



**INDIKATOR KINERJA UTAMA
(IKU)
TAHUN 2020**



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

Jl. Laksamana (LC) Baktiseraga Telp. (0362) 3301891
web : www.bkpsdm.bulelengkab.go.id email : bkpsdm@bulelengkab.go.id

KATA PENGANTAR

Puja pangastungkara serta angayu bagia kehadapan Ida Sang Hyang Widhi/Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya dengan limpahan rahmat dan karunia-Nya penyusunan Dokumen Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dapat diselesaikan.

Indikator Kinerja Utama ini disusun bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik serta diperolehnya ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategi organisasi guna perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Sesuai dengan fungsinya, maka Indikator Kinerja Utama yang termuat dalam dokumen ini harus memiliki sifat spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan sesuatu yang diukur serta dapat dikuantifikasi dan diukur. Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Buleleng ini disusun menggunakan indikator keluaran (output) berdasarkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Dalam penyusunan dokumen ini mungkin masih terdapat kekurangan atau keterbatasan – keterbatasan, untuk itu saran dan masukan dari berbagai pihak yang berkompeten dan berwenang sangat kami harapkan.

Singaraja, 2 Januari 2020

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Buleleng,



Edo Wisnawa, SH

NIP. 19631206 199302 1 005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Struktur Organisasi BKPSDM	1
1.3 Tujuan IKU	3
BAB II INDIKATOR KINERJA UTAMA	4
2.1 Tujuan dan Sasaran Strategis	4
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan	4
2.3 Indikator Kinerja Utama	5
BAB III PENUTUP	6
3.1 Kesimpulan	6
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kerangka menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*), kebijakan umum Pemerintah Republik Indonesia adalah menjalankan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil, bukan pemerintahan yang berorientasi kepada realisasi anggaran. Pemerintahan yang berorientasi kepada hasil berupaya menghasilkan *output* dan *outcome* yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. *Output* merupakan hasil langsung dari program – program atau kegiatan yang dijalankan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. *Output* dapat berwujud sarana, barang, dan jasa pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan *outcome* adalah berfungsinya sarana, barang dan jasa (*output* kegiatan) sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat.

Output dan *outcome* dari pelaksanaan pemerintahan yang baik, perlu memiliki alat ukur, yang biasa disebut indikator kinerja. Sehubungan dengan indikator kinerja, ada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007, tanggal 31 Mei 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara tersebut, Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Setiap Instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama secara formal untuk tujuan dan sasaran strategis pada masing-masing tingkatan secara berjenjang.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng memiliki Rencana Kerja Strategis (RENSTRA) Tahun 2017 – 2022 yang antara lain memuat tujuan dan sasaran strategis, dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misinya. Sasaran RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng itu belum memiliki Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan secara formal. Dalam kerangka penerapan pemerintahan yang baik di Kabupaten Buleleng, maka perlu dibuat dan ditetapkan Indikator Kinerja Utama.

1.2 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Pemerintah Kabupaten Buleleng bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng telah menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 13 Tahun 2016, Tanggal : 30 Nopember 2016 tentang



Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng. Penetapan Peraturan Daerah ini sebagai upaya memenuhi tuntutan masyarakat dalam menjalankan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Buleleng, dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Buleleng.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok membantu tugas – tugas Bupati dalam menyelenggarakan Kegiatan dibidang Kepegawaian Daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Bupati Buleleng No. 76 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah. Maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Buleleng mempunyai Tugas dan fungsi sebagai berikut :

Tugas : Membantu tugas – tugas Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sesuai dengan Peraturan Bupati Buleleng Nomor : 75 Tahun 2016 Tanggal : 28 Desember 2016 dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub. Bagian Perencanaan



- c. Sub. Bagian Keuangan
- 3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri dari :
 - a. Sub. Bidang Data dan Informasi
 - b. Sub. Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
 - c. Sub. Bidang Fasilitasi Profesi ASN
- 4. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi, terdiri dari :
 - a. Sub. Bidang Disiplin
 - b. Sub. Bidang Pengembangan Karier dan Promosi
 - c. Sub. Bidang Kinerja Aparatur
- 5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, terdiri dari :
 - a. Sub. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan
 - b. Sub. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis
 - c. Sub. Bidang Pengembangan Kompetensi
- 6. Bidang Mutasi dan Penghargaan, terdiri dari :
 - a. Sub. Bidang Penghargaan dan Kesejahteraan
 - b. Sub. Bidang Pensiun
 - c. Sub. Bidang Mutasi

1.3 Tujuan Indikator Kinerja Utama

Tujuan ditetapkan Indikator Kinerja Utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng adalah:

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.

Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan secara formal dapat digunakan dalam :

1. Perencanaan Jangka Menengah
2. Perencanaan Tahunan
3. Perencanaan Anggaran
4. Penyusunan Dokumen Penetapan Kinerja
5. Pengukuran Kinerja
6. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja
7. Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah
8. Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan Kegiatan – Kegiatan



BAB II

INDIKATOR KINERJA UTAMA

2.1 Tujuan dan Sasaran Strategis

Sesuai amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 263 ayat (3) huruf b bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu lima tahun merupakan penjabaran dari visi, misi dan program kepala daerah yang pengesahaannya berpedoman kepada RPJP Daerah dengan memperhatikan RPJMD Kabupaten Buleleng. Visi pembangunan Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 ini menjadi arah cita – cita pembangunan yang sistematis bagi penyelenggaraan pemerintah Kabupaten Buleleng dan segenap pemangku kepentingan. Visi dari Bupati dan Wakil Bupati Terpilih periode 2017-2022 adalah **“TERWUJUDNYA MASYARAKAT BULELENG YANG MANDIRI, SEJAHTERA, DAMAI DAN LESTARI BERLANDASKAN TRI HITA KARANA”**

Misi yang berkaitan dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah **“Mewujudkan sumber daya manusia berkualitas yang profesional, berbudaya dan bermoral”**. Untuk mendukung Visi dan Misi dari Bupati dan Wakil Bupati tersebut diatas maka dapat disusunlah Tujuan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu **Meningkatnya kualitas SDM Aparatur**. Kemudian dijabarkan menjadi sasaran strategis yaitu *Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara; Meningkatkan profesionalisme dan kemandirian aparatur; dan Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian.*

2.2 Strategi dan Arah Kebijakan

Berdasarkan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng telah ditetapkan strategi dan arah kebijakan pengawasan kabupaten Buleleng.

2.2.1 Strategi

Strategi pelaksanaan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan dirumuskan ke dalam strategi sebagai berikut :

1. Peningkatan pendidikan dan pelatihan ASN
2. Mewujudkan sistem merit dalam manajemen kepegawaian
3. Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian terhadap ASN

2.2.2 Arah Kebijakan

1. Pelaksanaan Diklat Penjengjangan, Diklat Teknis dan Uji Kompetensi



2. Penerapan sistem rekrutmen dan pengembangan karier PNS secara transparan, akuntabel dan berdasarkan prestasi (*merit based*)
3. Pengoptimalan pembinaan disiplin ASN
4. Pengoptimalan sistem layanan kepegawaian berbasis elektronik

2.3 Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama atau Key Performance Indicator (IKU) adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. IKU harus terukur secara kuantitatif dan jelas batas waktunya, dan ukuran tersebut harus dapat menjawab permasalahan yang dihadapi oleh organisasi tersebut, untuk mampu mencapai kinerja yang memuaskan pihak yang bekepentingan (stakeholders) keberhasilan BKPSDM Kabupaten Buleleng dalam memberikan dukungan dalam urusan Kepegawaian dipengaruhi oleh penetapan Indikator Kinerja Utama.

Berdasarkan tujuan dan sasaran strategis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng maka telah ditetapkannya Indikator Kinerja Utama yaitu :

1. Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara
2. Meningkatnya profesionalisme dan kemandirian aparatur
3. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian


Setelah menetapkan Indikator Kinerja Utama diharuskan pula untuk menetapkan penjelasan/perhitungan yang hendak dicapai sesuai dengan sumber daya yang dikelola dan anggaran yang tersedia. Dengan demikian, sesuai amanat PERMENPAN Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 dan PERMENPAN Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Instansi Pemerintah, diwajibkan setiap pejabat menetapkan Indikator Kinerja Utama sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng guna mewujudkan ukuran keberhasilan pelaksanaan program/kegiatan berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki dan melihat isu strategis menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sesuai dengan Lampiran Indikator Kinerja Utama.



BAB III PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Penetapan Indikator merupakan salah satu upaya dalam proses pelaksanaan program dan kegiatan yang digunakan baik oleh para pelaksana maupun pimpinan dalam mengelola usaha – usaha organisasi agar mencapai hasil dan kinerja tinggi. Dengan memperhatikan kriteria penetapan indikator kinerja yaitu spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan sesuatu yang dapat diukur serta dapat dikuantifikasi dan diukur, maka diharapkan penetapan indikator ini dapat memberikan informasi mengenai keberhasilan atau kesesuaian kinerja organisasi. Dengan adanya informasi sebagai hasil dari indikator kinerja yang dibuat, organisasi dapat membuat keputusan – keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan dan meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BULELENG**
I Gede Wisnawa, SH
NIP. 19631206 199302 1 005

INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG
TAHUN 2020

Tugas Pokok :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng mempunyai tugas pokok membantu tugas-tugas Bupati dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Bidang Kepegawaian

Fungsi :

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Kepegawaian, berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati;
- b. Penghimpunan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- c. Perencanaan pengembangan kepegawaian daerah;
- d. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian;
- e. Penyiapan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta mengadakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil;
- f. Pelayanan urusan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- g. Penyiapan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- h. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan PNS sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- i. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- j. Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen kepegawaian daerah dan penyusunan data Pegawai Negeri Sipil;
- k. Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara;
- l. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Badan;
- m. Pengelolaan tata usaha Badan.

KINERJA UTAMA ATAU TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS/HASIL (OUTCOME)	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
		FORMULA		
1	2	3	4	5
1. Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	- Persentase peningkatan kompetensi ASN	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan \& pelatihan peningkatan kompetensi}}{\text{Jumlah ASN keseluruhan}} \times 100\%$	BKPSDM	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
2. Meningkatnya profesionalisme dan kemandirian aparatur	- Persentase pejabat struktural dan fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar	$\frac{\text{Jumlah pejabat struktural dan fungsional yang memenuhi kompetensi pada bidang tugasnya}}{\text{Jumlah total jabatan}} \times 100\%$	BKPSDM	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi
3. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	- Persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan BKPSDM	Hasil survey/kuesioner dari pengguna pelayanan	BKPSDM	Sekretariat

Singaraja, 2 Januari 2020
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Buleleng



I Gede Wisnawa, SH
NIP. 19631206 199302 1 005