

INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA PEMATANG SIANTAR 2022-2027

| No | Sasaran Strategis/ Kinerja Utama | Indikator Kinerja | Uraian/ Definisi Operasional | Formula Perhitungan | Sumber Data |
|----|--|-----------------------------|--|---|---|
| 1 | Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur | Capaian Dimensi Kualifikasi | Peningkatan Kapasitas ASN melalui jalur pendidikan, bobot dimensi 25% terhadap Indeks Profesionalitas ASN | $IP_1 = W_{1j} \cdot R_{1j}$ Keterangan : IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi $W_{1j} \cdot R_{1j}$ = Bobot Indikator kualifikasi ke-j * Rating Jawaban Indikator ke-j | Data Pengembangan pendidikan ASN |
| | | Capaian Dimensi Kompetensi | Pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan klasikal dan non-klasikal (Keikutsertaan dalam seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya), bobot dimensi 40% terhadap Indeks Profesionalitas ASN | $IP_2 = W_{2k} \cdot R_{2k}$ Keterangan : IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi $W_{2k} \cdot R_{2k}$ = Bobot Indikator kualifikasi ke-k * Rating Jawaban Indikator ke-k | Sertifikat pelatihan klasikal/ non-klasikal |
| | | Capaian Dimensi Kinerja | Riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP), bobot dimensi 30% terhadap Indeks Profesionalitas ASN | $IP_3 = W_{3l} \cdot R_{3l}$ Keterangan : IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja $W_{3l} \cdot R_{3l}$ = Bobot Indikator kualifikasi ke-l * Rating Jawaban Indikator ke-l | Dokumen Penilaian Kinerja |
| | | Capaian Dimensi Disiplin | ukuran statistik yang menggambarkan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan berdasarkan data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima, bobot dimensi 5% terhadap Indeks Profesionalitas ASN | $IP_4 = W_{4m} \cdot R_{4m}$ Keterangan : IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja $W_{4m} \cdot R_{4m}$ = Bobot Indikator kualifikasi ke-m * Rating Jawaban Indikator ke-m | Data Hukuman Disiplin |
| 2. | Meningkatkan kinerja dan pelayanan OPD | Nilai AKIP Perangkat Daerah | Proses kerja di seluruh OPD di Pemko Pematangsiantar dapat berlangsung dengan baik maka seluruh formasi jabatan harus diisi dengan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan tersebut | Klasifikasi Nilai evaluasi AKIP: 1) AA (Skor > 90-100); Sangat Memuaskan 2) A (Skor > 80-90); Memuaskan 3) BB (Skor > 70-80); Sangat Baik 4) B (Skor > 60-70); Baik 5) CC (>50-60); Cukup 6) C (>30-50); Kurang 7) D (0-30); Sangat Kurang | Hasil Evaluasi AKIP |
| | | Hasil survei IKM | Nilai survei kepuasan ASN terhadap layanan kepegawaian pada Aplikasi yang terintegrasi | Klasifikasi Nilai Kepuasan ASN : 1) 91-100 Sangat Tinggi 2) 81-90 Tinggi 3) 71-80 Sedang 4) 61-70 Rendah 5) ≤ 60 Sangat Rendah | Hasil survei kepuasan ASN |

| No | Indikator Tujuan/ Sasaran | Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Pada Tahun Ke- | | | | |
|----|----------------------------------|--|------|------|------|------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| 1 | Indeks Profesionalitas ASN | 48 | 50 | 52 | 54 | 56 |
| 2 | Capaian Dimensi Disiplin | 5 | 5,5 | 6 | 6,5 | 7 |
| 3 | Capaian Dimensi Kompetensi | 8 | 8,5 | 9 | 9,5 | 10 |
| 4 | Capaian Dimensi Kinerja | 22 | 22,5 | 23 | 23,5 | 24 |
| 5 | Capaian Dimensi Kualifikasi | 13 | 13,5 | 14 | 14,5 | 15 |
| 6 | Nilai AKIP Perangkat Daerah | C | CC | CC | B | B |
| 7 | Hasil Survei Indeks Kepuasan ASN | 71 | 73 | 75 | 77 | 78 |

Pematang Siantar, Oktober 2022
 Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 KOTA PEMATANG Siantar



TIMBUL HAMONANGAN SIMANJUNTAK, SAP, MAP
 Penata Tingkat I
 NIP. 19810118 200003 1 002