



KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK
NOMOR: 800.1.1.1/SK/1231/BKPSDM/2025

TENTANG
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK
TAHUN 2025-2029

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK,

Menimbang : a. bahwa dengan ditetapkan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 31 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2025-2029;

b. bahwa dengan ditetapkan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;

c. bahwa berdasarkan Pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.Pan/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama untuk Pemerintah Kota dan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) serta unit kerja mandiri dibawahnya;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

3. Undang-undang...

3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
5. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
7. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
8. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 2 Tahun 2011 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2011 Nomor 2);
9. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2025 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kot Daerah... 51);
10. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 12 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2024 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kota Depok Nomor 42);

11. Peraturan ...

11. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2025 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Depok Nomor 20);
12. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 72 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Satu Data Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 72);
13. Peraturan Wali Kota Depok Nomor Peraturan Wali Kota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2023 Nomor 29);
14. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 31 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2025-2029 (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2025 Nomor 31);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- KESATU** : Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- KEDUA** : Agar dalam merencanakan program, kegiatan, sub kegiatan dan indikator kinerja untuk Tahun 2025-2029 wajib mengacu pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029 yang diatur dalam Keputusan ini.
- KETIGA** : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Depok
pada tanggal 30 September 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KOTA DEPOK,



RAHMAN FUJIARTO

LAMPIRAN KEPUTUSAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KOTA DEPOK

NOMOR : 800.1.1.1/SK/1231/BKPSDM/2025
TANGGAL : 30 September 2025

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK TAHUN 2025-2029

Tujuan: Terwujudnya ASN yang Profesional

Nama Indikator	Indeks Profesionalitas ASN
Definisi	Berdasarkan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara bahwa "Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan."Berdasarkan Buku Saku IP ASN"Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu Instrumen yang digunakan untuk mengukur dan menilai secara kuantitatif tingkat profesionalitas ASN."
Rumus Perhitungan	Jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indicator, yang terdiri dari: Dimensi Kualifikasi, Dimensi Kompetensi, Dimensi Kinerja dan Dimensi Disiplin dengan rumusan berikut: $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W1j \times R1j$ $IP_2 = W2j \times R2j$ $IP_3 = W3j \times R3j$ $IP_4 = W4j \times R4j$
Interprestasi	Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukan semakin baik derajat Profesionalitas ASN pada Instansi Pemerintah dan ASN itu sendiri Pengkategorian tingkat Profesionalitas ASN sebagai berikut: (Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018) - Nilai 91 - 100 berkategori Sangat Tinggi; - Nilai 81 - 90 berkategori Tinggi; - Nilai 71 - 80 berkategori Sedang; - Nilai 61 - 70 berkategori Rendah; - Nilai 0 - 60 berkategori Sangat Rendah

Sumber Data	Sistem Informasi Indeks Profesionalitas ASN (SIIPASN) dan Surat Edaran BKN terkait nilai IP ASN PNS dan PPPK melalui (Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun)
Referensi Waktu	Tahunan

Sasaran 1 : Meningkatnya kualitas manajemen ASN

Nama Indikator	Indeks Sistem Merit																				
Definisi	Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dan menurut peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah "Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah."																				
Rumus Perhitungan	Jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dari setiap aspek penilaian dikalikan skor masing-masing jumlah indikator di setiap aspek penilaian.																				
Interprestasi	Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin baik penerapan sistem merit pada Instansi Pemerintah. Nilai dan Indeks Sistem Merit (Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018), sebagai berikut: <table><tr><th>Kategori</th><th>Poin (Kisaran Nilai)</th><th>Nilai Indeks</th><th>Sebutan</th></tr><tr><td>I</td><td>100-174</td><td>0.2-0.4</td><td>Buruk</td></tr><tr><td>II</td><td>175-249</td><td>0.41-0.6</td><td>Kurang</td></tr><tr><td>III</td><td>250-324</td><td>0.61-0.8</td><td>Baik</td></tr><tr><td>IV</td><td>325-400</td><td>0.81-1</td><td>Sangat Baik</td></tr></table>	Kategori	Poin (Kisaran Nilai)	Nilai Indeks	Sebutan	I	100-174	0.2-0.4	Buruk	II	175-249	0.41-0.6	Kurang	III	250-324	0.61-0.8	Baik	IV	325-400	0.81-1	Sangat Baik
Kategori	Poin (Kisaran Nilai)	Nilai Indeks	Sebutan																		
I	100-174	0.2-0.4	Buruk																		
II	175-249	0.41-0.6	Kurang																		
III	250-324	0.61-0.8	Baik																		
IV	325-400	0.81-1	Sangat Baik																		
Sumber Data	Penilaian internal instansi pemerintah (<i>self-assesment</i>)/ Penilaian KemenPAN-RB/ Hasil Penilaian Badan Kepegawaian Negara melalui (Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja)																				
Referensi Waktu	Tahunan																				

Sasaran 2 : Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi ASN

Nama Indikator	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi
----------------	---

Definisi	Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan klasikal dan non klasikal sesuai Peraturan LAN RI Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. • Pelatihan Klasikal, Pelatihan struktural kepemimpinan, manajerial, teknis, fungsional, sosial kultural, seminar/konferensi/sarasehan workshop/lokakarya kursus, penataran, bimbingan teknis; • Pelatihan Non Klasikal, Bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas
Rumus Perhitungan	Riwayat pengembangan kompetensi dengan Bobot Dimensi 40% dari Total Indeks Profesionalitas ASN Hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W1j \times R1j$ $IP_2 = W2j \times R2j$ $IP_3 = W3j \times R3j$ $IP_4 = W4j \times R4j$
Interprestasi	Semakin tinggi nilai dimensi Kompetensi pada Indeks Profesionalitas ASN yang diperoleh menunjukkan semakin baik derajat Profesionalitas ASN aspek Kompetensi pada Instansi Pemerintah dan ASN itu sendiri. Dengan Nilai Maksimal 40
Sumber Data	Sistem Informasi Indeks Profesionalitas ASN (SIIPASN) dan Surat Edaran BKN terkait nilai IP ASN PNS dan PPPK melalui (Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun serta Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin)
Referensi Waktu	Tahunan

Sasaran 3: Meningkatnya tata kelola BKPSDM

Nama Indikator	Nilai Reformasi Birokrasi General
Definisi	Pengukuran reformasi birokrasi dengan melakukan penilaian hasil evaluasi kinerja instansi pemerintah dalam menerapkan berbagai prinsip reformasi birokrasi, seperti peningkatan pelayanan publik, peningkatan kualitas SDM, dan perbaikan tata kelola pemerintahan.
Rumus Perhitungan	$\text{Indeks Reformasi Birokrasi PD} = \frac{\text{Nilai RB General PD} + \text{Capaian Dampak}}{2}$

Interprestasi	Semakin tinggi nilai Indeks Reformasi Birokrasi yang diperoleh menunjukan instansi pemerintah melaksanakan perbaikan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien, bersih dari KKN, dan memiliki pelayanan publik yang berkualitas pada Perangkat Daerah
Sumber Data	Penilaian internal instansi pemerintah (<i>self-assesment</i>). Hasil evaluasi dan verifikasi Kementerian PANRB, serta data dukung dari unit kerja terkait
Referensi Waktu	Tahunan

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KOTA DEPOK,



RAHMAN PUJIARTO