



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NOMOR : 800/Kep.265-PKP/2025

TENTANG
PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025-2029

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta;
- Mengingat :
- a. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik);
 - b. 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)
 - c. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

- d. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
- e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi 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;
- f. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 Nomor 6);
- g. Peraturan Bupati Nomor 51 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta
- h. Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 10 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029;

MEMUTUSKAN

Menetapkan
KESATU

: KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA

KEDUA

: Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen perencanaan strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta 2025-2029.

KETIGA

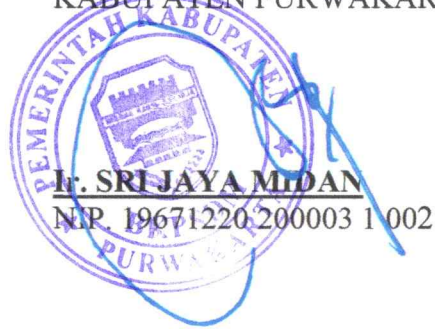
: Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU bertujuan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi yang dipergunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

KEEMPAT

: Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Purwakarta,
Pada Tanggal : 20 Agustus 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA



Ir. SRI JAYA MIDAN
NIP. 19671220.200003 1 002

- Perangkat Daerah : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA
- Tugas : Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan bidang fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.
- Fungsi : a. Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
b. Pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)+
BKPSDM KABUPATEN PURWAKARTA
TAHUN 2025 - 2029**

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran Strategis	Definisi Operasional	Formulasi	Satuan	Target				
							2025	2026	2027	2028	2029
1.	Terwujudnya profesionalitas ASN serta Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik, bersih, efektif dan akuntabel	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks yang menggambarkan tingkat profesionalitas ASN, dihitung melalui empat dimensi: Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin.	IP ASN = (Nilai Kualifikasi×25%) + (Nilai Kompetensi×40%) + (Nilai Kinerja×30%) + (Nilai Kedisiplinan×5%)	Poin	79,94	80,34	80,90	81,24	81,96

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran Strategis	Definisi Operasional	Formulasi	Satuan	Target																																		
							2025	2026	2027	2028	2029																														
2	yang berbasis digital	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Penilaian Sistem Merit	Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.	$IPM = \left(\sum_{i=1}^8 Bobot_i \times Skor_i \right)$ Ket: • IPM = Indeks Penilaian Sistem Merit • Bobot_i = Bobot dari masing-masing aspek manajemen ASN <table><tr><th>No.</th><th>Aspek Manajemen ASN</th><th>Bobot (%)</th></tr><tr><td>1.</td><td>Perencanaan Kebutuhan Pegawai</td><td>5</td></tr><tr><td>2.</td><td>Pengadaan Pegawai</td><td>10</td></tr><tr><td>3.</td><td>Pengembangan Karier</td><td>15</td></tr><tr><td>4.</td><td>Promosi dan Mutasi</td><td>20</td></tr><tr><td>5.</td><td>Manajemen Kinerja</td><td>20</td></tr><tr><td>6.</td><td>Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin</td><td>10</td></tr><tr><td>7.</td><td>Perlindungan dan Pelayanan</td><td>10</td></tr><tr><td>8.</td><td>Sistem Informasi</td><td>10</td></tr><tr><td>Total</td><td>100%</td><td></td></tr></table>	No.	Aspek Manajemen ASN	Bobot (%)	1.	Perencanaan Kebutuhan Pegawai	5	2.	Pengadaan Pegawai	10	3.	Pengembangan Karier	15	4.	Promosi dan Mutasi	20	5.	Manajemen Kinerja	20	6.	Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	10	7.	Perlindungan dan Pelayanan	10	8.	Sistem Informasi	10	Total	100%		Poin	284,3	284,5	284,75	284,85	284,90
No.	Aspek Manajemen ASN	Bobot (%)																																							
1.	Perencanaan Kebutuhan Pegawai	5																																							
2.	Pengadaan Pegawai	10																																							
3.	Pengembangan Karier	15																																							
4.	Promosi dan Mutasi	20																																							
5.	Manajemen Kinerja	20																																							
6.	Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	10																																							
7.	Perlindungan dan Pelayanan	10																																							
8.	Sistem Informasi	10																																							
Total	100%																																								
3		Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik untuk menilai kinerja aparatur pemerintah dan digunakan untuk perbaikan layanan di masa depan.	a. Menghitung Nilai Rata-Rata Tertimbang per Unsur Pelayanan $NR = \frac{\sum SK_i}{n}$ • NR = Nilai rata-rata setiap unsur pelayanan • $\sum SK_i$ = Total skor jawaban responden per unsur • n = Jumlah responden yang mengisi survei b. Menghitung Nilai IKM Sementara Setiap unsur memiliki bobot yang sama. Bobot unsur dihitung dengan membagi 1 dengan jumlah unsur yang diukur. $Nilai\ IKM\ Sementara = \sum_{i=1}^9 (Nilai\ Rata-rata\ per\ Unsur)_i \times (Bobot\ Unsur)$ • Bobot Unsur = 1 / Jumlah Unsur Pelayanan (jika ada 9 unsur, maka 1/9) c. Mengkonversi Nilai IKM Sementara menjadi Nilai IKM Terakhir Nilai akhir IKM dikonversi ke dalam skala 100 dengan rumus: $Nilai\ IKM = Nilai\ IKM\ Sementara \times 25$ • Angka 25 didapatkan dari 100 dibagi skor tertinggi (4), sehingga 100/4 = 25.	Poin	85,00	85,30	85,50	85,70	85,90																														

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran Strategis	Definisi Operasional	Formulasi	Satuan	Target				
							2025	2026	2027	2028	2029
4			Capaian SAKIP perangkat daerah	SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk menetapkan, mengukur, mengumpulkan, menganalisis, melaporkan dan mengevaluasi kinerja instansi pemerintah.	Komponen penilaian SAKIP di situ terdiri dari 4 aspek: • Perencanaan Kinerja = 30% • Pengukuran Kinerja = 30% • Pelaporan Kinerja = 15% • Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal = 25% $SAKIP = (0,30 \times PK) + (0,30 \times PnK) + (0,15 \times LpK) + (0,25 \times Ev)$ Keterangan: • PK = Skor Perencanaan Kinerja • PnK = Skor Pengukuran Kinerja • LpK = Skor Pelaporan Kinerja • Ev = Skor Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	Poin	82,00	82,50	82,75	83,00	83,50

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA


I. SRI JAYA MIDAN
 NIP. 19671220 200003 1 002