



SK IKU

2026

**BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MAROS**



PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Gues House dan Gedung Diklat Jl.Asoka Maros Prop. Sulawesi Selatan, Kode Pos 90516
Email : bkpsdm@maroskab.go.id ,Website : www.maroskab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
KABUPATEN MAROS TAHUN 2026
NOMOR : 800/007/BKPSDM/I/2026

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MAROS
TAHUN 2025-2029

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MAROS

Menimbang : bahwa dalam rangka penyempurnaan dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros, Pengukuran Kinerja dan Peningkatan Kinerja serta lebih meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros, dipandang perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros Tahun 2025-2029 dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama dilingkungan Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
8. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

9. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Maros Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2025 Nomor 06);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Maros Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2025 Nomor 5);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 7 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2024 Nomor 7);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 6 Tahun 2025 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Perubahan Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2025 Nomor 6);
13. Peraturan Kepala Daerah Kabupaten Maros Nomor 6 Tahun 2024 tentang Penetapan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2018 (Berita Daerah Kabupaten Maros No. 6 Tahun 2024);
14. Peraturan Bupati Maros Nomor 23 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAROS TAHUN 2025-2029

PERTAMA : Indikator Kinerja Utama sebagai ukuran keberhasilan dan pencapaian salah satu tujuan dan merupakan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros, tercantum dalam lampiran Keputusan ini.

KEDUA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini, merupakan pedoman untuk:
a. Penyusunan Rencana Kerja Tahunan (Renja);
b. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra);
c. Penyusunan Dokumen Perjanjian Kinerja (PK);
d. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
e. Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Maros
Pada tanggal, 05 Januari 2026

Kepala Badan



ANDI SRI WAHYUNI A. BUCHAERAH, SP.M. Si
Pangkat: Pembina Tk.1 IV/b
NIP. 19731130200112203

LAMPIRAN KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAROS

NOMOR : 800/007/BKPSDM/II/2026

TANGGAL: 05 Januari 2026

TENTANG: PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) RENCANA
STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN MAROS TAHUN 2025-2029

1. Nama Unit Organisasi : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN
MAROS
2. Tugas : Membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan
fungsi penunjang bidang kepegawaian serta pendidikan
dan pelatihan daerah yang menjadi kewenangan daerah
dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada
Kabupaten.
3. Fungsi : Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kepala
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia mempunyai fungsi:
 - a) penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan urusan
pemerintahan dibidang kepegawaian dan
pengembangan sumber daya manusia;
 - b) pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang
kepegawaian dan pengembangan sumber daya
manusia;
 - c) pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan
tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian dan
pengembangan sumber daya manusia;
 - d) pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang
Urusan Pemerintahan Daerah dibidang kepegawaian
dan pengembangan sumber daya manusia; dan
 - e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati
sesuai dengan tugas dan fungsinya.
4. Tujuan : 1. Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara yang
Profesional, berintegritas, dan berdaya saing
5. Indikator Kinerja Utama :

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MAROS 2025-2029**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET						KET
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing		Indeks ASN	Nilai Indeks	80,03	80,04	80,04	80,05	80,05	80,06	Tujuan
1.1		Meningkatnya Persentase ASN yang memiliki Administrasi Kepegawaian yang lengkap	Persentase ASN yang memiliki administrasi kepegawaian lengkap dan tepat waktu	Persentase	100	100	100	100	100	100	Sasaran
1.2		Meningkatnya persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi sesuai rencana kebutuhan pengembangan kompetensi (RKPK) dan bidang tugasnya	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi sesuai RKPK dan bidang tugasnya	Persentase	100	100	100	100	100	100	Sasaran
1.3		Meningkatnya persentase ASN yang menerapkan nilai-nilai budaya kerja organisasi (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) dalam pelaksanaan tugas	Persentase ASN yang menerapkan nilai-nilai budaya kerja organisasi dalam pelaksanaan tugas	Persentase	100	100	100	100	100	100	Sasaran

1.4		Meningkatnya persentase ASN yang memiliki rencana pengembangan karir dan memperoleh akses terhadap program peningkatan kesejahteraan pegawai secara adil dan transparan	Persentase ASN yang memiliki rencana pengembangan karir dan mengakses program kesejahteraan secara adil dan transparan	Persentase	100	100	100	100	100	100	Sasaran
1.5		Meningkatnya persentase ASN yang memiliki inovasi terhadap pencapaian kinerja organisasi	Persentase ASN yang memiliki inovasi dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi	Persentase	0,16	0,19	0,22	0,24	0,26	0,32	Sasaran
1.6		Meningkatkan skor hasil evaluasi Reformasi Birokrasi	Skor Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Yang Ditetapkan Oleh Tim Penilai Yang Ditetapkan Oleh Bupati	Skore Nilai	79,5	79,6	79,7	79,8	79,9	80	Sasaran

LAMPIRAN 1 :

**FORMULASI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAROS TAHUN 2025-2029**

TUJUAN /SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI PENGUKURAN	KETERANGAN
Tujuan: Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing	Indeks ASN	1. Meningkatnya Persentase ASN yang memiliki Administrasi Kepegawaian secara lengkap 2. Meningkatnya kompetensi aparatur sipil negara sesuai dengan standar jabatan 3. Meningkatnya penguatan budaya kerja ASN berbasis kinerja, etika, dan pelayanan publik 4. Meningkatnya persentase ASN yang memiliki rencana pengembangan karir dan memperoleh akses terhadap program peningkatan kesejahteraan pegawai secara adil dan transparan 5. Meningkatnya kemampuan aparatur sipil negara dalam berinovasi dan beradaptasi terhadap perkembangan lingkungan strategis $IA = (X1 + X2 + X3 + X4 + X5): 5$	Nilai Indeks
Sasaran 1: Meningkatnya Persentase ASN yang memiliki Administrasi Kepegawaian yang lengkap	Persentase ASN yang memiliki administrasi kepegawaian lengkap dan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah ASN dengan administrasi yang lengkap dan tepat waktu}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100 \%$	Nilai Persentase
Sasaran 2: Meningkatnya persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi sesuai rencana kebutuhan pengembangan kompetensi (RKPK) dan bidang tugasnya	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi sesuai RKPK dan bidang tugasnya	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi sesuai RKPK dan bidang tugasnya}}{\text{Jumlah ASN yang tercantum dalam RKPK}} \times 100 \%$	Nilai Persentase
Sasaran 3: Meningkatnya persentase ASN yang menerapkan nilai-nilai budaya kerja organisasi (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) dalam pelaksanaan tugas	Persentase ASN yang menerapkan nilai-nilai budaya kerja organisasi dalam pelaksanaan tugas	$\frac{\text{Jumlah ASN yang menunjukkan penerapan nilai budaya kerja}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100 \%$	Nilai Persentase

TUJUAN /SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI PENGUKURAN	KETERANGAN
Sasaran 4: Meningkatnya persentase ASN yang memiliki rencana pengembangan karir dan memperoleh akses terhadap program peningkatan kesejahteraan pegawai secara adil dan transparan	Persentase ASN yang memiliki rencana pengembangan karir dan mengakses program kesejahteraan secara adil dan transparan	$\frac{\text{Jumlah ASN yang memiliki pengembangan karir dan menerima program kesejahteraan}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100 \%$	Nilai Persentase
Sasaran 5: Meningkatnya persentase ASN yang memiliki inovasi terhadap pencapaian kinerja organisasi	Persentase ASN yang memiliki inovasi dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengusulkan/melaksanakan inovasi kinerja}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100 \%$	Nilai Persentase
Sasaran 6: Meningkatkan skor hasil evaluasi Reformasi Birokrasi	Skor Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Yang Ditetapkan Oleh Tim Penilai Yang Ditetapkan Oleh Bupati	1. Perencanaan Kinerja (30%), yang terdiri: 2. Pengukuran Kinerja (30%) 3. Pelaporan Kinerja (15%) 4. Evaluasi Kinerja Internal (25%) Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut: • Kategori AA (>90-100=Sangat Memuaskan). • Kategori A (>80-90=Memuaskan) • Kategori BB (>70-80=Sangat Baik) • Kategori B(>60-70=Baik) • Kategori CC(>50-60=Cukup) • Kategori C (>30- 50=Kurang)	Nilai Skor

Maros, 05 Januari 2026

Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya

Manusia



ANDI SRI WAHYUNI A. BUCHAERAH, SP. M. Si

Pangkat: Pembina, Tk. I, IV/b

Nip.19731130200112203