

NO	OPD	IKU (eselon II) dan OUTCOME (eselon III)	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan				
40.	Badan Kepegawaian Daerah	Indikator Kinerja Utama (esselon II)						
		1. Capaian LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)	Tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, dan efisien	ASPEK PENILAIAN				
				KOMPONEN		BOBOT	SUB KOMPONEN	
				1	Perencanaan Kinerja	35	Renstra, Rencana Kerja Tahunan, Penetapan Kinerja, Rencana Kerja	
				2	Pengukuran Kinerja	20	Pemenuhan Pengukuran, Kualitas Pengukuran, Implementasi Pengukuran	
				3	Pelaporan Kinerja	15	Pemenuhan Pelaporan, Penyajian Informasi Kinerja, Pemanfaatan Informasi Kinerja Dalam Bentuk Laporan Kinerja	
				4	Evaluasi Kinerja	10	Pemenuhan Evaluasi, Kualitas Evaluasi, Pemanfaatan Hasil Evauasi	
				5	Pencapaian Kinerja	20	Kinerja Yang Dilaporkan, Output Dan Outcome Dan Kinerja Lainnya	
					TOTAL	100		
		2. Prosentase Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN	Pencapaian kinerja dan kedisiplinan ASN Pemprov Banten yang di ukur melalui pencapaian kinerja yang berkategori baik ASN pada setiap bulan di imbangi/sinergi dengan ketentuan terhadap peraturan yang berlaku	Indeks Profesionalisme = $\frac{Jumlah\ ASN\ yang\ berkinerja\ dan\ berdisiplin\ baik}{Jumlah\ ASN\ Prov\ Banten} \times 100$				
		Indikator Kinerja Program (esselon III)						
		1. Nilai IKM	Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian IKM yaitu antara 25 - 100 maka hasil penilaian tersebut diatas dikonversikan dengan nilai dasar 25	IKM = $\frac{Total\ dari\ nilai\ persepsi\ per\ unsur}{total\ unsur\ yang\ terisi} \times nilai\ penimbang$				
				IKM Unit Pelayanan x 25				
				Nilai Persepsi	Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
				1	1,00 – 1,75	25 – 43,75	D	Tidak Baik
				2	1,76 – 2,50	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik

NO	OPD	IKU (eselon II) dan OUTCOME (eselon III)	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan				
				3	2,51 – 3,25	62,51 – 81,25	B	Baik
				4	3,26 – 4,00	81,26 - 100	A	Sangat Baik
		2. Prosentase pegawai yang didistribusikan sesuai hasil pemetaan	Proporsi pegawai yang didistribusikan sesuai kebutuhan dan kompetensinya berdasarkan hasil pemetaan	Alasan pemilihan indikator: untuk mengukur kinerja perencanaan dan mutasi pegawai $\frac{\sum ASN \text{ yang didistribusikan sesuai kompetensi}}{\sum ASN \text{ yang dibutuhkan sesuai hasil pemetaan}}$				
		3. Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai	Proporsi ASN yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai dibandingkan jumlah seluruh ASN Provinsi Banten	Alasan pemilihan indikator: untuk mengukur hasil pembinaan disiplin dan kinerja pegawai $\frac{\sum ASN \text{ yang tidak melanggar disiplin dan kode etik}}{\sum ASN \text{ Provinsi Banten}} \times 100$				
		4. Prosentase akurasi data kepegawaian	Proporsi jumlah file data base pegawai yang akurat dan update	Alasan pemilihan indikator: untuk mengukur kinerja pemutakhiran data dan informasi kepegawaian $\frac{\sum \text{file data base ASN yang up-to-date dan akurat}}{\sum ASN \text{ Provinsi Banten}}$				
		5. Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya	Proporsi pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya	Alasan pemilihan indikator: untuk mengukur kinerja pengembangan kompetensi pegawai $\frac{\sum ASN \text{ yang ditempatkan sesuai kompetensi}}{\sum ASN \text{ Provinsi Banten}}$				