REVIU
INDIKATOR KERJA UTAMA
TAHUN 2021-2026

BKPSDM KABUPATEN PASER

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
Jalan R.M.Noto Sunardi Telp. (0543) 21072 - 22696 Fax.(0543) 22696
TANAH GROGOT (Kode Pos 76211)

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER
NOMOR : 007/6529 /Sek.I/BKPSDM/2024

TENTANG
RIVIU INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER TAHUN 2021 – 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER

Menimbang :

a. bahwa sesuai ketentuan pasal 3 dan pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah setiap Instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan masing-masing;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, Riviu Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2024 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembar Negara Tahun 2024 Nomor 164, tambahan Lembar Negara Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah(Lembar Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembar Negara No. 4438);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJP Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembar Negara RI Tahun 2014 Nomor 244);
6. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009, tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembar Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021 Nomor 5);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
14. Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser (Berita Daerah Kabupaten Paser Tahun 2023 Nomor 25).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DYA MANUSIA KABUPATEN PASER TENTANG RIVIU INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER THUN 2021-2026**

KESATU : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk menetapkan Rencana Kerja Tahunan, Menyampaikan Rencana Kerja Anggaran, Menyusun Dokumen Perjanjian Kinerja, Menyusun Laporan Kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian Kinerja sesuai dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Tana Paser
Pada tanggal : 24 Juni 2024

Kepala Badan,

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Drs. Suwito
Pembina Utama Muda
NIP. 196508081992031019

No.	Sasaran Strategis		IKU	Penjelasan/Formulasi dan Definisi Oprasional	Sumber Data	Unit PD Penanggung Jawab
	Sasaran RPJMD	Sasaran Renstra PD				
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	*Formulasi Pengukuran :* Nilai capaian SAKIP berdasarkan hasil penilaian pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) APIP oleh Inspektorat $Nilai\ SAKIP = \sum_{i=1}^{n} Skor\ aspek_i$ *Tipe Penghitungan :* Non kumulatif Definisi Oprasional : Sakip adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian outcome dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.sebagai upaya peningkatan kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat kegiatan dan sub kegiatan urusan penunjang yang presentasenya didapat dengan menjumlahkan seluruh capaian kinerja kegiatan.	Data Inspektorat	Sekretariat
2	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan system merit dari KASN	*Formulasi Pengukuran :* Jumlah aspek dan sub aspek dalam komponen penilaian mandiri system merit yang telah terpenuhi , yang terdiri atas aspek perencanaan kebutuhan pegawai, aspek pelaksanaan pengadaan pegawai, aspek pengembangan karir, aspek promosi, aspek mutasidan rotasi, aspek manajemen kinerja, aspek penggajian, aspek penghargaan dan penegakan disiplin, aspek perlindungan dan pelayanan serta aspek ketersediaan system informasi $Index = \sum_{i=1}^{n} Skor\ aspek_i$ *Tipe Penghitungan :* Non kumulatif Definisi Oprasional : sebagai tolok ukur untuk menilai penerapan Sistem merit atas pemenuhan dokumen penilaian mandiri penerapan Sistem merit yang memuat 8 (delapan) aspek penilaian. Sebelum menyelenhgarakan pelaksanaan sistem merit diwajibkan memenuhi penilaian penerapan sistem merit dengan kategori III yaitu predikat *Baik*.	Laporan Evaluasi Rencana Aksi Tindak lanjut Peniliaian Mandiri Sistem Merit oleh TIM Penilaian Mandiri Sistem Merit.	1. Bidang Pengadaan, pemberhentian daninformasi, 2. Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi, 3. Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan

			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	*Formulasi Pengukuran :* Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas pendidikan dan pelatihan formal baik diklat teknis, fungsional maupun struktural sesuai dengan kebutuhan dibagi dengan jumlah pegawai secara keseluruhan dikali seratus persen $x = \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah total ASN}} \text{ x } 100\%$ *Tipe Penghitungan :* Kumulatif Definisi Oprasional : suatu ukuran perbandingan yang digunakan untuk mengukur Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan teknis dengan maksimal pelatihan setia Aparatur Sipil Negara yaitu 20 JP dalam satu tahun dengan jumlah ASN.	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu Pemerintah Kabupaten Paser (SIMPADU)	Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi
			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	*Formulasi Pengukuran :* Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas diklat kepemimpinan atau diklat structural sesuai dengan kebutuhan dalam jenjang jabatan baik diklat kepemimpinan tingkat IV, III,dan II $x = \frac{\text{Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural}}{\text{Jumlah total jabatan}} \text{ x } 100\%$ *Tipe Penghitungan :* Kumulatif Definisi Oprasional : suatu ukuran perbandingan yang digunakan untuk mengukur Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan sruktural dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, dan Pengawas dengan jumlah jabatan serta mengukur jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan dasar yang telah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja dengan jumlah total jabatan.	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu Pemerintah Kabupaten Paser (SIMPADU)	Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi
			Indeks Survei Kepuasan Pegawai	*Formulasi Pengukuran :* Perkalian antara skor survey pelayanan kepegawaian dengan jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah sampel keseluruhan.	Hasil survey kepuasan atas pelayanan kepegawaian	1. Sekretariat 2. Bidang Pengadaan, pemberhentian daninformasi,

				$IKM = \frac{\sum_{i=1}^{n} Skor_i \ x \ f_i}{\sum_{i=1}^{n} f_i}$ *Tipe Penghitungan :* Non kumulatif/ kuantitatif Definisi Oprasional : sebagai tolok Ukur untuk menilai tingkat kepuasan layanan atas pelayanan yang diberikan oleh Perangkat Daerah , dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia , yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas pendapat pengguna layanan terhadap beberapa unsur layanan kepegawaian yang sudah ditetapkan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan perbaikan dan menjadi pendorong bagi setiap unsur dalam hal peningkatan kulaitas layanan kepegawaian.		3. Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi 4. Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan