



PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Wage Rudolf Supratman Nomor 13 Kota Blitar  
Telepon (0342) 806135, Faksimile 808478, Pos-el : [bkpsdm@blitarkab.go.id](mailto:bkpsdm@blitarkab.go.id)  
Laman : [www.bkpsdm.blitarkab.go.id](http://www.bkpsdm.blitarkab.go.id)

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
NOMOR : B/027.02.04.01/9/409.7.1/KPTS/2025

TENTANG  
PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DI LINGKUNGAN BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN BLITAR TAHUN 2025-2029

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

Menimbang : a. bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar adalah dengan menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai dasar pengukuran keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan;

b. bahwa penetapan Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada pertimbangan huruf a, perlu diatur dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;

4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik

Indonesia Nomor 4438);

5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia. Tahun 2014 Nomor 244);
7. Undang-undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2045;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
13. 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);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
  15. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
  16. Surat Edaran Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 050/3499/SJ Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Penyelarasan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024;
  17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
  18. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 10 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Blitar Tahun 2025-2045;
  19. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2025-2029;
  20. Peraturan Bupati Blitar Nomor 126 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 54 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar;
  21. Peraturan Bupati Blitar Nomor 118 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Blitar.

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN**

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BLITAR TAHUN 2025-2029.

- KESATU : Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar, dengan rincian sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada diktum kesatu, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Blitar dalam menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan 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 Kabupaten Blitar Tahun 2025-2029.
- KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Blitar  
pada tanggal : 18 September 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



**Achmad Budi Hartawan, S.Sos**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 196609091996031001

LAMPIRAN KEPUTUSAN KEPALA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA  
NOMOR B/027.02.04.01/9/409.7.1/KPTS/2025  
PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DI  
LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN BLITAR TAHUN 2025-2029.

INDIKATOR KINERJA UTAMA DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN BLITAR TAHUN 2025-2029

- Nama SKPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Blitar
- Tugas : Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta tugas pembantuan
- Fungsi : a. Menetapkan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku;  
b. Menetapkan kebijakan dalam rangka penyusunan program serta petunjuk teknis dalam bidang kepegawaian;  
c. Menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas Sumberdaya pegawai melali pendidikan dan pelatihan;  
d. Menetapkan kebijakan dalam rangka penataan dalam jabatan, pengembangan karier dan pemindahan Aparatur Sipil Negara;  
e. Menetapkan kebijakan dalam rangka pengelolaan kenaikan pangkat struktural dan jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil;  
f. Menetapkan kebijakan dalam rangka pengadaan, pembinaan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara;  
g. Menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan fasilitasi Aparatur Sipil Negara; dan  
h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati.

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PENGHITUNGAN INDIKATOR	SUMBER DATA	PENANGGUNGJAWAB
	SASARAN RPJMD Yang diacu	SASARAN RENSTRA OPD					
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	<p>Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.</p> <p>Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi</p>	$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ <p>Keterangan :</p> <p>IP = Indeks Profesionalisme</p> <p>IP<sub>i</sub> = Indeks Profesionalisme ke-i</p> <p>IP<sub>1</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi</p> <p>IP<sub>2</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi</p> <p>IP<sub>3</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja</p> <p>IP<sub>4</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin</p> <p>W<sub>ij</sub> * R<sub>ij</sub> = Bobot Indikator ke-j * Rating Jawaban Indikator Kualifikasi ke-j</p>	Hasil Pengukuran oleh BKN melalui Aplikasi SIASN	Kepala Badan

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PENGHITUNGAN INDIKATOR	SUMBER DATA	PENANGGUNGJAWAB
	SASARAN RPJMD Yang diacu	SASARAN RENSTRA OPD					
1	2	3	4	5	6	7	8
				<p>pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.</p> <p>Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit</p>	<p><math>W_{2k} * R_{2k}</math> = Bobot Indikator ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k</p> <p><math>W_{3l} * R_{3l}</math> = Bobot Indikator ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l</p> <p><math>W_{4m} * R_{4m}</math> = Bobot Indikator ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m</p> <p>Indeks Profesionalisme</p> <p>Dimensi Kualifikasi =</p> <p><math>IP1 = W1j * R1j</math></p> <p>= Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j</p> <p>Indeks</p>		

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PENGHITUNGAN INDIKATOR	SUMBER DATA	PENANGGUNGJAWAB
	SASARAN RPJMD Yang diacu	SASARAN RENSTRA OPD					
1	2	3	4	5	6	7	8
				<p>atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.</p> <p>Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.</p>	<p>Profesionalisme Dimensi Kompetensi =  <math>IP_2 = W_{2k} * R_{2k}</math>            = Bobot indikator Kompetensi ke-k * Rating Jawaban indikator Kompetensi ke-k</p> <p>Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja =  <math>IP_3 = W_{3l} * R_{3l}</math>            = Bobot indikator Kinerja ke-1 * Rating Jawaban indikator Kinerja ke-1</p> <p>Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin =  <math>IP_4 = W_{4m} * R_{4m}</math></p>		

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PENGHITUNGAN INDIKATOR	SUMBER DATA	PENANGGUNGJAWAB
	SASARAN RPJMD Yang diacu	SASARAN RENSTRA OPD					
1	2	3	4	5	6	7	8
				Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.	= Bobot indikator Disiplin ke-m * Rating Jawaban Indikator Disiplin ke-1		
2.		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada Instansi pemerintah dalam rangka	Hasil penilaian terhadap 4 komponen manajemen kinerja antara lain Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	Hasil Penilaian APIP	Kepala Badan

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PENGHITUNGAN INDIKATOR	SUMBER DATA	PENANGGUNGJAWAB
	SASARAN RPJMD Yang diacu	SASARAN RENSTRA OPD					
1	2	3	4	5	6	7	8
				pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah			

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,



**Achmad Budi Hartawan, S.Sos**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 196609091996031001