



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)

Alamat : JL. Soekarno-Hatta Malili 92981 Telp. (0474) 3220016 – Fax (0474) 3220016
Email : bkpsdm@luwutimurkab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LUWU TIMUR
Nomor : 35 Tahun 2025

T E N T A N G

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LUWU TIMUR
TAHUN 2025-2029

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA
KABUPATEN LUWU TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa dalam pengukuran dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan dengan adanya penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 ;
- b. bahwa sebagaimana dimaksud dalam huruf a diatas perlu ditetapkan Indikator Kinerja Utama Tahun 2025-2029 melalui Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Luwu Timur dan Kabupaten Mamuju Utara di Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4270);
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 Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
6. 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);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja;
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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
11. Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 50 Tahun 2020 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur (Berita Daerah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020 Nomor 50); Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 5 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Janghka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2024 Nomor 5, Tambahan lembaran Daeran Kabupaten Luwu Timur Nomor 162);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 4 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025–2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2025 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 168);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU TIMUR TENTANG PENETAPAN KINERJA UTAMA TAHUN 2025-2029.

- KESATU : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini merupakan acuan dalam menetapkan rencana kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja dan melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.
- KEDUA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekliruan dalam keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Malili
Pada Tanggal 7 Oktober 2025

Plt. KEPALA BADAN,



PAKHA ARIEF, S. AP

Pangkat: Penata Tk. I

NIP. 198401142003122001

Lampiran I Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur

Nomor : 35 Tahun 2025

Tanggal : 07 Oktober 2025

FORMULASI DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA OPD	SA TU AN	Formulasi	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB	
	Sasaran RPJMD Yang Diacu	Sasaran Renstra OPD						
1	Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan	Meningkatnya Kualitas Disiplin Aparatur	1	Persentase ASN yang Tidak Dijatuhi Hukuman Disiplin	%	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin}}{\text{Jumlah Keseluruhan ASN}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bidang Kinerja	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	2	Persentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	%	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Bersertifikat Kompetensi Teknis}}{\text{Jumlah Keseluruhan PNS}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur	Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
			3	Persentase Pejabat Struktural yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Manajerial	%	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Bersertifikat Kompetensi Manajerial}}{\text{Jumlah Pejabat Struktural}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur	Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
			4	Persentase Pejabat Fungsional yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Fungsional	%	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Bersertifikat Kompetensi Fungsional}}{\text{Jumlah Pegawai Fungsional}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur	Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
			5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai AKIP Perangkat Daerah	Per edik at	Nilai AKIP OPD = (30% x Skor Perencanaan) +(10% x Skor Pengukuran) + (15% x Skor Pelaporan) + (10% x Skor Evaluasi Internal) + (35% x Skor Capaian Kinerja)

Plt. KEPALA BADAN,



PAKHA ARIEF, S. AP

Pangkat: Penata Tk. I

NIP. 198401142003122001

- Nama Organisasi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Tugas Pokok : Merumuskan kebijakan dan menyelenggarakan upaya peningkatan pelayanan publik di bidang Bidang Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan
- Fungsi Utama :
 1. Pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengadaan, pemberhentian, kinerja, dan informasi kepegawaian;
 2. Perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang mutasi, kepangkatan, dan pengembangan karir;
 3. Perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur;
 4. Pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Badan; dan
 5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya

INDIKATOR KINERJA UTAMA

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET.
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11
Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang melayani, efektif, efisien, dan bersih melalui transformasi digital (M5) Terwujudnya tata kelola pemerintahan berintegritas dan adaptif (T6) Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan (S12)	Terwujudnya profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	79,12	79,35	79,58	79,81	80,04	80,27	80,50	
		Meningkatnya Kualitas Disiplin ASN	Persentase ASN yang Tidak Dijatuhi Hukuman Disiplin	99,92%	99,75%	99,81%	99,85%	99,87%	99,89%	99,95%	
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	34,71%	26,29%	30,63%	35,83%	42,04%	49,35%	57,87%	
			Persentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Manajerial	75,25%	78,72%	79,67%	82,03%	84,40%	86,76%	89,13%	
		Persentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Fungsional	7,76%	7,09%	6,86%	10,22%	12,84%	14,63%	18,08%		
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	77,45	75,50	75,75	76,21	76,95	77,50	79,0	

Penjelasan Formulasi :

No.	IKU	FORMULASI	PENJELASAN
1.	Persentase ASN yang Tidak Dijatuhi Hukuman Disiplin	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin}}{\text{Jumlah Keseluruhan ASN}} \times 100$	<p>ASN adalah singkatan dari Aparatur Sipil Negara yaitu pegawai yang bekerja pada instansi Pemerintah di tingkat pusat maupun daerah yang terbagi atas 2 yaitu profesi sebagai PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Sasaran Strategis I BKPSDM yakni “Meningkatnya Kualitas Disiplin Aparatur” memiliki Indikator Kinerja utama “Persentase ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin” Indikator ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai dan Peraturan Menpan & RB Nomor 38 Tahun 2018 Pengukuran Indeks Profesional ASN. Untuk memperoleh persentase ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin yaitu jumlah ASN dikurangi dengan ASN yang melakukan pelanggaran disiplin menghasilkan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin. Dari jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin tersebut kemudian dibandingkan dengan Jumlah seluruh ASN dikalikan dengan 100%.</p>
2.	Persentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Bersertifikat Kompetensi Teknis}}{\text{Jumlah Keseluruhan PNS}} \times 100$	<p>Sumber Daya Manusia Aparatur adalah merupakan sesuatu kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang berkemampuan untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Sasaran Strategis II BKPSDM yakni “Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur” memiliki Indikator Kinerja Utama “Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi Teknis. Indikator Kinerja ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Menpan & RB Nomor 38 Tahun 2018 Pengukuran Indeks Profesional ASN. Dalam rangka peningkatan kompetensi ASN melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan menghasilkan pegawai yang bersertifikat kompetensi teknis. Untuk memperoleh persentase capaian kinerja ini dengan menghitung jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis 5 tahun terakhir sampai dengan tahun-n yang kemudian dibandingkan dengan Jumlah seluruh ASN dikalikan 100%.</p>
3	Persentase Pejabat Struktural	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Bersertifikat Kompetensi Manajerial}}{\text{Jumlah Pejabat Struktural}} \times 100$	<p>Persentase Pejabat Struktural yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Manajerial adalah</p>

	yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Manajerial		ukuran kinerja yang menunjukkan proporsi pejabat struktural yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi manajerial. Untuk memperoleh persentase capaian kinerja ini dengan menghitung jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial 4 tahun terakhir sampai dengan tahun-n dibandingkan dengan Jumlah pejabat struktural dikalikan 100%. Indikator ini bertujuan untuk pemenuhan hak ASN atas pengembangan kompetensi dan Peningkatan profesionalisme pejabat fungsional serta dukungan pelaksanaan sistem merit sesuai UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN.
4	Persentase Pejabat Fungsional yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Fungsional	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Bersertifikat Kompetensi Fungsional}}{\text{Jumlah Pegawai Fungsional}} \times 100$	Persentase Pejabat Fungsional yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Fungsional adalah indikator yang mengukur proporsi pejabat fungsional yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi fungsional sesuai jabatan yang didudukinya. menghitung jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi Fungsional 4 tahun terakhir sampai dengan tahun-n dibandingkan dengan Jumlah pejabat Fungsional dikalikan 100%. Indikator ini bertujuan untuk pemenuhan hak ASN atas pengembangan kompetensi dan Peningkatan profesionalisme pejabat fungsional serta dukungan pelaksanaan sistem merit sesuai UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN.
5	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai AKIP OPD = (30% x Skor Perencanaan) + (10% x Skor Pengukuran) + (15% x Skor Pelaporan) + (10% x Skor Evaluasi Internal) + (35% x Skor Capaian Kinerja)	Sasaran strategis III adalah Meningkatkan Kualitas dan Pencapaian kinerja urusan perangkat daerah dengan Indikator Sasaran "Nilai AKIP Perangkat Daerah". SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor publik yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian outcomes dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Indikator ini didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sebagai upaya peningkatan Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah.