

# INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2019



I  
K  
U

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KAB.TANJUNG JABUNG BARAT - PROV.JAMBI**

Jalan Gatot Subroto (Manunggal I) No. 05 Telp (0742) 323664  
KUALA TUNGKAL



**PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN**  
**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**

Jalan Gatot Subroto ( Manunggal I ) No.05 Telp./Fax (0742) 323664

Diklat, Jalan Manunggal II Telp. (0742) 7000 173 – 0828 740 1918

**KUALA TUNGKAL – JAMBI Kode Pos : 36514**

Home Page : [http // pemkab – tanjung jabung barat.go.id](http://pemkab-tanjungjabungbarat.go.id)

Email : [http //bkd @ pemkab – tanjung jabung barat.go.id](http://bkd@pemkab-tanjungjabungbarat.go.id)

**KEPUTUSAN**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**  
**KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**  
**NOMOR : 49.1 / BKPSDM / 2018**

**TENTANG**

**PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**  
**KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT TAHUN 2018**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

**Menimbang :**

- a. bahwa untuk dapat mengukur kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, diperlukan alat ukur berupa indikator kinerja utama;
- b. bahwa sehubungan dengan maksud tersebut huruf a, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2018;

**Mengingat :**

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (lembaran Negara Tahun 2004 nomor 126, Tambahan Lemnbaran Negara No 4438);
3. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang RPJP Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Tahun 2007 nomo 33, tambahan lembaran Negara nomor 4438);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 nomor 244), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan UU nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2008 tentang Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, tambahan Lembaran Negara Nomor 4815);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 20/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
9. 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;
10. 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;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 23 Tahun 2006 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat (Lembaran Daerah Kab.Tanjab Barat No 23);

12. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 11 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Tahun 2005-2025;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 2 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016 Nomor 2);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 06 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016 Nomor 2);
15. Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
16. Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 52 Tahun 2017 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2016-2021

## **MEMUTUSKAN**

Menetapkan :

- KESATU** : Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab.Tanjung Jabung Barat, dengan rincian sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- KEDUA** : Indikator Kinerja Utama (IKU) dimaksud pada diktum KESATU, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Tanjung Jabung Barat dalam menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana strategis (Renstra) Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Tanjung Jabung Barat Tahun 2016-2021.

**KETIGA** : Indikator Kinerja Utama (IKU) dimaksud pada diktum KESATU, disusun dengan mengacu kepada Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan ditetapkan dalam bentuk Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Tanjung Jabung Barat.

**KETIGA** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN : KUALA TUNGKAL  
TANGGAL : JANUARI 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SDM DAERAH  
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

  
ENCEP JARKASIH

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, serta shalawat beriring salam selalu kita haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2018 ini adalah acuan ukuran kinerja yg digunakan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyusun rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Tersusunnya Indikator Kinerja Utama (IKU) ini diharapkan menjadi tolak ukur kinerja dan terciptanya perencanaan yang baik dan terarah guna meningkatkan keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung

Kuala Tungkal, Januari 2018

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat

**Drs. ENCEP JARKASIH**

Pembina Tk. I

NIP.19701201 199009 1 001

n

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan ditetapkananya Indikator Kinerja Utama	1
C. Landasan Hukum	2
D. Sistematika	3
BAB II INDIKATOR KINERJA UTAMA	4
A. Pengertian Indikator Kinerja Utama	4
B. Aspek - aspek terkait Penerapan Indikator Kinerja Utama	5
BAB III PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA	7
BAB IV PENUTUP	11

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama. Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tingkat Kementrian Negara / Departemen / LPND / Pemerintah Provinsi / Kabupaten / Kota sekurang-kurangnya menggunakan indikator hasil (outcome). Pada unit organisasi setingkat eselon I menggunakan indikator hasil (outcome) dan atau keluaran (output) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (output) unit kerja dibawahnya. Pada unit organisasi setingkat eselon II/ OPD/ unit kerja mandiri sekurang-kurangnya menggunakan indikator keluaran (output).

Berdasarkan hal diatas maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) selaku instansi Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat perlu menyusun Indikator Kinerja Utama sehingga akan diperoleh informasi ukuran keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang akan dipergunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas instansi Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

### B. Tujuan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama

Tujuan dari ditetapkannya Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah :

- a. Untuk dijadikan pedoman dalam perencanaan program / kegiatan Badan dalam rangka mencapai sasaran strategis Badan.
- b. Untuk dijadikan pedoman dalam perencanaan tahunan;

- c. Untuk dijadikan pedoman dalam Dokumen Perjanjian Kinerja;
- d. Sebagai dasar dalam Pelaporan Akuntabilitas Kinerja;
- e. Sebagai bahan Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah; dan
- f. Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari kinerja Badan dalam mencapai sasaran strategis.

### C. Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang melatarbelakangi penyusunan IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

1. Undang - undang 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/09/M.PAN/5/2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 2 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016 - 2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016 Nomor 2)
6. Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 52 tahun 2017 Tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2016 - 2021.

#### D. Sistematika

Sistematika penyusunan IKU BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat ini adalah sebagai berikut:

- BAB I      Pendahuluan  
Berisi latar belakang perlunya penetapan indikator kinerja utama, maksud dan tujuan penentuan indikator kinerja utama serta landasan hukum.
- BAB II     Indikator Kinerja Utama  
Berisi definisi serta syarat dan kriteria indikator kinerja utama, serta aspek-aspek terkait dalam penerapan IKU
- BAB III    Penetapan Indikator Kinerja Utama
- BAB IV     Penutup

## BAB II

### INDIKATOR KINERJA UTAMA

#### A. Pengertian Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah, maka setiap OPD Pemerintah Daerah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Menurut PERMENPAN Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007, yang dimaksud dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Hal-hal yg menjadi bahan pertimbangan dalam rangka memilih dan menetapkan IKU adalah sebagai berikut :

1. Dokumen RPJMD Kab.Tanjung Jabung Barat, Rencana Strategis (Renstra) dan Kebijakan Umum;
2. Bidang Kewenangan, TUPOKSI;
3. Informasi Kinerja untuk penyelenggaraan akuntabilitas kinerja.

Dalam pemilihan dan Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) diharapkan memenuhi karakteristik Indikator Kinerja yang baik yaitu :

- a. Spesifik
- b. Dapat dicapai
- c. Relevan
- d. Dapat dikualifikasi dan diukur.

#### B. Aspek-aspek terkait dalam penerapan IKU

Adapun aspek- aspek terkait dalam perapan IKU antara lain:

## 1. Visi

Visi sebagai suatu pernyataan yang merupakan ungkapan atau arkuutilasi dan citra, nilai, arah dan tujuan organisasi yang realistis, dapat memberikan kekuatan, semangat dan komitmen serta memiliki daya tarik dan dapat dipercaya sebagai pemandu dalam melaksanakan aktivitas dan perencanaan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dijiwai oleh semangat dan komitmen untuk melakukan reformasi pada sektor kepegawaian dalam mewujudkan pembaharuan dan perbaikan fungsi dibidang kepegawaian. Reformasi dibidang kepegawaian pada hakekatnya merupakan tindakan atas kegiatan pembaharuan konsepsional, sistematis dan berkelanjutan yang mengacu pada Visi BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Untuk menyatukan persepsi dan fokus arah tindakan dimaksud , maka pelaksanaan, Visi dan Misi merupakan panduan yang merealisasikan pandangan dan arah kedepan sebagai dasar acuan dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam mencapai sasaran atau target yang ditetapkan.

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dirumuskan sebagai berikut.

### **Visi :**

**“ Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang  
Berkompetensi dan Profesional“**

Makna pokok yang terkandung dalam visi tersebut adalah:

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 1. Sumber Daya Aparatur : | Kemampuan dan Modal dasar yang dimiliki aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pemerintahan yang professional. |
|---------------------------|---|

2. Kompetensi : Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap atau Kualitas yang dimiliki pegawai.

3. Profesional : Memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, kompeten di bidangnya, mempunyai jiwa berkompetensi secara jujur dan sportif serta menjunjung

## 2. Misi

Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan instansi pemerintah dan sasaran yang ingin dicapai, misi adalah suatu yang harus dilaksanakan oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik, dengan pernyataan misi tersebut diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal organisasi dan mengetahui proses dan program - programnya serta hasil yang akan diperoleh dimasa mendatang. Proses perumusan misi harus memperhatikan masukan dari pihak yang berkepentingan (stake holders) dengan memperhatikan peluang dan hambatan yang dihadapi.

Sejalan dengan visi tersebut diatas serta mewujudkan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai Unsur staf Pemerintah Daerah yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintah, Administrasi, Organisasi dan Tata laksana dibidang kepegawaian . Dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai, maka misi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah:

Kode	Misi (M)
M1	Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur
M2	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi

	<i>kepegawaian yang baik</i>
M3	<i>Meningkatkan pembinaan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur</i>
M4	<i>Meningkatkan pengembangan sumber daya aparatur dan mengelola sistem informasi kepegawaian</i>

### 3. Tujuan

Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi sehingga rumusannya harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 tahun. Untuk itu tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang ingin diraih dari masing-masing misi. adapun tujuan yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah antara lain :

Kode	Tujuan (T)
T.1	Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Aparatur.
T.2	Terwujudnya Budaya Kerja dan Etos Kerja Aparatur yang akuntabel dan produktif.

### 4. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan yang menggambarkan hasil yang akan dicapai dalam kurun waktu periode renstra. Sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

Kode	Sasaran (S)
S.1	Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan Berkompetensi.

---

S.2 Peningkatan Penataan SDM, Pelayananan Administrasi, Kinerja Aparatur dan sistem Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian yang akurat.

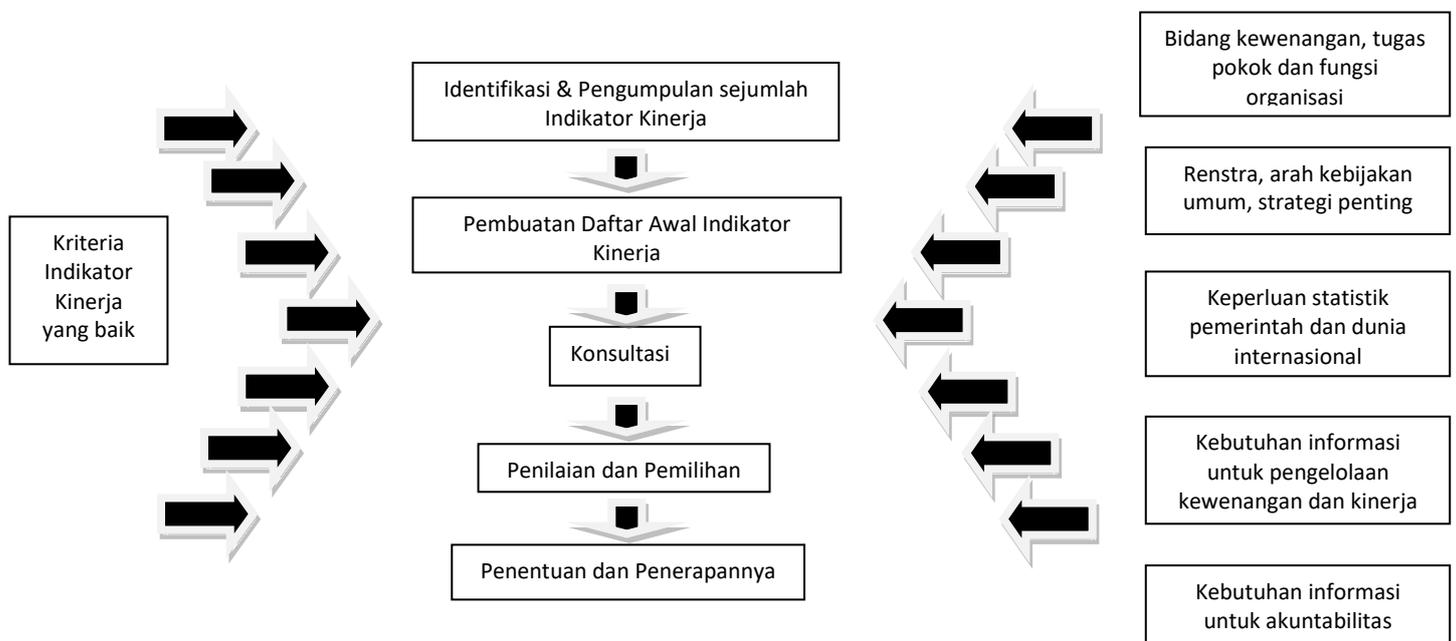
S.3 Peningkatan Solidaritas, Kesejahteraan, Penghargaan, Pengayoman dan Perlindungan Hukum Anggota KORPRI.

---

### C. Langkah-langkah Penetapan indikator Kinerja Utama

Dalam menetapkan indikator kinerja utama diperlukan prinsip-prinsip kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan, dan transparansi guna menghasilkan gkinerja yang handal. IKU pada unit organisasi setingkat eselon II/ OPD/ Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya menggunakan indikator keluaran (output).

Dengan memperhatikan persyaratan dan kriteria indikator kinerja, maka langkah-langkah yang umum dalam penetapan IKU Pemerintah Daerah dapat dijelaskan melalui gambar berikut :



### **BAB III**

## **PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA**

Dalam menentukan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2018, dilaksanakan rapat dan musyawarah bersama Tim Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2017.

Tahapan yang dilaksanakan dalam menentukan Indikator Kinerja Utama (IKU) :

1. Klarifikasi apa yang menjadi Kinerja Utama
2. Menyusun daftar awal IKU yang mungkin dapat digunakan
3. Melakukan penilaian setiap IKU yang terdapat dalam daftar awal Indikator Kinerja
4. Memilih IKU

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat pada tabel berikut :

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA**  
**KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT TAHUN 2016 S/D 2021**

- Instansi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Daerah Kab. Tanjung Jabung Barat
- Visi : “ Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Berkompetensi dan Profesional”
- Misi : 1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur.  
2. Meningkatkan Kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang baik.  
3. Meningkatkan Pembinaan Disiplin dalam rangka meningkatkan Kinerja Aparatur.  
4. Meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Aparatur dan mengelola Sistem Informasi Kepegawaian.
- Tujuan : 1. Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Aparatur  
2. Terwujudnya Budaya Kerja dan Etos Kerja Aparatur yang akuntabel dan produktif
- Sasaran : 1. Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan Berkompetensi.  
2. Peningkatan Penataan SDM, Pelayanan Administrasi, Kinerja Aparatur dan sistem Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian yang akurat.

Kode	Sasaran Strategis (SS)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)	Penjelasan/ Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
SS1	Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan Berkompetensi.	Persentase Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural = 27,9%	$\frac{\text{Jumlah Aparatur yang mengikuti Diklat Struktural}}{\text{Jumlah Total Jabatan}} \times 100$	Rekapitulasi Aparatur yang mengikuti Diklat Struktural	BKPSDM
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal = 15%	$\frac{\text{Jumlah Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100$	Rekapitulasi Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	BKPSDM
SS2	Peningkatan Penataan SDM, Pelayanan Administrasi, Kinerja Aparatur dan sistem Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian yang akurat	Persentase Aparatur yang memenuhi standar kompetensi = 79%	$\frac{\text{Jumlah Pejabat, Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum yang telah mengikuti uji kompetensi}}{\text{Jumlah Jabatan, Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum}} \times 100$	Rekapitulasi Pejabat, Fungsional Umum dan Fungsional tertentu	BKPSDM
		Persentase data ASN yang di Mutahirkan = 100%	$\frac{\text{Jumlah Data Kepegawaian yang di Mutahirkan dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 bulan sejak penetapan}}{\text{Jumlah Seluruh Data Pegawai}} \times 100$	DUK PNS Kab. Tanjab Barat	BKPSDM
		Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian = 90%	$\frac{\text{Jumlah Berkas Pensiun+Berkas Kenaikan Pangkat+Berkas Karis/Karsu/Karpeg+Berkas Cuti+Berkas Setya lencana+Berkas Izin Cerai+Tugas Belajar dan Izin Belajar+Berkas Mutasi yang terselesaikan}}{\text{Jumlah Berkas Pensiun+Berkas Kenaikan Pangkat+Berkas Karis/Karsu/ Karpeg+Berkas Cuti+Berkas Setyalencana+Berkas Izin Cerai+Tugas Belajar dan Izin Belajar+Berkas Mutasi yang diusulkan}} \times 100$	Rekapitulasi Jumlah Administrasi Pegawai	BKPSDM

		Persentase kasus pelanggaran disiplin Pegawai ASN yang terselesaikan = 90%	$\frac{\text{Jumlah kasus pelanggaran disiplin Pegawai ASN yang terselesaikan}}{\text{Jumlah aparatur yang terkait pelanggaran Disiplin}} \times 100$	Rekapitulasi Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai	BKPSDM
--	--	--	---	--	--------

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat diharapkan mampu menjadi pendorong kinerja Badan menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis.

Diperlukan pemikiran dan kerja keras dari segenap aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis, dimana tujuan akhir dari semuanya adalah dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Sebagai salah satu Dokumen Pendukung Perencanaan Jangka Menengah, IKU yang tertuang ini harus dijadikan Pedoman untuk evaluasi rencana Kerja Bidang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat

