Milik Daerah yang disediakan | 18 Unit |
| 3 | Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan | Jumlah Jasa Penunjang yang disediakan | 3 Jasa |
| 4 | Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan | Jumlah barang milik daerah yang dipelihara | 18 Unit |
| 5 | Tersedianya Komponen Instalasi Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 1 Paket |
| 6 | Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 1 Paket |
| 7 | Tersedianya Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 1 Paket |
| 8 | Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 1 Paket |
| 9 | Terselenggaranya Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 12 Laporan |
| 10 | Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | 18 Unit |
| 11 | Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 12 Laporan |
| 12 | Terfaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 2 Unit |

| NO. | KEGIATAN / SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|--|---|----------------------|----------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH | | | | |
| 1 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 33.238.000 | 21.938.500 | P - APBD |
| 2 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 205.634.275 | 144.814.693 | P - APBD |
| 3 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | 127.921.000 | 52.502.300 | P - APBD |
| 4 | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | 20.700.000 | 12.420.000 | P - APBD |
| 5 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | 14.780.200 | 14.780.200 | P - APBD |
| 6 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 117.868.000 | 96.732.000 | P - APBD |
| PENGADAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH | | | | |
| 7 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 73.028.010 | 131.171.031 | P - APBD |
| PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH | | | | |
| 8 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 5.475.400 | 3.691.400 | P - APBD |
| 9 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 434.732.200 | 434.732.200 | P - APBD |
| 10 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 414.632.856 | 414.632.856 | P - APBD |
| PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH | | | | |
| 11 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 133.641.870 | 203.890.650 | P - APBD |
| 12 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 262.946.300 | 279.379.170 | P - APBD |
| Jumlah | | 1.844.598.111 | 1.810.685.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,

Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI MUDA

CHAIRUL ISKANDAR, S.A.N
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19751231 200701 1 026



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RP. MOH. NOER, SE**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Program dan Perencanaan
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kab. Sumenep
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tingkat I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN**

RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM DAN PERENCANAAN
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | TARGET |
|-----|--|---|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Perangkat Daerah | Persentase Dokumen Perencanaan Yang Tersusun Tepat Waktu | 100 % |
| | | Persentase Capaian Kinerja Program Perangkat Daerah > 80% | 100 % |


| NO. | KEGIATAN/SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|---|---|------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| PERENCANAAN, PENGANGGARANM DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH | | | |
| 1 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 804.000 | APBD |
| 2 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 400.000 | APBD |
| Jumlah | | 1.204.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


 Dra. LINDA MARDIANA
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19680414 199403 2 007

PIHAK PERTAMA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN


 RP. MOH. WOER, SE
 Penata
 NIP. 19770126 200801 1 003



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Keuangan BKPSDM Kab. Sumenep
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kab. Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tingkat I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN**


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Pembina
NIP. 19790224 200901 1 007


LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | TARGET |
|-----|--|--|---------|
| (1) | (2) | (3) | (5) |
| 1 | Meningkatnya tertib administrasi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan perangkat daerah | Persentase Realisasi Belanja terhadap Anggaran | 91,75 % |


| NO. | KEGIATAN/SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|---|---|-------------------|-------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH | | | | |
| 1 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 8.889.123.492 | 10.196.080.917 | APBD |
| 2 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 400.000 | 400.000 | APBD |
| | Jumlah | 8.889.523.492 | 10.196.080.817 | |

Sumenep, September 2025

PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


 Dra. LINDA MARDIANA
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19680414 199403 2 007

PIHAK PERTAMA,
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN


 SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
 Pembina
 NIP. 19790224 200901 1 007



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **UTAMI HARTINI DEWI, S.H., M.AP**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**

UTAMI HARTINI DEWI, S.H., M.AP
Pembina
NIP. 19800508 200312 2 007


LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | TARGET |
|-----|---|--|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Penilaian Kinerja ASN Berbasis Elektronik | Persentase ASN yang Menyelesaikan Kinerja Tepat Waktu | 93 % |
| 2 | Terwujudnya Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas | Persentase Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas | 93 % |

| NO. | KEGIATAN / SUB KEGIATAN | SEBELUM ANGGARAN | SETELAH ANGGARAN | KETERANGAN |
|--|--|-------------------|-------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR | | | | |
| 1 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 26.009.000 | 13.040.000 | P-APBD |
| 2 | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 19.339.000 | 9.915.000 | P-APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 45.348.000 | 22.955.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
 Pjt. KEPALA BKPSDM
 KABUPATEN SUMENEP


 Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
 ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA


 UTAMI HARTINI DEWI, S.H., M.AP
 Pembina
 NIP. 19800508 200312 2 007



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **FIRDINA KUS EKAWATI, SH**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

FIRDINA KUS EKAWATI, SH
Penata Tk. I
NIP. 19791206 200501 2 022



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **CANDRA ANA MAGHFIRAH CHALIL, ST, MM**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**

CANDRA ANA MAGHFIRAH CHALIL, ST, MM
Penata Tingkat I
NIP. 19850111 200901 2 008

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | TARGET |
|-----|--|---------------------------------------|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pemberian Penghargaan ASN Secara Selektif dan Kompetitif | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | 60 Orang |
| 2 | Terlaksananya Penghargaan Satyalancana Karya Satya secara Selektif | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa | 150 Orang |

| NO. | KEGIATAN / SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|--|--|--------------------|-------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR | | | | |
| 1 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | 110.406.000 | 66.548.000 | P - APBD |
| 2 | Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | 41.078.000 | 12.994.000 | P - APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 151.484.000 | 79.542.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA



CANDRA ANA MAGHFIRAH CHALIL, ST, MM
 Penata Tingkat I
 NIP. 19850111 200901 2 008

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | TARGET |
|-----|---------------------------|------------------------------|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Disiplin ASN | Persentase ASN Yang Disiplin | 100 % |

| NO. | KEGIATAN / SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|--|---|--------------------|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR | | | | |
| 1 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 45.119.000 | 38.632.000 | P - APBD |
| 2 | Pembinaan Disiplin ASN | 76.050.000 | 71.640.000 | P - APBD |
| 3 | Evaluasi Disiplin ASN | 14.281.000 | 7.270.000 | P - APBD |
| 4 | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | 9.675.000 | 2.660.000 | P - APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 145.125.000 | 120.202.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA



Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010



FIRDINA KUS EKAWATI, SH
 Penata Tk. I
 NIP. 19791206 200501 2 022



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ASTIWANI ZULFA, SE**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Pt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

ASTIWANI ZULFA, SE
Penata Tingkat I
NIP. 19731128 200701 2 004


LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | TARGET |
|-----|--------------------------------------|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 Lembaga |

| NO. | KEGIATAN/SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|--|--------------------------------|-------------------|-------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| PENGADAAN, PEMBERHENTIAN, DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN | | | | |
| 1 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | 34.540.000 | 21.240.000 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 34.540.000 | 21.240.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA


ASTIWANI ZULFA, SE
 Penata Tingkat I
 NIP. 19731128 200701 2 004



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ELLY KUSUMAWATI, SE, M.Ak**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

ELLY KUSUMAWATI, SE, M.Ak
Pembina
NIP. 19771031 200501 2 009

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN/SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN/SUB KEGIATAN | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pengadaan ASN Yang Objektif, Akuntabel dan Transparan | Jumlah Laporan Pengadaan ASN | 1 Laporan |
| 2 | Ketepatan Waktu Pemberhentian ASN | Presentase Pemberhentian ASN Tepat Waktu | 100 % |

| NO. | KEGIATAN/SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|--|--|--------------------|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| PENGADAAN, PEMBERHENTIAN, DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN | | | | |
| 1 | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 16.120.000 | 8.060.000 | P - APBD |
| 2 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 305.110.000 | 277.190.000 | P - APBD |
| 3 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 30.625.000 | 15.310.000 | P - APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 351.855.000 | 300.560.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA



ELLY KUSUMAWATI, SE, M.Ak
 Pembina
 NIP. 19771031 200501 2 009



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **HERU ADI DARMAWAN, S.Kom**
Jabatan : **Pranata Komputer Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Pt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI MUDA

HERU ADI DARMAWAN, S.Kom
Penata
NIP. 19861006 201503 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PRANATA KOMPUTER AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN/SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | TARGET |
|-----|---|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Laporan Data Kepegawaian yang Valid | 1 Laporan |
| 2 | Terlaksananya Pengembangan Aplikasi Kepegawaian | Jumlah Aplikasi Kepegawaian yang Dikelola | 6 Aplikasi |

| NO. | KEGIATAN/SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|--|--|--------------------|-------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | | (4) |
| PENGADAAN, PEMBERHENTIAN, DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN | | | | |
| 1 | Pengelolaan Data Kepegawaian | 152.909.000 | 52.179.000 | P-APBD |
| 2 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 73.807.000 | 21.454.000 | P-APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 129.379.200 | 73.633.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI MUDA



HERU ADI DARMAWAN, S.Kom
 Penata
 NIP. 19861006 201503 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **NURUL CHALIS, SE., M.SI**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**

NURUL CHALIS, SE., M.SI
Penata Tingkat I
NIP. 19750825 200901 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | TARGET |
|-----|---|---|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Promosi dan Mutasi ASN. | Persentase Promosi dan Mutasi Yang sesuai Ketentuan | 100 % |

| NO. | KEGIATAN/SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|-------------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| MUTASI DAN PROMOSI ASN | | | | |
| 1 | Pengelolaan Promosi ASN | 277.451.600 | 274.461.000 | P - APBD |
| 2 | Pengelolaan Mutasi ASN | 241.945.700 | 210.379.000 | P - APBD |
| JUMLAH | | 519.397.300 | 484.840.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA



NURUL CHALIS, SE., M.Si
 Penata Tingkat I
 NIP. 19750825 200901 1 003



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH. NAHRAWI, SE., M.Si**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Pt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**

MOH. NAHRAWI, SE., M.Si
Pembina
NIP. 19750802 200901 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KEGIATAN | TARGET |
|-----|--|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 1.000 Dokumen |

| NO. | KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|-------------------------------|----------------------------------|-------------------|-------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| MUTASI DAN PROMOSI ASN | | | | |
| 1 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 57.900.500 | 29.247.000 | P - APBD |
| JUMLAH | | 57.900.500 | 29.247.000 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

MOH. NAHRAWI, SE., M.Si
Pembina
NIP. 19750802 200901 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **YOHANES IWAN HARY PRASETYO, SE.,MM**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr.Ir.ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si.,IPU**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**

YOHANES IWAN HARY PRASETYO, SE.,MM
Penata Tingkat I
NIP. 19780902 200604 1 017

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN/SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN/SUB KEGIATAN | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN | Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN | 1 Laporan |

| NO. | KEGIATAN/SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|------------------------|---|--------------------|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 37.947.100 | 20.611.100 | P - APBD |
| 2 | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 25.469.700 | 12.642.700 | P - APBD |
| 3 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | 150.556.000 | 141.371.000 | P - APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 213.972.800 | 174.624.800 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
PIH. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA



YOHANES IWAN HARY PRASETYO, SE.,MM
 Penata Tingkat I
 NIP. 19780902 200604 1 017



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RITA AGUSTININGSIH, S.Sos**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**

RITA AGUSTININGSIH, S.Sos, MM
Penata Tingkat I
NIP. 19810824 201101 2 011

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN/SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN/SUB KEGIATAN | TARGET |
|-----|--|--|----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Pelatihan Teknis dan Fungsional | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional | 15 Orang |

| NO. | KEGIATAN/SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|------------------------|---|--------------------|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | 94.166.000 | 53.670.800 | P - APBD |
| 2 | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | 52.169.200 | 39.003.200 | P - APBD |
| 3 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 94.733.600 | 51.947.200 | P - APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 241.068.800 | 144.621.200 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

RITA AGUSTININGSIH, S.Sos, MM
 Penata Tingkat I
 NIP. 19810824 201101 2 011



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintah yang efektif, Transparan dan Akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **ACH. KUSNANDAR HADY, S.AP, M.Si**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA**

ACH. KUSNANDAR HADY, S.AP, M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19811026 200901 1 009

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN/SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA KEGIATAN/SUB KEGIATAN | TARGET |
|-----|--------------------------------------|--|---------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi | Jumlah ASN Yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi | 6 Orang |

| NO. | KEGIATAN/SUB KEGIATAN | SEBELUM PERUBAHAN | SESUDAH PERUBAHAN | KETERANGAN |
|------------------------|---|--------------------|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 558.846.500 | 447.898.500 | P - APBD |
| 2 | Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN | 106.746.000 | 64.026.000 | P - APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 665.602.500 | 511.924.500 | |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

ACH. KUSNANDAR HADY, S.AP, M.Si
 Penata Tingkat I
 NIP. 19811026 200901 1 009



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ARI IRAWAN, S.IAN**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
BKPSDM Kab. Sumenep**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19760518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA**

ARI IRAWAN, S.IAN
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19871214 202012 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|--------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | 7 Dokumen |
| 2 | Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya | 16 Kendaraan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA

ARI IRAWAN, S.IAN
 Penata Muda Tingkat I
 NIP. 19871214 202012 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **WARDATUL ISLAMIYAH, S.E**
Jabatan : **Arsiparis Ahli Pertama**
BKPSDM Kab. Sumenep
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Pit. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
PIT. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ARSIPARIS AHLI PERTAMA

WARDATUL ISLAMIYAH, SE
NIPPPK. 19820719 202421 2 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ARSIPARIS AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|----------|
| (1) | (2) | (3) | (5) |
| 1 | Tertindakannya Pembuatan Daftar Arsip Inaktif | Jumlah Daftar Arsip Inaktif | 1 Daftar |
| 2 | Terselesaikannya Mencatat / Meregistrasi Arsip Inaktif | Jumlah Nomor Arsip Inaktif yang Diregistrasi | 60 Arsip |
| 3 | Terselesaikannya Penataan Arsip Inaktif | Jumlah Arsip yang Ditata | 60 Arsip |
| 4 | Tertindakannya Penyimpanan Arsip Inaktif | Jumlah Arsip yang Disimpan | 60 Arsip |
| 5 | Tertindakannya Pelayanan Penggunaan Arsip Inaktif | Jumlah Pelayanan Penggunaan Arsip | 10 Arsip |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,

Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ARSIPARIS AHLI PERTAMA



WARDATUL ISLAMIYAH, SE
 NIPPPK. 19820719 202421 2 002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **REZA SYAFRIAL, S.Psi**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng**
Jabatan : **Pit. Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALISIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA

REZA SYAFRIAL, S.Psi
Penata Muda Tk. I
NIP. 19830328 201503 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tertindakannya Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 4 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA



REZA SYAFRIAL, S.Psi
Penata Muda Tk. I
NIP. 19830328 201503 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ALFIAN CAHYONO, S.Kom**
Jabatan : **Pranata Komputer Ahli Pertama BKPSDM Kabupaten Sumenep**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

ALFIAN CAHYONO, S.Kom
Penata Muda Tk. I
NIP. 19880308 202012 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA BKPSDM
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Teridentifikasi Dugaan Pelanggaran Disiplin Secara Cepat dan Tepat | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | 700 Orang |
| 2 | Terlaksananya Pemeriksaan Dugaan Pelanggaran Disiplin ASN sesuai Peraturan Yang Berlaku | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 25 Laporan |
| 3 | Terlaksananya Monev terhadap Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA



ALFIAN CAHYONO, S.Kom
Penata Muda Tk. I
NIP. 19880308 202012 1 003



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **TRICAHYONO, SE**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng**
Jabatan : **Pit. Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

TRICAHYONO, SE
Penata Muda Tk. I
NIP. 19900813 201903 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesainya Rekapitulasi Data ASN Penerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Penerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) | 1 Laporan |
| 2 | Tertindakannya Dokumentasi Kegiatan Kesejahteraan ASN dan Pelaksanaan TPP ASN Tahun 2025 | Jumlah Laporan Kesejahteraan ASN | 1 Laporan |
| 3 | Terselesainya Perubahan Status Kepesertaan ASN pada TAPERAS | Jumlah Perubahan Status Kepesertaan ASN pada TAPERAS | 300 ASN |
| 4 | Tertindakannya Laporan Pengusulan Penetapan Tewas Bagi ASN | Jumlah Laporan Pengusulan Penetapan Tewas Bagi ASN | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA



TRICAHYONO, SE
 Penata Muda Tk. I
 NIP. 19900813 201903 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RIZAL NURMAN WAHYUDI, S.Kom**
Jabatan : **Pranata Komputer Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA**

RIZAL NURMAN WAHYUDI, S.Kom
Penata Muda
NIP. 1995030120 202012 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Dokumen Kepegawaian yang Terasip Dengan Baik | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | 1 Dokumen |

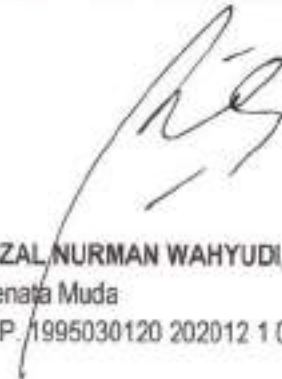
Sumenep 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA



RIZAL NURMAN WAHYUDI, S.Kom
Penata Muda
NIP. 1995030120 202012 1 003



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **IVAN FAISAL RUSLI, SE**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA

IVAN FAISAL RUSLI, SE
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19920626 202012 1 004

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

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Input Data Usulan Formasi pada Aplikasi E-Formasi Tepat Waktu | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 2 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA



IVAN FAISAL RUSLI, SE
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19920626 202012 1 004



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MELITA GUSTI VARADILA, S.Psi., M.Psi., Psikolog**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA**

MELITA GUSTI VARADILA, M.Psi., Psikolog
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19940117 202012 2 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---------------------------------------|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pemberkasan Seleksi ASN | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 1 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA



MELITA GUSTI VARADILA, M.Psi., Psikolog
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19940117 202012 2 002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RINI KADARSIH, SE**
Jabatan : **Arsiparis Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
PIT. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

**PIHAK PERTAMA,
ARSIPARIS AHLI PERTAMA**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

RINI KADARSIH, SE
NIPPPK. 19810722 202421 2 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ARSIPARIS AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Melaksanakan fasilitasi kelembagaan Profesi ASN | Jumlah pelaksanaan fasilitasi kelembagaan Profesi ASN | 1 Kegiatan |
| 2 | Menghimpun dan memproses uang duka wafat program KORPRI bagi anggota KORPRI | Jumlah pelaksanaan proses uang duka wafat program KORPRI bagi anggota KORPRI | 30 Berkas |
| 3 | Menghimpun dan memproses bantuan hukum program KORPRI bagi anggota KORPRI | Jumlah pelaksanaan proses bantuan hukum program KORPRI bagi anggota KORPRI | 1 Berkas |
| 4 | Memfasilitasi minat bakat ASN | Jumlah pelaksanaan fasilitasi minat bakat ASN | 1 Kegiatan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ARSIPARIS AHLI PERTAMA

RINI KADARSIH, SE
NIPPPK. 19810722 202421 2 002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **UPIK JAMIL SHOBRIN, S.Kom**
Jabatan : **Pranata Komputer Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Ptl. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA**


UPIK JAMIL SHOBRIN, S.Kom
NIPPPK. 19950312 202521 2 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|--------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tertindakannya Pemutakhiran Data Kepegawaian Secara Up to Date | Jumlah Laporan Pemutakhiran Data Kepegawaian | 1 Laporan |
| 2 | Tertindakannya Dokumen Kepegawaian yang Tersip dengan Baik | Jumlah Dokumen Kepegawaian yang Tersip dengan Baik | 9040 Dokumen |
| 3 | Tertindakannya Implementasi Pengembangan Aplikasi Layanan Kepegawaian | Jumlah Dokumen Perencanaan Pengembangan Sistem Informasi | 1 Dokumen |
| 4 | Tertindakannya Database Kepegawaian Aplikasi SIMPEG | Jumlah Database Kepegawaian Aplikasi SIMPEG | 6 Database |
| 5 | Tertindakannya Sosial Media dengan Baik | Jumlah Laporan Pemutakhiran Data Kepegawaian di Media Sosial | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA


UPIK JAMIL SHOBRIN, S.Kom
 NIPPPK. 19950312 202521 2 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ZHAFRAN WADIANSYAH, S.Kom**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA**

ZHAFRAN WADIANSYAH, S.Kom
Penata Muda
NIP. 19950708 202012 1 004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersusunnya Dokumen Perencanaan Promosi dan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Perencanaan Promosi dan Mutasi ASN | 4 Dokumen |
| 2 | Terlaksananya Proses Promosi dan Mutasi ASN Sesuai dengan Prosedur | Jumlah Laporan Pelaksanaan Promosi dan Mutasi ASN | 4 Laporan |
| 3 | Menyusun analisa formasi lowong untuk keperluan pemindahan pegawai berdasarkan analisa jabatan dan analisa beban kerja | Jumlah Data Analisa Formasi Lowong | 1 Dokumen |
| 4 | Memproses Mutasi Pegawai Negeri Sipil | Jumlah Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Daerah | 4 Laporan |
| 5 | Memproses Pelantikan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural dan Fungsional | Jumlah Laporan Pelantikan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural dan Fungsional | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA



ZHAFRAN WADIANSYAH, S.Kom
 Penata Muda
 NIP. 19950708 202012 1 004



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ACHMAD AGUS PRATAMA FAHRUS TAMAM, S.E., M.M.**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA**

ACHMAD AGUS PRATAMA F.T, SE, MM
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19950825 202012 1 004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|-------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesainya proses administrasi kenaikan pangkat pegawai negeri sipil struktural | Jumlah Dokumen kenaikan pangkat pegawai negeri sipil struktural | 100 Dokumen |
| 2 | Terselesainya proses administrasi kenaikan pangkat pegawai negeri sipil fungsional | Jumlah Dokumen kenaikan pangkat pegawai negeri sipil fungsional | 400 Dokumen |
| 3 | Terselesainya proses administrasi kenaikan pangkat pegawai negeri sipil reguler | Jumlah Dokumen kenaikan pangkat pegawai negeri sipil reguler | 450 Dokumen |
| 4 | Terselesainya proses administrasi kenaikan pangkat penyesuaian ijazah | Jumlah Dokumen kenaikan pangkat penyesuaian ijazah | 50 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA



ACHMAD AGUS PRATAMA F.T, SE, MM
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19950825 202012 1 004



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **HIDAYATUL AINI, SE**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA**

HIDAYATUL AINI, SE
Penata Muda Tk. I
NIP. 199405252020122004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun | 1 Dokumen |
| 2 | Terlaksananya Monev Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama | 2 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA



HIDAYATUL AINI, SE
 Penata Muda Tk. I
 NIP. 199405252020122004



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ANWAR SYARIFUDDIN FAJRI, S.Kom**
Jabatan : **Pranata Komputer Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA**

ANWAR SYARIFUDDIN FAJRI, S.Kom
Penata Muda
NIP. 19920829 202012 1 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesainya surat edaran untuk usul peserta Diklat Fungsional | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | 1 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA



ANWAR SYARIFUDDIN FAJRI, S.Kom
Penata Muda
NIP. 19920829 202012 1 002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ACH. BUHARI, SE**
Jabatan : Penyusun Rencana Anggaran
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Keuangan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN**

SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA ANGGARAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN**

ACH. BUHARI, SE
Penata Muda
NIP. 1978115 200901 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENYUSUN RENCANA ANGGARAN SUB BAGIAN KEUANGAN


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 73 ASN |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA ANGGARAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN


ACH. BUHARI, SE
Penata Muda
NIP. 1978115 200901 1 003



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **DAFID RAHMAN, SE**
Jabatan : Penyusun Laporan Keuangan
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Keuangan
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN**

SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN**

DAFID RAHMAN, SE
Penata Muda Tk.I
NIP. 1960222 201001 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN SUB BAGIAN KEUANGAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terfaksaniya Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 5 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN


DAFID RAHMAN, SE
Penata Muda Tk.I
NIP. 1960222 201001 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **BUSRIADI, S.A.P**
Jabatan : Bendahara
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Keuangan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN**


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

**PIHAK PERTAMA,
BENDAHARA
SUB. BAGIAN KEUANGAN**


BUSRIADI, S.A.P
Penata Muda
NIP. 19810404 200701 1 005

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BENDAHARA SUB BAGIAN KEUANGAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesainya Pengajuan SPP-SPM berikut kelengkapan lampiran dokumennya kepada pengguna anggaran melalui PPK-SKPD | Jumlah Dokumen SPP-SPM | 12 Dokumen |
| 2 | Terselesainya Pencairan dana berdasarkan NPD | Jumlah Dokumen NPD | 12 Dokumen |
| 3 | Tersusunnya Laporan keadaan kas kepada Bendahara Umum Daerah (BUD) mengetahui Pengguna Anggaran | Jumlah Dokumen KAS | 12 Dokumen |
| 4 | Terselesainya penyetoran Pajak dan STS ke Bank (Belanja Pengeluaran) | Jumlah Dokumen Pajak dan STS | 12 Dokumen |
| 5 | Terselesainya pemeriksaan kelengkapan lampiran dokumen hasil pelaksanaan kegiatan dari PPTK | Jumlah Dokumen hasil pelaksanaan kegiatan | 12 Dokumen |
| 6 | Tertindakannya pengujian kebenaran perhitungan atas pengeluaran per rincian obyek yang tercantum dalam ringkasan per rincian obyek | Jumlah Dokumen Rincian obyek | 12 Dokumen |
| 7 | Tertindakannya Sinkronisasi Anggaran per Triwulan, Per Semester dan Prognosis ke BPPKA | Jumlah Dokumen Sinkronisasi Anggaran | 6 Dokumen |
| 8 | Tersusunnya Laporan Dokumen pengelolaan keuangan (pengeluaran) | Jumlah Dokumen Pengelolaan keuangan | 12 Dokumen |
| 9 | Tertindakannya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
 Penata Tingkat I
 NIP. 19790224 200901 1 007

PIHAK PERTAMA,
BENDAHARA
SUB. BAGIAN KEUANGAN


BUSRIADI, S.A.P
 Penata Muda
 NIP. 19810404 200701 1 005



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **AINUR RAHMAN**
Jabatan : Pengadministrasi Keuangan
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Keuangan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN**


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEUANGAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN**


AINUR RAHMAN
Penata Muda Tk. I
NIP. 19750610 199503 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEUANGAN
SUB BAGIAN KEUANGAN

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tertindakannya tata usaha administrasi sub. Bagian keuangan | Jumlah Surat masuk bagian Keuangan | 200 Surat |
| 2 | Terselesaikannya proses pengajuan NPD atas permintaan PPTK dengan memeriksa ketersediaan dana sesuai dengan Uang persediaan SKPD dan Anggaran Kas SKPD | Jumlah Dokumen NPD | 13 Dokumen |
| 3 | Tertindakannya pencatatan setiap transaksi Belanja (penerimaan dan pengeluaran) yang disebabkan oleh pengguna anggaran, baik transaksi berdasarkan permintaan pejabat pelaksana teknis kegiatan dan atau transaksi-transaksi lainnya ke dalam buku kas umum | Jumlah Dokumen Buku kas umum | 13 Dokumen |
| 4 | Tersedianya Dokumen Keuangan sebagai bahan penyusunan Laporan Keuangan SKPD (berupa realisasi belanja pegawai, belanja barang dan jasa serta Belanja modal / Aset SKPD | Jumlah Dokumen Laporan Keuangan OPD | 7 Dokumen |
| 5 | Tersusunnya Dokumen pengelolaan Keuangan (pengeluaran) | Jumlah Kegiatan pengelolaan Keuangan | 12 Kali |
| 6 | Terselesaikannya dokumen pertanggungjawaban belanja atas beban pengeluaran dalam pelaksanaan kegiatan pemeliharaan rutin kantor | Jumlah Dokumen SPJ Kegiatan | 4 Dokumen |
| 7 | Tertindakannya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025.

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN



SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
 Penata Tingkat I
 NIP. 19790224 200901 1 007

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEUANGAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN



AINUR RAHMAN
 Penata Muda Tk. I
 NIP. 19750610 199503 1 003



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ELSA TRI MARDIYATI, S.Psi**
Jabatan : **Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RP. MOH. NOER, SE**
Jabatan : **Kepala Sub Bagian Program dan Perencanaan**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN**

RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA
KEGIATAN DAN ANGGARAN**

ELSA TRI MARDIYATI, S.Psi
Penata Muda Tk. I
NIP. 19951118 201903 2 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENYUSUN RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN
SUB BAGIAN PROGRAM DAN PERENCANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Terlaksananya Penyusunan Dokumen, Renja, Renja Perubahan dan Renstra PD | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 2 Dokumen |

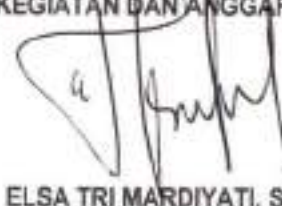
Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN



RP. MOH. MOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA
KEGIATAN DAN ANGGARAN



ELSA TRI MARDIYATI, S.Psi
Penata Muda Tk. I
NIP. 19951118 201903 2 003



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **NURMA YULIS AGUSTINI, S.Sos.**
Jabatan : **Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**.

Nama : **RP. MOH. NOER, SE**
Jabatan : **Kepala Sub. Bagian Program dan Perencanaan**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN**

RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS PERENCANAAN,
EVALUASI DAN PELAPORAN**

NURMA YULIS AGUSTINI, S.Sos.
Penata Muda Tk. I
NIP. 19830711 200901 2 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS PERENCANAAN, EVALUASI DAN PELAPORAN
SUB BAGIAN PROGRAM DAN PERENCANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 4 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN



RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

PIHAK PERTAMA,
ANALIS PERENCANAAN,
EVALUASI DAN PELAPORAN



NURMA YULIS AGUSTINI, S.Sos.
Penata Muda Tk. I
NIP. 19830711 200901 2 002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **BUDIYONO**
Jabatan : Pengadministrasi Perkantoran
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RP. MOH. NOER, SE**
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Program dan Perencanaan
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN**

RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI PERKANTORAN**

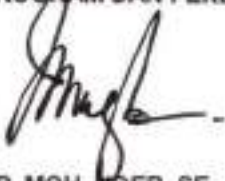
BUDIYONO
NIPPPK. 19740715 202521 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
SUB BAGIAN PROGRAM DAN PERENCANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pengumpulan Berkas Dokumen Perencanaan Tahun 2025 | Jumlah Laporan Dokumen Perencanaan Tahun 2025 | 3 Laporan |
| 2 | Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat Sub Bagian Program dan Perencanaan | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat Sub Bagian Program dan Perencanaan | 10 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN



RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI PERKANTORAN



BUDIYONO
NIPPPK. 19740715 202521 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **R.MUHAMMAD WILDAN AKBAR MAULANA ANWARI**
Jabatan : Penata Layanan Operasional
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **RP. MOH. NOER, SE**
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Program dan Perencanaan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN**

RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

**PIHAK PERTAMA,
PENATA LAYANAN OPERASIONAL**

R.MUHAMMAD WILDAN AKBAR MAULANA ANWARI, SH
NIPPPK. 19740715 202521 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI PERKANTORAN
SUB BAGIAN PROGRAM DAN PERENCANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terkelolanya Penataan Arsip Dokumen Perencanaan | Jumlah Dokumen Perencanaan yang di Kelola Tahun 2025 | 5 Dokumen |
| 2 | Terselesaikannya Administrasi Dokumen Perencanaan | Jumlah Dokumen Perencanaan yang Selesai Tepat Waktu | 5 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN



RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

PIHAK PERTAMA,
PENATA LAYANAN OPERASIONAL



R. MUHAMMAD WILDAN AKBAR MAULANA ANWARI, SH
NIPPPK. 19740715 202521 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **HERİYANTO**
Jabatan : Pengadministrasi Umum
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM**

Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT BKPSDM**

HERİYANTO
Penata Muda
NIP. 19740321 200701 1 009

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI UMUM SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (5) |
| 1 | Terselesainya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar Yang Dikelola | 1.200 Surat |
| 2 | Terselesainya Laporan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 12 Laporan |
| 3 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Tugas yang diberikan oleh Pimpinan | 10 Tugas |

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
 SEKRETARIS BKPSDM**

Dra. LINDA MARDIANA
 Pembina Tk. I
 NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
 PENGADMINISTRASI UMUM
 SEKRETARIAT BKPSDM**

HERIYANTO
 Penata Muda
 NIP. 19740321 200701 1 009



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH IDRIS**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT BKPSDM**


MOH IDRIS
Penata Muda
NIP. 19710124 200701 1 013

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (5) |
| 1 | Terselesaikannya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar Yang Dikelola | 1.200 Surat |
| 2 | Terselesaikannya Laporan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 12 Laporan |
| 3 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Tugas yang diberikan oleh Pimpinan | 10 Kegiatan |

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
 SEKRETARIS BKPSDM**


Dra. LINDA MARDIANA
 Pembina Tk. I
 NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
 PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
 SEKRETARIAT BKPSDM**


MOH IDRIS
 Penata Muda
 NIP. 19710124 200701 1 013



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH. RASUL**
Jabatan : Pengadministrasi Umum
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT BKPSDM**


MOH. RASUL
Penata Muda
NIP. 19681210 200701 1 025

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI UMUM SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar Yang Dikelola | 1.200 Surat |
| 2 | Terselesaikannya Laporan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 12 Laporan |
| 3 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Tugas yang diberikan oleh Pimpinan | 10 Kegiatan |

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
 SEKRETARIS BKPSDM**


 Dra. LINDA MARDIANA
 Pembina Tk. I
 NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
 PENGADMINISTRASI UMUM
 SEKRETARIAT BKPSDM**


 MOH. RASUL
 Penata Muda
 NIP. 19681210 200701 1 025



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RAHMAD**
Jabatan : Pengadministrasi Umum
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT BKPSDM**


RAHMAD
Pengatur Muda Tingkat I
NIP. 19680410 200701 1 031

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI UMUM SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar Yang Dikelola | 1.200 Surat |
| 2 | Terselesaikannya Laporan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 12 Laporan |
| 3 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Tugas yang diberikan oleh Pimpinan | 10 Kegiatan |

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT BKPSDM**


RAHMAD
Pengatur Muda Tingkat I
NIP. 19680410 200701 1 031



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **EKA LISDA WIJAYANTI, SH**
Jabatan : **Analisis Tata Usaha**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : **Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS TATA USAHA
SEKRETARIAT BKPSDM**


EKA LISDA WIJAYANTI, SH
Penata Muda Tk. I
NIP. 19830304 201001 2 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS TATA USAHA SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tertindakannya Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 12 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS TATA USAHA
SEKRETARIAT BKPSDM**


EKA LISDA WIJAYANTI, SH
Penata Muda Tk. I
NIP. 19830304 201001 2 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RATNA FAUZIYAH, A.Md**
Jabatan : **Pengelola Kepegawaian**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : **Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**

MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**

RATNA FAUZIYAH, A.Md
Penata Muda Tk.I
NIP. 198408272009012007

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGELOLA KEPEGAWAIAN BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya verifikasi usulan karis/karsu virtual | Jumlah Usulan Karis/Karsu virtual yang telah diverifikasi | 300 ASN |
| 2 | Terselesaikannya Surat Edaran Satya Lancana Karya Satya | Jumlah Surat Edaran Satya Lancana Karya Satya | 57 PD |
| 3 | Terselesaikannya Input Data Satya Lancana Karya Satya | Jumlah ASN Penerima Satya Lancana | 150 ASN |
| 4 | Terlaksananya persetujuan usulan Karis/karsu | Jumlah Usulan Karis/Karsu virtual yang telah disetujui | 300 ASN |
| 5 | Terlaksananya Dokumentasi Laporan Satya Lancana Karya Satya Tahun 2025 | Jumlah Laporan Satya Lancana Tahun 2025 | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN



MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN



RATNA FAUZIYAH, A.Md
Penata Muda Tk.I
NIP. 198408272009012007



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SAPRAWI**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


SAPRAWI
Penata Muda
NIP. 197103182007011010

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikan konsep surat edaran kegiatan satyalancana karya satya | Jumlah Surat Edaran Satyalancana Karya Satya | 57 PD |
| 2 | Menginventarisir surat usulan Satyalancana Karya Satya dari PD | Jumlah Surat usulan Satyalancana Karya Satya | 57 Surat |
| 3 | Menyiapkan dan memverifikasi berkas dan data kepegawaian ASN usulan Satyalancana Karya Satya | Jumlah Laporan Usulan Satyalancana Karya Satya | 1 Laporan |
| 4 | Terselesaikannya Rekap dan Entri usulan Satyalancana Karya Satya | Jumlah Laporan Penerima Satyalancana Karya Satya | 1 Laporan |
| 5 | Terlaksananya Penyetoran dan Pemberian piagam Satyalancana Karya Satya | Jumlah ASN Penerima Satyalancana Karya Satya | 150 ASN |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN


MIFTAHOL ARIFIN, SE
 Pembina
 NIP. 197010051997031008

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN


SAPRAWI
 Penata Muda
 NIP. 197103182007011010



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **IRAWATI**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


IRAWATI
Pengatur Tingkat I
NIP. 19741102 200901 2 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Agenda Surat Masuk dari PD | Jumlah PD yang mengirim Surat | 57 PD |
| 2 | Terselesaikannya rekapitulasi Absensi online dari PD untuk persyaratan pencairan TPP | Jumlah Laporan Absensi PD | 57 PD |
| 3 | Terselesaikannya Entri Surat-Surat Masuk dari PD | Jumlah Surat Masuk ke Bidang PKAP | 200 Berkas |
| 4 | Tersedianya Data ASN yang tidak hadir tanpa keterangan | Jumlah Laporan ASN yang tidak hadir tanpa keterangan | 1 Laporan |
| 5 | Tersedianya Laporan Absensi ASN Bulanan | Jumlah Laporan Absensi ASN | 3 Laporan |
| 6 | Tertaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN



MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN



I RAWATI
Pengatur Tingkat I
NIP. 19741102 200901 2 002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MELLYANA DWI NOVIDA, A.Md.**
Jabatan : Pengolah Disiplin Pegawai
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
PENGOLAH DISIPLIN PEGAWAI
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


MELLYANA DWI NOVIDA, A.Md.
Penata Muda TK. I
NIP. 19880526 201001 2 008

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGOLAH DISIPLIN PEGAWAI BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | 25 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN



MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

PIHAK PERTAMA,
PENGOLAH DISIPLIN PEGAWAI
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN



MELLYANA DWI NOVIDA, A.Md.
Penata Muda TK. I
NIP. 19880526 201001 2 008



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH. HARYANTO, S.A.P**
Jabatan : **Analisis Kinerja**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : **Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS KINERJA
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


MOH. HARYANTO, S.A.P
Penata Muda
NIP. 197907252007011004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS KINERJA BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersusunnya Rencana Kerja kegiatan Cuti ASN Subbid. Kesejahteraan dan Penghargaan Tahun 2025 | Jumlah Surat Rencana Kerja Subbid. Kesejahteraan dan Penghargaan | 1 Surat |
| 2 | Menginventarisir surat usulan dari PD tentang Usulan Cuti ASN | Jumlah Surat Usulan Cuti ASN | 400 Surat |
| 3 | Memproses Usulan Cuti dari PD | Jumlah Surat Cuti ASN | 400 Surat |
| 4 | Menyiapkan dan Memverifikasi data ASN untuk Kesejahteraan ASN | Jumlah Laporan Kesejahteraan ASN | 1 Laporan |
| 5 | Mendokumentasikan kegiatan Cuti | Jumlah Laporan Cuti | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
 KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
 APARATUR DAN PENGHARGAAN**


MIFTAHOL ARIFIN, SE
 Pembina
 NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
 ANALIS KINERJA
 BIDANG PENILAIAN KINERJA
 APARATUR DAN PENGHARGAAN**


MOH. HAFYANTO, S.A.P
 Penata Muda
 NIP. 197907252007011004



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **HERMAN HODRI FIYANTO**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


HERMAN HODRI FIYANTO
Penata Muda
NIP. 19741012 200701 1 012

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|--------------------------------|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Surat Edaran Laporan SKP Tahun 2025 | Jumlah Laporan SKP Tahun 2025 | 1 Laporan |
| 2 | Terselesaikannya Rekapitulasi SKP PD se-Kabupaten Sumenep | Jumlah Dokumen SKP PD | 1 Dokumen |
| 3 | Terselesaikannya Verifikasi dan Evaluasi SKP PD se- Kabupaten Sumenep | Jumlah Dokumen Evaluasi SKP PD | 1 Dokumen |
| 4 | Terselesaikannya Penandatanganan SKP Kepala PD | Jumlah Dokumen SKP | 1 Dokumen |
| 5 | Terselesaikannya surat tegoran untuk PD yang belum menyettor rekapitulasi SKP | Jumlah Surat Teguran | 1 Dokumen |
| 6 | Terselesaikannya Hardcopy SKP Kepala PD | Jumlah Dokumen SKP | 1 Dokumen |
| 7 | Terlaksananya dokumentasi Kegiatan Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai | Jumlah Dokumentasi Kegiatan | 1 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN



MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN



HERMAN HODRI FIYANTO
Penata Muda
NIP. 19741012 200701 1 012



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RAUDHATUN NISA', S.Kom**
Jabatan : **Analisis Kinerja**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : **Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS KINERJA
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN**


RAUDHATUN NISA', S.Kom
Penata Muda Tk. I
NIP. 1997091120 2012 2 004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS KINERJA BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--------------------------------------|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tertindakannya Sosialisasi E-Kinerja | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 4 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN


MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

PIHAK PERTAMA,
ANALIS KINERJA
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN


RAUDHATUN NISA', S.Kom
Penata Muda Tk. I
NIP. 1997091120 2012 2 004



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SUHAIRI, S.A.N**
Jabatan : Penyusun Rencana Promosi
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si**
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK PKEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA PROMOSI
BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

SUHAIRI, S.A.N
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19821015 201001 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENYUSUN RENCANA PROMOSI BIDANG MUTASI DAN PROMOSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Tertelaksananya Proses Promosi dan Mutasi ASN Sesuai dengan Prosedur | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | 1 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA PROMOSI
BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



SUHAI RI, S.A.N
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19821015 201001 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **JONI EFFENDI, S.H.**
Jabatan : **Analisis Jabatan**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si**
Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi dan Promosi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS JABATAN
BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

JONI EFFENDI, S.H.
Penata Muda
NIP. 19750130 201406 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS JABATAN BIDANG MUTASI DAN PROMOSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Menyusun Laporan Pembangunan Manajemen Talenta | Jumlah Laporan Hasil Pembangunan Manajemen Talenta | 1 Laporan |
| 2 | Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai Bahan Evaluasi | 1 Dokumen |
| 3 | Menyusun Laporan Pertanggung jawaban Anggaran Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Laporan Pertanggung jawaban Anggaran | 3 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.SI
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

PIHAK PERTAMA,
ANALIS JABATAN
BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



JONI EFFENDI, S.H.
Penata Mutasi
NIP. 19750130 201406 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MUHAMMAD RIZAL, S.A.P**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si**
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

MUHAMMAD RIZAL, S.A.P
Penata Muda
NIP. 198610282012121001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG MUTASI DAN PROMOSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Verifikasi Dokumen Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 1.000 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



MUHAMMAD RIZAL, S.A.P
Penata Muda
NIP. 198610282012121001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MERLIEN YULIANA PERMATASARI, S.Kom**
Jabatan : **Penyusun Rencana Mutasi**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si**
Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi dan Promosi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA MUTASI
BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

MERLIEN YULIANA PERMATASARI, S.Kom
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19950717 202012 2 006

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENYUSUN RENCANA MUTASI BIDANG MUTASI DAN PROMOSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Proses Promosi dan Mutasi ASN Sesuai dengan Prosedur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | 1 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.SI
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA MUTASI
BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



MERLIEN YULIANA PERMATASARI, S.Kom
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19950717 202012 2 006



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MERY HANDAYANI**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **WIJAYA SAPUTRA.ST.MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN
DAN INFORMASI**

MERY HANDAYANI
Pengatur Tingkat I
NIP. 19821007 200901 2 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Menghimpun surat masuk maupun keluar dengan cara mencocokkan tujuan dan asal surat agar terhindar dari kesalahan | Jumlah Laporan surat masuk maupun keluar | 1 Laporan |
| 2 | Menghimpun bukti setor iuran Korpri dan merekap data iuran yang masuk dari OPD lain | Jumlah Laporan bukti setor iuran Korpri | 1 Laporan |
| 3 | Mengarsip iuran Korpri yang masuk dari OPD lain dan merekapnya | Jumlah Laporan iuran Korpri | 1 Laporan |
| 4 | Mengarsip Data dan Bukti setor iuran Korpri | Jumlah Laporan Data dan Bukti setor iuran Korpri | 1 Laporan |
| 5 | Mencatat hasil laporan iuran Korpri setiap Bulannya | Jumlah Naskah laporan iuran Korpri | 1 Naskah |
| 6 | Melaksanakan tugas-tugas tambahan secara berkala dan tugas tygas laninnya yang diberikan atasan | Jumlah Naskah tugas tambahan | 1 Naskah |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN
DAN INFORMASI



MERY HANDAYANI
Pengatur Tingkat I
NIP. 19821007 200901 2 003



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **M. HASAN BASRI**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST.MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN
DAN INFORMASI**

M. HASAN BASRI
Pengatur Tingkat I
NIP. 19770404 200901 1 004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Menghimpun surat masuk maupun keluar dengan cara mencocokkan tujuan dan asal surat agar terhindar dari kesalahan | Jumlah Laporan surat masuk maupun keluar | 1 Laporan |
| 2 | Menghimpun bukti setor iuran Korpri dan merekap data iuran yang masuk dari OPD | Jumlah Laporan bukti setor iuran Korpri | 1 Laporan |
| 3 | Mencatat Pengelolaan Administrasi Keorganisasian dan Fungsi Lembaga Profesi ASN Lainnya | Jumlah Laporan Administrasi Keorganisasian | 1 Laporan |
| 4 | Mengarsip Bukti Setor iuran KORPRI yang masuk dari OPD lain | Jumlah Laporan Bukti setor iuran Korpri OPD lain | 1 Laporan |
| 5 | Memfasilitasi Minat Bakat ASN | Jumlah Pelaksanaan Fasilitasi Minat Bakat ASN | 1 Kegiatan |
| 6 | Melaksanakan tugas-tugas tambahan secara berkala dan tugas tygas laninnya yang diberikan atasan | Jumlah Naskah tugas tambahan | 1 Naskah |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN
DAN INFORMASI



M. HASAN BASRI
Pengatur Tingkat I
NIP. 19770404 200901 1 004



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **DAVID MEIRCURY, S.AP**
Jabatan : **Analisis Perencanaan SDM**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS PERENCANAAN SDM**

DAVID MEIRCURY, S.AP
Penata Muda
NIP. 19810305 201001 1 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS PERENCANAAN SDM BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Penetapan SK Pemberhentian ASN sesuai dengan Jenis Pemberhentiannya | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 1 Dokumen |

Sumenep, September 2025

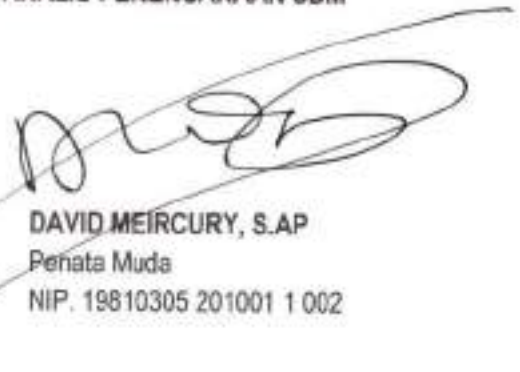
17

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS PERENCANAAN SDM



DAVID MEIRCURY, S.AP
Penata Muda
NIP. 19810305 201001 1 002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ALIF IMAN FIRMANSYAH**
Jabatan : Penata Layanan Operasional
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PENATA LAYANAN OPERASIONAL**

ALIF IMAN FIRMANSYAH, S.A.N
NIPPPK. 19941108 202521 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENATA LAYANAN OPERASIONAL BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Verifikasi Usulan Kebutuhan ASN Sesuai Kualifikasi Jabatan | Jumlah Usulan Kebutuhan ASN yang Diverifikasi Sesuai Kualifikasi Jabatan | 420 ASN |
| 2 | Terlaksananya Input Data Usulan Formasi pada Aplikasi E-Formasi Tepat Waktu | Jumlah Data Usulan Formasi yang Diinput Tepat Waktu | 420 Formasi |
| 3 | Terlaksananya Proses Seleksi ASN yang Kompetitif dan Transparan | Jumlah Laporan Hasil Seleksi ASN | 1 Laporan |
| 4 | Terlaksananya Pengumuman dan Pendaftaran ASN yang Transparan | Jumlah Laporan Hasil Pengumuman dan Pendaftaran Seleksi ASN | 2 Laporan |
| 5 | Terlaksananya Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) yang Akuntabel dan Transparan | Jumlah Laporan SKD dan SKB | 2 Laporan |
| 6 | Terlaksananya Usulan Proses Penetapan NIP ASN Tepat Waktu | Jumlah Laporan Pelaksanaan Penetapan NIP ASN | 1 Laporan |
| 7 | Terlaksananya Pemberkasan Seleksi ASN | Jumlah Laporan Hasil Pemberkasan Seleksi ASN | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

PIHAK PERTAMA,
PENATA LAYANAN OPERASIONAL



ALIF IMAN FIRMANSYAH, S.A.N
NIPPPK. 19941108 202521 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **KHAIRUL YAMIN, S.Sos**
Jabatan : Penata Layanan Operasional
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PENATA LAYANAN OPERASIONAL**

KHAIRUL YAMIN, S.Sos.
NIPPPK. 19750123 202521 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENATA LAYANAN OPERASIONAL BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesainya SK Pensiunan PNS Karena Batas Usia Pensiun | Jumlah SK Pensiun BUP yang Terbit | 409 SK |
| 2 | Terselesainya SK Pensiun Dini PNS | Jumlah SK Pensiun Dini PNS | 10 SK |
| 3 | Terselesainya SK Pensiun Janda/Duda PNS | Jumlah SK Pensiun Janda Duda yang Terbit | 50 SK |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

PIHAK PERTAMA,
PENATA LAYANAN OPERASIONAL



KHAIRUL YAMIN, S.Sos.
NIPPPK. 19750123 202521 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ZAINUR RAHMAN**
Jabatan : Pengelola Sistem Informasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

**PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

ZAINUR RAHMAN
Pengatur Tk. I
NIP. 19770504 201001 1 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGELOLA SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Peremajaan Data Pada Sistem Informasi Kepegawaian (SIASN, SIMPEG, Portal Website, dll) | Jumlah Data Sistem Informasi Kepegawaian | 1.500 Data |
| 2 | Terlaksananya Validasi Data Kepegawaian | Jumlah Validasi Data Kepegawaian | 6 Data |
| 3 | Tersedianya Data dan Informasi Kepegawaian | Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian | 6 Data |
| 4 | Terlaksananya Tugas-Tugas Tambahan, Berkala, dan Tugas-Tugas Lain-Lain yang Disebabkan Oleh Atasan | Jumlah Laporan Tugas Tambahan | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



ZAINUR RAHMAN
Pengatur Tk. I
NIP. 19770504 201001 1 002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH. AFFAN, A.Md**
Jabatan : Pengelola Sistem Informasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

**PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

MOH. AFFAN, A.Md
Pengatur Tk. I
NIP. 19910714 201903 1 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGELOLA SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tertaksananya Implementasi Pengembangan Aplikasi Layanan Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 Dokumen |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



MOH. AFFAN, A.Md
Pengatur Tk. I
NIP. 19910714 201903 1 002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **NURIN HELMIAH, S.Pd**
Jabatan : **Pengelola Sistem Informasi Kepegawaian**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

**PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

NURIN HELMIAH, S.Pd
Penata Muda Tk. I
NIP. 19780129 200901 2 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGELOLA SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tertaksananya Peremajaan Data Pada Sistem Informasi Kepegawaian (SIASN, SIMPEG, Portal Website, dll) | Jumlah Data Sistem Informasi Kepegawaian | 1.500 Data |
| 2 | Tertaksananya Validasi Data Kepegawaian | Jumlah Validasi Data Kepegawaian | 6 Data |
| 3 | Tersedianya Data dan Informasi Kepegawaian | Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian | 6 Data |
| 4 | Tertaksananya Tugas-Tugas Tambahan, Berkala, dan Tugas-Tugas Lain-Lain yang Disebabkan Oleh Atasan | Jumlah Laporan Tugas Tambahan | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



NURIN HELMIAH, S.Pd
Penata Muda Tk. I
NIP. 19780129 200901 2 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ZAINAL ARIFIN**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025.

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

ZAINAL ARIFIN
Penata Muda
NIP. 19730703 200701 1 016

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Peremajaan Data Pada Sistem Informasi Kepegawaian (SAPK, SIMPEG, Portal Website, dll) | Jumlah Data Sistem Informasi Kepegawaian | 1.500 Data |
| 2 | Terlaksananya Validasi Data Kepegawaian | Jumlah Validasi Data Kepegawaian | 6 Data |
| 3 | Tersedianya Data dan Informasi Kepegawaian | Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian | 6 Data |
| 4 | Terlaksananya Tugas-Tugas Tambahan, Berkala, dan Tugas-Tugas Lain-Lain yang Disebabkan Oleh Atasan | Jumlah Laporan Tugas Tambahan | 1 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



ZAINAL ARIFIN
Penata Muda
NIP. 19730703 200701 1 016



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SITI SA'DIYAH**
Jabatan : Pengadministrasi Pelatihan
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR**

SITI SA'DIYAH
Penata Muda Tk.I
NIP. 19701215 199403 2 005

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|-----------------------------------|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tertaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Jumlah ASN Fungsional yang Dibina | 100 Orang |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR



SITI SA'DIYAH
Penata Muda Tk. I
NIP. 19701215 199403 2 005



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RUDI HARTONO, SE**
Jabatan : **Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR**

RUDI HARTONO, SE
Penata Muda Tk I
NIP. 19820405 201001 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN DIKLAT BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | 20 Orang |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR



RUDI HARTONO, SE
Penata Muda Tk I
NIP. 19820405 201001 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **IMAM MASHURI, SH.**
Jabatan : Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si.**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN DIKLAT
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR**

IMAM MASHURI, SH.
Penata Muda Tk.1
NIP. 19781010 200701 1 014

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN DIKLAT
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | 75 Orang |

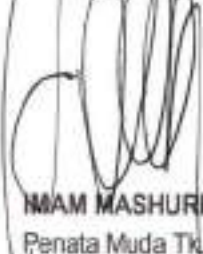
Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN DIKLAT
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR



MAM MASHURI, SH.
Penata Muda Tk.I
NIP. 19781010 200701 1 014



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH. NURUL HASYIM**
Jabatan : **Penyusun Program Penyelenggara Diklat**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN
DIKLAT BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR**

MOH. NURUL HASYIM
Penata Muda
NIP. 19751016 201001 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARA DIKLAT
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 4 Laporan |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN
DIKLAT BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR



MOH. NURUL HASYIM
Penata Muda
NIP. 19751016 201001 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SUBHAN AFFANDI**
Jabatan : Pengadministrasi Umum
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 17 September 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR**

SUBHAN AFFANDI
Pengatur Tk.I
NIP. 19820817 200901 1 006

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI UMUM BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanna Fasilitasi Sertifikasi Jabatan | 15 Orang |

Sumenep, 17 September 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR



SUBHAN AFFANDI
Pengatur Tk.I
NIP. 19820817 200901 1 006

BerAKHLAK

berorientasi Pelayanan | akuntabel | kompeten
samanis | loyal | adaptif | kolaboratif

bangga
melayani
bangsa



PERJANJIAN KINERJA

TAHUN 2025



bkpsdm

JL. DR. CIPTO N o 40 Telp. (0328) 664526 , Fax (0328) 663942

SUMENEP



**PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**

Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kab. Sumenep**

selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. H. ACHMAD FAUZI WONGSOJUDO, S.H., M.H.**

Jabatan : **Bupati Sumenep**

selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami, dan apabila **target kinerja** dimaksud **tidak tercapai** karena **bukan faktor eksternal**, maka kami bersedia **dimutasi**.

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

Sumenep, ~~22~~ Januari 2025

PIHAK KEDUA,

BUPATI SUMENEP



Dr. H. ACHMAD FAUZI WONGSOJUDO, S.H., M.H.

PIHAK PERTAMA,

**Plt. KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19790518 200501 1 010

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|--|---|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Penilaian Sistem Merit | 0,75 |
| | | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | 84 |
| 2. | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) | 35 |
| Kinerja Tambahan Pendukung Sasaran Strategis | | | |
| 3. | Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah | 100 |
| 4. | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | AA (91) |

| No. | PROGRAM | ANGGARAN | KETERANGAN |
|-----------------|---|----------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Program Kepegawaian Daerah | 1.936.003.000 | APBD |
| 2. | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | 716.996.900 | APBD |
| 3. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | 10.735.325.603 | APBD |
| Jumlah Anggaran | | 13.388.325.503 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,



Dr. H. ACHMAD FAUZI WONGSOJUDO, S.H., M.H.

PIHAK PERTAMA,

**Pt. KEPALA BADAN
 KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
 SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN SUMENEP**



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kab. Sumenep
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : Pjt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pjt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tingkat I
NIP. 19680414 199403 2 007

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
SEKRETARIS BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SABARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Perencanaan BKPSDM | Nilai Komponen Perencanaan SAKIP BKPSDM | 28 |
| 2 | Meningkatnya Kualitas Pengendalian dan Evaluasi Implementasi Perencanaan Kinerja BKPSDM | Nilai Komponen Pengukuran Kinerja SAKIP BKPSDM | 28 |
| 3 | Meningkatnya Kualitas Pelaporan Kinerja BKPSDM | Nilai Komponen Pelaporan SAKIP BKPSDM | 14 |
| 4 | Meningkatnya Capaian Kinerja Sasaran Program pada BKPSDM | Persentase Capaian Indikator Kinerja Sasaran Program \geq 90% | 91% |
| 5 | Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Aset | Persentase dokumen pengelolaan keuangan diproses sesuai ketentuan dan tepat waktu | 100% |
| | | Persentase temuan pengelolaan keuangan dikoordinasikan dan diindaklanjuti tuntas | 100% |
| | | Persentase keberadaan aset sesuai dengan kartu inventaris barang (KIB) dan berfungsi sebagaimana mestinya | 100% |
| 6 | Meningkatnya Kualitas Layanan Internal | Nilai SKM Internal | 90% |

| NO. | KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|---------------|---|-----------------------|-------------------|
| 1 | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 1.204.000 | APBD |
| 2 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 8.889.523.492 | APBD |
| 3 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 520.141.475 | APBD |
| 4 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 73.028.010 | APBD |
| 5 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 854.840.456 | APBD |
| 6 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 396.588.170 | APBD |
| Jumlah | | 10.735.325.603 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dra. LINDA MARDIANA
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19680414 199403 2 007



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kab. Sumenep

Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**

MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 19701005 199703 1 008

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--------------------------|---|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kinerja ASN | Persentase ASN Yang Penilaian Kinerjanya Baik | 100 % |

| NO. | KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|---|--------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 341.957.000 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 341.957.000 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN



MIFTAHOL ARIFIN, SE
 Pembina
 NIP. 19701005 199703 1 008



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, SSTP., M.SI**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : PIt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR KABUPATEN
SUMENEP**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI
Penata Tk.I
NIP. 19871215 200701 2 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR KABUPATEN
SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi ASN | Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN | 1 Laporan |
| 2 | Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Teknis ASN | Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN | 2 Dokumen |
| 3 | Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | 1 Dokumen |

| NO. | KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|---|-------------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Pengembangan Kompetensi ASN | Rp 403.637.200 | APBD |
| 2 | Pengembangan Kompetensi Teknis | Rp 132.680.700 | APBD |
| 3 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Rp 584.316.200 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | Rp 1.234.073.500 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR KABUPATEN
SUMENEP



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
 Penata Tk.I
 NIP. 19871215 200701 2 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.SI**
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 21 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG
MUTASI DAN PROMOSI**

SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.SI
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|------------------------------------|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Penempatan ASN sesuai dengan Jabatan | Persentase ASN yang sesuai Jabatan | 100 % |

| NO. | KEGIATAN | ANGGARAN | | KETERANGAN |
|------------------------|------------------------|--------------------|--------------------|------------|
| 1 | Mutasi dan Promosi ASN | 577.297.800 | 577.297.800 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 577.297.800 | 577.297.800 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG
MUTASI DAN PROMOSI



SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
 Pembina
 NIP. 19850114 200312 1 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST, MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN,
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST, MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

**LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP**

| NO. | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Pengadaan dan Pemberhentian ASN | Persentase Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan Ketentuan | 100 % |
| 2 | Meningkatnya Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian | Informasi Kepegawaian Yang Akurat | 100 % |

| NO. | KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|--|-----------------|-------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | 613.111.000 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 613.111.000 | APBD |

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN,
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**



WIJAYA SAPUTRA, ST, MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RP. MOH. NOER, SE**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Program dan Perencanaan
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kab. Sumenep
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tingkat I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN**


RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM DAN PERENCANAAN
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 5 Laporan |
| 2 | Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 2 Dokumen |


| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|-----|---|----------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 804.000 | APBD |
| 2 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 400.000 | APBD |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dra. LINDA MARDIANA
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19680414 199403 2 007

PIHAK PERTAMA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN


RP. MOH. NOER, SE
 Penata
 NIP. 19770126 200801 1 003



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Keuangan BKPSDM Kab. Sumenep
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA


Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kab. Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
**SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tingkat I
NIP. 19680414 199403 2 007

PIHAK PERTAMA,
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|----------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 73 Orang/Bulan |
| 2. | Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 5 Laporan |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|-----|---|---------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 8.889.123.492 | APBD |
| 2 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 400.000 | APBD |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dra. LINDA MARDIANA
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19680414 199403 2 007

PIHAK PERTAMA,
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
 Penata Tingkat I
 NIP. 19790224 200901 1 007



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **CHAIRUL ISKANDAR, S.A.N**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda Sub Koordinator Umum, Kearsipan dan Kepegawaian**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA
SUB KOORDINATOR UMUM, KEARSIPAN
DAN KEPEGAWAIAN**


CHAIRUL ISKANDAR, S.A.N
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19751231 200701 1 026

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ARSIPARIS AHLI MUDA SUB KOORDINATOR UMUM, KEARSIPAN DAN KEPEGAWAIAN
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 1 Paket |
| 2 | Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 1 Paket |
| 3 | Tersedianya Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 1 Paket |
| 4 | Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 1 Paket |
| 5 | Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | 7 Dokumen |
| 6 | Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 12 Laporan |
| 7 | Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | 7 Unit |
| 8 | Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 12 Laporan |
| 9 | Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 12 Laporan |
| 10 | Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan | 12 Laporan |
| 11 | Tersedianya 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 | 16 Unit |
| 12 | Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 2 Unit |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|---------------|---|----------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 33.238.000 | APBD |
| 2 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 205.634.275 | APBD |
| 3 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | 127.921.000 | APBD |
| 4 | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | 20.700.000 | APBD |
| 5 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | 14.780.200 | APBD |
| 6 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 117.868.000 | APBD |
| 7 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 73.028.010 | APBD |
| 8 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 5.475.400 | APBD |
| 9 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 434.732.200 | APBD |
| 10 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 414.632.856 | APBD |
| 11 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 133.641.870 | APBD |
| 12 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 262.946.300 | APBD |
| Jumlah | | 1.844.598.111 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA
SUB KOORDINATOR UMUM, KEARSIPAN
DAN KEREGAWAIAN

CHAIRUL ISKANDAR, S.A.N
 Penata Muda Tingkat I
 NIP. 19751231 200701 1 026



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **UTAMI HARTINI DEWI, S.H., M.AP**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALISIS SDM APARATUR
AHLI MUDA**


UTAMI HARTINI DEWI, S.H., M.AP
Pembina
NIP. 19800508 200312 2 007


LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terwujudnya Dokumen SKP Yang Berkualitas | Persentase ASN yang menyampaikan Tepat Waktu | 90% |
| 2 | Meningkatnya Penilaian Kinerja ASN Berbasis Elektronik | Persentase Yang Menyelesaikan Kinerja Tepat Waktu | 90% |
| 3 | Terwujudnya Hasil EValuasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas | Persentase Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas | 90% |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|--|----------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp 26.009.000 | APBD |
| 2 | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp 19.339.000 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | Rp 45.348.000 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI MUDA


UTAMI HARTINI DEWI, S.H., M.AP
 Pembina
 NIP. 19800508 200312 2 007



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **CANDRA ANA MAGHFIRAH CHALIL, ST, MM**
Jabatan : Analis SDM Aparatur Ahli Muda
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kab. Sumenep

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI MUDA**

CANDRA ANA MAGHFIRAH CHALIL, ST, MM
Penata Tingkat I
NIP. 19850111 200901 2 008

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pemberian Penghargaan ASN Secara Selektif dan Kompetitif | Persentase ASN Yang Mendapatkan Penghargaan | 2000 orang |
| 2 | Terlaksananya Penghargaan Satyalancana Karya Satya secara Selektif | Jumlah Usulan Penghargaan Satyalancana Karya Satya yang terverifikasi | 125 orang |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|--|-----------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | Rp 110.406.000 | APBD |
| 2 | Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | Rp 41.078.000 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | Rp 151.484.000 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI MUDA

CANDRA ANA MAGNIFIRAH CHALIL, ST, MM
 Penata Tingkat I
 NIP. 19850111 200901 2 008



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **FIRDINA KUS EKAWATI, SH**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI MUDA**

Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

FIRDINA KUS EKAWATI, SH
Penata Tk. I
NIP. 19791206 200501 2 022

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Disiplin ASN | Persentase ASN Yang Disiplin | 8707 ASN |
| 2 | Tertindakannya Pemberian Hukuman Disiplin ASN Sesuai Prosedur dan Substansi Pelanggaran | Persentase ASN yang mendapatkan Hukuman Disiplin | 98 % |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|---|-----------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Rp 45.119.000 | APBD |
| 2 | Pembinaan Disiplin ASN | Rp 76.050.000 | APBD |
| 3 | Evaluasi Disiplin ASN | Rp 14.281.000 | APBD |
| 4 | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Rp 9.675.000 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | Rp 145.125.000 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI MUDA



FIRDINA KUS EKAWATI, SH
 Penata Tk. I
 NIP. 19791206 200501 2 022



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **YOHANES IWAN HARY PRASETYO, SE.,MM**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr.Ir.ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si.,IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR BKPSDM KAB. SUMENEP**

YOHANES IWAN HARY PRASETYO, SE.,MM
Penata Tingkat I
NIP. 19780902 200604 1 017

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Perencanaan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi | Jumlah Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi ASN | 1 Dokumen |
| 2 | Tersedianya data evaluasi Pengembangan Kompetensi | Jumlah Dokumen Evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN | 1 Dokumen |
| 3 | Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN Yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | 75 Orang |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|--|----------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Rp.37.895.100 | APBD |
| 2 | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi. | Rp.25469.700 | APBD |
| 3 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Rp.150.556.000 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | | |

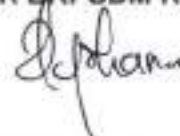
Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR BKPSDM KAB. SUMENEP



YOHANES IWAN HARY PRASETYO, SE.,MM
 Penata Tingkat I
 NIP. 19780902 200604 1 017



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RITA AGUSTININGSIH, S.Sos**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Pil. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA**

RITA AGUSTI NINGSIH, S.Sos
Penata Tingkat I
NIP. 19810824 201101 2 011

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Pelatihan Teknis dan Fungsional | Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional | 26 Orang |
| 2 | Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Jumlah ASN Yang Mengikuti Pembinaan Jabatan Fungsional | 100 Orang |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|---|----------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | 94.166.000,- | APBD |
| 2 | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | 52.169.200,- | APBD |
| 3 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 94.733.600,- | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | 241.068.800,- | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA



RITA AGUSTI NINGSIH, S.Sos
 Penata Tingkat I
 NIP. 19810824 201101 2 011



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintah yang efektif, Transparan dan Akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **ACH. KUSNANDAR HADY, S.AP, M.Si**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan dan Sertifikasi**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA
SUB KOORDINATOR PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN PENJENJANGAN DAN
SERTIFIKASI**


ACH. KUSNANDAR HADY, S.AP, M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19811026 200901 1 009

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
SUB KOORDINATOR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENJENJANGAN DAN
SERTIFIKASI
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselenggaranya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 4 Laporan |
| 2 | Terlaksananya Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan | 11 Orang |


| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|---|-----------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Rp 558.846.500 | APBD |
| 2 | Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN | Rp. 106.746.000 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | Rp 665.602.500 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA
SUB KOORDINATOR PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN PENJENJANGAN DAN
SERTIFIKASI


ACH. KUSNANDAR HADY, S.AP, M.SI
 Penata Tingkat I
 NIP. 19811026 200901 1 009



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **NURUL CHALIS, SE., M.Si**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA**

NURUL CHALIS, SE., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19750825 200901 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Promosi dan Mutasi ASN. | Persentase Promosi dan Mutasi Yang sesuai Ketentuan | 75 % |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|---------------|-------------------------|----------------------|------------|
| 1 | Pengelolaan Promosi ASN | 277.451.600,- | APBD |
| 2 | Pengelolaan Mutasi ASN | 241.945.700,- | APBD |
| JUMLAH | | 519.397.300,- | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA



NURUL CHALIS, SE., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19750825 200901 1 003



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH. NAHRAWI, SE., M.Si**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA**

MOH. NAHRAWI, SE., M.Si
Pembina
NIP. 19750802 200901 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Jabatan Fungsional sesuai Anjab ABK | Persentase Jabatan Fungsional yang sesuai Anjab ABK | 90 % |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|---------------|----------------------------------|---------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 57.900.500,- | APBD |
| JUMLAH | | 57.900.500,- | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA

MOH. NAHRAWI, SE., M.Si
 Pembina
 NIP. 19750802 200901 1 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ASTIWANI ZULFA, SE**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda Sub Koordinator Fasilitas Profesi ASN**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Pit. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALISIS SDM APARATUR AHLI MUDA SUB
KOORDINATOR FASILITASI PROFESI
APARATUR SIPIL NEGARA**


ASTIWANI ZULFA, SE
Penata Tingkat I
NIP. 19731128 200701 2 004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
SUB KOORDINATOR FASILITASI PROFESI ASN
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 Lembaga |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|--------------------------------|----------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Rp 34.540.000 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | Rp 34.540.000 | |


Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA SUB
KOORDINATOR FASILITASI PROFESI
APARATUR SIPIL NEGARA



ASTIWANI ZULFA, SE
 Penata Tingkat I
 NIP. 19731128 200701 2 004



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ELLY KUSUMAWATI, SE, M.Ak**
Jabatan : **Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI MUDA SUB KOORDINATOR
PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN**

ELLY KUSUMAWATI, SE, M.Ak
Pembina
NIP. 19771031 200501 2 009

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Rencana Kebutuhan Formasi Pegawai | Jumlah Dokumen Rencana Kebutuhan Formasi Pegawai | 1 Dokumen |
| 2 | Terlaksananya Pengadaan ASN Yang Objektif, Akuntabel dan Transparan | Jumlah Laporan Pengadaan ASN | 1 Laporan |
| 3 | Ketepatan Waktu Pemberhentian ASN | Persentase Pemberhentian ASN tepat waktu | 90 % |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|--|-----------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Rp 17565.100 | APBD |
| 2 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Rp 306.150.250 | APBD |
| 3 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Rp 31.629.100 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | Rp 355.344.450 | |


Sumenep, 2 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI MUDA SUB KOORDINATOR
PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN



ELLY KUSUMAWATI, SE, M.Ak
 Pembina
 NIP. 19771031 200501 2 009



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **HERU ADI DARMAWAN, S.Kom**
Jabatan : **Pranata Komputer Ahli Muda**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER
AHLI MUDA SUB KOORDINATOR SISTEM
INFORMASI DAN DATA**

HERU ADI DARMAWAN, S.Kom
Penata
NIP. 19861006 201503 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PRANATA KOMPUTER AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Laporan Data Kepegawaian yang Valid | 1 Laporan |
| 2 | Terterselenggaranya Pengembangan Aplikasi Kepegawaian | Jumlah Aplikasi Kepegawaian yang Dikelola | 6 Aplikasi |


| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN | KETERANGAN |
|------------------------|--|-----------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Rp 152.939.000 | APBD |
| 2 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Rp 73.807.000 | APBD |
| JUMLAH ANGGARAN | | Rp 129.379.200 | |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
PIt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER
AHLI MUDA SUB KOORDINATOR SISTEM
INFORMASI DAN DATA


HERU ADI DARMAWAN, S.Kom
 Penata
 NIP. 19861006 201503 1 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ARI IRAWAN, S.IAN**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
BKPSDM Kab. Sumenep**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA**

ARI IRAWAN, S.IAN
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19871214 202012 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Laporan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Laporan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, cuti, pensiun, diklat dan penghargaan | 50 Laporan |
| 2 | Telaksananya Survei Kepuasan Masyarakat | Jumlah Laporan Survei Kepuasan Masyarakat | 4 Laporan |
| 3 | Tersedianya Laporan Absensi Pegawai | Jumlah Laporan Absensi Pegawai | 12 Laporan |
| 4 | Terkelolanya data pegawai dalam Aplikasi Kepegawaian (SIAGA, SIMPEG, SILAHKAN) | Jumlah ASN yang datanya dikelola | 69 ASN |
| 5 | Telaksananya tugas-tugas tambahan, berkala dan tugas-tugas lain-lain yang diberikan oleh atasan | Jumlah Laporan tugas tambahan | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA



ARI IRAWAN, S.IAN
 Penata Muda Tingkat I
 NIP. 19871214 202012 1 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ALFIAN CAHYONO, S.Kom**
Jabatan : **Pranata Komputer Ahli Pertama BKPSDM Kabupaten Sumenep**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si**
Jabatan : **Pit. Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
AHLI PERTAMA PRANATA KOMPUTER
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP**

ALFIAN CAHYONO, S.Kom
Penata Muda Tingkat I
NIP. 198803082020121003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Data ASN yang melakukan Pelanggaran Disiplin untuk dilakukan Pemeriksaan | Jumlah Laporan Pelanggaran Disiplin ASN | 20 Dokumen |
| 2 | Terselesaikannya Net Konsep Keputusan Bupati Sumenep tentang sanksi Hukuman Disiplin ASN | Jumlah Surat Keputusan sanksi Hukuman Disiplin ASN | 20 Dokumen |
| 3 | Terselesaikannya Dokumentasi Data Pelanggaran Disiplin ASN yang sudah diberikan sanksi Hukuman Disiplin ASN | Jumlah Data Dokumentasi Pelanggaran Disiplin ASN | 20 Dokumen |
| 4 | Terselesaikannya Rekap Absensi Bulanan Online ASN Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep untuk rekomendasi pencairan TPP | Jumlah Dokumen Absensi Online | 12 Dokumen |
| 5 | Tersedianya Rekap Data ASN yang tidak hadir Tanpa Keterangan secara Online | Jumlah Dokumen Rekap ASN Tanpa Keterangan | 1 Dokumen |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
AHLI PERTAMA PRANATA KOMPUTER
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP


ALFIAN CAHYONO, S.Kom
Penata Muda Tingkat I
NIP. 198803082020121003



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **TRICAHYONO, SE**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.**
Jabatan : **Pit Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI PERTAMA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP**

TRICAHYONO, SE
Penata Muda Tk. I
NIP. 199008132019031001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI PERTAMA BIDANG PENILAIAN
KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Rekapitulasi Data ASN Penerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Penerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) | 1 Laporan |
| 2 | Terlaksananya Dokumentasi Kegiatan Kesejahteraan ASN dan Pelaksanaan TPP ASN Tahun 2025 | Jumlah Laporan Kesejahteraan ASN | 1 Laporan |
| 3 | Terselesaikannya Perubahan Status Kepesertaan ASN pada TAPER A | Jumlah Perubahan Status Kepesertaan ASN pada TAPER A | 300 ASN |
| 4 | Terlaksananya Laporan Pengusulan Penetapan Tewas Bagi ASN | Jumlah Laporan Pengusulan Penetapan Tewas Bagi ASN | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI PERTAMA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

TRICAHYONO, SE
Penata Muda Tk. I
NIP. 199008132019031001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RIZAL NURMAN WAHYUDI S.Kom**
Jabatan : **Pranata Komputer Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kab. Sumenep**

Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER**


RIZAL NURMAN WAHYUDI, S.Kom
Penata Muda
NIP. 1995030120 202012 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PRANATA KOMPUTER AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP


| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|--------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pemutakhiran Data Kepegawaian Secara Up To Date | Jumlah Laporan Pemutakhiran Data Kepegawaian | 1 Laporan |
| 2 | Terlaksananya Dokumen Kepegawaian yang Terasip Dengan Baik | Jumlah Dokumen Kepegawaian yang Terasip Dengan Baik | 9040 Dokumen Kepegawaian |
| 3 | Terlaksananya Perencanaan Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi yang Baik | Jumlah Dokumen Perencanaan Pengembangan Sistem Informasi | 1 Dokumen |
| 4 | Terlaksananya Implementasi Pengembangan Aplikasi Layanan Kepegawaian | Jumlah Dokumen Perencanaan Pengembangan Sistem Informasi | 1 Dokumen |
| 5 | Terkelolanya Database Kepegawaian Aplikasi SIMPEG | Jumlah Database Kepegawaian Aplikasi SIMPEG | 6 Database |
| 6 | Terkelolanya Database PNS Melalui Aplikasi SIASN | Jumlah Database PNS SIASN | 1 Database |
| 7 | Terkelolanya Aplikasi Pendukung Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Aplikasi Data Kepegawaian yang Dikelola | 6 Aplikasi |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. ARIF FIRMAN TO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA
PRANATA KOMPUTER


RIZAL NURMAN WAHYUDI, S.Kom
 Penata Muda
 NIP. 1995030120 202012 1 003



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **IVAN FAISAL RUSLI, SE**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**

Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
AHLI PERTAMA**


IVAN FAISAL RUSLI, SE
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19920626 202012 1 004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Verifikasi Usulan Kebutuhan ASN sesuai Kualifikasi Jabatan | Jumlah Usulan Kebutuhan ASN Yang Diverifikasi Sesuai Kualifikasi Jabatan | 282 Orang |
| 2 | Terlaksananya Input Data Usulan Formasi pada Aplikasi E-Formasi Tepat Waktu | Jumlah Data Usulan Formasi Yang Diinput Tepat Waktu | 420 Formasi |
| 3 | Terlaksananya Proses Seleksi ASN Yang Kompetitif dan Transparan | Jumlah Laporan Hasil Seleksi ASN | 1 Laporan |
| 4 | Terlaksananya Pengumuman dan Pendaftaran Seleksi ASN Yang Transparan | Jumlah Laporan Hasil Pengumuman dan Pendaftaran Seleksi ASN | 1 Laporan |
| 5 | Terlaksananya Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) Yang Akuntabel dan Transparan | Jumlah Laporan Hasil SKD dan SKB | 1 Laporan |
| 6 | Terlaksananya Usulan Proses Penetapan NIP ASN Tepat Waktu | Jumlah Laporan Pelaksanaan Penetapan NIP ASN | 1 Laporan |
| 7 | Terlaksananya Pemberkasan Seleksi ASN | Jumlah Laporan Hasil Pemberkasan Seleksi ASN | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA


IVAN FAISAL RUSLI, SE
 Penata Muda Tingkat I
 NIP. 19920626 202012 1 004



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : HIDAYATUL AINI, SE
Jabatan : Analis SDM Aparatur
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU
Jabatan : Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR KABUPATEN SUMENEP**

HIDAYATUL AINI, SE
Penata Muda Tk. I
NIP. 199405252020122004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Laporan teknis penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN | Laporan teknis penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN | 1 Dokumen |
| 2 | Tersedianya Data Penawaran kerjasama pengembangan kompetensi | Jumlah Laporan Penawaran Kerjasama Pengembangan Kompetensi Jalur Pendidikan | 1 Dokumen |
| 3 | Terselesaikannya evaluasi proses penyusunan penyelenggaraan program Pengembangan kompetensi | Jumlah Laporan Evaluasi Pengembangan Kompetensi | 1 Laporan |
| 4 | Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan S2, S3 dan Surat Rekomendasi | 40 Orang |
| 5 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 12 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR KABUPATEN SUMENEP



HIDAYATUL AINI, SE
 Penata Muda Tk. I
 NIP. 199405252020122004



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ANWAR SYARIFUDDIN FAJRI, S.Kom**
Jabatan : Pranata Komputer – Ahli Pertama
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, ~~22~~ Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA**

ANWAR SYARIFUDDIN FAJRI, S.Kom
Penata Muda
NIP. 19920829 202012 1 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
AHLI PERTAMA PRANATA KOMPUTER BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesainya surat edaran untuk usul peserta Diklat Fungsional | Jumlah Dokumen Diklat Fungsional | 1 Dokumen |
| 2 | Tersedianya data Usulan Calon Peserta Diklat Fungsional | Jumlah Data Usulan calon Peserta Diklat Fungsional | 1 Dokumen |
| 3 | Tersedianya data peserta Diklat Fungsional | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional | 10 Laporan |
| 4 | Terselesainya Laporan pelaksanaan Diklat Fungsional | Jumlah Laporan pelaksanaan Diklat Fungsional | 1 Laporan |
| 5 | Terselesainya tugas Kedinasan lain yang diperintahkan oleh Pimpinan baik tertulis maupun lisan | Jumlah Pelaksanaan Kegiatan Kedinasan Lainnya | 10 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU,
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA

ANWAR SYARIFUDDIN FAJRI, S.Kom
 Penata Muda
 NIP. 19920829 202012 1 002



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ACHMAD AGUS PRATAMA FAHRUS TAMAM, S.E., M.M.**
Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA**


ACHMAD AGUS PRATAMA F.T, SE, MM
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19950825 202012 1 004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
ANALIS SDM APARATUR AHLI PERTAMA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Perencanaan Pengangkatan Jabatan Fungsional Sesuai Kebutuhan | Jumlah Dokumen Perencanaan Pengangkatan JF Sesuai Kebutuhan | Dokumen |
| 2 | Terlaksananya Verifikasi Data Usul Pengangkatan JF Yang Valid | Jumlah Data Usul Pengangkatan JF Yang Diverifikasi dan Valid | Dokumen |
| 3 | Terlaksananya penetapan SK JF tepat waktu | Jumlah SK JF yang ditetapkan tepat waktu | SK |
| 4 | Terselesaikannya proses administrasi kenaikan pangkat pegawai negeri sipil struktural | Jumlah Dokumen kenaikan pangkat pegawai negeri sipil struktural | 100 Dokumen |
| 5 | Terselesaikannya proses administrasi kenaikan pangkat pegawai negeri sipil fungsional | Jumlah Dokumen kenaikan pangkat pegawai negeri sipil fungsional | 400 Dokumen |
| 6 | Terselesaikannya proses administrasi kenaikan pangkat reguler | Jumlah Dokumen administrasi kenaikan pangkat reguler | 450 Dokumen |
| 7 | Terselesaikannya proses administrasi kenaikan pangkat penyesuaian ijazah | Jumlah Dokumen administrasi kenaikan pangkat penyesuaian ijazah | 50 Dokumen |
| 8 | Terselesaikannya proses administrasi kenaikan jabatan fungsional pegawai negeri sipil | Jumlah Dokumen Kenaikan Jabatan fungsional pegawai negeri sipil | 150 Dokumen |
| 9 | Terselesaikannya proses administrasi pencantuman gelar / peningkatan pendidikan pegawai negeri sipil | Jumlah Dokumen pencantuman gelar / peningkatan pendidikan pegawai negeri sipil | 100 Dokumen |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
AHLI MUDA


ACHMAD AGUS PRATAMA F.T, SE, MM
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19950825 202012 1 004



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ZHAFRAN WADIANSYAH, S.Kom**
Jabatan : **Pranata Komputer Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si**
Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA**

ZHAFRAN WADIANSYAH, S.Kom
Penata Muda
NIP. 19950708 202012 1 004

**LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP**

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersusunnya Dokumen Perencanaan Promosi dan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Perencanaan Promosi dan Mutasi ASN | 4 Dokumen |
| 2 | Terlaksananya Proses Promosi dan Mutasi ASN Sesuai dengan Prosedur | Jumlah Laporan Pelaksanaan Promosi dan Mutasi ASN | 4 Laporan |
| 3 | Menyusun analisa formasi lowong untuk keperluan pemindahan pegawai berdasarkan analisa jabatan dan analisa beban kerja | Jumlah Data Analisa Formasi Lowong | 1 Dokumen |
| 4 | Memproses Mutasi Pegawai Negeri Sipil | Jumlah Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Daerah | 4 Laporan |
| 5 | Memproses Pelantikan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural dan Fungsional | Jumlah Laporan Pelantikan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural dan Fungsional | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK PKEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM,
KABUPATEN SUMENEP**


Dr. Ir. ARIF FIRMAN TO, S.TP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PRANATA KOMPUTER AHLI PERTAMA**


ZHAFRAN WADIANSYAH, S.Kom
Penata Muda
NIP. 19950708 202012 1 004



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **WARDATUL ISLAMIYAH, S.E**
Jabatan : **Arsiparis Ahli Pertama**
BKPSDM Kab. Sumenep

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**
Jabatan : **Plt. Kepala BKPSDM Kab. Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pit. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA**


WARDATUL ISLAMIYAH, SE
NIP. 19820719 202421 2 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ARSIPARIS AHLI PERTAMA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Pembuatan Daftar Arsip Inaktif | Jumlah Daftar Arsip Inaktif | 1 Daftar |
| 2 | Terselesaikannya Mencatat / Meregistrasi Arsip Inaktif | Jumlah Nomor Arsip Inaktif yang Diregistrasi | 60 Nomor |
| 3 | Terselesaikannya Penataan Arsip Inaktif | Jumlah Arsip yang Ditata | 60 Arsip |
| 4 | Terlaksananya Penyimpanan Arsip Inaktif | Jumlah Arsip yang Disimpan | 60 Arsip |
| 5 | Terlaksananya Pelayanan Penggunaan Arsip Inaktif | Jumlah Pelayanan Penggunaan Arsip | 10 Arsip |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
PIL. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SDM APARATUR
AHLI PERTAMA


WARDATUL ISLAMIYAH, SE
NIP. 19820719 202421 2 002



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ELSA TRI MARDIYATI, S.Psi**
Jabatan : Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **RP. MOH. NOER, SE**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Program dan Perencanaan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 11 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN**

RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA
KEGIATAN DAN ANGGARAN**

ELSA TRI MARDIYATI, S.Psi
Penata Muda Tk. I
NIP. 19951118 201903 2 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENYUSUN RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN
SUB BAGIAN PROGRAM DAN PERENCANAAN

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|--------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Tersusunnya Perjanjian Kinerja dan Pakta Integritas | Jumlah Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 beserta perubahannya | 2 Dokumen |
| | | Jumlah Dokumen Pakta Integritas Tahun 2025 | 1 Dokumen |
| 2. | Terselesaikannya Laporan Bulanan, Triwulanan dan Semester | Jumlah Laporan Bulanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 | 12 Laporan |
| | | Jumlah Laporan Triwulan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 | 4 Laporan |
| | | Jumlah Laporan Semester Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 | 2 Laporan |
| 3. | Tersusunnya RKA yang responsif gender berupa Gender Analisis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS) | Jumlah Dokumen RKA Responsif Gender yang disusun | 1 Dokumen |
| 4. | Terselesaikannya Rancangan Keputusan Bupati Sumenep tentang Pelaksanaan Kegiatan Di Lingkungan BKPSDM ke dalam Aplikasi SIPBRO | Jumlah Rancangan Keputusan Bupati Sumenep ke dalam Aplikasi SIPBRO | 19 Surat Keputusan |

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN**



RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA
KEGIATAN DAN ANGGARAN**



ELSA TRI MARDIYATI, S.Psi
Penata Muda Tk. I
NIP. 19951118 201903 2 003



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **NURMA YULIS AGUSTINI, S.Sos.**
Jabatan : **Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RP. MOH. NOER, SE**
Jabatan : **Kepala Sub. Bagian Program dan Perencanaan**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN**

RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS PERENCANAAN,
EVALUASI DAN PELAPORAN**

NURMA YULIS AGUSTINI, S.Sos.
Penata Muda Tk. I
NIP. 19830711 200901 2 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS PERENCANAAN, EVALUASI DAN PELAPORAN
SUB BAGIAN PROGRAM DAN PERENCANAAN

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersusunnya Dokumen LKPJ, LPPD | Jumlah Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ) Tahun 2025 | 1 Laporan |
| | | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Tahun 2025 | 1 Laporan |
| 2 | Terselesaikannya Laporan Triwulanan Program Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) | Jumlah Laporan Triwulanan Program Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) | 4 Laporan |

Sumenep, 21 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB BAGIAN
PROGRAM DAN PERENCANAAN**



RP. MOH. NOER, SE
Penata
NIP. 19770126 200801 1 003

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS PERENCANAAN,
EVALUASI DAN PELAPORAN**



NURMA YULIS AGUSTINI, S.Sos.
Penata Muda Tk. I
NIP. 19830711 200901 2 002



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ACH. BUHARI, SE**
Jabatan : Penyusun Rencana Anggaran
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Keuangan
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN**


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA ANGGARAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN**


ACH. BUHARI, SE
Penata Muda Tk. I
NIP. 19781115 200901 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
PENYUSUN RENCANA ANGGARAN
SUB BAGIAN KEUANGAN


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Draft Rencana Kegiatan Anggaran belanja langsung, belanja tidak langsung dan Pendapatan dalam bentuk Konsep RKA (Pra Rencana Kerja Anggaran) Perbidang sesuai Plafon Anggaran | Jumlah Dokumen Rencana Kerja Anggaran (Pra RKA) | 2 Dokumen |
| 2 | Terselesaikannya Draft rancangan DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran) dan Anggaran Kas berdasarkan RKA yang telah disahkan oleh Legislatif | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) | 2 Dokumen |
| 3 | Terlaksananya koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait dalam rangka penyusunan anggaran | Jumlah Laporan Koordinasi dan Konsultasi penyusunan anggaran | 1 Laporan |
| 4 | Terselesaikannya Tanggapan atas Laporan Hasil Pemeriksaan yang telah ditindaklanjuti sesuai peraturan yang berlaku (<i>LHP Inspektorat</i>) | Jumlah Laporan Tanggapan LHP | 1 Dokumen |
| 5 | Terselesaikannya dokumen pertanggungjawaban belanja atas beban pengeluaran dalam pelaksanaan kegiatan pemeliharaan rutin kantor | Jumlah Dokumen SPJ Kegiatan | 5 Dokumen |
| 6 | Tersedianya Daftar Gaji dan Tunjangan ASN BKPSDM sesuai peraturan yang berlaku | Jumlah Dokumen Daftar Gaji dan Tunjangan ASN BKPSDM | 12 dokumen |
| 7 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
 Penata Tingkat I
 NIP. 19790224 200901 1 007

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA ANGGARAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN


ACH. BUHARI, SE
 Penata Muda Tk. I
 NIP. 19781115 200901 1 003



**PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **BUSRIADI, S.A.P**
Jabatan : Bendahara
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Keuangan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

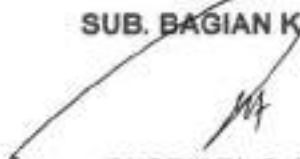
PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN**


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

**PIHAK PERTAMA,
BENDAHARA
SUB. BAGIAN KEUANGAN**


BUSRIADI, S.A.P
Penata Muda
NIP. 19810404 200701 1 005

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
BENDAHARA
SUB BAGIAN KEUANGAN


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Pengajuan SPP-SPM berikut kelengkapan lampiran dokumennya kepada pengguna anggaran melalui PPK-SKPD | Jumlah Dokumen SPP-SPM | 12 Dokumen |
| 2 | Terselesaikannya Pencairan dana berdasarkan NPD | Jumlah Dokumen NPD | 12 Dokumen |
| 3 | Tersusunnya Laporan keadaan kas kepada Bendahara Umum Daerah (BUD) mengetahui Pengguna Anggaran | Jumlah Dokumen KAS | 12 Dokumen |
| 4 | Terselesaikannya penytoran Pajak dan STS ke Bank (Belanja Pengeluaran) | Jumlah Dokumen Pajak dan STS | 12 Dokumen |
| 5 | Terselesaikannya pemeriksaan kelengkapan lampiran dokumen hasil pelaksanaan kegiatan dari PPTK | Jumlah Dokumen hasil pelaksanaan kegiatan | 12 Dokumen |
| 6 | Tertaksananya pengujian kebenaran perhitungan atas pengeluaran per rincian obyek yang tercantum dalam ringkasan per rincian obyek | Jumlah Dokumen Rincian obyek | 12 Dokumen |
| 7 | Tertaksananya Sinkronisasi Anggaran per Triwulan, Per Semester dan Prognosis ke BPPKA | Jumlah Dokumen Sinkronisasi Anggaran | 8 Dokumen |
| 8 | Tersusunnya Laporan Dokumen pengelolaan keuangan (pengeluaran) | Jumlah Dokumen Pengelolaan keuangan | 12 Dokumen |
| 9 | Tertaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
 Penata Tingkat I
 NIP. 19790224 200901 1 007

PIHAK PERTAMA,
BENDAHARA
SUB. BAGIAN KEUANGAN


BUSRIADI, S.P
 Penata Muda
 NIP. 19810404 200701 1 008



**PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **AINUR RAHMAN**
Jabatan : Pengadministrasi Keuangan
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Keuangan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN**

SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEUANGAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN**

AINUR RAHMAN
Penata Muda Tk.I
NIP. 19750610 199503 1 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEUANGAN
SUB BAGIAN KEUANGAN


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya tata usaha administrasi sub. Bagian keuangan | Jumlah Surat masuk bagian Keuangan | 200 Surat |
| 2 | Terselesaikannya proses pengajuan NPD atas permintaan PPTK dengan memeriksa ketersediaan dana sesuai dengan Uang persediaan SKPD dan Anggaran Kas SKPD | Jumlah Dokumen NPD | 13 Dokumen |
| 3 | Terlaksananya pencatatan setiap transaksi Belanja (penerimaan dan pengeluaran) yang disebabkan oleh pengguna anggaran, baik transaksi berdasarkan permintaan pejabat pelaksana teknis kegiatan dan atau transaksi-transaksi lainnya ke dalam buku kas umum | Jumlah Dokumen Buku kas umum | 13 Dokumen |
| 4 | Tersedianya Dokumen Keuangan sebagai bahan penyusunan Laporan Keuangan SKPD (berupa realisasi belanja pegawai, belanja barang dan jasa serta Belanja modal / Aset SKPD | Jumlah Dokumen Laporan Keuangan OPD | 7 Dokumen |
| 5 | Tersusunnya Dokumen pengelolaan Keuangan (pengeluaran) | Jumlah Kegiatan pengelolaan Keuangan | 12 Kali |
| 6 | Terselesaikannya dokumen pertanggungjawaban belanja atas beban pengeluaran dalam pelaksanaan kegiatan pemeliharaan rutin kantor | Jumlah Dokumen SPJ Kegiatan | 4 Dokumen |
| 7 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN**


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEUANGAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN**


AINUR RAHMAN
Penata Muda Tk.I
NIP. 19750610 199503 1 003



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **DAFID RAHMAN, SE**
Jabatan : **Penyusun Laporan Keuangan**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si**
Jabatan : **Kepala Sub. Bagian Keuangan**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN**


SAMSUL ARIFIN, S.Sos., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19790224 200901 1 007

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN**


DAFID RAHMAN, SE
Penata Muda Tk.I
NIP. 1960222 201001 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN
SUB BAGIAN KEUANGAN

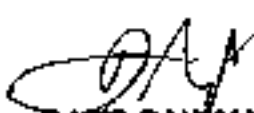
| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersusunnya Laporan Keuangan Akhir Tahun (Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Neraca, Laporan Operasional, Laporan Perubahan Ekuitas dan Catatan Atas Laporan Keuangan SKPD) | Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Akhir Tahun | 5 Dokumen |
| 2 | Tertaksananya koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait dalam rangka Penyusunan Laporan Keuangan dan sebagai Pembantu PPK | Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan konsultasi | 2 Laporan |
| 3 | Tersusunnya Dokumen pengelolaan Keuangan (pengeluaran) | Jumlah Kegiatan pengelolaan Keuangan | 12 Kali |
| 4 | Terselesainya Tanggapan atas Laporan Hasil Pemeriksaan yang telah ditindaklanjuti sesuai peraturan yang berlaku (LHP BPK RI) | Jumlah Laporan Tanggapan LHP | 1 Dokumen |
| 5 | Terselesainya dokumen pertanggungjawaban belanja atas beban pengeluaran dalam pelaksanaan kegiatan pemeliharaan rutin kantor | Jumlah Dokumen SPJ Kegiatan | 5 Dokumen |
| 6 | Terselesainya verifikasi kelengkapan berkas pertanggungjawaban belanja pegawai, belanja Barang Jasa dan belanja modal serta membuat dokumen pengajuan SPP-SPM Belanja ganti uang (GU) / Langsung (LS) sesuai peraturan yang berlaku (Sebagai Pembantu PPK) | Jumlah Dokumen Pengajuan SPP-SPM | 12 Dokumen |
| 7 | Tertaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan kelentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA SUB. BAGIAN KEUANGAN


SANGUL ARIFIN, S.Soc., M.Si
 Penata Tingkat I
 NIP. 19790224 200901 1 007

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN
SUB. BAGIAN KEUANGAN


DAFID RAHMAN, SE
 Penata Muda Tk. I
 NIP. 1960222 201001 1 001



**PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **EKA LISDA WIJAYANTI, SH**

Jabatan : **Analisis Tata Usaha**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**

Jabatan : **Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep**

Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 12 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA

Pembina Tk. I

NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS TATA USAHA
SEKRETARIAT BKPSDM KABUPATEN
SUMENEP**


EKA LISDA WIJAYANTI, SH

Penata Muda Tk. I

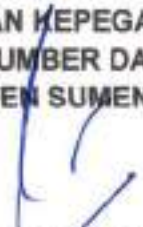
NIP. 19830304 201001 2 001

**LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS TATA USAHA
SEKRETARIAT**


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Laporan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Laporan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, cuti, pensiun, diklat dan penghargaan | 12 Laporan |
| 2 | Tersusunnya Laporan Survei Kepuasan Masyarakat | Jumlah Laporan Survei Kepuasan Masyarakat | 2 Laporan |
| 3 | Terselesaikannya Laporan Absensi Pegawai | Jumlah Laporan Absensi Pegawai | 12 Laporan |
| 4 | Terkelolanya Data Kepegawaian dalam SIMPEG | Jumlah ASN Yang dikelolanya Datanya | 71 ASN |
| 5 | Tersusunnya Laporan PPRG | Jumlah Laporan PPRG | 1 Laporan |
| 6 | Terselesaikannya Laporan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 12 Laporan |
| 7 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Tugas yang diberikan oleh Pimpinan | 10 Kegiatan |

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS TATA USAHA
SEKRETARIAT BKPSDM KABUPATEN
SUMENEP**


EKA LISDA WIJAYANTI, SH
Penata Muda Tk. I
NIP. 19830304 201001 2 001



**PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **HERIYANTO**
Jabatan : Pengadministrasi Umum
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami


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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


HERIYANTO
Penata Muda
NIP. 19740321 200701 1 009

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar Yang Dikelola | 1.200 Surat |
| 2 | Terselesaikannya Laporan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 12 Laporan |
| 3 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Tugas yang diberikan oleh Pimpinan | 10 Kegiatan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


HERIYANTO
Penata Muda
NIP. 19740321 200701 1 009



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH IDRIS**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**


MOH IDRIS
Penata Muda
NIP. 19710124 200701 1 013

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar Yang Dikelola | 1.200 Surat |
| 2 | Terselesaikannya Laporan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 2 Laporan |
| 3 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Tugas yang diberikan oleh Pimpinan | 10 Kegiatan |

Sumenep, 21 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


MOH IDRIS
Penata Muda
NIP. 19710124 200701 1 013



**PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH. RASUL**
Jabatan : Pengadministrasi Umum
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT BKPSDM KABUPATEN
SUMENEP**


MOH. RASUL
Penata Muda
NIP. 19681210 200701 1 025

**LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT**


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesainya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar Yang Dikelola | 1.200 Surat |
| 2 | Terselesainya Laporan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 12 Laporan |
| 3 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Tugas yang diberikan oleh Pimpinan | 10 Kegiatan |

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT BKPSDM KABUPATEN
SUMENEP**


MOH. RASUL
Penata Muda
NIP. 19681210 200701 1 025



**PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RAHMAD**
Jabatan : Pengadministrasi Umum
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dra. LINDA MARDIANA**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sumenep
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 21 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**


Dra. LINDA MARDIANA
Pembina Tk. I
NIP. 19680414 199403 2 007

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT BKPSDM KABUPATEN
SUMENEP**


RAHMAD
Pengatur Muda Tingkat I
NIP. 19680410 200701 1 031

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian | Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar Yang Dikelola | 1.200 Surat |
| 2 | Terselesaikannya Laporan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 12 Laporan |
| 3 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Tugas yang diberikan oleh Pimpinan | 10 Kegiatan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP


Dra. LINDA MARDIANA
 Pembina Tk. I
 NIP. 19680414 199403 2 007

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT BKPSDM KABUPATEN
SUMENEP


RAHMAD
 Pengatur Muda Tingkat I
 NIP. 19680410 200701 1 031



**PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RATNA FAUZIYAH, A.Md**
Jabatan : **Pengelola Kepegawaian**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : **Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22-Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**


MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA KEPEGAWAIAN BIDANG
PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN
PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**


RATNA FAUZIYAH, A.Md
Penata Muda Tk.I
NIP. 198408272009012007

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGELOLA KEPEGAWAIAN BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN
PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya verifikasi usulan karis/karsu virtual | Jumlah Usulan Karis/Karsu virtual yang telah diverifikasi | 300 ASN |
| 2 | Terselesaikannya Surat Edaran Satya Lancana Karya Satya | Jumlah Surat Edaran Satya Lancana Karya Satya | 57 PD |
| 3 | Terselesaikannya Input Data Satya Lancana Karya Satya | Jumlah ASN Penerima Satya Lancana | 150 ASN |
| 4 | Terlaksananya persetujuan usulan Karis/karsu | Jumlah Usulan Karis/Karsu virtual yang telah disetujui | 300 ASN |
| 5 | Terlaksananya Dokumentasi Laporan Satya Lancana Karya Satya Tahun 2025 | Jumlah Laporan Satya Lancana Tahun 2025 | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP


MIFTAHOL ARIFIN, SE
 Pembina
 NIP. 197010051997031008

PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA KEPEGAWAIAN BIDANG
PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN
PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP


RATNA FAUZIYAH, A.Md
 Penata Muda Tk.I
 NIP. 198408272009012007



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SAPRAWI**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN KABUPATEN
SUMENEP**


MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR
DAN PENGHARGAAN KABUPATEN
SUMENEP**


SAPRAWI
Penata Muda
NIP. 197103182007011010

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR
DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikan konsep surat edaran kegiatan satyalancana karya satya | Jumlah Surat Edaran Satyalancana Karya Satya | 57 PD |
| 2 | Menginventarisir surat usulan Satyalancana Karya Satya dari PD | Jumlah Surat usulan Satyalancana Karya Satya | 57 Surat |
| 3 | Menyiapkan dan memverifikasi berkas dan data kepegawaian ASN usulan Satyalancana Karya Satya | Jumlah Laporan Usulan Satyalancana Karya Satya | 1 Laporan |
| 4 | Terselesaikannya Rekap dan Entri usulan Satyalancana Karya Satya | Jumlah Laporan Penerima Satyalancana Karya Satya | 1 Laporan |
| 5 | Terlaksananya Penempatan dan Pemberian piagam Satyalancana Karya Satya | Jumlah ASN Penerima Satyalancana Karya Satya | 150 ASN |

Sumenep, 12 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN KABUPATEN
SUMENEP


MIFTAHOL ARIFIN, SE
 Pembina
 NIP. 197010051997031008

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR
DAN PENGHARGAAN KABUPATEN
SUMENEP


SAPRAWI
 Penata Muda
 NIP. 197103182007011010



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RAUDHATUN NISA', S.Kom**

Jabatan : **Analisis Kinerja**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**

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

Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**

MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 19701005 199703 1 008

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS KINERJA BIDANG PENILAIAN
KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**


RAUDHATUN NISA', S.Kom
Penata Muda Tk. I
NIP. 1997091120 2012 2 004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS KINERJA BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP


| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--------------------------------|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Surat Edaran Laporan SKP Tahun 2025 | Jumlah Laporan SKP Tahun 2025 | 1 Laporan |
| 2 | Terselesaikannya Rekapitulasi SKP PD se- Kabupaten Sumenep | Jumlah Dokumen SKP PD | 1 Dokumen |
| 3 | Terselesaikannya Verifikasi dan Evaluasi SKP PD se- Kabupaten Sumenep | Jumlah Dokumen Evaluasi SKP PD | 1 Dokumen |
| 4 | Terselesaikannya surat tegoran untuk PD yang belum menyeter rekapitulasi SKP | Jumlah Surat Tegoran | 1 Dokumen |
| 5 | Terselesaikannya Hardcopy SKP Kepala PD | Jumlah Dokumen SKP | 1 Dokumen |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP


MIFTAHOL ARIFIN, SE
 Pembina
 NIP. 19701005 199703 1 008

PIHAK PERTAMA,
ANALIS KINERJA BIDANG PENILAIAN
KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP


RAUDHATUN NISA', S.Kom
 Penata Muda Tk. I
 NIP. 1997091120 2012 2 004



**PERJANJIAN KINERJATAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH. HARYANTO, S.A.P**

Jabatan : **Analisis Kinerja**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**

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

Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN KABUPATEN
SUMENEP**


MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 197010051997031008

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS KINERJA
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**


MOH. HARYANTO, S.A.P
Penata Muda
NIP. 197907252007011004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS KINERJA BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersusunnya Rencana Kerja kegiatan Cuti ASN Subbid. Kesejahteraan dan Penghargaan Tahun 2025 | Jumlah Surat Rencana Kerja Subbid. Kesejahteraan dan Penghargaan | 1 Surat |
| 2 | Menginventarisir surat usulan dari PD tentang Usulan Cuti ASN | Jumlah Surat Usulan Cuti ASN | 400 Surat |
| 3 | Memproses Usulan Cuti dari PD | Jumlah Surat Cuti ASN | 400 Surat |
| 4 | Menyiapkan dan Memverifikasi data ASN untuk Kesejahteraan ASN | Jumlah Laporan Kesejahteraan ASN | 1 Laporan |
| 5 | Mendokumentasikan kegiatan Cuti | Jumlah Laporan Cuti | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN KABUPATEN
SUMENEP


MIPTAHOL ARIFIN, SE
 Pembina
 NIP. 197010051997031008

PIHAK PERTAMA,
ANALIS KINERJA
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP


MOH. HARYANTO, S.A.P
 Penata Muda
 NIP. 197907252007011004



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **HERMAN HODRI FIYANTO**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**

MIFTAHOL ARIFIN, SE
Penata Tingkat I
NIP. 19701005 199703 1 008

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**

HERMAN HODRI FIYANTO
Penata Muda
NIP. 19741012 200701 1 012

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR
DAN PENGHARGAAN KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--------------------------------|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Surat Edaran Laporan SKP Tahun 2025 | Jumlah Laporan SKP Tahun 2025 | 1 Laporan |
| 2 | Terselesaikannya Rekapitulasi SKP PD se- Kabupaten Sumenep | Jumlah Dokumen SKP PD | 1 Dokumen |
| 3 | Terselesaikannya Verifikasi dan Evaluasi SKP PD se- Kabupaten Sumenep | Jumlah Dokumen Evaluasi SKP PD | 1 Dokumen |
| 4 | Terselesaikannya Penandatanganan SKP Kepala PD | Jumlah Dokumen SKP | 1 Dokumen |
| 5 | Terselesaikannya surat tegoran untuk PD yang belum menyeter rekapitulasi SKP | Jumlah Surat Teguran | 1 Dokumen |
| 6 | Terselesaikannya Hardcopy SKP Kepala PD | Jumlah Dokumen SKP | 1 Dokumen |
| 7 | Terlaksananya dokumentasi Kegiatan Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai | Jumlah Dokumentasi Kegiatan | 1 Dokumen |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP

MIFTAHOL ARIFIN, SE
 Penata Tingkat I
 NIP. 19701005 199703 1 008

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP

HERMAN HODRI FIYANTO
 Penata Muda
 NIP. 19741012 200701 1 012



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **IRAWATI**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**

MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 19701005 199703 1 008

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR
DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**

IRAWATI
Pengatur Tingkat I
NIP. 19741102 200901 2 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR
DAN PENGHARGAAN

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Agenda Surat Masuk dari PD | Jumlah PD yang mengirim Surat | 57 PD |
| 2 | Terselesaikannya rekapitulasi Absensi online dari PD untuk persyaratan pencairan TPP | Jumlah Laporan Absensi PD | 57 PD |
| 3 | Terselesaikannya Entri Surat-Surat Masuk dari PD | Jumlah Surat Masuk ke Bidang PKAP | 200 Berkas |
| 4 | Tersedianya Data ASN yang tidak hadir tanpa keterangan | Jumlah Laporan ASN yang tidak hadir tanpa keterangan | 1 Laporan |
| 5 | Tersedianya Laporan Absensi ASN Bulanan | Jumlah Laporan Absensi ASN | 3 Laporan |
| 6 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP


MIFTAHOL ARIFIN, SE
 Pembina
 NIP. 19701005 199703 1 008

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR
DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP


I RAWATI
 Pengatur Tingkat I
 NIP. 19741102 200901 2 002



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MELLYANA DWI NOVIDA**
Jabatan : Pengolah Disiplin Pegawai
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **MIFTAHOL ARIFIN, SE**
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP**

MIFTAHOL ARIFIN, SE
Pembina
NIP. 19701005 199703 1 008

**PIHAK PERTAMA,
PENGOLAH DISIPLIN PEGAWAI BIDANG
PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN
PENGHARGAAN KABUPATEN SUMENEP**

MELLYANA DWI NOVIDA, A.Md.
Penata Muda TK. I
NIP. 19880526 201001 2 008

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGOLAH DISIPLIN PEGAWAI BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN
PENGHARGAAN

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Net Konsep Surat Keputusan Pemberian Izin melakukan Perceraian dan Surat Keterangan untuk melakukan perceraian | SK Pemberian Izin Melakukan Perceraian dan Surat Keterangan untuk Melakukan Perceraian yang diterbitkan | 14 Dokumen |
| 2 | Terselesaikannya rekapitulasi absensi online dari PD untuk Persyaratan Pencairan TPP | Jumlah Absensi Perangkat Daerah | 57 PD |
| 3 | Tersedianya data ASN yang tidak hadir tanpa keterangan | Jumlah Laporan ASN yang tidak hadir tanpa keterangan | 1 Laporan |
| 4 | Tersedianya data PNS yang melakukan izin perceraian untuk dilakukan pembinaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah laporan pengajuan pemeriksaan izin perceraian | 10 Kasus |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
KABUPATEN SUMENEP


MIFTAHOL ARIFIN, SE
 Pembina
 NIP. 19701005 199703 1 008

PIHAK PERTAMA,
PENGOLAH DISIPLIN PEGAWAI BIDANG
PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN
PENGHARGAAN KABUPATEN SUMENEP


MELLYANA DWI NOVIDA, A.Md.
 Penata Muda TK. I
 NIP. 19880526 201001 2 008



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **IMAM MASHURI, SH.**
Jabatan : Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI.**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI.
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 20070101 2 001

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN
DIKLAT BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP**

IMAM MASHURI, SH,
Penata Muda Tk. I
NIP. 19781010 200701 1 014

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN DIKLAT BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya surat edaran dan bahan kegiatan kebijakan teknis penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN | Jumlah surat edaran dan bahan kebijakan teknis penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN | 1 Dokumen |
| 2 | Tersedianya data penawaran kerjasama pengembangan kompetensi | Jumlah laporan penawaran kerjasama pengembangan kompetensi Jalur Pendidikan | 1 Dokumen |
| 3 | Tersedianya data laporan potensi dan kompetensi Pejabat | Jumlah Dokumen Penyusunan potensi dan kompetensi Pejabat | 1 Dokumen |
| 4 | Tersedianya surat edaran dan bahan kegiatan evaluasi penyelenggaraan program Pengembangan kompetensi | Jumlah Laporan Evaluasi Pengembangan Kompetensi | 1 Dokumen |
| 5 | Tertelaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan Diploma III, Strata 1, Surat Keterangan | 86 Orang |
| 6 | Tertelaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 12 Laporan |

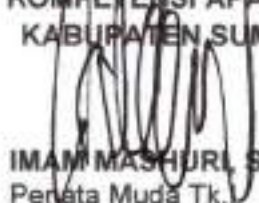
Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si.
 Penata Tingkat I
 NIP. 19871215 20070101 2 001

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN
DIKLAT BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP



IMAM MASHURI SH.
 Penata Muda Tk. I

NIP. 19781010 200701 1 014



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SITI SA'DIYAH**
Jabatan : Pengadministrasi Pelatihan
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI PELATIHA BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR KABUPATEN SUMENEP**

SITI SA'DIYAH
Penata Muda Tk.I
NIP. 19701215 199403 2 005

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|-------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terprosesnya surat edaran untuk usul peserta Pembinaan Jabatan Fungsional | Jumlah Dokumen Pembinaan Jabatan Fungsional | 1 Dokumen |
| 2 | Terkelolanya data calon peserta Pembinaan Jabatan Fungsional | Jumlah Dokumen Peserta Pembinaan Jabatan Fungsional | 1 Dokumen |
| 3 | Tersedianya bahan laporan pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional | Jumlah Laporan pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional | 1 Laporan |
| 4 | Terselesaikannya proses Surat Perintah Tugas peserta Diklat | Jumlah Surat Perintah | 10 Surat Perintah |
| 5 | Terselesaikannya Tugas Kedinasan lain yang diperintahkan oleh Pimpinan baik tertulis maupun lisan | Jumlah Pelaksanaan Kegiatan Kedinasan lainnya | 5 Laporan |

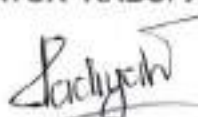
Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
 Penata Tingkat I
 NIP. 19871215 200701 2 001

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR KABUPATEN SUMENEP



SITI SA'DIYAH
 Penata Muda Tk.I
 NIP. 19701215 199403 2 005



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RUDI HARTONO, SE**
Jabatan : **Penyusun Program Penyelenggaraan Diklat**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19871215 200701 2 001

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN
DIKLAT BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP**

RUDI HARTONO, SE
Penata Muda TK I
NIP. 19820405 201001 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN DIKLAT BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya surat edaran untuk usul peserta Diklat Teknis | Jumlah Dokumen Diklat Teknis | 1 Dokumen |
| 2 | Tersedianya data usulan calon peserta Diklat Teknis | Jumlah data usulan calon peserta Diklat Teknis | 1 Dokumen |
| 3 | Tersedianya data peserta Diklat Teknis | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis | 16 Berkas |
| 4 | Terselesaikannya Laporan pelaksanaan Diklat Teknis | Jumlah Laporan pelaksanaan Diklat Teknis | 1 Laporan |
| 5 | Terselesaikannya Tugas Kedinasan lain yang diperintahkan oleh Pimpinan baik tertulis maupun lisan | Jumlah Pelaksanaan Kegiatan Kedinasan lainnya. | 10 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
 Penata Tingkat I
 NIP. 19871215 200701 2 001

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN
DIKLAT BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP

RUDI HARTONO, SE
 Penata Muda Tk I
 NIP. 19820405 201001 1 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH. NURUL HASYIM, S.A.P**
Jabatan : **Penyusun Program Penyelenggara Diklat**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
Penata Tk.I
NIP. 19871215 200701 2 001

**PIHAK PERTAMA,
Penyusun Program Penyelenggara Diklat
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR KABUPATEN SUMENEP**

MOH. NURUL HASYIM, S.A.P
Penata Muda
NIP. 19751016 201001 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Data Peserta Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai, LATSAR dan Uji Kompetensi | Jumlah Peserta Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | 58 Orang |
| 2 | Tersusunnya kelengkapan administrasi kepegawaian Pelaksanaan Pra, In dan Pasca Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | Jumlah Dokumen Kelengkapan Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | 4 Dokumen |
| 3 | Terselesaikannya Laporan Penyelenggaraan Kegiatan Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR, Uji Kompetensi dan Orien LATSAR dan Uji Kompetensi | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Kegiatan Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | 4 Laporan |
| 4 | Terlaksananya Monitoring Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | Jumlah Laporan Monitoring Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | 4 Laporan |
| 5 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep, 12 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
**KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
 KOMPETENSI APARATUR
 KABUPATEN SUMENEP**



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.SI
 Penata Tk.I
 NIP. 19871215 200701 2 001

PIHAK PERTAMA,
 Penyusun Program Penyelenggara Diklat
**BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 APARATUR KABUPATEN SUMENEP**



MOH. NURUL HASYIM, S.A.P
 Penata Muda
 NIP. 19751016 201001 1 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **SUBHAN AFFANDI**
Jabatan : Pengadministrasi Pelatihan
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP**

RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
Penata Tk.I
NIP. 19871215 200701 2 001

**PIHAK PERTAMA,
Penyusun Program Penyelenggara Diklat
BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP**

SUBHAN AFFANDI
Pengatur Tk.I
NIP. 19820817 200901 1 006

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI PELATIHAN BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR
KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Tersedianya Data Peserta Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai, LATSAR dan Uji Kompetensi | Jumlah Peserta Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | 58 Orang |
| 2 | Tersusunnya kelengkapan administrasi kepegawaian Pelaksanaan Pra, In dan Pasca Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | Jumlah Dokumen Kelengkapan Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | 4 Dokumen |
| 3 | Terselesainya Laporan Penyelenggaraan Kegiatan Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR, Uji Kompetensi dan Orien LATSAR dan Uji Kompetensi | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Kegiatan Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | 4 Laporan |
| 4 | Terlaksananya Monitoring Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | Jumlah Laporan Monitoring Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai LATSAR dan Uji Kompetensi | 4 Laporan |
| 5 | Terlaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP



RURI WAHYU DESIARTI, S.IP., M.Si
 Penata Tk.I
 NIP. 19871215 200701 2 001

PIHAK PERTAMA,
 Penyusun Program Penyelenggara Diklat
BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR
KABUPATEN SUMENEP



SUBHAN AFFANDI
 Pengatur Tk.I
 NIP. 19820817 200901 1 006



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **S U H A I R I, S.A.N**
Jabatan : Penyusun Rencana Promosi
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si**
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK PKEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.SI
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA PROMOSI**

S U H A I R I, S.A.N
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19821015 201001 1 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENYUSUN RENCANA PROMOSI
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | TARGET | |
|-----|--|--|--------|---------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | |
| 1. | Menyusun Data Jabatan Manajerial | - Jumlah Laporan Data Jabatan Manajerial | 1 | Dokumen |
| 2. | Menyusun Laporan Pelaksanaan Seleksi terbuka Pengisian JPT Pratama secara Kompetitif | - Jumlah Laporan Pelaksanaan Seleksi terbuka Pengisian JPT Pratama secara Kompetitif | 1 | Laporan |
| 3. | Menyusun dan merekap usulan fasilitasi Ujian Dinas Tingkat I / II dan Ujian Penyesuaian Ijasah | - Jumlah Laporan Fasilitasi Ujian Dinas Tingkat I/II dan Ujian Penyesuaian Ijasah | 1 | Dokumen |
| 4. | Menyusun laporan bulanan capaian kinerja Bidang Mutasi dan Promosi | - Jumlah laporan bulanan capaian kinerja Bidang Mutasi dan Promosi | 12 | Laporan |
| 5. | Menyusun laporan tahunan capaian kinerja Bidang Mutasi dan Promosi | - Jumlah laporan tahunan capaian kinerja Bidang Mutasi dan Promosi | 1 | Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA PROMOSI



SUHAI RI, S.A.N
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19821015 201001 1 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **J A I S M A N**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.SI**
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK PKEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.SI
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN**

J A I S M A N
Penata Muda
NIP. 19670720 200701 1 017

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|--------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Menghimpun dan Mengklasifikasikan Dokumen Surat Keputusan Bupati Sumenep tentang Pelantikan dan Pengangkatan Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas serta Jabatan Fungsional tertentu dan staf | - Jumlah Dokumen Surat Keputusan Bupati Sumenep tentang Pelantikan dan Pengangkatan Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas serta Jabatan Fungsional tertentu dan staf | 5 Dokumen |
| 2. | Menghimpun/mencatat Surat masuk dan Keluar bidang mutasi dan promosi | - Jumlah Laporan surat masuk dan keluar bidang mutasi dan promosi | 1 Laporan |
| 3. | Terlaksananya tugas keidnasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan dengan ketentuan yang berlaku | - Jumlah laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh pimpinan | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN



J A I S M A N
Penata Muda
NIP. 19670720 200701 1 017



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGANSUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MERLIEN YULIANA PERMATASARI, S.Kom**
Jabatan : **Penyusun Rencana Mutasi**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.SI**
Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi dan Promosi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.SI
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA MUTASI**

MERLIEN YULIANA PERMATASARI, S.Kom
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19950717 202012 2 006

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENYUSUN RENCANA MUTASI
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Memproses Pelantikan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional | Jumlah Laporan pelaksanaan Pelantikan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional | 1 Laporan |
| 2 | Menyusun Dokumen Peninjauan Masa Kerja PNS | Jumlah dokumen Peninjauan Masa Kerja PNS | 10 Dokumen |
| 3 | Terselesaikannya Laporan Pelaksanaan Tugas kepada atasan berdasarkan Hasil Kerja sebagai bahan evaluasi | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 4 Laporan |
| 4 | Menyusun laporan Pertanggungjawaban anggaran Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Laporan Pertanggungjawaban | 4 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA MUTASI



MERLIEN YULIANA PERMATASARI, S.Kom
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19950717 202012 2 006



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **PINGKY CHANDRA TYAS WILUTAMI, S.Tr.IP**
Jabatan : **Penyusun Rencana Mutasi**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si**
Jabatan : **Plt. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**


SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA MUTASI**


PINGKY CHANDRA TYAS WILUTAMI, S.Tr.IP
Penata Muda
NIP. 19950717 202012 2 006

**LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENYUSUN RENCANA MUTASI
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP**

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Menyusun Laporan P1/P1h/Pj. Kepala Desa | Jumlah Laporan P1/P1h/Pj. Kepala Desa | 20 Dokumen |
| 2 | Memproses Pelantikan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional | Jumlah pelaksanaan Pelantikan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional | 1 Laporan |
| 3 | Terselesaikannya Laporan Pelaksanaan Tugas kepada atasan berdasarkan Hasil Kerja sebagai bahan evaluasi | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai bahan evaluasi | 4 Laporan |

Sumenep, 12 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**



SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

**PIHAK PERTAMA,
PENYUSUN RENCANA MUTASI**



PINGKY CHANDRA TYAS WILUTAMI, S.Tr.IP
Penata Muda
NIP. 19950717 202012 2 006



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **JONI EFFENDI, S.H.**
Jabatan : **Analisis Jabatan**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si**
Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP**

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS JABATAN**


SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001


JONI EFFENDI, S.H.
Penata Muda
NIP. 19750130 201406 1 001

**LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS JABATAN
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP**

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Menyusun laporan Promosi Sesuai dengan Prosedur | Jumlah Laporan Pelaksanaan Promosi ASN | 1 Laporan |
| 2 | Menyusun analisa formasi kebutuhan untuk keperluan pemindahan pegawai berdasarkan analisa jabatan dan analisa beban kerja | Jumlah Data Analisa Formasi kebutuhan | 1 Dokumen |
| 3 | Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi | Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas sebagai Bahan Evaluasi | 3 Laporan |
| 4. | Menyusun Laporan Pertanggung jawaban Anggaran Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Laporan Pertanggung jawaban Anggaran | 4 Laporan |

Sumenep, 12 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP**


SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS JABATAN**


JONI EFFENDI, S.H.
Penata Muda
NIP. 19750130 201406 1 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MUHAMMAD RIZAL**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si**
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**

SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN**

MUHAMMAD RIZAL
Penata Muda
NIP. 198610282012121001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Menyusun Laporan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Jabatan Struktural | Jumlah Laporan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Jabatan Struktural | 6 Laporan |
| 2 | Menyusun Laporan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional Tertentu | Jumlah Laporan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional Tertentu | 6 Laporan |
| 3 | Menyusun Laporan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional Umum | Jumlah Laporan Administrasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional Umum | 6 Laporan |
| 4 | Menyusun Laporan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Penyesuaian Ijazah | Jumlah Laporan Administrasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Penyesuaian Ijazah | 6 Laporan |
| 5 | Menyusun Laporan Kenaikan jabatan dalam Jabatan Fungsional Tertentu | Jumlah Laporan Kenaikan Jabatan Fungsional Tertentu Pegawai Negeri Sipil | 1 Laporan |
| 6 | Menyusun Laporan Pertanggung Jawaban Anggaran Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat | Jumlah Laporan Pertanggung Kjawaban Anggaran Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI



SYARIF SUKMA HANDANA, S.STP., M.Si
Pembina
NIP. 19850114 200312 1 001

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN



MUHAMMAD RIZAL
Penata Muda
NIP. 198610282012121001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MELITA GUSTI VARADILA, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Jabatan : **Analisis Sumber Daya Manusia**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU**

Jabatan : **Pt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumenep**

Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA**

MELITA GUSTI VARADILA, M.Psi., Psikolog
Penata Muda Tingkat I
NIP. 19940117 202012 2 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SDM APARATUR
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Verifikasi Usulan Kebutuhan ASN sesuai Kualifikasi Jabatan | Jumlah Usulan Kebutuhan ASN Yang Diverifikasi Sesuai Kualifikasi Jabatan | 282 Orang |
| 2 | Terlaksananya Input Data Usulan Formasi pada Aplikasi E-Formasi Tepat Waktu | Jumlah Data Usulan Formasi Yang Diinput Tepat Waktu | 420 Formasi |
| 3 | Terlaksananya Proses Seleksi ASN Yang Kompetitif dan Transparan | Jumlah Laporan Hasil Seleksi ASN | 1 Laporan |
| 4 | Terlaksananya Pengumuman dan Pendaftaran Seleksi ASN Yang Transparan | Jumlah Laporan Hasil Pengumuman dan Pendaftaran Seleksi ASN | 1 Laporan |
| 5 | Terlaksananya Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) Yang Akuntabel dan Transparan | Jumlah Laporan Hasil SKD dan SKB | 1 Laporan |
| 6 | Terlaksananya Usulan Proses Penetapan NIP ASN Tepat Waktu | Jumlah Laporan Pelaksanaan Penetapan NIP ASN | 1 Laporan |
| 7 | Terlaksananya Pemberkasan Seleksi ASN | Jumlah Laporan Hasil Pemberkasan Seleksi ASN | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP


Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19780518 200501 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA


MELITA GUSTI VARADILA, M.Psi., Psikolog
 Penata Muda-Tingkat I
 NIP. 19940117 202012 2 002



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **DAVID MEIRCURY, S.AP**
Jabatan : **Analisis Perencanaan SDM**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS PERENCANAAN SDM**

DAVID MEIRCURY, S.AP
Penata Muda
NIP. 19810305 201001 1 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS PERENCANAAN SDM
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terselesaikannya Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil BUP | Jumlah Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil BUP | 409 SK |
| 2 | Terselesaikannya Surat Keputusan Pensiun Dini Pegawai Negeri Sipil | Jumlah Surat Keputusan Pensiun Dini Pegawai Negeri Sipil | 10 SK |
| 3 | Terselesaikannya Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil | Jumlah Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil | 50 SK |
| 4 | Tertaksananya tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | Jumlah Laporan Tugas Kedinasan yang diberikan oleh Pimpinan | 12 Laporan |

Sumenep, 12 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

PIHAK PERTAMA,
ANALIS PERENCANAAN SDM

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010


DAVID MERCURY, S.AP
Penata Muda
NIP. 19810305 201001 1 002



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MOH. AFFAN, A.Md**
Jabatan : **Pengelola Sistem Informasi Kepegawaian**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWIAN**

MOH. AFFAN, A.Md
Pengatur Tk. I
NIP. 19910714 201903 1 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGELOLA SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Peremajaan Data Pada Sistem Informasi Kepegawaian (SIASN, SIMPEG, Portal Website, dll) | Jumlah Data Sistem Informasi Kepegawaian | 1.500 Data |
| 2 | Terlaksananya Validasi Data Kepegawaian | Jumlah Validasi Data Kepegawaian | 6 Data |
| 3 | Tersedianya Data dan Informasi Kepegawaian | Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian | 6 Data |
| 4 | Terlaksananya Tugas-Tugas Tambahan, Berkala, dan Tugas-Tugas Lain-Lain yang Disebabkan Oleh Atasan | Jumlah Laporan Tugas Tambahan | 1 Laporan |

Sumenep, 12 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN



MOH. AFFAN, A.Md
Pengatur Tk. I
NIP. 19910714 201903 1 002



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **M. HASAN BASRI**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **WIJAYA SAPUTRA.ST.MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
KABUPATEN SUMENEP

WIJAYA SAPUTRA.ST.MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG
PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN
INFORMASI KABUPATEN SUMENEP

M. HASAN BASRI
Pengatur Tingkat I
NIP. 19770404 200901 1 004

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Menghimpun surat masuk maupun keluar dengan cara mencocokkan tujuan dan asal surat agar terhindar dari kesalahan | Jumlah Laporan surat masuk maupun keluar | 1 Laporan |
| 2 | Menghimpun bukti setor iuran Korpri dan merekap data iuran yang masuk dari OPD | Jumlah Laporan bukti setor iuran Korpri | 1 Laporan |
| 3 | Mencatat Pengelolaan Administrasi Keorganisasian dan Fungsi Lembaga Profesi ASN Lainnya | Jumlah Laporan Administrasi Keorganisasian | 1 Laporan |
| 4 | Mengarsip Bukti Setor iuran KORPRI yang masuk dari OPD lain | Jumlah Laporan Bukti setor iuran Korpri OPD lain | 1 Laporan |
| 5 | Memelihara Aset yang ada digedung KORPRI dan juga kebersihan | Jumlah Terpeliharanya Gedung KORPRI | 1 Kegiatan |
| 6 | Melaksanakan tugas-tugas tambahan secara berkala dan tugas tygas laninnya yang diberikan atasan | Jumlah Naskah tugas tambahan | 1 Naskah |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
**KEPALA BIDANG PENGADAAN
 PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
 KABUPATEN SUMENEP**



WIJAYA SAPUTRA,ST.MM
 Pembina
 NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
**PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN BIDANG
 PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN
 INFORMASI KABUPATEN SUMENEP**



M. HASAN BASRI
 Pengatur Tingkat I
 NIP. 19770404 200901 1 004



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **MERY HANDAYANI**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **WIJAYA SAPUTRA.ST.MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


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

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
KABUPATEN SUMENEP


WIJAYA SAPUTRA.ST.MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN


MERY HANDAYANI
Pengatur Tingkat I
NIP. 19821007 200901 2 003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Menghimpun surat masuk maupun keluar dengan cara mencocokkan tujuan dan asal surat agar terhindar dari kesalahan | Jumlah Laporan surat masuk maupun keluar | 1 Laporan |
| 2 | Menghimpun bukti setor iuran Korpri dan merekap data iuran yang masuk dari OPD lain | Jumlah Laporan bukti setor iuran Korpri | 1 Laporan |
| 3 | Mengarsip iuran Korpri yang masuk dari OPD lain dan merekapnya | Jumlah Laporan iuran Korpri | 1 Laporan |
| 4 | Mengarsip Data dan Bukti setor iuran Korpri | Jumlah Laporan Data dan Bukti setor iuran Korpri | 1 Laporan |
| 5 | Mencatat hasil laporan iuran Korpri setiap Bulannya | Jumlah Naskah laporan iuran Korpri | 1 Naskah |
| 6 | Melaksanakan tugas-tugas tambahan secara berkala dan tugas tygas laninnya yang diberikan atasan | Jumlah Naskah tugas tambahan | 1 Naskah |

Sumenep, 12 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
KABUPATEN SUMENEP



WIJAYA SAPUTRA.ST.MM
Pembina
NIP. 197811162008011010

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN



MERY HANDAYANI
Pengatur Tingkat I
NIP. 19821007 200901 2 003



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ZAINUR RAHMAN**
Jabatan : **Pengelola Sistem Informasi Kepegawaian**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWIAN**

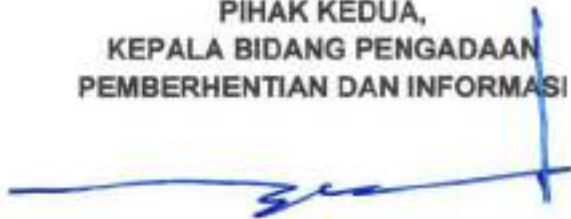
ZAINUR RAHMAN
Pengatur Tk. I
NIP. 19770504 201001 1 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGELOLA SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Peremajaan Data Pada Sistem Informasi Kepegawaian (SIASN, SIMPEG, Portal Website, dll) | Jumlah Data Sistem Informasi Kepegawaian | 1.500 Data |
| 2 | Terlaksananya Validasi Data Kepegawaian | Jumlah Validasi Data Kepegawaian | 6 Data |
| 3 | Tersedianya Data dan Informasi Kepegawaian | Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian | 6 Data |
| 4 | Terlaksananya Tugas-Tugas Tambahan, Berkala, dan Tugas-Tugas Lain-Lain yang Disebabkan Oleh Atasan | Jumlah Laporan Tugas Tambahan | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN



ZAINUR RAHMAN
Pengatur Tk. I
NIP. 19770504 201001 1 002



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **NURIN HELMIAH, S.Pd**
Jabatan : **Pengelola Sistem Informasi Kepegawaian**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWIAN**

NURIN HELMIAH, S.Pd
Penata Muda
NIP. 19780129 200901 2 001

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGELOLA SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Peremajaan Data Pada Sistem Informasi Kepegawaian (SIASN, SIMPEG, Portal Website, dll) | Jumlah Data Sistem Informasi Kepegawaian | 1.500 Data |
| 2 | Terlaksananya Validasi Data Kepegawaian | Jumlah Validasi Data Kepegawaian | 6 Data |
| 3 | Tersedianya Data dan Informasi Kepegawaian | Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian | 6 Data |
| 4 | Terlaksananya Tugas-Tugas Tambahan, Berkala, dan Tugas-Tugas Lain-Lain yang Disebabkan Oleh Atasan | Jumlah Laporan Tugas Tambahan | 1 Laporan |

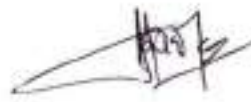
Sumenep, 12 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN**



NURIN HELMIAH, S.Pd
Penata Muda
NIP. 19780129 200901 2 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ZAINAL ARIFIN**
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Sumenep, 21 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

**PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN**

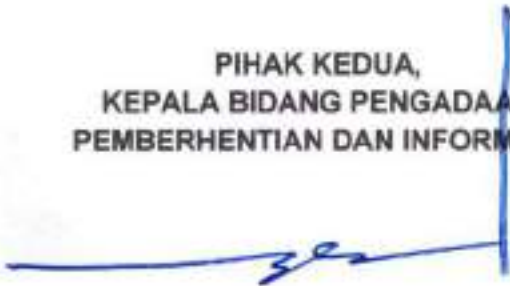
ZAINAL ARIFIN
Penata Muda
NIP. 19730703 200701 1 016

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Terlaksananya Peremajaan Data Pada Sistem Informasi Kepegawaian (SIASN, SIMPEG, Portal Website, dll) | Jumlah Data Sistem Informasi Kepegawaian | 1.500 Data |
| 2 | Terlaksananya Validasi Data Kepegawaian | Jumlah Validasi Data Kepegawaian | 6 Data |
| 3 | Tersedianya Data dan Informasi Kepegawaian | Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian | 6 Data |
| 4 | Terlaksananya Tugas-Tugas Tambahan, Berkala, dan Tugas-Tugas Lain-Lain yang Disebabkan Oleh Atasan | Jumlah Laporan Tugas Tambahan | 1 Laporan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

PIHAK PERTAMA,
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN



ZAINAL ARIFIN
Penata Muda
NIP. 19730703 200701 1 016



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **RINI KADARSIH.SE**
Jabatan : **Arsiparis Ahli Pertama**
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **WIJAYA SAPUTRA, ST., MM**
Jabatan : **Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi**
Selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami

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

Sumenep, 22 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

**PIHAK PERTAMA,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**

WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

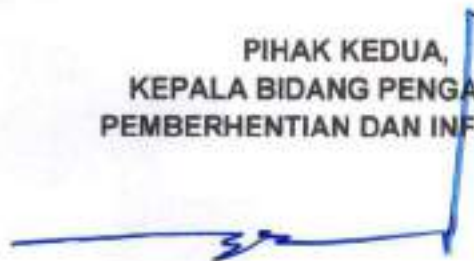
RINI KADARSIH, SE.
NIP. 19810722 202421 2 002

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|--|---------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Melaksanakan fasilitasi kelembagaan Profesi ASN | Jumlah pelaksanaan fasilitasi kelembagaan Profesi ASN | 1 Kegiatan |
| 2 | Menghimpun dan memproses uang duka wafat program KORPRI bagi anggota KORPRI | Jumlah pelaksanaan proses uang duka wafat program KORPRI bagi anggota KORPRI | 30 Berkas |
| 3 | Menghimpun dan memproses bantuan hukum program KORPRI bagi anggota KORPRI | Jumlah pelaksanaan proses bantuan hukum program KORPRI bagi anggota KORPRI | 1 Berkas |
| 4 | Memfasilitasi minat bakat ASN | Jumlah pelaksanaan fasilitasi minat bakat ASN | 1 Kegiatan |

Sumenep, 22 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
KEPALA BIDANG PENGADAAN
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI



WIJAYA SAPUTRA, ST., MM
Pembina
NIP. 19780116 200801 1 010

PIHAK PERTAMA,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR



RINI KADARSIH, SE.
NIP. 19810722 202421 2 002



**PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Dr. Cipto No. 40 Telp. (0328) 664526, Fax. (0328) 663942
Email : bkdsunenep@gmail.com Website : bkpsdm.sumenekab.go.id

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
NOMOR : 100.3.3.7/3/KEP/204.1/2026**

TENTANG

**PEMBENTUKAN TIM
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DAN
EVALUASI INTERNAL BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
TAHUN 2026**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik, akuntabel dan berorientasi pada hasil (*result oriented government*) dipandang perlu memperkuat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Evaluasi AKIP, Evaluasi dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk masing-masing Instansi Pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tentang Pembentukan Tim Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Evaluasi Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2026.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2023 Nomor 5);
9. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022 Nomor 41);

10. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 9 Tahun 2025 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2025 Nomor 9);
11. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 68 Tahun 2025 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2025 Nomor 69).

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan Kesatu :
- : Membentuk Tim Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Evaluasi Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2026 dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- Kedua :
- : Tugas dan tanggung jawab Tim sebagaimana dimaksud dalam diktum Kesatu sebagai berikut :
 - I. Penanggung Jawab
 1. mengendalikan dan bertanggung jawab dalam kebijakan pelaksanaan dan pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
 2. mengendalikan dan bertanggung jawab dalam kebijakan pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja guna untuk pencapaian Visi dan Misi Pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
 3. mengendalikan dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan peran, fungsi dan Tim Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
 - II. Ketua
 1. merumuskan implementasi kebijakan pelaksanaan dan pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
 2. merumuskan implementasi kebijakan pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja guna untuk pencapaian Visi dan Misi Pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;

3. merumuskan kebijakan terkait pengembangan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja serta budaya kinerja;
4. memastikan optimalisasi dukungan sumber daya yang dibutuhkan dalam rangka peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. memastikan pelaksanaan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terlaksana dengan baik.

III. Sekretaris

1. mengkoordinasikan kegiatan, administrasi dan pelaksanaan teknis kegiatan Tim Penguatan Integritas dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. memfasilitasi pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan Tim Penguatan Integritas dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. memfasilitasi kegiatan pertemuan dan pembinaan dalam rangka penguatan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
4. mengkoordinasikan pelaksanaan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

IV. Kelompok Kerja Perencanaan Kinerja

IV.1 Koordinator :

- 1) mengendalikan dan bertanggung jawab dalam rangka pengembangan dan peningkatan integritas dan kualitas perencanaan kinerja guna mendukung upaya peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja;
- 2) memberikan arahan tentang kebijakan peningkatan kualitas perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja;
- 3) memberikan pembinaan terkait perencanaan kinerja agar selaras dengan arah kebijakan pembangunan dan sistem akuntabilitas kinerja;
- 4) memfasilitasi penyusunan perencanaan perangkat daerah agar sesuai dengan perencanaan kinerja;
- 5) mengkoordinir proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Perencanaan Kinerja;
- 6) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Tim.

IV.2 Anggota :

- 1) melakukan koordinasi dengan Tim terkait kesediaan dokumen perencanaan kinerja;
- 2) mengumpulkan data dukung dokumen perencanaan kinerja;
- 3) melaksanakan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Perencanaan Kinerja;
- 4) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh koordinator.

V. Kelompok Kerja Pengukuran Kinerja

V.1 Koordinator :

- 1) mengendalikan dan bertanggung jawab dalam rangka pengembangan dan peningkatan integritas dan kualitas pengukuran kinerja guna mendukung upaya peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja;
- 2) memberikan arahan tentang peningkatan kualitas pengukuran kinerja dan pengukuran kinerja;
- 3) memberikan pembinaan terkait pengukuran kinerja agar selaras dengan arah kebijakan pembangunan dan sistem akuntabilitas kinerja;
- 4) memfasilitasi proses pengukuran kinerja perangkat daerah agar sesuai dengan target yang telah ditetapkan;
- 5) mengkoordinir proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen pengukuran Kinerja;
- 6) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Tim.

V.2 Anggota :

- 1) melakukan koordinasi dengan Tim terkait kesediaan dokumen pengukuran kinerja;
- 2) mengumpulkan data dukung dokumen pengukuran kinerja;
- 3) melaksanakan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Pengukuran Kinerja;
- 4) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh koordinator.

VI. Kelompok Kerja Pelaporan Kinerja

VI.1 Koordinator :

- 1) mengendalikan dan bertanggung jawab dalam rangka peningkatan kualitas pelaporan kinerja agar sesuai dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- 2) merumuskan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas pelaporan kinerja instansi pemerintah;
- 3) memberikan arahan terkait upaya pengembangan Sistem pelaporan Kinerja secara efektif dan efisien sesuai ketentuan;
- 4) memberikan pembinaan dalam rangka peningkatan kualitas pelaporan kinerja instansi pemerintah;
- 5) memfasilitasi penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah agar sesuai dengan ketentuan;
- 6) mengkoordinir proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pelaporan pengukuran Kinerja;
- 7) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Tim.

VI.2 Anggota :

- 1) melakukan koordinasi dengan Tim terkait kesediaan dokumen laporan kinerja;
- 2) mengumpulkan dokumen laporan kinerja;
- 3) melaksanakan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Pelaporan Kinerja;
- 4) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh koordinator.

VII. Kelompok Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

VII.1 Koordinator :

- 1) mengendalikan dan bertanggung jawab dalam rangka pelaksanaan evaluasi kinerja guna mendukung Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) merumuskan kebijakan dalam rangka peningkatan integritas dan kualitas hasil evaluasi kinerja instansi pemerintah;
- 3) memberikan arahan untuk meningkatkan integritas dalam pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah; memberikan saran dan masukan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil evaluasi kinerja instansi pemerintah;

- 4) memastikan tersusunya Lembar Hasil Evaluasi (LHE) Perangkat Daerah; mengkoordinir proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Evaluasi Kinerja Internal;
- 5) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Tim.

VII.2 Anggota :

- 1) melakukan koordinasi dengan Perangkat Daerah terkait kesediaan dokumen untuk pelaksanaan evaluasi internal;
- 2) mengumpulkan data dukung untuk pelaksanaan evaluasi internal;
- 3) melaksanakan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Evaluasi Kinerja Internal;
- 4) menyusun Lembar Hasil Evaluasi (LHE) Perangkat Daerah;
- 5) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh koordinator.

KETIGA : a. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
b. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Sumenep

pada tanggal : 13 Januari 2026

Plt. KEPALA



Ir. Benny Irawan, S.T., M.T.
Pembina Tingkat I
NIP. 197908192006041019

Lampiran : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep
Nomor : 100.3.3.7/3/KEP/204.1/2026
Tanggal : 13 Januari 2026

**SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DAN EVALUASI INTERNAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP TAHUN 2026**

| NO. | KEDUDUKAN DALAM TIM | JABATAN DALAM DINAS |
|-----|--|---|
| I | Penanggung Jawab | Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep |
| II | Ketua | Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep |
| III | Sekretaris | Kepala Sub Bagian Program dan Perencanaan |
| IV | Kelompok Kerja Perencanaan Kinerja Koordinator | Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi |
| | Anggota | 1) Analis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi 2) Pranata Komputer Ahli Muda pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi |
| V | Kelompok Kerja Pengukuran Kinerja Koordinator | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur |
| | Anggota | Analis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur |
| VI | Kelompok Kerja Pelaporan Kinerja Koordinator | Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Aparatur dan Penghargaan |
| | Anggota | Analis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda pada Bidang Penilaian Kinerja, Aparatur dan Penghargaan |

| NO. | KEDUDUKAN DALAM TIM | JABATAN DALAM DINAS |
|-----|--|---|
| VII | Kelompok Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Koordinator Anggota | Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Analisis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda pada Bidang Mutasi dan Promosi Kepala Sub Bagian Keuangan |

Plt. KEPALA



Ir. Benny Irawan, S.T., M.T.
Pembina Tingkat I
NIP. 197908192006041019

MATRIK RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PERIODE 2025-2029
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | KET. |
|---|---|---|---|--|---|--|-------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| Urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan | Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara | | | | Indeks Sistem Merit | | |
| Terciptanya Budaya Birokrasi Profesional dan Melayani | | Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | | | Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN | | |
| | | | Meningkatnya Kualitas Pengadaan dan Pemberhentian ASN | | Persentase Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan Ketentuan | Program Kepegawaian Daerah | |
| | | | | Terlaksananya Pengadaan ASN Yang Objektif, Akuntabel dan Transparan | Jumlah Laporan Pengadaan ASN | Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | |
| | | | | Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | |
| | | | | Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK | Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | |
| | | | | Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | |
| | | | | Ketepatan Waktu Pemberhentian ASN | Persentase Pemberhentian ASN tepat waktu | Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | |
| | | | | Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|--|---|--|---|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| | | | Meningkatnya Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian | | Informasi Kepegawaian Yang Akurat | Program Kepegawaian Daerah | |
| | | | | Meningkatnya Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Laporan Data Kepegawaian Yang Valid | Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | |
| | | | | Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | |
| | | | | Terkelolanya Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | Subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian | |
| | | | Meningkatnya Penempatan ASN sesuai dengan Jabatan | | Persentase ASN yang sesuai Jabatan | Program Kepegawaian Daerah | |
| | | | | Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi ASN | Persentase Mutasi dan Promosi yang sesuai Ketentuan | Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN | |
| | | | | Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN | |
| | | | | Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | |
| | | | | Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN | |
| | | | Meningkatnya Kinerja ASN | | Persentase ASN Yang Penilaian Kinerjanya Baik | Program Kepegawaian Daerah | |
| | | | | Meningkatnya Penilaian Kinerja ASN Berbasis Elektronik | Persentase ASN Yang menyelesaikan Kinerja tepat waktu | Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|--|---------|--|---|--|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| | | | | Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | |
| | | | | Terwujudnya Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas | Persentase Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas | Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | |
| | | | | Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Subkegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | |
| | | | | Meningkatnya Disiplin ASN | Persentase ASN Yang Disiplin | Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | |
| | | | | Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | |
| | | | | Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa | Subkegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai | |
| | | | | Meningkatnya Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN | |
| | | | | Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Subkegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | |
| | | | | Terlaksananya Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | Subkegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | |
| | | | | Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN | Subkegiatan Evaluasi Disiplin ASN | |
| | | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara | | | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---|---|--|---|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| | | | Meningkatnya Kuantitas Pengembangan Kompetensi ASN | | Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi | Program Kepegawaian Daerah | |
| | | | | Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN | Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN | Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN | |
| | | | | Terkelolanya Assessment Center | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center | Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center | |
| | | | | Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | |
| | | | | Terlaksananya Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan | Subkegiatan Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN | |
| | | | | Terlaksananya Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | Subkegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional | |
| | | | | Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Jumlah ASN Fungsional yang Dibina | Subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional | |
| | | | Meningkatnya Akurasi Data Pengembangan Kompetensi ASN | | Persentase Data Pengembangan Kompetensi Yang Akurat | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | |
| | | | | Meningkatnya Pelatihan Teknis dan Fungsional | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|--|--|--|--|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| | | | | Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun | Subkegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | |
| | | | | Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | |
| | | | Meningkatnya Pelatihan Manajerial dan Sertifikasi Kompetensi | | Persentase ASN yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | |
| | | | | Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi | Jumlah ASN Yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi | Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---|---------|--|---|---|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| | | | | Terseleenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | |
| | | | | Terlaksananya Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama | Subkegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | |
| | | | | Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | |
| | | | | Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | Jumlah ASN Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | Subkegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | |
| | | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | | | Nilai SAKIP | | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---|---|--|---|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| | | | Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Pelaporan Kinerja | | Persentase Dokumen Perencanaan dan Laporan Berkualitas | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Dokumen Perencanaan Yang Tersusun Tepat Waktu | Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | |
| | | | | | Persentase Capaian Kinerja Program Perangkat Daerah > 80% | | |
| | | | | Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | |
| | | | | Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | |
| | | | Terpenuhinya Layanan Dukungan Administrasi Perangkat Daerah | | Nilai Kepuasan Layanan Administrasi yang berjalan Efektif | | |
| | | | | Meningkatnya Tertib Administrasi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah | Persentase Realisasi Belanja terhadap Anggaran | Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | |
| | | | | Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|---|--|--|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| | | | | Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | |
| | | | | Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan | Persentase layanan kepegawaian yang terselesaikannya | Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | |
| | | | | Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | Subkegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | |
| | | | | Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi | Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan | Subkegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi | |
| | | | | Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan | Persentase Kebutuhan Perangkat Daerah yang dipenuhi | Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah | |
| | | | | Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | |
| | | | | Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | |
| | | | | Tersedianya Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor | |
| | | | | Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | Subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|--|--|---|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| | | | | Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | Subkegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan | |
| | | | | Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | |
| | | | | Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Subkegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | |
| | | | | Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan | Jumlah Barang Milik Daerah yang disediakan | Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | |
| | | | | Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan | Subkegiatan Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | |
| | | | | Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | Subkegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | |
| | | | | Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan | Jumlah Jasa Penunjang yang disediakan | Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| | | | | Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | |
| | | | | Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|--|--|--|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| | | | | Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan | Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | |
| | | | | Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan | Jumlah Barang Milik Daerah yang dipelihara | Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| | | | | Tersedianya 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 | Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | |
| | | | | Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | |



INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) 2025-2029

**BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

JL. Dr. Cipto No. 40 Telp. (0328) 664526, Fax. (0328) 663942
Email : bkdsunenep@gmail.com Website : bkpsdm.sumenepkab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
NOMOR : 100.3.3.7/98/KEP/204.1/2025

TENTANG

INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2025-2029
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan suatu ukuran keberhasilan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2025-2029 di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

5. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2023 Nomor 5);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 8 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2025 Nomor 8);
7. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022 Nomor 41);
8. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 47 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2025 Nomor 48).

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2025-2029 DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP.
- KESATU : Indikator Kinerja Utama Tahun 2025-2029 di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan ini.
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama digunakan sebagai dasar untuk menyusun Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Perjanjian Kinerja (PK), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Tahun 2025-2029.
- KETIGA : Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Keputusan Kepala Badan ini, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep diberikan tugas untuk :
- a. melakukan reviu atas capaian kinerja setiap bidang dan sekretariat dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja;
 - b. melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Keputusan ini dan melaporkan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Sumenep

Pada tanggal : 13 November 2025

Plt. KEPALA



**Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197805182005011010**

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) TAHUN 2025-2029
BKPSDM KABUPATEN SUMENEP**

- Tugas** : Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
- Fungsi** : a. Penyusunan dan pengoordinasian program kerja pelaksanaan tugas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
b. Perumusan kebijakan dan penetapan rencana program dan kegiatan Badan;
c. Penyelenggaraan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian;
d. Penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur, pembinaan, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai;
e. Penyelenggaraan mutasi, promosi, pengembangan karier dan pengembangan kompetensi aparatur;
f. Penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi Aparatur Sipil Negara;
g. Pelaksanaan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan kegiatan; dan
h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

| Indikator Kinerja Utama / Uraian | |
|---|---|
| TUJUAN : MENINGKATNYA KUALITAS MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA | |
| IK 1.1 | : INDEKS SISTEM MERIT |
| Deskripsi | <p>Sistem Merit adalah suatu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Indeks Sistem Merit (ISM) adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Penilaian dilakukan berdasarkan Permenpan Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN. Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot:</p> <p>i. perencanaan kebutuhan (20%); ii. pengadaan (10%); iii. pengembangan karier (25%); iv. promosi dan mutasi (10%); v. manajemen kinerja (15%); vi. penggajian, penghargaan dan disiplin (10%); vii. perlindungan dan pelayanan (5%); dan viii. sistem informasi (5%)</p> <p>Setiap aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya dalam sistem merit.</p> <p>Masing-masing sub-aspek terdiri dari 4 tingkatan:</p> <p>i. Kurang dengan Skor 1; jika sebagian besar elemen yang dinilai belum sesuai ketentuan; ii. Cukup dengan Skor 2; jika baru sebagian elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan; iii. Baik dengan Skor 3; jika sebagian besar elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan; iv. Sangat Baik Skor 4; Jika semua elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan, walau ada kekurangan namun dampaknya tidak luas.</p> <p>Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.</p> <p>Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit ASN:</p> <p>i. Kategori I Buruk, nilai 100 – 174, indeks 0,2 - 0,4 ii. Kategori II Kurang, nilai 175 – 249, indeks 0,41 - 0,6 iii. Kategori III Baik, nilai 250 – 324, indeks 0,61 - 0,8 iv. Kategori IV Sangat Baik, nilai 325 – 400, indeks 0,81 – 1</p> |
| Sumber Data | : Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Badan Kepegawaian Negara. |
| Cara Menghitung | : Berdasarkan perhitungan dalam Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PINTER). Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot diberikan alokasi nilai. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan semua aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya. Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek. |

Indikator Kinerja Utama / Uraian

Unit Bertanggungjawab : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Unit Penanggungjawab : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Data hasil Penilaian/
Perhitungan**

SASARAN 1.1.1 : MENINGKATNYA KUALITAS LAYANAN KEPEGAWAIAN

IKU 1.1.1.1 : INDEKS IMPLEMENTASI NORMA, STANDAR, PROSEDUR DAN KRITERIA (NSPK) MANAJEMEN ASN

Deskripsi : Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.
 Nilai Indeks adalah angka yang menunjukkan kualitas dan ketaatan dalam pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah.
 Kategori Nilai Indeks sebagai berikut :
 a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul;
 b. Nilai Indeks dengan jumlah antara 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik;
 c. Nilai Indeks dengan jumlah antara 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup;
 d. Nilai Indeks dengan jumlah antara 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan
 e. Nilai Indeks dengan jumlah antara 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk

Elemen penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan sub manajemen ASN yang terdiri dari beberapa indikator.

Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas :
 1. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; 2. pengadaan ASN; 3. pengangkatan ASN; 4. pangkat; 5. mutasi; 6. jabatan; 7. pengembangan karier ASN; 8. pola karier; 9. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; 10. penghargaan; 11. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 12. perlindungan; 13. penilaian kinerja; 14. cuti; 15. kode etik; 16. disiplin; 17. pemberhentian; dan 18. pensiun.

Sumber Data : Laporan Hasil penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN oleh BKN.

Cara Menghitung : Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan rumus pengolahan hasil yang terdapat pada sistem aplikasi indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

Penanggungjawab Kinerja : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Penanggungjawab Data hasil Penilaian/
Perhitungan** : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator Kinerja Utama / Uraian

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>SASARAN 1.1.2 : MENINGKATNYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA</p> |
| | | <p>IKU 1.1.2.1 : INDEKS PROFESIONALITAS ASN DIMENSI KOMPETENSI</p> |
| | | <p>Deskripsi : Dimensi kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) yang didukung oleh rencana pengembangan kompetensi berkesinambungan. Kesemuanya itu tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal maupun non klasikal sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, yang dapat dilakukan dalam bentuk antara lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pelatihan struktural kepemimpinan; b. Pelatihan manajerial; c. Pelatihan teknis dan fungsional; d. Pelatihan sosial kultural; dan lain-lain. <p>Sedangkan pelatihan non klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan atau pembelajaran di luar kelas mencakup di tempat kerja (experiential learning), pembelajaran melalui hubungan sosial (social learning), dan pembelajaran yang dilakukan secara fleksibel (flexible learning). Pelatihan non klasikal berupa experiential learning dilakukan dengan kegiatan magang, patok banding (benchmarking), detasering dan lainnya. Contoh kegiatan social learning adalah coaching dan mentoring. Kemudian contoh kegiatan flexible learning dilakukan dengan pelatihan jarak jauh, e-learning, dan belajar mandiri</p> |
| | | <p>Sumber Data : Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).</p> |
| | | <p>Cara Menghitung : Nilai Dimensi Kompetensi ASN didapatkan dari total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator Kompetensi dikalikan skor/nilai dimensi/indikator Kompetensi.</p> |
| | | <p>Penanggungjawab Kinerja : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> |
| | | <p>Penanggungjawab Data hasil Penilaian/ Perhitungan : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> |



**PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
INSPEKTORAT DAERAH**

Jl. Kamboja Nomor 31 Telp. (0328) 662080 Fax. (0328) 662080
email : jks_inspektorat@sumenepkab.go.id, website : <https://inspektorat.sumenepkab.go.id>

**LAPORAN HASIL REVIU
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
TAHUN 2025**

**NOMOR : X.700.1.2.1/411/060.5/2026
TANGGAL : 17 MARET 2026**

**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN SUMENEP
TAHUN 2026**

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|------------------------------|----------------|
| 1. Ringkasan Eksekutif | 3 |
| 2. Dasar Hukum Reviu | 3 |
| 3. Tujuan Reviu..... | 4 |
| 4. Ruang Lingkup Reviu | 4 |
| 5. Metodologi Reviu | 4 |
| 6. Uraian Hasil Reviu | 5 |
| 7. Rekomendasi | 6 |
| 8. Apresiasi | 7 |

Lampiran:

Catatan Hasil Reviu (CHR)

LAPORAN HASIL REVIU
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
TAHUN ANGGARAN 2025

1. RINGKASAN EKSEKUTIF

- a. Kepala SKPD Menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikan kepada Bupati paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.
- b. Sesuai pedoman Tata cara reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dalam lampiran III 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, Laporan kinerja harus direviu oleh auditor Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau tim yang dibentuk untuk itu.
- c. Berdasarkan hasil pengujian terbatas yang telah dilakukan atas dokumen laporan kinerja instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun Anggaran 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - 1) Format
Pada pengujian atas kesesuaian format laporan kinerja masih perlu melengkapi perbandingan data kinerja dengan standar nasional.
 - 2) Mekanisme Penyusunan
Pada pengujian atas kesesuaian mekanisme penyusunan laporan kinerja telah memadai.
 - 3) Substansi
Pada pengujian atas kesesuaian substansi laporan kinerja, masih perlu melengkapi perbandingan data kinerja dengan standar nasional.

2. DASAR HUKUM REVIU

- a. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- d. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; dan
- f. Surat Tugas Plt. Inspektur Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2/80/ST/060.5/2026, tanggal 25 Februari 2026

3. TUJUAN REVIU

Tujuan dilaksanakannya Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah untuk memberikan keyakinan terbatas mengenai akurasi, keandalan, dan keabsahan data/ informasi kinerja instansi pemerintah sehingga dapat menghasilkan laporan kinerja yang berkualitas.

4. RUANG LINGKUP REVIU

Ruang lingkup reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah penelaahan terhadap:

- a. Format;
- b. Mekanisme penyusunan; dan
- c. Substansi;

5. METODOLOGI REVIU

- a. Reviu dilaksanakan dengan menggunakan metodologi sebagai berikut :
 - 1) Pengumpulan dan evaluasi data; dan
 - 2) Wawancara
- b. Reviu dilaksanakan berdasarkan Surat Tugas Plt. Inspektur Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2/80/ST/060.5/2026, tanggal 25 Februari 2026, dengan susunan tim sebagai berikut :
 - 1) WPJ : Sri Endah Purnamawati, S.E., M.Si.
NIP. 19700312 199703 2 008
 - 2) Pengendali Teknis : Arif Kurniawan, S.Kom., M.M.
NIP. 19800604 200901 1 009

- 3) Ketua Tim : Abdi Juniprabowo, S.E., M.Si.
NIP. 19770622 200801 1 018
- 4) Anggota : 1. Imam Wahyudi, S.E., M.M.
NIP. 19760427 200801 1 017
2. Dhifa Kurniasari, S.E.
NIP. 19950323 201903 2 003
3. Mohammad Hefni Roziqi, S.T.
NIP. 19940922 202212 1 004

Reviu LKjIP Tahun Anggaran 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dilaksanakan mulai tanggal 25 Februari s/d 05 Maret 2026.

6. URAIAN HASIL REVIU

Berdasarkan hasil pengujian terbatas atas reviu yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Format

- 1) Laporan Kinerja (LKjIP) secara umum telah menampilkan data penting Instansi Pemerintah;
- 2) LKjIP telah menyajikan informasi target kinerja yang memadai;
- 3) LKjIP telah menyajikan capaian kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan rencana strategis, namun belum menyajikan analisis capaian Kinerja yang dibandingkan dengan standar nasional;
- 4) LKjIP telah menyajikan dengan lampiran yang mendukung informasi pada badan laporan;
- 5) LKjIP telah menyajikan upaya perbaikan di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya; dan
- 6) LKjIP telah menyajikan akuntabilitas keuangan.

b. Mekanisme Penyusunan

- 1) LKjIP disusun oleh unit kerja yang memiliki tugas fungsi untuk itu;
- 2) Informasi yang disampaikan dalam LKjIP telah didukung dengan data yang memadai;
- 3) Terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit kerja ke unit penyusun LKjIP;

- 4) Telah ditetapkan penanggung jawab pengumpulan data/informasi di setiap unit kerja;
- 5) Data/informasi kinerja yang disampaikan dalam LKjIP cukup diyakini keandalannya;
- 6) Analisis/penjelasan dalam LKjIP telah sepenuhnya diketahui oleh unit kerja terkait; dan
- 7) LKjIP bulanan merupakan gabungan partisipasi dari dibawahnya.

c. Substansi

- 1) Tujuan/sasaran dalam LKjIP telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja;
- 2) Tujuan/sasaran dalam LKjIP telah selaras dengan rencana strategis periode 2025-2029;
- 3) Tujuan/sasaran dalam LKjIP telah sepenuhnya sesuai dengan tujuan/sasaran dalam Indikator Kinerja;
- 4) Tujuan/sasaran dalam LKjIP telah sepenuhnya sesuai dengan tujuan/sasaran dalam Indikator Kinerja Utama;
- 5) Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun lalu namun belum menyajikan data kinerja yang dibandingkan dengan standar nasional;
- 6) IKU dan IK telah cukup mengukur tujuan/sasaran; dan
- 7) IKU dan IK telah SMART.

7. REKOMENDASI/SARAN

Berdasarkan uraian hasil revidi di atas, disarankan agar menyajikan data kinerja yang dibandingkan dengan standar nasional;

Terhadap rekomendasi tersebut Tim Penyusun LKjIP Tahun Anggaran 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah sepakat untuk menindaklanjutinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

8. APRESIASI

Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep menyampaikan terima kasih atas bantuan dan kerja sama dari seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas kesediaannya memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya kegiatan Reviu LKjIP Tahun Anggaran 2025

Sumenep, 17 Maret 2026

Pt. INSPEKTUR DAERAH



Ir. DIDIK WAHYUDI, M.Si.

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 19670205 198812 1 001

Tembusan :

Yth. Bapak Bupati Sumenep
(sebagai laporan)



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kamboja Nomor 31 Telp. (0328) 662080 Fax. (0328) 662080
email : ks_inspektorat@sumenepkab.go.id, website : <https://inspektorat.sumenepkab.go.id>

**LAPORAN HASIL PENILAIAN KINERJA ORGANISASI (PKO)
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP
TAHUN 2026**

NOMOR : X.700.1.2.1/373/060.5/2026
TANGGAL : 17 Maret 2026



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kamboja Nomor 31 Telp. (0328) 662080 Fax. (0328) 662080
email : ks_inspektorati@sumenepkab.go.id, website : <https://inspektorat.sumenepkab.go.id>

Sumenep, 17 Maret 2026

Nomor : X.700.1.2.1/373/060.5/2026
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal : Penyampaian Laporan Hasil PKO

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

di

SUMENEP

Sehubungan dengan upaya mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi hasil pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep, kami telah melakukan penilaian kinerja organisasi (PKO) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berdasarkan Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2/85/ST/060.3/2026, tanggal 27 Februari 2026. Dengan demikian bersama ini kami sampaikan laporan hasil PKO sebagai berikut :

A. PENDAHULUAN

1. Dasar Hukum PKO

- a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 Tentang Penilaian Kinerja Organisasi.
- e. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 11 Tahun 2025 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep
- f. Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2/85/ST/060.3/2026, tanggal 27 Februari 2026 tentang Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) pada OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

2. Tujuan PKO

Pelaksanaan PKO bertujuan untuk menilai tingkat kinerja Perangkat Daerah dalam mewujudkan sasaran dan kinerja organisasi.

3. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup pelaksanaan PKO atas pencapaian kinerja Perangkat Daerah meliputi:

- a. Capaian Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah;
- b. Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi

4. Metodologi dan Teknik PKO

PKO dilakukan dengan menggunakan metode kombinasi dari kualitatif dan kuantitatif, sementara teknik PKO dilakukan dengan cara :

- a. *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi;
- b. Wawancara;
- c. Observasi; dan
- d. Dokumentasi
- e. Evaluasi.

5. Gambaran Umum Instansi Pemerintah

| | |
|---------------------|--|
| Pemerintah Daerah | : Kabupaten Sumenep |
| Unit Kerja | : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep |
| Alamat | : Jl. Dr. Cipto No. 40 Sumenep |
| Pimpinan Unit Kerja | : Ir. Benny Irawan, S.T., M.T. |

Jumlah Anggaran Tahun 2025 : Rp. 13.971.759.417,-

Realisasi Anggaran Tahun 2025 : Rp. 11.910.623.227,- (85,25%)

B. PERHITUNGAN PKO

Penghitungan PKO Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dilakukan dengan langkah dan tahapan sebagai berikut :

1. Normalisasi capaian perjanjian kinerja

Jika capaian kinerja setiap indikator >110% maka akan dinormalisasi menjadi 110%; dan Jika capaian kinerja setiap indikator \leq 110% maka tidak dilakukan normalisasi.

Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menetapkan sebanyak 3 (tiga) sasaran strategis dengan 3 (tiga) indikator kinerja. Pencapaian sasaran strategis berdasarkan dokumen LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun Anggaran 2025 dapat dirinci sebagai berikut :

| No | Sasaran | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian | Normalisasi Capaian PK |
|----|---|--|--------|-----------|---------|------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | 84,00 | 78,92 | 94% | 94% |
| 2 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | 35,00 | 32,81 | 94% | 94% |
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai SAKIP | 91,00 | 90,45 | 99% | 99% |

2. Koreksi normalisasi capaian perjanjian kinerja berdasarkan predikat AKIP Perangkat Daerah

Setelah normalisasi capaian perjanjian kinerja dilakukan terhadap masing-masing indikator maka hasil normalisasi tersebut dikoreksi dengan memperhatikan predikat AKIP Perangkat Daerah yang bersumber dari laporan hasil evaluasi AKIP.

Predikat AKIP menjadi faktor koreksi besaran capaian perjanjian kinerja yang disampaikan melalui laporan kinerja. Semakin tinggi predikat AKIP menunjukkan bahwa manajemen kinerja organisasi semakin baik, sehingga semakin tinggi pula capaian perjanjian kinerja yang diakui. Sebaliknya, semakin rendah predikat akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah semakin rendah pula capaian perjanjian kinerja yang diakui sebagaimana yang tertera pada gambar berikut.

Tabel 3.
Koreksi Capaian Perjanjian Kinerja
Berdasarkan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

| PREDIKAT AKIP | KOREKSI CAPAIAN PK SETELAH NORMALISASI |
|---------------|--|
| AA | 0% |
| A | |
| BB | 10% |
| B | 15% |
| CC | 20% |
| C | 30% |
| D | |

Berdasarkan laporan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Nomor : 700.1.2.1/1534/060.5/2025 Tanggal 23 Oktober 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar **90,45** dengan *kategori* AA, **sehingga koreksi capaian PK setelah normalisasi sebesar 0%.**

3. Nilai akhir Capaian Perjanjian Kinerja

Selanjutnya akan diperoleh nilai akhir capaian perjanjian kinerja yang merupakan hasil perkalian normalisasi capaian perjanjian kinerja (langkah-1) dengan hasil pengurangan 100% dan koreksi capaian perjanjian kinerja berdasarkan predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (langkah-2).

4. Total Capaian Perjanjian Kinerja

Total capaian perjanjian kinerja merupakan hasil penjumlahan seluruh nilai akhir capaian PK (langkah-3) pada setiap indikator kinerja.

5. Nilai Kinerja Organisasi (NKO)

Nilai kinerja Organisasi merupakan hasil penghitungan dari total capaian perjanjian kinerja (langkah-4) dibagi dengan jumlah indikator kinerja.

6. Predikat PKO

Hasil NKO berupa nilai dengan kisaran mulai 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "Predikat" yang menggambarkan tingkatan kualitas capaian kinerja organisasi yang bersangkutan. Terdapat 5 (lima) kategori predikat dengan rincian dan terjemahannya sesuai gambar berikut.

| Nilai Kinerja Organisasi (NKO) | Predikat PKO | Interpretasi |
|--------------------------------|-----------------|---|
| $X > 100\%$ | ISTIMEWA | Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Perangkat Daerah sudah sangat memuaskan dan di atas ekspektasi. Praktik baik ini dapat menjadi contoh bagi organisasi/unit lain. |
| $80\% < X \leq 100\%$ | BAIK | Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Perangkat Daerah sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi. |
| $60\% X \leq 80\%$ | BUTUH PERBAIKAN | Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Perangkat Daerah sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target. |

| | | |
|-------------|----------------------|--|
| 20% X ≤ 60% | KURANG | Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Perangkat Daerah masih kurang dan masih dibawah ekspektasi/target. |
| 0% X ≤ 20% | SANGAT KURANG | Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Perangkat Daerah masih sangat kurang dan dibawah ekspektasi/target. |

C. Hasil PKO

Hasil PKO atas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar **95,70%** dengan **kategori Baik**.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi hasil perhitungan PKO, dengan rincian sebagai berikut :

| No | Sasaran | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian | Normalisasi Capaian PK | Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP | Nilai Akhir Capaian PK |
|---|---|--|--------|-----------|---------|------------------------|--|------------------------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9 = (7) x (100% - (8)) |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian | Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN | 84,00 | 78,92 | 94% | 94% | 0 | 93,96% |
| 2 | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi | 35,00 | 32,91 | 94% | 94% | 0 | 93,74% |
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai SAKIP | 91,00 | 90,45 | 99% | 99% | 0 | 99,40% |
| Total Capaian PK | | | | | | | | 267,09% |
| Nilai Kinerja Organisasi atau Rata-rata Capaian PK | | | | | | | | 95,70% |
| Predikat PKO | | | | | | | | Baik |

Demikian laporan hasil PKO pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, atas perhatian dan kerja sama Saudara kami ucapkan terima kasih.

Plt. INSPEKTUR DAERAH



Ir. DIDIK WAHYUDI, M.Si.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19670205 198812 1 001