



INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) 2024

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.sumenekab.go.id

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
NOMOR : 100.3.3.7/KEP/435.203.1/2024**

TENTANG

**INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2024
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 2024 DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP.
- KESATU : Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 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 : 10 Juni 2024

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



**ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010**

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) TAHUN 2024

BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

- Tugas Fungsi** : **Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan di bidang kepegawaian dan**
- 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.**

Tujuan : 1. Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	
IK 1.1	: Indeks Profesionalitas ASN
Deskripsi	<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;
Sumber Data	: Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).
Cara Menghitung	: Nilai Indeks Profesionalitas ASN didapatkan dengan menjumlahkan total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.
Unit Bertanggungjawab	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Unit Penanggungjawab Data hasil Penilaian/Perhitungan	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

		<p>Sasaran 1.1.1 : Meningkatkan Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara</p> <p>IKU 1.1.1.1 : Indeks Penilaian Sistem Merit</p> <p>Deskripsi : 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: 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%) Setiap aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya dalam sistem merit. Masing-masing sub-aspek terdiri dari 4 tingkatan: 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. 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</p> <p>Sumber Data : Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara.</p> <p>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.</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>
--	--	--

		<p>IKU 1.1.1.2 : Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN</p> <p>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</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 : 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> <p>Sumber Data : Laporan Hasil penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN oleh BKN.</p> <p>Cara Menghitung : Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan rumus pengolahan hasil yang terdapat pada sistem aplikasi indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN</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>
--	--	---

		Sasaran 1.1.2 : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN
		IKU 1.1.2.1 : Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)
		Deskripsi : 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 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 : a. Pelatihan struktural kepemimpinan; b. Pelatihan manajerial; c. Pelatihan teknis dan fungsional; d. Pelatihan sosial kultural; dan lain-lain. 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
		Sumber Data : Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).
		Cara Menghitung : Nilai Dimensi Kompetensi ASN didapatkan dari total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator Kompetensi dikalikan skor/nilai dimensi/indikator Kompetensi.
		Penanggungjawab Kinerja : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Penanggungjawab Data hasil Penilaian/ Perhitungan : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	
IK 2.1	: Nilai SAKIP Perangkat Daerah
Deskripsi	<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> <p>i. Perencanaan kinerja; ii. Pengukuran kinerja; iii. Pelaporan kinerja; iv. Evaluasi Akuntabilitas kinerja Internal</p> <p>Terdapat 7 (tujuh) kategori penilaian mulai dari yang paling rendah yaitu :</p> <p>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>
Sumber Data	: Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep.
Cara Menghitung	: 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.
Penanggungjawab Kinerja	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Penanggungjawab Data hasil Penilaian/ Perhitungan	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	Sasaran 2.1.1 : Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah
	IKU 2.1.1.1 : 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 Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Sumenep
Cara Menghitung	: Dalam pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara Realisasi Kinerja dengan Target Kinerja di kali 100%
Penanggungjawab Kinerja	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Penanggungjawab Data hasil Penilaian/ Perhitungan	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia