



# INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) 2025-2029

Prepared by :

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

Jl. R.M. Noto Soenardi, Tana Paser 

0543 - 22696, 21072 

[kepegawaian.paserkab.go.id](http://kepegawaian.paserkab.go.id) 



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

Jalan R.M.Noto Sunardi Telp. (0543) 21072 – 22696, Tanah Grogot (Kode Pos 76211)

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER**  
**NOMOR: 000.8.6.3/66/2026**

**TENTANG**  
**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN PASER TAHUN 2025-2029**

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

- Menimbang:
- a. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 1 Ayat 10 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP), Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar Hasil berbagai Program dan Kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi;
  - b. Bahwa sebagai salah satu upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser serta untuk menunjang tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tentang Indikator Kinerja Utama.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
  2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
  3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
  4. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
  6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP);
  7. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;

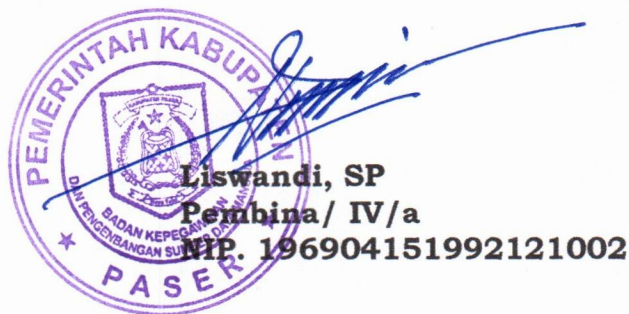
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN);
12. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Povinsi Kalimantan Timur Tahun 2025-2029;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 6 Tahun 2024 Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2025-2029;
16. Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser.

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan :
- KESATU : Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagaimana tersebut dalam Lampiran Keputusan ini;
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu merupakan acuan ukuran kinerja bertujuan untuk:
1. Memberikan informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja organisasi;
  2. Mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis sebagaimana yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi;
- KETIGA : Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu bermanfaat untuk:
1. Perencanaan Strategis Perangkat Daerah;
  2. Perencanaan Tahunan Perangkat Daerah;
  3. Penetapan Kinerja Perangkat Daerah;
  4. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  5. Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah;
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Tana Paser  
Pada tanggal : 05 Januari 2026

**Plt. KEPALA,**



INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2025-2029  
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER

1. Nama Organisasi:

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

2. Tugas:

Tugas pokok dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

3. Fungsi:

Dalam kedudukannya sebagai Perangkat Daerah Kabupaten Paser, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Dalam menjalankan kewenangannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Pengoordinasian penyusunan rencana strategis Badan berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah daerah sebagai pedoman penyusunan rencana kerja;
- b. Pengoordinasian penyusunan rencana kerja Badan berdasarkan rencana strategis Badan sebagai pedoman penyusunan kegiatan dan anggaran;
- c. Pelaksanaan penetapan perjanjian Badan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d. Pengoordinasian penyusunan kegiatan dan anggaran Badan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan guna pencapaian kinerja;
- e. Penetapan standar operasional prosedur dan standar pelayanan di lingkungan Badan sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi;
- f. Perumusan kebijakan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia;

- h. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia;
- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana strategis Badan guna mengetahui permasalahan yang dihadapi dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- j. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengelolaan keuangan secara berkala, yang meliputi laporan keuangan bulanan, triwulan, semester dan laporan keuangan tahunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- k. Pelaksanaan pelaporan capaian kinerja dalam bentuk laporan akuntabilitas kinerja sesuai ketentuan;
- l. Penyelenggaraan fungsi kesekretariatan;
- m. Pembinaan jabatan fungsional sesuai dengan kewenangan;
- n. Pengoordinasian penyusunan rencana kebutuhan jabatan fungsional dan pelaksana;
- o. Pengendalian pelaksanaan tugas UPTD;
- p. Penyelenggaraan kerja sama dengan pihak atau instansi terkait dalam rangka mendukung pelaksanaan urusan pemerintah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- q. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui sistem penilaian yang tersedia sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- r. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan daerah; dan
- s. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### 4. Indikator Kinerja Utama

##### A. Tujuan: Meningkatkan Profesionalisme ASN

INDIKATOR KINERJA UTAMA	
INDIKATOR TUJUAN: INDEKS PROFESIONALITAS ASN	
Definisi Operasional	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.
Relevansi	Indeks Profesionalitas ASN mencerminkan keberhasilan pengelolaan dan pengembangan kompetensi aparatur, pembinaan karier, serta penerapan sistem merit dalam manajemen ASN guna mewujudkan birokrasi yang profesional dan berdaya saing.
Formulasi Perhitungan	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.  <i>Rumus:</i> $Index = \sum (Skor\ Kualifikasi \times 25\%)(Skor\ Kompetensi \times 40\%)(Skor\ Kinerja \times 30\%)(Skor\ Disiplin \times 5\%)$
Sumber Data	1. Laporan Hasil Pengukuran IPA yang diterbitkan oleh BKN; 2. Aplikasi SIASN BKN
Penanggung Jawab	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

##### B. Sasaran 1: Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Layanan BKPSDM

INDIKATOR KINERJA UTAMA	
INDIKATOR 1 SASARAN 1: TINGKAT KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP LAYANAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	
Definisi Operasional	Tolak 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 kualitas layanan kepegawaian.
Relevansi	Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mencerminkan kualitas pelayanan manajemen ASN serta keberhasilan penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur. Indikator ini menjadi <i>outcome</i> dalam mewujudkan layanan kepegawaian yang profesional, responsif dan akuntabel.
Formulasi Perhitungan	Perkalian antara skor survei pelayanan kepegawaian dengan jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah sampel keseluruhan.  <i>Rumus:</i> $IKM = \frac{\sum_{i=1}^n Skor_i \times f_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$
Sumber Data	Hasil Survei Kepuasan atas Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Penanggung Jawab	Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
<b>INDIKATOR 2 SASARAN 1: NILAI SAKIP BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
Definisi Operasional	SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan Penerapan Reformasi Birokrasi yang berorientasi pada pencapaian <i>outcome</i> 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 presentasinya didapat dengan menjumlahkan seluruh capaian kinerja kegiatan.
Relevansi	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggambarkan kualitas penerapan akuntabilitas kinerja di BKPSDM dalam perencanaan, pelaksanaan serta pelaporan baik program dan kegiatan manajemen ASN. Peningkatan Nilai SAKIP menunjukkan keberhasilan BKPSDM dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel.
Formulasi Perhitungan	Dasar pengukuran yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Nilai capaian SAKIP berdasarkan hasil penilaian pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) APIP oleh Inspektorat.  <i>Rumus:</i> $\text{Nilai SAKIP} = \sum_{i=1}^n \text{Skor aspek}_i$
Sumber Data	Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat.
Penanggung Jawab	Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

### C. Sasaran 2: Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN

INDIKATOR KINERJA UTAMA	
<b>INDIKATOR 1 SASARAN 2: INDEKS SISTEM MERIT</b>	
Definisi Operasional	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. Tolak ukur untuk menilai penerapan Sistem Merit atas pemenuhan dokumen penilaian mandiri penerapan Sistem Merit yang memuat 8 (delapan) aspek penilaian. Sebelum menyelenggarakan pelaksanaan diwajibkan memenuhi penilaian penerapan Sistem Merit dengan kategori III yaitu predikat Baik.
Relevansi	Indeks Sistem Merit mencerminkan kualitas penerapan manajemen ASN berbasis kompetensi dan kinerja dan integritas. Peningkatan Indeks Sistem Merit menunjukkan keberhasilan BKPSDM dalam mewujudkan tata kelola kepegawaian yang profesional, transparan dan akuntabel sesuai prinsip sistem merit.
Formulasi Perhitungan	Penilaian dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara

	<p>(ASN). Penilaian penerapan Sistem Merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. perencanaan kebutuhan (20%);</li> <li>b. pengadaan (10%);</li> <li>c. pengembangan karier (25%);</li> <li>d. promosi dan mutasi (10%);</li> <li>e. manajemen kinerja (15%);</li> <li>f. penggajian, penghargaan dan disiplin (10%);</li> <li>g. perlindungan dan pelayanan (5%); dan</li> <li>h. sistem informasi (5%).</li> </ol> <p>Indeks Sistem Merit nasional didapat dari rata-rata ISM seluruh Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang dievaluasi pada tahun bersangkutan.</p> <p><i>Rumus:</i></p> $Index = \sum_{i=1}^n Skor\ aspek_i$
<p>Sumber Data</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berita Acara Verifikasi Merit Sistem dari BKN;</li> <li>2. SIPINTER BKN;</li> </ol>
<p>Penanggung Jawab</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi;</li> <li>2. Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN;</li> <li>3. Bidang Penilaian Kinerja, Penghargaan dan Disiplin ASN;</li> </ol>