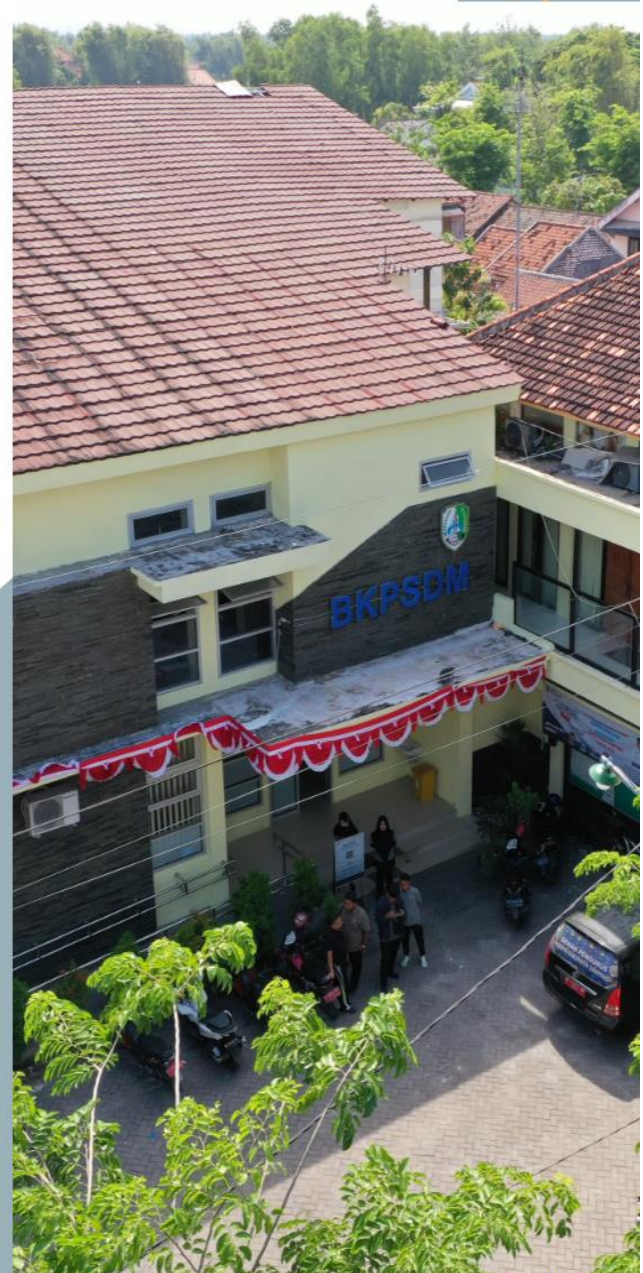


INDIKATOR KINERJA UTAMA

2019 - 2024

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

TAHUN 2022





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

Jl. KH. Wachid Hasyim No. 43 Telp. (0323) 323451 Fax. (0323) 322907
Email : bkpsdm@sampangkab.go.id Website : bkpsdm.sampangkab.go.id
SAMPANG (69213)

**KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SAMPANG
Nomor : 188/3897/434.303/2022**

TENTANG

**PENETAPAN REVIU INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG
TAHUN 2019-2024**

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

- Menimbang : a. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, bahwa Gubernur, Bupati/Walikota wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) serta Unit Kerja Mandiri di bawahnya;
- b. Bahwa berdasarkan perubahan nomenklatur program dan kegiatan yang menyebabkan Perubahan RPJMD yang ditindaklanjuti dengan Perubahan Renstra BKPSDM, maka perlu dilakukan penyesuaian terhadap penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844) ;
2. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;

3. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2016 Nomor 7);
4. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2019 – 2024;
5. Peraturan Bupati Sampang Nomor 10 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024;
- Pertama : Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 dengan rincian sebagaimana tersebut dalam Lampiran merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini;
- Kedua : Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 merupakan acuan ukuran kinerja yang dimanfaatkan untuk :
- a. Perencanaan Strategis Perangkat Daerah;
 - b. Perencanaan Tahunan Perangkat Daerah;
 - c. Perjanjian Kinerja; dan
 - d. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah;
- Ketiga : a. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan ;
b. Apabila dikemudian hari terdapat kesalahan dalam Keputusan ini akan dilakukan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : S A M P A N G

Pada Tanggal : 08 Agustus 2022

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



ARIEF LUKMAN HIDAYAT, SE. MM.

Pembina

NIP. 19711129 199403 1 001

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KAB. SAMPANG
NOMOR : 188/3897/434.303/2022
TANGGAL : 08 AGUSTUS 2022

**REVIU INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SAMPANG
TAHUN 2019 – 2024**

1. INSTANSI : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang
2. TUGAS : membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan serta tugas pembantuan
3. FUNGSI :
 - a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan ;
 - b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan
 - c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan;
 - d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintah daerah bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan ;
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

NO.	TUJUAN / SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN / FORMULASI PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
1.	Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara	1.1. Indeks Profesionalitas ASN	<p>Indeks Profesionalitas 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%).</p> <p>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> <p>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> $IPP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ <p>IP1 = W1k * R1j IP2 = W2k * R2k IP3 = W3l * R3l IP4 = W4m * R4m</p>	Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN)	<ul style="list-style-type: none"> - Bidang Informasi dan Pembinaan Aparatur - Bidang Mutasi - Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Aparatur

NO.	TUJUAN / SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN / FORMULASI PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
2.	Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara	1.2. Indeks Sistem Merit	<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>Indikator Merit :</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan; ii. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja; iii. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka; iv. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencanan suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta; v. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan; vi. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; vii. Merencanakan dan memberi kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja; viii. Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan ix. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN. <p>Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot:</p> <ol 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%) 	Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara	<ul style="list-style-type: none"> - Sekretariat - Bidang Informasi dan Pembinaan Aparatur - Bidang Mutasi - Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Aparatur

NO.	TUJUAN / SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN / FORMULASI PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
			<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. Masing-masing sub-aspek terdiri dari 4 tingkatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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>Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.</p> <p>Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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>Indeks Sistem Merit = \sum (Bobot subaspek x Skor)</p>		

Ditetapkan di: S A M P A N G

Pada Tanggal: 08 Agustus 2022

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



ARIEF LUKMAN HIDAYAT, SE. MM.

Pembina

NIP. 19711129 199403 1 001