



PEMERINTAH
KABUPATEN
GRESIK



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK



INDIKATOR KINERJA UTAMA

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



www.bkpsdm.gresikkab.go.id



[bkpsdm_gresikkab](https://www.instagram.com/bkpsdm_gresikkab)



bkpsdm@gresikkab.go.id

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



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

Jalan Dr. Wahidin Sudiro Husodo No. 245, Telp. (031) 3952811 Fax. (031) 3952744
Website bkpsdm.gresikkab.go.id email bkpsdm@gresikkab.go.id

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK
NOMOR 160 TAHUN 2026**

TENTANG

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN GRESIK**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN GRESIK,**

Menimbang : a. bahwa untuk mengukur kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, diperlukan alat ukur berupa Indikator Kinerja Individu;

b. bahwa sehubungan dengan maksud tersebut pada huruf a, perlu menetapkan Indikator Kinerja Individu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4663);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4614);

5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;

6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 11 Tahun 2009 tentang RPJPD Kabupaten Gresik 2005-2025;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Gresik Tahun 2010-2030;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029;
11. Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 6 Tahun 2021 tentang *Road Maps* Reformasi Birokrasi Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026;
12. Peraturan Bupati Gresik Nomor 9 Tahun 2026 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan,

KESATU : Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik sebagaimana tersebut dalam Lampiran I.

KEDUA : Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik dimanfaatkan untuk:

- a. Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik;
- b. Perencanaan Tahunan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik;
- c. Penyusunan Dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik;
- d. Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik;
- e. Pelaporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik;

- f. Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik;
- g. Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan Kegiatan.

KETIGA : a. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan
b. Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, maka akan diubah dan dibetulkan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Gresik
Pada tanggal : 22 Juli 2026

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN GRESIK,**



AGUNG ENDRO D.S. UTOMO, S.STP., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP 19760305 199511 1 001

Lampiran I : Peraturan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gresik Nomor Tahun 2026
Tanggal : 22 Juli 2026

3. BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK GRESIK.

Tugas : Memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN.

Fungsi : a. Pengoordinasian penyusunan kebijakan dan perencanaan urusan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
b. pengoordinasian kebijakan dan perencanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
c. pengoordinasian kebijakan perencanaan dan pelaksanaan mutasi dan kepangkatan;
d. pengoordinasian penyelenggaraan pendidikan, pelatihan penjenjangan dan pengembangan kompetensi aparatur;
e. pengoordinasian pembinaan penilaian disiplin dan kinerja aparatur serta penghargaanl
f. pengoodinasian pelaksanaan pembinaan organisasi profesi ASN dan purna tugas ASN;
g. pengoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
h. pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
i. pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Tujuan OPD : Terciptanya aparatur negara yang kompeten dan berkinerja tinggi berdasarkan sistem merit

Kode	Indikator Kinerja Utama
I.K.T.	Indeks Sistem Merit
	Definisi
	Nilai yang menunjukkan tingkat penerapan sistem merit dalam manajemen ASN berdasarkan pemenuhan aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, manajemen talenta, pola karier, promosi dan mutasi, serta digitalisasi manajemen ASN sesuai PermenPANRB Nomor 19 Tahun

	2025.																											
	Skala Nilai Indeks Sistem Merit:																											
	1. Predikat Dasar : 0-0,4																											
	2. Predikat Lanjutan : 0,41-0,6																											
	3. Predikat Menengah : 0,61-0,8 dengan syarat lain seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersediaan harus terpenuhi																											
	4. Predikat Tinggi : 0,81-1 dengan syarat lain seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersediaan harus terpenuhi																											
	5. Predikat Maju : 0,81-1 dengan syarat lain seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersediaan harus terpenuhi dan instansi pemerintah memperoleh penghargaan di bidang pengelolaan sumber daya manusia																											
	Satuan																											
	Indeks (0-1)																											
	Sifat indikator Positif : semakin tinggi nilai, semakin baik																											
Formula perhitungan																												
Nilai Indeks Sistem Merit = 75% maturitas penerapan 8 aspek sistem merit + 25% kepuasan dan keterikatan pegawai ASN – faktor koreksi sistem merit																												
<table><tr><td>No</td><td>Aspek Sistem Merit</td><td>Bobot</td></tr><tr><td>1</td><td>Perencanaan kebutuhan & standarisasi jabatan</td><td>10%</td></tr><tr><td>2</td><td>Manajemen talenta</td><td>20%</td></tr><tr><td>3</td><td>Pengelolaan kinerja</td><td>14%</td></tr><tr><td>4</td><td>Pengembangan kompetensi</td><td>16%</td></tr><tr><td>5</td><td>Penguatan budaya kerja dan citra institusi</td><td>10%</td></tr><tr><td>6</td><td>Penghargaan dan pengakuan</td><td>10%</td></tr><tr><td>7</td><td>Disiplin, pemberhentian, & upaya administratif</td><td>10%</td></tr><tr><td>8</td><td>Digitalisasi manajemen ASN</td><td>10%</td></tr></table>		No	Aspek Sistem Merit	Bobot	1	Perencanaan kebutuhan & standarisasi jabatan	10%	2	Manajemen talenta	20%	3	Pengelolaan kinerja	14%	4	Pengembangan kompetensi	16%	5	Penguatan budaya kerja dan citra institusi	10%	6	Penghargaan dan pengakuan	10%	7	Disiplin, pemberhentian, & upaya administratif	10%	8	Digitalisasi manajemen ASN	10%
No	Aspek Sistem Merit	Bobot																										
1	Perencanaan kebutuhan & standarisasi jabatan	10%																										
2	Manajemen talenta	20%																										
3	Pengelolaan kinerja	14%																										
4	Pengembangan kompetensi	16%																										
5	Penguatan budaya kerja dan citra institusi	10%																										
6	Penghargaan dan pengakuan	10%																										
7	Disiplin, pemberhentian, & upaya administratif	10%																										
8	Digitalisasi manajemen ASN	10%																										
Sumber data																												
Hasil Pengukuran Indeks Sistem Merit yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) Republik Indonesia																												
Penanggungjawab																												
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik																												
S.1	Meningkatnya pemenuhan formasi ASN yang berkualitas melalui perencanaan kebutuhan ASN																											
I.K.S.1.1	Persentase pengisian jabatan melalui proses perencanaan kebutuhan ASN																											

	Definisi
	Persentase pengisian jabatan melalui proses perencanaan kebutuhan ASN merupakan ukuran keberhasilan pemenuhan kebutuhan ASN pada perangkat daerah melalui pengisian jabatan yang didasarkan pada dokumen perencanaan kebutuhan ASN yang disusun berdasarkan analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan, dan proyeksi kebutuhan organisasi. Pemenuhan kebutuhan tersebut dilaksanakan melalui proses pengadaan ASN sesuai kebutuhan yang telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB), serta proses pengadaan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), sehingga jumlah, kualifikasi, kompetensi, dan penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.
	Formulasi perhitungan
	(Jumlah formasi ASN yang berhasil diisi melalui pengadaan CASN ÷ Jumlah formasi ASN yang telah ditetapkan/ditetujui oleh Kementerian PANRB) × 100% Keterangan : - Jumlah formasi ASN yang berhasil diisi melalui pengadaan CASN adalah jumlah formasi yang berhasil terisi melalui seluruh tahapan pengadaan ASN yang diselenggarakan oleh BKN berdasarkan formasi yang telah ditetapkan dan memperoleh persetujuan Kementerian PANRB pada tahun pengukuran. - Jumlah formasi ASN yang telah ditetapkan/ditetujui oleh Kementerian PANRB adalah jumlah kebutuhan ASN yang telah ditetapkan berdasarkan dokumen perencanaan kebutuhan ASN (Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, peta jabatan, dan proyeksi kebutuhan organisasi) serta telah memperoleh persetujuan penetapan kebutuhan/formasi dari Kementerian PANRB pada tahun pengukuran
	Sumber data
	1. Keputusan Menteri PANRB tentang Penetapan Kebutuhan/Formasi ASN. 2. Data hasil pengadaan ASN (CPNS dan PPPK) pada Sistem Seleksi ASN BKN/SIASN. 3. Data Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Gresik.
S.2	Meningkatnya kualitas penerapan manajemen talenta dalam mutasi promosi ASN
I.K.S.2.1	Persentase pengisian jabatan berbasis manajemen talenta

	Definisi
	Persentase pengisian jabatan berbasis manajemen talenta merupakan ukuran keberhasilan penerapan manajemen talenta dalam pengisian jabatan melalui mutasi dan/atau promosi ASN yang dilaksanakan berdasarkan sistem merit. Pengisian jabatan dilakukan dengan mempertimbangkan hasil pemetaan talenta, kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, rekam jejak, serta rekomendasi manajemen talenta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga menghasilkan penempatan ASN yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
	Formulasi perhitungan
	Jumlah jabatan yang diisi melalui mutasi dan/atau promosi berdasarkan hasil manajemen talenta ÷ Jumlah seluruh jabatan yang diisi melalui mutasi dan/atau promosi pada tahun berjalan) × 100% Keterangan : - Jumlah jabatan yang diisi melalui mutasi dan/atau promosi berdasarkan hasil manajemen talenta adalah jumlah jabatan yang pengisiannya dilakukan melalui mekanisme mutasi dan/atau promosi dengan mengacu pada hasil manajemen talenta. - Jumlah seluruh jabatan yang diisi melalui mutasi dan/atau promosi pada tahun berjalan adalah seluruh jabatan yang diisi melalui mekanisme mutasi dan/atau promosi ASN pada periode pengukuran, baik yang telah menggunakan hasil manajemen talenta maupun yang belum menggunakan manajemen talenta sebagai dasar pengambilan keputusan.
	Sumber data
	Data Kepegawaian Pengisian Jabatan BKPSDM
S.3	Meningkatnya kinerja dan disiplin ASN
I.K.S.3.1	Persentase ASN dengan penilaian kinerja minimal "Baik"
	Definisi
	Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik yang memperoleh hasil penilaian kinerja dengan predikat minimal "Baik" pada akhir periode penilaian sesuai mekanisme pengelolaan kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Penilaian kinerja dilakukan melalui siklus pengelolaan kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, evaluasi, dan penetapan predikat kinerja. Predikat "Baik" diberikan kepada ASN yang

menunjukkan pencapaian ekspektasi kinerja sesuai target yang telah disepakati, berdasarkan hasil evaluasi terhadap capaian hasil kerja dan perilaku kerja selama periode penilaian. Indikator ini menggambarkan tingkat kualitas kinerja ASN yang menjadi salah satu dasar dalam penerapan sistem merit dan manajemen talenta, khususnya dalam pengembangan karier, mutasi, dan promosi jabatan. Jenis predikat kinerja ASN sesuai dengan PermenpanRB nomor 6 tahun 2022:		
No	Predikat Kinerja	Kriteria
1	Sangat Baik	Hasil kerja di atas ekspektasi dan perilaku kerja di atas ekspektasi .
2	Baik	Diberikan apabila memenuhi salah satu kondisi berikut: 1. Hasil kerja di atas ekspektasi dan perilaku kerja sesuai ekspektasi ; atau 2. Hasil kerja sesuai ekspektasi dan perilaku kerja sesuai ekspektasi ; atau 3. Hasil kerja sesuai ekspektasi dan perilaku kerja di atas ekspektasi .
3	Butuh Perbaikan	Diberikan apabila memenuhi salah satu kondisi berikut: 1. Hasil kerja sesuai ekspektasi dan perilaku kerja di bawah ekspektasi ; atau 2. Hasil kerja di bawah ekspektasi dan perilaku kerja sesuai ekspektasi ; atau 3. Hasil kerja di bawah ekspektasi dan perilaku kerja di atas ekspektasi .
4	Kurang	Hasil kerja di atas ekspektasi tetapi perilaku kerja di bawah ekspektasi (dikategorikan sebagai <i>misconduct</i> atau pelanggaran perilaku yang signifikan).
5	Sangat Kurang	Hasil kerja di bawah ekspektasi dan perilaku kerja di bawah ekspektasi .
Formulasi perhitungan		
(Jumlah ASN yang memperoleh predikat penilaian kinerja minimal "Baik" ÷ Jumlah ASN yang dinilai kinerjanya) × 100%		
Keterangan :		
- Jumlah ASN yang memperoleh hasil penilaian kinerja dengan		

	predikat minimal "Baik" pada periode penilaian adalah jumlah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik yang pada akhir periode penilaian kinerja memperoleh predikat "Baik" atau di atasnya (misalnya "Sangat Baik") - Jumlah seluruh ASN yang telah dilakukan penilaian kinerja pada periode yang sama adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik yang pada periode penilaian telah mengikuti seluruh tahapan pengelolaan kinerja sebagaimana peraturan yang berlaku.
	Sumber data
	1. Aplikasi Sistem Informasi Pengukuran dan Analisa Tunjangan Aparatur Sipil Negara (SIPANTAS) 2. Aplikasi SIASN
I.K.S.3.2	Persentase ASN dengan indeks disiplin >90
	Definisi
	Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik yang memperoleh Indeks Disiplin lebih dari 90 pada periode penilaian. Indeks Disiplin merupakan nilai yang menggambarkan tingkat kepatuhan ASN terhadap ketentuan disiplin kerja, terutama kepatuhan terhadap jam kerja dan kehadiran. Pengukuran indikator ini didasarkan pada data yang dihasilkan melalui aplikasi PRESTIGE (Presensi Terintegrasi Geotagging) sebagai sistem presensi elektronik Pemerintah Kabupaten Gresik, yang merekam kehadiran ASN secara digital berdasarkan waktu dan lokasi (geotagging). Nilai Indeks Disiplin dihitung berdasarkan hasil rekapitulasi data presensi elektronik sesuai ketentuan yang berlaku di Pemerintah Kabupaten Gresik, sehingga mencerminkan tingkat kedisiplinan ASN dalam memenuhi kewajiban kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja.
	Formulasi perhitungan
	$\left(\frac{\text{Jumlah ASN dengan Indeks Disiplin} > 90}{\text{Jumlah ASN yang memiliki nilai Indeks Disiplin pada periode penilaian}} \right) \times 100\%$
	Keterangan :
	- Jumlah ASN dengan Indeks Disiplin > 90 adalah jumlah ASN yang memperoleh nilai Indeks Disiplin lebih dari 90 pada periode penilaian berdasarkan hasil perhitungan sistem disiplin/kehadiran yang berlaku. - Jumlah ASN yang memiliki nilai Indeks Disiplin adalah Jumlah seluruh ASN di lingkungan Kabupaten Gresik yang memiliki nilai Indeks Disiplin pada periode penilaian yang sama.

	Sumber data Hasil rekapitulasi Indeks Disiplin ASN yang dihasilkan melalui APLIKASI PRESTIGE (Presensi Terintegrasi Geotagging) dan divalidasi oleh BKPSDM Kabupaten Gresik
S.4	Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN
I.K.S.4.1	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan
	Definisi Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang dipersyaratkan pada jabatan yang didudukinya dalam periode tertentu. Setiap jabatan ASN memiliki standar kompetensi yang terdiri atas kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural yang menjadi acuan dalam penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendidikan, pelatihan klasikal maupun nonklasikal, seminar, workshop, bimbingan teknis, coaching, mentoring, magang, e-learning, atau bentuk pengembangan kompetensi lainnya yang ditetapkan berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan Standar Kompetensi Jabatan. Indikator ini menggambarkan tingkat pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN sesuai tuntutan jabatannya sebagai upaya mewujudkan ASN yang profesional, kompeten, dan mendukung penerapan sistem merit. Formulasi perhitungan (Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dalam rangka pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) ÷ Jumlah ASN yang memiliki rencana pengembangan kompetensi berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)) × 100% Keterangan : - Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dalam rangka pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) adalah ASN yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi pada tahun berjalan berdasarkan rencana pengembangan kompetensi yang disusun mengacu pada Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), baik melalui pembelajaran klasikal maupun nonklasikal - Jumlah ASN yang memiliki rencana pengembangan kompetensi berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)

	adalah ASN yang telah ditetapkan memiliki kebutuhan pengembangan kompetensi dalam dokumen rencana pengembangan kompetensi yang disusun mengacu pada Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) pada tahun berjalan
	Sumber data
	Data Pengembangan Kompetensi pada Aplikasi KEDATON (Kepegawaian Data Online)
S.5	Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian terdigitalisasi
I.K.S.5.1	Persentase layanan manajemen ASN yang telah terdigitalisasi
	Definisi
	Persentase layanan manajemen ASN yang telah terdigitalisasi adalah persentase jenis layanan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang penyelenggaraannya telah memanfaatkan teknologi digital melalui sistem informasi berbasis elektronik yang terintegrasi dengan proses bisnis dan data kepegawaian, baik pada sistem internal instansi maupun SIASN, sehingga seluruh tahapan layanan dapat dilaksanakan secara digital, terdokumentasi secara elektronik, memanfaatkan data yang terintegrasi, serta mendukung penyelenggaraan manajemen ASN yang lebih efektif, efisien, cepat, tepat, transparan, dan akuntabel. Ruang lingkup layanan meliputi seluruh fungsi manajemen ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan kewenangan instansi, seperti perencanaan kebutuhan, pengadaan, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, manajemen talenta, disiplin, pemberhentian, dan layanan administrasi kepegawaian lainnya.
	Formulasi perhitungan:
	$\left(\frac{\text{Jumlah jenis layanan manajemen ASN yang telah terdigitalisasi}}{\text{Jumlah seluruh jenis layanan manajemen ASN yang menjadi kewenangan BKPSDM}} \right) \times 100\%$
	Keterangan :
	- Jumlah jenis layanan manajemen ASN yang telah terdigitalisasi adalah jumlah jenis layanan (bukan jumlah permohonan layanan) yang telah memenuhi kriteria digital. - Jumlah seluruh jenis layanan manajemen ASN yang menjadi kewenangan BKPSDM adalah jenis layanan manajemen ASN yang menjadi kewenangan BKPSDM Kabupaten Gresik sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah
	Sumber data
	Aplikasi KEDATON (Kepegawaian Data Online)

Ditetapkan di : Gresik
Pada tanggal : 22 Juli 2026

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN GRESIK,**



AGUNG ENDRO D.S. UTOMO, S.STP., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP 19760305 199511 1 001