



**INDIKATOR KINERJA UTAMA**  
**Tahun 2021-2026**  
**BKPSDM Kab. Sumenep**



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

JL. Dr. Cipto No. 40 Telp. (0328) 664526, Fax. (0328) 663942  
Website : bkpsdm.sumenepkab.go.id

**SUMENEP**

Kode Pos 69417

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP  
NOMOR : 188/31/KEP/435.203.1/2021**

**TENTANG**

**INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2021-2026  
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 Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 yang ditetapkan dalam Keputusan Kepala 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 Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 01);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 3);
7. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 107);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2021-2026 DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP.
- KESATU : Indikator Kinerja Utama Tahun 2021-2026 di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan 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, serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Tahun 2021-2026.
- 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.

Kelima : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Sumenep

Pada tanggal : 6 Desember 2021

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



**ABDUL MADJID, S.Sos., M.Si.**

**Pembina Utama Muda**

**NIP. 19661108 198809 1 001**

Lampiran : Surat Keputusan Kepala Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Sumenep  
Nomor : 188/31 /KEP/435.203.1/2021  
Tanggal : 6 Desember 2021

---

**INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2021-2026  
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP**

1. Nama Perangkat Daerah :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

2. Tugas :

Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

3. 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.

#### 4. Indikator Kinerja Utama

- a. Tujuan 1 : Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
I.K.T 1	Indeks Profesionalitas ASN
	<p data-bbox="443 443 597 480"><b>Deskripsi</b></p> <p data-bbox="443 505 1500 655">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 data-bbox="443 692 1500 879">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 data-bbox="443 917 1500 1141">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 data-bbox="443 1178 1500 1253">Hasil evaluasi IP ASN menggambarkan tingkat Profesionalitas ASN dengan nilai dan kategori sebagai berikut:</p> <ol data-bbox="443 1253 1133 1440" style="list-style-type: none"> <li>i. Nilai 91 – 100, kategori Sangat Tinggi;</li> <li>ii. Nilai 81 – 90, kategori Tinggi;</li> <li>iii. Nilai 71 – 80, kategori Sedang;</li> <li>iv. Nilai 61 – 70, kategori Rendah; dan</li> <li>v. Nilai 0 – 60, kategori sangat Rendah;</li> </ol>
	<b>Sumber Data</b>
	Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).
	<b>Cara Menghitung</b>
	Nilai Indeks Profesionalitas ASN didapatkan dengan menjumlahkan total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.
	<b>Unit Penanggung Jawab</b>
	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Bidang Mutasi dan Rotasi

b. Tujuan 2 : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
I.K.T 2	SAKIP Perangkat Daerah
	<p>Deskripsi</p> <p>Indikator ini mengukur kualitas implementasi manajemen kinerja (SAKIP) yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Sumenep. Dasar pengukuran yaitu Permenpan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran mencakup :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Perencanaan kinerja;</li> <li>ii. Pengukuran kinerja;</li> <li>iii. Pelaporan kinerja;</li> <li>iv. Evaluasi kinerja;</li> <li>v. Capaian kinerja.</li> </ol> <p>Terdapat 7 (tujuh) kategori penilaian mulai dari yang paling rendah yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. kategori "D" (sangat kurang) dengan nilai 0 - 30;</li> <li>ii. kategori "C" (kurang) dengan nilai diatas 30 - 50;</li> <li>iii. kategori "CC" (cukup) dengan nilai diatas 50 - 60;</li> <li>iv. kategori "B" (Baik) dengan nilai diatas 60 - 70;</li> <li>v. kategori "BB" (Sangat Baik) dengan nilai diatas 70 - 80;</li> <li>vi. kategori "A" (Memuaskan) dengan nilai diatas 80 - 90;</li> <li>vii. kategori "AA" (Sangat Memuaskan) dengan nilai diatas 90 - 100.</li> </ol>
	Sumber Data
	Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep.
	Cara Menghitung
	<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.</p> <p>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>
	Unit Penanggung Jawab
	<p>Sekretariat  Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan  Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi  Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur  Bidang Mutasi dan Rotasi</p>

- c. Sasaran Tujuan 1 : Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
I.K.S 1	Indeks Penilaian Sistem Merit
	<p data-bbox="443 391 1500 431">Deskripsi</p> <p data-bbox="443 456 1500 750">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 data-bbox="443 775 695 814">Indikator Merit:</p> <ol data-bbox="443 814 1500 1552" style="list-style-type: none"> <li>i. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;</li> <li>ii. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;</li> <li>iii. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;</li> <li>iv. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;</li> <li>v. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;</li> <li>vi. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;</li> <li>vii. Merencanakan dan memberi kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;</li> <li>viii. Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan</li> <li>ix. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.</li> </ol> <p data-bbox="443 1577 1500 1647">Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot:</p> <ol data-bbox="443 1659 1227 2021" style="list-style-type: none"> <li>i. perencanaan kebutuhan (20%);</li> <li>ii. pengadaan (10%);</li> <li>iii. pengembangan karier (25%);</li> <li>iv. promosi dan mutasi (10%);</li> <li>v. manajemen kinerja (15%);</li> <li>vi. penggajian, penghargaan dan disiplin (10%);</li> <li>vii. perlindungan dan pelayanan (5%); dan</li> <li>viii. sistem informasi (5%)</li> </ol> <p data-bbox="443 2058 1500 2170">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 data-bbox="443 2182 1239 2222">Masing-masing sub-aspek terdiri dari 4 tingkatan:</p> <ol data-bbox="443 2222 1500 2287" style="list-style-type: none"> <li>i. Kurang dengan Skor 1; jika sebagian besar elemen yang dinilai belum sesuai ketentuan;</li> </ol>



- 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.

Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.

Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit ASN:

- 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

#### Sumber Data

Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara.

#### Cara Menghitung

Berdasarkan perhitungan dalam Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER). 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.

#### Unit Penanggung Jawab

Sekretariat  
 Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan  
 Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi  
 Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur  
 Bidang Mutasi dan Rotasi

d. Sasaran Tujuan 2 : Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
I.K.S 2	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah
	Deskripsi
	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.
	Sumber Data
	Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Instansi Pemerintah (LKPJ) BKPSDM Kabupaten Sumenep.
	Cara Menghitung
	Dalam pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara Realisasi Kinerja dengan Target Kinerja di kali 100%
	Unit Penanggung Jawab
	Sekretariat Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Bidang Mutasi dan Rotasi

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



**ABDUL MADJID, S.Sos., M.Si.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19661108 198809 1 001