

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURBALINGGA TAHUN 2024

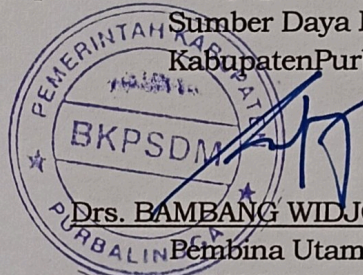
- NAMA PERANGKAT DAERAH** : **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**
- URUSAN PEMERINTAHAN YANG DILAKSANAKAN** : Urusan pemerintahan fungsi penunjang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah
- TUGAS** : Membantu Bupati melaksanakan fungsi administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- FUNGSI** :
1. perumusan kebijakan bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, pengembangan kompetensi dan pendidikan dan pelatihan, mutasi dan promosi, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
 2. pelaksanaan koordinasi kebijakan bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, pengembangan kompetensi dan pendidikan dan pelatihan, mutasi dan promosi, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
 3. pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, pengembangan kompetensi dan pendidikan dan pelatihan, mutasi dan promosi, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
 4. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, pengembangan kompetensi dan pendidikan dan pelatihan, mutasi dan promosi, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
 5. pelaksanaan administrasi kesekretariatan BKPSDM;
 6. pengendalian penyelenggaraan UPTD; dan
 7. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN (Alasan Pemilihan Indikator, Formulasi Pengukuran, Tipe Penghitungan dan Sumber Data)
(1)	(2)	(3)
<p>Misi 1 : Menyelenggarakan Pemerintahan yang profesional, efektif, inovatif, bersih akuntabel dan demokratis, sehingga mampu memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat</p>		
<p>Tujuan : Meningkatkan profesionalitas ASN</p>	<p>1. Indeks Profesionalitas ASN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alasan Pemilihan Indikator : Indeks Profesional ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kulaifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya • Formulasi Pengukuran: $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $IP = IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W_{1j} \times R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} \times R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} \times R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} \times R_{4m}$ <p>Keterangan =</p> <p>IP = Indeks Profesionalisme</p> <p>IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i</p> <p>IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi</p> <p>IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi</p> <p>IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja</p> <p>IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin</p> <p>W_{1j} x R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j x Rating Jawaban Indikator Kualifikasi ke-j</p> <p>W_{2k} x R_{2k} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j x Rating Jawaban Indikator Kualifikasi ke-j</p>

		<p>$W_{31} \times R_{31}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j x Rating Jawaban Indikator Kualifikasi ke-j</p> <p>$W_{4m} \times R_{4m}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j x Rating Jawaban Indikator Kualifikasi ke-j</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipe Penghitungan : Komulatif • Sumber Data : My SAPK Direktorat Jenderal Aparatur Sipil Negara (DJ ASN)
<p>Sasaran :</p> <p>1. Penerapan Merit system</p>	<p>1. Indeks Penerapan Sistem Merit ASN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alasan Pemilihan Indikator : Indikator ini dipilih untuk mengukur tingkat implementasi Sistem Merit dalam pelaksanaan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja ASN secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan • Formulasi Pengukuran: <i>Indeks Sistem Merit</i> <p>Keterangan =</p> <ol style="list-style-type: none"> Kategori IV, nilai 325-400, dengan indeks 0,81-1, sebutan sangat baik; Kategori III, nilai 250-324, dengan indeks 0,61-0,8, sebutan baik; Kategori II, nilai 175-249, dengan indeks 0,41-0,6, sebutan kurang; Kategori I, nilai 100-174, dengan indeks 0,2-0,4, sebutan sangat buruk; <ul style="list-style-type: none"> • Tipe Penghitungan : Komulatif • Sumber Data : Aplikasi Sipintar dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)

<p>1. Meningkatnya Kualitas Kelembagaan</p>	<p>1. Nilai SAKIP BKPPD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alasan Pemilihan Indikator : Indikator ini dipilih untuk mengetahui tingkat implementasi SAKIP BKPSDM • Formulasi Pengukuran: <i>Hasil Evaluasi SAKIP dari Inspektorat</i> • Tipe Penghitungan : Non Kumulatif • Sumber Data : Inspektorat
--	------------------------------------	---

Purbalingga, Januari 2024
Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Purbalingga



Drs. BAMBANG WIDJONARKO, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19690108 198803 1 001