



INDIKATOR KINERJA UTAMA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

JL. SKB Kel. Sungai Beringin Kec. Tembilahan
T E M B I L A H A N

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya semata kepada kita semua, sehingga Penyusunan Indikator Kinerja Utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2021 dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, dana serta kemampuan yang tersedia. Untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan dari pembaca. Tidak lupa ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan Indikator Kinerja Utama ini.

Akhirnya kami berharap semoga Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir ini nantinya dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir kedepan.

Tembilahan, Maret 2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR,**



H. FAUZAR, SE, MP

Pembina Utama Muda

NIP. 19630304 199303 1 003

DAFTAR ISI

Daftar isi	i
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Maksud dan Tujuan Penentuan IKU	1
1.3. Landasan Hukum.	2
BAB II Indikator Kinerja Utama	
2.1. Definisi Indikator Kinerja Utama.....	4
2.2. Syarat Kriteria Indikator Kinerja Utama	4
2.3 Indikator Kinerja Utama BKPSDM.....	6
BAB III Gambaran Umum	
3.1. Visi dan Misi	7
3.3. Tujuan dan sasaran.....	9
3.4. Arah Kebijakan	9
BAB IV Penutup	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan yang dilaksanakan melalui pelaksanaan program dan kegiatan diharapkan semaksimal mungkin dapat meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut lembaga pemerintah harus mampu menerakan sistem yang kondusif bagi berlangsungnya pembangunan sejak dari perencanaan hingga proses evaluasi. Prinsip *Good Governance* atau Pemerintahan yang baik merupakan sebuah komitmen yang mutlak dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan bercirikan profesionalisme, transparan, efektif, efisien akuntabel, demokratis dengan tetap menjunjung supremasi hukum. Sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas kinerja pemerintah, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja untuk menunjukkan apakah sasaran atau kegiatan telah berhasil dicapai, yang kemudian dituangkan dalam Indikator Kinerja. Agar sasaran kegiatan dan program berjalan efektif, efisien dan optimal maka ditetapkan suatu pengukuran Indikator Kinerja strategis yang menjadi prioritas di setiap Instansi pemerintah sebagai suatu bentuk penajaman sasaran sehingga diharapkan tujuan Visi dan Misi Organisasi dapat tercapai sesuai dengan perencanaan yang tertuang dalam RPJMD, RENSTRA maupun RENJA, yang telah ditetapkan.

Melalui Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/2007 tentang pedoman umum Penetapan Indikator Kerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Pemilihan dan penetapan Indikator Kinerja utama melibatkan pemangku kepentingan dilingkungan lembaga/ Instansi pemerintah yang bersangkutan, maka Pimpinan Instansi Pemerintah diwajibkan menetapkan Indikator Kinerja Utama.

1.2 Maksud dan Tujuan Penentuan IKU

Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir disusun dengan maksud dan tujuan :

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik.
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja

1.3. Landasan Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4405);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 75, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4406);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 138, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4576);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 65 tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 tahun 2006 tentang Tata cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 40 tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
 8. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 tentang rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004 – 2009.
 9. Peraturan Presiden Nomor 9 tahun 2005 tentang kedudukan Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Menteri Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2006 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia;

BAB II

INDIKATOR KINERJA UTAMA

2.1. DEFINISI INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu Tujuan Dan Sasaran Strategis Perangkat Daerah. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Satuan Kerja Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Utama pada Unit Organisasi setingkat Eselon II/ PD/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah Indikator keluaran (Output) untuk mendukung pencapaian Sasaran Strategis.

2.2. SYARAT KRITERIA INDIKATOR KINERJA UTAMA

Penetapan Indikator Utama harus memenuhi karakteristik dan kriteria Indikator Kinerja yang memadai untuk pengukuran kinerja Perangkat Daerah (PD) yaitu :

1. *Spesifik*;

Indikator Kinerja harus spesifik mengacu pada apa yang akan diukur, sehingga mempunyai persepsi yang sama.

2. *Measurable*;

Indikator Kinerja harus dapat diukur secara obyektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.

3. *Achievable*;

Indikator Kinerja yang ditetapkan harus dapat dikumpulkan datanya oleh organisasi.

4. *Relevant*;

Indikator Kinerja harus merupakan alat ukur yang menggambarkan sedekat mungkin (keberhasilan/kegagalan) yang akan diukur.

5. *Timelines*;

Indikator kinerja yang ditetapkan menggambarkan suatu kinerja yang dapat dicapai untuk kurun waktu tertentu. Sedapat mungkin

Indikator Kinerja juga fleksibel apabila dikemudian hari terjadi perubahan.

Dalam menetapkan dan pemilihan Indikator Kinerja Utama hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Adanya keselarasan dan mengacu pada Dokumen RPJMD, RENSTRA dan Kebijakan Umum.
2. Bidang kewenangan, tugas dan fungsi PD.
3. Kebutuhan informasi kinerja untuk menyelenggarakan Akuntabilitas Kinerja.
4. Kebutuhan statistik pemerintah.
5. Perkembangan issue dan ilmu pengetahuan.

**2.3. INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA		PENJELASAN/FORMULASI	SUMBER DATA
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM Kab Inhil	1.1	Nilai SAKIP BKPSDM	a. Penjelasan : Hasil Evaluasi SAKIP dari Inspektorat Daerah	Inspektur Daerah Kab. Inhil
2.	Meningkatkan Tata Kelola Kepegawaian	2.1	Indeks Profesionalitas ASN	b. Penjelasan : Hasil Input Mandiri Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) DJ ASN	Badan Kepegawaian Negara (BKN)
3.	Meningkatnya Penataan Sistem Manajemen Aparatur	3.1	Indeks Sistem Merit	c. Penjelasan : Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dari Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER)	Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)

BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1. VISI DAN MISI

Berdasarkan hasil penelaahan Visi Pembangunan Jangka Panjang Dasar (RPJPD) Kabupaten Indragiri Hilir. Visi dan Misi Kepala Daerah yang disampaikan saat pencalonan atau masa kampanye pertama di depan DPRD menjadi dokumen negara dan pada dasarnya merupakan idealisme dan pemikiran calon Kepala Daerah terhadap kondisi dan permasalahan masyarakat Kabupaten Indragiri Hilir. Kepala Daerah terpilih mempunyai keinginan agar pembangunan masyarakat di Kabupaten Indragiri Hilir dilakukan dengan pendekatan pembangunan yang berkelanjutan melalui integrasi semua sumberdaya yang dimiliki.

Disamping itu, Visi dan Misi calon kepala daerah tersebut juga harus dipadu padankan dengan Visi jangka panjang daerah yang tertuang dalam dokumen RPJPD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2005-2025, yaitu : **“INDRAGIRI HILIR BERJAYA DAN GEMILANG 2025”**

Berdasarkan hasil penelaahan visi pembangunan jangka panjang daerah (RPJPD) Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2005-2025 dan visi misi kepala daerah terpilih, maka visi yang hendak diwujudkan Kepala Daerah dalam pembangunan jangka menengah lima tahunan (RPJMD) Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2018 - 2023 adalah: **“KEJAYAAN INHIL YANG SEMAKIN MAJU, BERMARWAH DAN BERMARTABAT”**

Guna mencapai visi sebagaimana tersebut di atas, maka ditetapkanlah misi, dimana rumusan misi tersebut dituangkan dalam

dokumen RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir yang merupakan hasil telaahan dan analisis terhadap visi pembangunan Kabupaten Indragiri Hilir, Misi Kabupaten Indragiri Hilir dirumuskan sebagai berikut:

1. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang makin responsif, partisipatif, inovatif, efektif dan berketataan hukum.
2. Memantapkan pemerataan pembangunan infrastruktur dasar di seluruh wilayah.
3. Melanjutkan optimalisasi pengelolaan SDA dan di lingkungan secara berkelanjutan sesuai potensi dan kondisi setempat.
4. Memantapkan pembangunan SDM yang semakin berkualitas dan berdaya saing.
5. Meningkatkan partisipasi sosial dan pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.
6. Memantapkan kerukunan, keamanan, ketertiban dan ketentraman kehidupan sosial.
7. Melanjutkan penurunan tingkat kemiskinan dan pengangguran.
8. Meningkatkan pertumbuhan dan daya saing ekonomi daerah.

Dari Delapan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati terpilih melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah khususnya di Bidang Kepegawaian yang diturunkan melalui misi Bupati yang Pertama yaitu ***“Memantapkan tata kelola pemerintahan yang makin responsif, partisipatif, inovatif, efektif dan berketataan hukum”***.

3.2. TUJUAN DAN SASARAN

Adapun yang menjadi tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir yang ditetapkan demi terwujudnya Visi dan Misi tersebut adalah **Meningkatkan Tata Kelola Kepegawaian.**

Sasaran merupakan sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah sesuai tujuan yang ditetapkan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Sesuai Tujuan yang telah ditetapkan dan tugas dan fungsi yang harus diemban dan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, telah disusun pula Sasaran yang akan dipergunakan sebagai landasan perencanaan/program Badan yang ingin dicapai.

Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir adalah Meningkatnya Penataan Sistem Manajemen Aparatur dengan Indikator Indeks Sistem Merit.

3.3. ARAHAN KEBIJAKAN

Kebijakan merupakan kumpulan keputusan yang menentukan secara teliti tentang bagaimana strategi akan tetap dilaksanakan, atau pedoman pelaksanaan tindakan dan kegiatan tertentu. Untuk mewujudkan sasaran yang telah diterapkan, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir menyusun kebijakan organisasi sebagai bentuk nyata sasaran dalam kurun waktu 2018-2023 sebagai berikut :

VISI : KEJAYAAN INHIL YANG SEMAKIN MAJU, BERMARWAH DAN BERMARTABAT

Misi 1: Memantapkan tata kelola pemerintahan yang makin responsif, partisipatif, inovatif, efektif dan berketepatan hukum

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1.	Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bersih, transparan, dan akuntabel	1.1 Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM Kab Inhil	1.1.1 Cakupan pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran dan kepegawaian	1.1.1.1 Terlaksananya Pelayanan Administrasi Perkantoran
			1.1.2 Persentase terpenuhinya sarana prasarana kantor dan pemeliharaan peralatan kerja	1.1.2.1 Terpenuhinya sarana prasarana kantor dan pemeliharaan peralatan kerja
			1.1.3 Persentase Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	1.1.3.1 Terlaksananya Penyusunan Dokumen Capaian Kinerja dan Keuangan
			1.1.4 Persentase Peningkatan Pengembangan Penyusunan Rencana Kerja Badan/Kantor/Instansi Bagian	1.1.4.1 Tersusunnya Dokumen Perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Inhil
2.	Meningkatkan Tata Kelola Kepegawaian	2.1 Meningkatnya Penataan Sistem Manajemen Aparatur	2.1.1 Optimalisasi Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan ASN	2.1.1.1 Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;
				2.1.1.2 Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time
				2.1.1.3 Ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun)

				2.1.2	Kesesuaian antara pengadaan pegawai dan kebutuhan pegawai	2.1.2.1	Ketersediaan kebijakan internal Perbup terkait pengadaan ASN
						2.1.2.2	Optimalisasi penyusunan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan
						2.1.2.3	Pelaksanaan penerimaan CPNS/PPPK dilakukan secara terbuka dan kompetitif
						2.1.2.4	Optimalisasi Penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar
				2.1.3	Optimalisasi Promosi, Mutasi dan Rotasi	2.1.3.1	Adanya kebijakan internal perbup tentang pola karier
						2.1.3.2	Adanya kebijakan internal perbup tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi
						2.1.3.3	Pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara kompetitif

				2.1.4	Optimalisasi Sistem Pendukung	2.1.4.1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.
				2.1.5	Optimalisasi Pemberian Perlindungan dan Kemudahan	2.1.4.1	Adanya komitmen dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberian kemudahan pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan program pensiun
						2.1.4.2	Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian
				2.1.6	Optimalisasi Manajemen Kinerja	2.1.6.1	Adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat)
						2.1.6.2	Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur
						2.1.6.3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja
						2.1.6.4	Adanya analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya

				2.1.7	Optimalisasi Pengembangan Karier dan Peningkatan Kompetensi	2.1.7.1	Menyusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan
						2.1.7.2	Menyusun profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi
						2.1.7.3	Membangun talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir
						2.1.7.4	Menyusun analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai
						2.1.7.5	Memetakan kesenjangan kinerja ASN dan rencana pengembangan dan pembinaan
						2.1.7.6	Menyusun strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN
						2.1.7.7	Menfasilitasi Diklat dalam rangka mengatasi kesenjangan

						2.1.7.8	Meningkatkan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai
						2.1.7.9	Meningkatkan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring
				2.1.8	Optimalisasi Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	2.1.8.1	Peningkatan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya
						2.1.8.2	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai
						2.1.8.3	Optimisasi pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi dan berkinerja baik

BAB IV

PENUTUP

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2007, tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU), bahwa setiap unit kerja wajib melaksanakan penetapan IKU dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja sebagai parameter terhadap pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam RPJMD dan Renstra masing-masing unit kerja.

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan untuk menentukan keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis yang telah tersusun dalam RPJMD dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tembilahan, Maret 2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**



H. FAUZAR, SE., MP

Pembina Utama Muda

NIP. 19630304 199303 1 003