

## INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

- a. Perangkat : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB  
Daerah/Unit  
Kerja
- b. Tugas : a. Merumuskan bahan/ materi kebijakan strategis pengendalian dan pembinaan kegiatan Kesekretariatan, Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Mutasi dan Promosi, Pengembangan Aparatur, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan serta Unit Pelayanan Penilaian Kompetensi;  
b. Merumuskan dan menyelenggarakan penyusunan bahan/ materi kebijakan teknis dibidang Manajemen Kepegawaian berdasarkan data dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas;  
c. Merumuskan dan memfasilitasi bahan/ materi kebijakan kegiatan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan;  
d. Merumuskan dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan koordinasi, monitoring dan evaluasi;  
e. Merumuskan dan melaksanakan penyusunan bahan/ materi RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKjIP/ LAKIP, LKPJ, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan kegiatan Badan;  
f. Merumuskan bahan/ materi dan melaksanakan pengendalian, koordinasi, monitoring dan evaluasi;  
g. Mendistribusikan tugas dan menilai kinerja bawahan;  
h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.
- c. Fungsi : a. Perumusan bahan/materi dan Penyusunan kebijakan strategis dibidang Manajemen Kepegawaian Daerah;  
b. Perumusan Perencanaan program dan kegiatan di bidang Manajemen Kepegawaian Daerah;  
c. Penyelenggaraan pengoordinasian, Pemantauan, Pengendalian, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Manajemen Kepegawaian Daerah;  
d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi Manajemen Kepegawaian Daerah; dan  
e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Indikator :  
Kinerja Utama

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan (Formulasi Pengukuran, Tipe Pengukuran, dan Sumber Data)
1	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Sistem Merit	Sesuai dengan Peraturan KASN no. 9 tahun 2019 tentang tata Cara Penilaian Mandiri Sistem merit dalam Manajemen ASN ada beberapa aspek yang dinilai antara lain :

			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan Kebutuhan</li> <li>2. Pengadaan</li> <li>3. Pengembangan Karir</li> <li>4. Promosi dan Mutasi</li> <li>5. Manajemen Kinerja</li> <li>6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin</li> <li>7. Perlindungan dan Pelayanan</li> <li>8. Sistem Informasi</li> </ol> <p>tingkat penerapan Merit Sistem dibagi kedalam 4 (empat) Kategori yakni :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kategori IV, Nilai 325-400, dengan indeks 0,81-1, sebutan Sangat Baik;</li> <li>2. Kategori III, Nilai 250-324, dengan indeks 0,61-0,8, sebutan Baik;</li> <li>3. Kategori II, Nilai 175-249, dengan indeks 0,41-0,6, sebutan Kurang;</li> <li>4. Kategori I, Nilai 100-174, dengan indeks 0,2-0,4, sebutan Buruk;</li> </ol>
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persentase Dimensi Kualifikasi Pendidikan ASN sesuai dengan Jenjang Pendidikan</li> <li>2. Persentase Dimensi Kinerja ASN yang Bernilai Baik</li> <li>3. Persentase Aspek Disiplin ASN</li> </ol>	<p>Sebaigama yang diamanatkan didalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dan secara teknis lebih lanjut didalam Peraturan Kepala BKN Nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN terdapat 4 (empat) kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN melalui dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kompetensi;</b> dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan klasikal dan non klasikal yang pernah diikuti oleh ASN serta dari hasil konversi penilaian kinerja dalam pelaksanaan tugas dan Jabatan ASN.</li> <li>2. <b>Kualifikasi;</b> dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal ASN sesuai dengan jenjang atau jenis jabatan disesuaikan dengan persyaratan Pendidikan minimal diangkat ke dalam jabatan ASN. Dimensi ini diperhitungkan sebesar 25% dari keseluruhan kebutuhan.</li> </ol>

		<p>3. <b>Kinerja;</b> dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% dari keseluruhan pengukuran.</p> <p>4. <b>Disiplin;</b> dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima (ringan, sedang, dan berat). Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% dari keseluruhan pengukuran.</p> <p>Kriteria pengukuran Indeks Profesionalisme ASN sebagaimana berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 91%-100% (Sangat Tinggi);</li> <li>2. 81%-90% (Tinggi);</li> <li>3. 71%-80% (sedang);</li> <li>4. 61%-70% (Rendah); dan 5</li> <li>5. 60% kebawah (Sangat Rendah).</li> </ol>
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipe Pengukuran target = Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN (IPA) dilakukan secara Individu dengan mengakumulasikan persentase nilai masing-masing dimensi.</li> </ul> <p>Sumber Data = BKD Provinsi NTB dan Kantor BKN Regional X Denpasar</p>
--	--	---

Mataram,

2025

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT,



H. YUSRON HADI, S.T.,MUM  
Pembina Utama Madya (IV/d)  
NIP. 197006111997031007