



PEMERINTAH KABUPATEN BALANGAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Jenderal A. Yani Km. 4,5 Telp./Fax. (0526) 2028060 Paringin Selatan

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BALANGAN

NOMOR : 800/1199/Kpts/Ka/BKPSDM/2023

TENTANG

PENYESUAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DAN
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (IKI) BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BALANGAN TAHUN
2021-2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BALANGAN,

- Menimbang : a. Bahwa untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen perjanjian kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan Penyesuaian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan perlu menyesuaikan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Individu (IKI);
- b. Bahwa penyusunan Penyesuaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Individu (IKI) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 sebagaimana dimaksud huruf a di atas, ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah kedua kalinya 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 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintahan;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 02 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2021 Nomor 2).

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG PENYESUAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DAN INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (IKI) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BALANGAN TAHUN 2021-2026
- KESATU : Penyesuaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Individu (IKI) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam lampiran I dan II Keputusan ini.
- KEDUA : Penyesuaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana dimaksud pada DIKTUM KESATU merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran strategis SKPD dan lebih bersifat *impact* dan/atau minimal *outcome*.
- KETIGA : Penyesuaian Indikator Kinerja Individu (IKI) sebagaimana dimaksud pada DIKTUM KESATU merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran kinerja dan bersifat *outcome* dan/atau *output* yang berkualitas.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan : di Balangan
Pada tanggal : 22 September 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BALANGAN,



H. SUFRIANNOR, S.Sos, M.AP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19681012 198903 1 009

LAMPIRAN I
 KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN BALANGAN
 NOMOR : 800/1199/Kpts/Ka/BKPSDM/2023
 TENTANG
 PENYESUAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
 DAN INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (IKI) BADAN
 KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
 DAYA MANUSIA KABUPATEN BALANGAN TAHUN
 2021-2026

PENYESUAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) TAHUN 2021-2026
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA KABUPATEN BALANGAN

NO.	KINERJA UTAMA (SASARAN STRATEGIS)	INDIKATOR KINERJA UTAMA	MAKNA, ALASAN PEMILIHAN, PERHITUNGAN ATAU PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1	2	3	4	5	6
I	Terwujudnya Pegawai ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN/Persentase ASN yang profesional	<p>Makna Indikator : Peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai standar profesionalitas ASN yaitu kesesuaian kualifikasi, kompetensi, tingkat kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan</p> <p>Alasan Pemilihan : Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan sebagai bagian dari penilaian Reformasi Birokrasi dalam penerapan Sistem Merit</p> <p>Formulasi perhitungan : Menggunakan formulasi yang diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB No. 38 Tahun 2018 dan Peraturan BKN No. 8 Tahun 2019. Instrumen yang digunakan adalah hasil peremajaan data dan/atau rekonsiliasi data yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin pada aplikasi SIASN</p> <p>Sumber/Referensi Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan Menteri PAN dan RB No. 38 Tahun 2018 • Peraturan BKN No. 8 Tahun 2019 	Kepala Badan	BKN RI (hasil olah data yang disampaikan oleh BKPSDM melalui aplikasi SIASN)
2.	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	<p>Makna Indikator : Penerapan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui capaian penerapan Sistem Merit pada instansi pemerintah, sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB No. 40</p>	Kepala Badan	Komisi ASN (hasil olah data yang disampaikan oleh BKPSDM melalui aplikasi web SIPINTER)

NO.	KINERJA UTAMA (SASARAN STRATEGIS)	INDIKATOR KINERJA UTAMA	MAKNA, ALASAN PEMILIHAN, PERHITUNGAN ATAU PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1	2	3	4	5	6
			<p>Tahun 2018 dan Peraturan Komisi ASN No. 9 Tahun 2019</p> <p>Formulasi Perhitungan : Menggunakan formulasi yang diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB No. 40 Tahun 2018 dan Peraturan Komisi ASN Nomor 9 Tahun 2019. Instrumen yang digunakan adalah penilaian mandiri menggunakan aplikasi web SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit) (https://sipinter.kasn.go.id/) yang hasilnya akan diverifikasi Komisi ASN</p> <p>Sumber/Referensi Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan Menteri PAN dan RB No. 40 Tahun 2018 • Peraturan Komisi ASN No. 9 Tahun 2019 		

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BALANGAN,



H. SUFRIANNOR, S.Sos, M.AP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19681012 198903 1 009

LAMPIRAN II
 KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN BALANGAN
 NOMOR : 800/1199/Kpts/Ka/BKPSDM/2023
 TENTANG
 PENYESUAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DAN
 INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN BALANGAN TAHUN 2021-2026

PENYESUAIAN INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (IKI) TAHUN 2021-2026
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA KABUPATEN BALANGAN

NO.	KINERJA (SASARAN)	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	MAKNA, ALASAN PEMILIHAN, PERHITUNGAN ATAU PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	<p>Makna Indikator : Tingkat kualitas penerapan SAKIP</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui kualitas penerapan SAKIP</p> <p>Formulasi Perhitungan : Hasil evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh APIP</p> <p>Sumber/Referensi Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 • Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 	Sekretaris	Inspektorat Kabupaten Balangan
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Nilai Survei Kepuasan Masyarakat	<p>Makna Indikator : Tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat (<i>customer</i>) terhadap layanan kepegawaian dan memperoleh umpan balik (<i>feedback</i>) sebagai bahan evaluasi dalam rangka peningkatan layanan</p> <p>Formulasi Perhitungan : Menggunakan formulasi yang diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB No. 14 Tahun 2017. Instrumen yang digunakan adalah penilaian melalui aplikasi web SKM BKPSDM (https://ikm.bkppdbalangankab.info/skm)</p> <p>Sumber/Referensi Indikator :</p>	Sekretaris	BKPSDM Kab. Balangan (hasil olah data survei layanan kepegawaian dan pengembangan SDM melalui aplikasi web SKM BKPSDM sesuai

NO.	KINERJA (SASARAN)	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	MAKNA, ALASAN PEMILIHAN, PERHITUNGAN ATAU PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1	2	3	4	5	6
			<ul style="list-style-type: none"> Peraturan Menteri PAN dan RB No. 14 Tahun 2017 PMDN Nomor 17 Tahun 2021 		
3.	Meningkatnya penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN	Persentase Talenta/Calon Talenta yang direkrut melalui jalur CPNS/PPPK	<p>Makna Indikator : Tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada sub aspek Akuisisi Talenta melalui jalur CPNS/PPPK. Indikator tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan dari Manajemen Talenta yang merupakan instrumen yang dipercaya dapat menyeleksi talenta berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada sub aspek Akuisisi Talenta melalui jalur CPNS/PPPK</p> <p>Formulasi Perhitungan : Jumlah Talenta/Calon Talenta yang direkrut dari jalur CPNS/PPPK <i>dibagi</i> total CPNS/PPPK yang direkrut <i>dikali</i> 100%</p> <p>Sumber/Referensi Indikator : Analisis mandiri</p>	Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
4.	Meningkatnya Pemenuhan Pegawai ASN	Persentase Pemenuhan Pegawai sesuai Kebutuhan Beban Kerja	<p>Makna Indikator : Tingkat pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan ABK pada Pemerintah Daerah</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan ABK</p> <p>Formulasi Perhitungan : Jumlah jabatan ASN (PNS dan PPPK) yang terisi <i>dibagi</i> jumlah total kebutuhan ASN berdasarkan ABK <i>dikali</i> 100%</p> <p>Sumber/Referensi Indikator : Analisis mandiri</p>	Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
5.	Meningkatnya penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN	Persentase Talenta/Calon Talenta yang direkomendasikan penempatannya	<p>Makna Indikator : Tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada aspek Penempatan Talenta. Indikator tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan dari Manajemen Talenta yang</p>	Kabid Mutasi, Promosi dan Kinerja	Bidang Mutasi, Promosi dan Kinerja

NO.	KINERJA (SASARAN)	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	MAKNA, ALASAN PEMILIHAN, PERHITUNGAN ATAU PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1	2	3	4	5	6
			<p>merupakan instrumen yang dipercaya dapat menyeleksi talenta berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada aspek Penempatan Talenta</p> <p>Formulasi Perhitungan : Jumlah Talenta/Calon Talenta yang direkomendasikan untuk ditempatkan <i>dibagi</i> total Talenta/Calon Talenta yang ditetapkan <i>dikali</i> 100%</p> <p>Sumber/Referensi Indikator : Analisis mandiri</p>		
6.	Meningkatnya Penataan Jabatan Pegawai ASN	Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi, Fungsional yang terisi	<p>Makna Indikator : Tingkat pemenuhan Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat pemenuhan/keterisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas</p> <p>Formulasi Perhitungan : Jumlah JPT, Administrator, dan Pengawas yang terisi <i>dibagi</i> total formasi JPT, Administrator, dan Pengawas <i>dikali</i> 100%</p> <p>Sumber/Referensi Indikator : Analisis mandiri</p>	Kabid Mutasi, Promosi dan Kinerja	Bidang Mutasi, Promosi dan Kinerja
		Persentase Jabatan Fungsional yang Terisi sesuai Prioritas Aktual Reformasi Birokrasi	<p>Makna Indikator : Tingkat pemenuhan Jabatan Fungsional</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat pemenuhan/keterisian Jabatan Fungsional</p> <p>Formulasi Perhitungan : Jumlah Jabatan Fungsional yang terisi <i>dibagi</i> total formasi/ABK Jabatan Fungsional <i>dikali</i> 100%</p> <p>Sumber/Referensi Indikator : Analisis mandiri</p>	Kabid Mutasi, Promosi dan Kinerja	Bidang Mutasi, Promosi dan Kinerja
7.	Meningkatnya penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN	Persentase Talenta/Calon Talenta yang dinilai kinerjanya	<p>Makna Indikator : Tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada sub aspek Penilaian Kinerja</p>	Kabid Mutasi, Promosi dan Kinerja	Bidang Mutasi, Promosi dan Kinerja

NO.	KINERJA (SASARAN)	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	MAKNA, ALASAN PEMILIHAN, PERHITUNGAN ATAU PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1	2	3	4	5	6
			<p>Talenta. Indikator tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan dari Manajemen Talenta yang merupakan instrumen yang dipercaya dapat menyeleksi talenta berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada sub aspek Penilaian Kinerja Talenta</p> <p>Formulasi Perhitungan : Jumlah Talenta/Calon Talenta yang dinilai kinerja <i>dibagi</i> total Talenta/Calon Talenta yang ditetapkan <i>dikali</i> 100%</p> <p>Sumber/Referensi Indikator : Analisis mandiri</p>		
8.	Meningkatnya Kinerja Pegawai ASN	Persentase Pegawai Berkinerja Minimal Kategori Baik	<p>Makna Indikator : Tingkat/predikat capaian kinerja ASN</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui hasil penilaian dan evaluasi kinerja ASN</p> <p>Formulasi Perhitungan : Jumlah ASN (PNS dan PPPK) berpredikat kinerja minimal “Baik” <i>dibagi</i> jumlah ASN <i>dikali</i> 100%</p> <p>Sumber/Referensi Indikator : Analisis mandiri</p>	Kabid Mutasi, Promosi dan Kinerja	Bidang Mutasi, Promosi dan Kinerja
9.	Meningkatnya penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN	Persentase Hasil Pemetaan Talenta Pegawai yang termanfaatkan	<p>Makna Indikator : Tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada sub aspek Pemetaan Talenta. Indikator tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan dari Manajemen Talenta yang merupakan instrumen yang dipercaya dapat menyeleksi talenta berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada sub aspek Pemetaan Talenta</p> <p>Formulasi Perhitungan : Jumlah hasil Pemetaan</p>	Kabid Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO.	KINERJA (SASARAN)	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	MAKNA, ALASAN PEMILIHAN, PERHITUNGAN ATAU PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1	2	3	4	5	6
			<p>Talenta yang termanfaatkan <i>dibagi</i> total hasil Pemetaan Talenta yang dilakukan <i>dikali</i> 100%</p> <p>Sumber/Referensi Indikator : Analisis mandiri</p>		
10.	Meningkatnya Kualifikasi dan Kompetensi Pegawai	Persentase Pegawai yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi Minimal (<i>aspek kompetensi manajerial, teknis, dan fungsional - di luar tenaga pendidik dan tenaga kesehatan</i>)	<p>Makna Indikator : Tingkat pemenuhan kualifikasi dan kompetensi minimal ASN (di luar tenaga pendidik dan tenaga kesehatan) pada aspek kompetensi manajerial, teknis, dan fungsional</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat pemenuhan kualifikasi dan kompetensi minimal ASN (di luar tenaga pendidik dan tenaga kesehatan) pada aspek kompetensi manajerial, teknis, dan fungsional</p> <p>Formulasi Perhitungan : Jumlah PNS yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi minimal <i>dibagi</i> jumlah total PNS yang memenuhi kompetensi seharusnya (di luar tenaga pendidik dan tenaga kesehatan) <i>dikali</i> 100%</p> <p>Sumber/Referensi Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 • Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 • Analisis mandiri 	Kabid Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia
11.	Meningkatnya penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN	Persentase Talenta/Calon Talenta yang memperoleh Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan	<p>Makna Indikator : Tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada sub aspek Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Talenta. Indikator tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan dari Manajemen Talenta yang merupakan instrumen yang dipercaya dapat menyeleksi talenta berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi</p> <p>Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada sub aspek Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Talenta</p> <p>Formulasi Perhitungan : Jumlah Talenta/Calon Talenta yang memperoleh</p>	Kabid Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO.	KINERJA (SASARAN)	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	MAKNA, ALASAN PEMILIHAN, PERHITUNGAN ATAU PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1	2	3	4	5	6
			Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan <i>dibagi</i> total Talenta/ Calon Talenta yang ditetapkan <i>dikali</i> 100% Sumber/Referensi Indikator : Analisis mandiri		
12.	Meningkatnya Kualifikasi dan Kompetensi Pegawai	Persentase Pegawai yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi Minimal (<i>aspek kompetensi kepemimpinan dan latsar CPNS/orientasi PPPK</i>)	Makna Indikator : Tingkat pemenuhan kualifikasi dan kompetensi minimal ASN pada aspek kompetensi kepemimpinan dan latsar CPNS/orientasi PPPK Alasan Pemilihan : Untuk mengetahui tingkat pemenuhan kualifikasi dan kompetensi minimal ASN pada aspek kompetensi kepemimpinan dan latsar CPNS/orientasi PPPK Formulasi Perhitungan : Jumlah Pejabat Struktural serta CPNS dan PPPK yang lulus Latpim serta Latsar dan Orientasi <i>dibagi</i> jumlah Pejabat Struktural serta CPNS dan PPPK <i>dikali</i> 100% Sumber/Referensi Indikator : <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 • Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 • Analisis mandiri 	Kabid Pengembangan Sumber Daya Manusia	Subbid Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN BALANGAN,



H. SUFRIANNOR, S.Sos, M.AP

PEMBINA UTAMA MUDA

NIP. 19681012 198903 1 009