



**INDIKATOR KINERJA UTAMA
(IKU)
2021-2026**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**



SURAT KEPUTUSAN

NOMOR : 800/SK-084/BKPSDM/2022

TENTANG

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK TAHUN 2021 – 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Kota Depok;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a diatas perlu ditetapkan Keputusan Kepala BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Kota Depok tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU);
- Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan 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;
4. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4 Noreg Peraturan Daerah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat: (4/9/2021));
5. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun

2021-2026 (Iembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 9 Noreg Peraturan Daerah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat (9/121/2021));

6. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 89 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 89).

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Kesatu : Indikator Kinerja Utama (IKU) Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026, sebagaimana tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini.
- Kedua : IKU sebagaimana pada diktum kesatu merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Kota Depok untuk menetapkan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), menyampaikan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), menyusun Dokumen Perjanjian Kinerja (PK), menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) serta melakukan evaluasi pencapaian Kinerja sesuai dengan Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Kota Depok Tahun 2021-2026.
- Ketiga : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Depok
Pada Tanggal : 31 Januari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK



Drg. NOVARITA
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19621119 198902 2 002

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK
TAHUN 2021 – 2026

1. Nama OPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
2. Tugas : membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Fungsi : a. penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
b. pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
e. pelaksanaan Administrasi Badan; dan
f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Indikator Kinerja Utama (IKU) :

No.	Sasaran Strategis	IKU	Penjelasan
1	Meningkatnya manajemen ASN yang profesional berbasis teknologi informasi	Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	• Formulasi Penghitungan: ($\sum$ Jumlah CASN sesuai Surat Keputusan pada Tahun n / Jumlah Formasi Kebutuhan CASN Kota Depok tahun n-1 dari Kemenpan) x 100 • Type Penghitungan: Non Kumulatif • Sumber Data: Bidang Pengadaan, Data dan Mutasi

No.	Sasaran Strategis	IKU	Penjelasan
		Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	• Formulasi Penghitungan: $(\sum \text{Jumlah Layanan administrasi kepegawaian berbasis Teknologi Informasi tahun } n / \text{jumlah layanan kepegawaian berbasis Teknologi Informasi}) \times 100$ • Type Penghitungan: Kumulatif • Sumber Data: Bidang Pengadaan, Data dan Mutasi
		Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	• Formulasi Penghitungan: $(\sum \text{Jumlah Pegawai yang sesuai Kualifikasi Jabatan tahun } n / \text{Jumlah ASN Kota Depok Tahun } n) \times 100$ • Type Penghitungan: Non Kumulatif • Sumber Data: Bidang Pengembangan Karier dan Kinerja
2	Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai	Persentase ASN dengan nilai prestasi kinerja ≥ 90	• Formulasi Penghitungan: $(\text{Jumlah ASN dengan nilai SKP } \geq 90 \text{ tahun } (n-1) / \text{Jumlah ASN Kota Depok Tahun } (n-1)) \times 100$ • Type Penghitungan: Non Komulatif • Sumber Data: Bidang Pengembangan Karier dan Kinerja
		Persentase ASN yang disiplin	• Formulasi Penghitungan: $(\text{Jumlah ASN Kota Depok tahun } n - \text{Jumlah SK indisipliner tahun } n) / \text{Jumlah ASN Kota Depok Tahun } n \times 100$ • Type Penghitungan: Non Komulatif • Sumber Data: Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin

No.	Sasaran Strategis	IKU	Penjelasan
3	Meningkatnya Kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural	• Formulasi Penghitungan: $\left(\frac{\sum \text{Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan Kompetensi tahun } n}{\text{jumlah ASN kota Depok Tahun } n} \right) \times 100$ • Type Penghitungan: Non kumulatif • Sumber Data: Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
4	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	• Formulasi Penghitungan: Hasil Penilaian Terhadap Implementasi SAKIP tahun (n-1) • Type Penghitungan: Non Kumulatif • Sumber Data: BKPSDM

Ditetapkan di : Depok
Pada Tanggal : 31 Januari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK



Drg. NOVARITA
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19621119 198902 2 002

INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPSDM Tahun 2021-2026

Nama Organisasi : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Tugas : membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- e. pelaksanaan administrasi Badan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONDISI AWAL	TARGET KINERJA TAHUN KE-					Penjelasan/Formulasi	Keterangan	Tipe Penghitungan
				2022	2023	2024	2025	2026			
1	Meningkatnya manajemen ASN yang profesional berbasis teknologi informasi	Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	-	70%	75%	80%	85%	90%	($\sum$ Jumlah CASN sesuai Surat Keputusan pada Tahun n / Jumlah Formasi Kebutuhan CASN Kota Depok tahun n-1 dari Kemenpan) x 100		Non Kumulatif (data per tahun)

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONDISI AWAL	TARGET KINERJA TAHUN KE-					Penjelasan/Formulasi	Keterangan	Tipe Penghitungan
				2022	2023	2024	2025	2026			
		Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	28.95%	47%	65%	75%	90%	100 %	(Σ Jumlah Layanan administrasi kepegawaian berbasis Teknologi Informasi tahun n/ jumlah layanan kepegawaian berbasis Teknologi Informasi) x 100	Layanan Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi : 1. Pelayanan Cuti di Luar Tanggungan Negara 2. Pelayanan Cuti Bersalin 3. Pelayanan Cuti Besar 4. Pelayanan Cuti Alasan Penting 5. Pelayanan Cuti Sakit 6. Pelayanan Cuti Tahunan 7. Pelayanan KARIS/KARSU 8. Pelayanan KARPEG 9. Pelayanan KGB 10. Pelayanan SKUMPTK 11. Pelayanan Perbaikan Data 12. Pelayanan Permintaan Data 13. Pelayanan Kenaikan Pangkat 14. Pelayanan Pencantuman Gelar 15. Pelayanan Pengakuan Ijazah 16. Pelayanan Pensiun 17. Pelayanan Pindah Wilayah Kerja	Kumulatif

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONDISI AWAL	TARGET KINERJA TAHUN KE-					Penjelasan/Formulasi	Keterangan	Tipe Penghitungan
				2022	2023	2024	2025	2026			
										18. Pelayanan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat 19. Pelayanan Kenaikan Jenjang/Alih Jenjang Jabatan Fungsional PNS 20. Pelayanan Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional ASN (PNS dan PPPK) 21. Pelayanan Pemberhentian PNS dari Jabatan Fungsional 22. Pelayanan Pengangkatan kembali PNS dalam Jabatan Fungsional 23. Pelayanan Surat Keterangan bagi PNS Jabatan Fungsional yang Mutasi ke luar Depok 24. Pelayanan Izin Cerai 25. Pelayanan Keterangan Cerai 26. Pelayanan Konsultasi dan Penandatanganan SKP 27. Pelayanan Pelanggaran Disiplin Bukan TMTA 28. Pelayanan Pelanggaran Disiplin TMTA	

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONDISI AWAL	TARGET KINERJA TAHUN KE-					Penjelasan/Formulasi	Keterangan	Tipe Penghitungan
				2022	2023	2024	2025	2026			
										29. Pelayanan Pemeriksaan Kesehatan 30. Pelayanan Penghargaan SLKS 31. Pelayanan Izin Belajar 32. Pelayanan Tugas Belajar 33. Pelayanan Diklat PIM Tingkat 2 34. Pelayanan Diklat PIM Tingkat 3 35. Pelayanan Diklat PIM Tingkat 4 36. Pelayanan Latsar CPNS 37. Pelayanan Diklat Fungsional 38. Pelayanan Diklat Teknis	
		Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	-	90%	90%	92%	92%	95%	(Jumlah Pegawai yang sesuai Kualifikasi Jabatan tahun n/ Jumlah ASN Kota Depok Tahun n) x 100	evaluasi jabatan ASN (kelas jabatan)	Non Kumulatif (data per tahun)

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONDISI AWAL	TARGET KINERJA TAHUN KE-					Penjelasan/Formulasi	Keterangan	Tipe Penghitungan
				2022	2023	2024	2025	2026			
2	Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai	Persentase ASN dengan nilai prestasi kinerja ≥ 90	83.96%	99,2 5%	99,4 0%	99,5 5%	99,7 0%	99,8 5%	(Jumlah ASN dengan nilai SKP ≥ 90 tahun (n-1)/ Jumlah ASN Kota Depok Tahun (n-1)) x 100	PP Nomor 30 Tahun 2019 Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut: - Sangat Baik, nilai dengan angka $110 \leq x \leq 120$ (menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi/negara) - Baik, nilai dengan angka $90 \leq x \leq 120$ - Cukup, nilai dengan angka $70 \leq x < 90$ - Kurang, nilai dengan angka $50 \leq x < 70$ - Sangat Kurang, nilai dengan angka < 50	Non Kumulatif (data per tahun)
		Persentase ASN yang disiplin	-	99,2 5%	99,4 0%	99,5 5%	99,7 0%	99,8 5%	(Jumlah ASN Kota Depok tahun n - Jumlah SK indisipliner tahun n)/Jumlah ASN Kota Depok Tahun n x 100	SK Indisipliner yg diterbitkan	Non Kumulatif (data per tahun)

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONDISI AWAL	TARGET KINERJA TAHUN KE-					Penjelasan/Formulasi	Keterangan	Tipe Penghitungan
				2022	2023	2024	2025	2026			
3	Meningkatnya Kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, teknis, fungsional dan sosiokultural	60.65%	72%	78%	80%	82%	85%	(Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan Kompetensi tahun n / jumlah ASN kota Depok Tahun n) x 100	Pengembangan kompetensi (workshop, seminar, lokakarya, bintek, diklat) yang dibiayai oleh APBD	Non Kumulatif (data per tahun)
4	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB	BB	BB	A	A	Hasil Penilaian Terhadap Implementasi SAKIP tahun (n-1)	Kategori (Permenpan Nomor 12 Tahun 2015) AA >90-100 Sangat Memuaskan A >80-90 Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel BB >70-80 Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal B >60-70 Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan. C >30-50 Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu	Non Kumulatif (data per tahun)

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONDISI AWAL	TARGET KINERJA TAHUN KE-					Penjelasan/Formulasi	Keterangan	Tipe Penghitungan
				2022	2023	2024	2025	2026			
										banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar. D 0-30 Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.	