



LAPORAN KINERJA

BKPSDM KAB. BALANGAN

TAHUN 2024

Disusun oleh:

Subbag Renkeu

Sekretariat 2025



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan.....	3
1.4. Gambaran Umum SKPD.....	4
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
3.1. Rencana Strategis SKPD.....	7
3.2. Indikator Kinerja Utama SKPD	9
3.3. Perjanjian Kinerja SKPD	10
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	13
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	13
3.2. Realisasi Anggaran	30
3.3. Analisis Kinerja Lainnya	34
BAB IV PENUTUP	41
4.1. Simpulan	41
4.2. Saran Perbaikan	42
LAMPIRAN.....	44

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026.....	9
Tabel 2.2.	Perumusan Indikator Kinerja Utama SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024.....	10
Tabel 2.3.	Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024	10
Tabel 3.1.	Interpretasi Penilaian Capaian Kinerja SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024	13
Tabel 3.2.	Pengukuran Capaian Tujuan SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024.....	14
Tabel 3.3.	Perbandingan Capaian Dimensi dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada Pemerintah Kabupaten Balangan Tahun 2023-2024.....	15
Tabel 3.4.	Pengukuran Capaian Sasaran Strategis SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024	16
Tabel 3.5.	Capaian Nilai per Aspek Hasil Penerapan Sistem Merit Kabupaten Balangan Tahun 2024.....	19
Tabel 3.6.	Perbandingan Capaian Nilai Sistem Merit Tahun 2024 antara Pemerintah Kabupaten Balangan dengan Standar Nasional dan Capaian Instansi Lain	20
Tabel 3.7.	Analisis Faktor Pendorong dan Penghambat Capaian Kinerja Tahun 2024 beserta Alternatif Solusi yang telah dan akan dilakukan kedepan	21
Tabel 3.8.	Realisasi Anggaran yang Mendukung Langsung Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024.....	26
Tabel 3.9.	Realisasi Anggaran Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024	31
Tabel 3.10.	Rincian Hasil Penilaian Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2023	38
Tabel 3.11.	Rencana Aksi Tahun 2024 serta Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2023	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan.....	6
Gambar 2.1.	Hubungan Keterkaitan Penyesuaian Renstra PD BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 dengan RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026.....	9
Gambar 2.2.	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kepala BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024.....	12
Gambar 3.1.	Tangkapan Layar Aplikasi Web SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit) untuk Mengukur Indeks Sistem Merit (https://sipinter.kasn.go.id/)	17
Gambar 3.2.	Pelaksanaan FGD Kegiatan Komitmen Bersama Akselerasi Penerapan Sistem Merit antara Pemerintah Kabupaten Balangan dengan Komisi ASN Tahun 2024.....	28
Gambar 3.3.	Berita Acara Komitmen Bersama Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan ..	29
Gambar 3.4.	Sertifikat Pelatihan Manajemen Talenta yang Diikuti Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024	30
Gambar 3.5.	Piagam Penghargaan Penerapan Sistem Merit Tahun 2024.....	35
Gambar 3.6.	Piagam Penghargaan Pencapaian Nilai ASN Tahun 2024	36
Gambar 3.7.	Piagam Penghargaan Komitmen Implementasi Pengadaan CASN Berbasis SIASN Tahun 2024.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Keputusan tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan Tahun 2024 45
- Lampiran 2. Data Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai ASN pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024 (Sampel Kepala BKPSDM sebagai pengampu Indikator Kinerja Utama Satuan Kerja Perangkat Daerah) 54
- Lampiran 3. Penghargaan-penghargaan yang Diperoleh pada Urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2024..... 56

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala taufik dan hidayah-Nya, akhirnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Balangan Tahun 2024 selesai disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban penggunaan sumber daya (anggaran) untuk mencapai kinerja yang diperjanjikan dengan Bupati Balangan. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi sarana informasi mengenai keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis (kinerja utama) yang ditetapkan kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024 disusun dengan mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehingga substansi yang dihasilkan dalam laporan tersebut diharapkan dapat mengkomodir hal-hal yang diatur dalam peraturan dimaksud. Tidak lupa juga diucapkan terima kasih kepada semua pihak, baik internal maupun eksternal, yang telah memberikan dukungan dalam bentuk data dalam proses penyusunan laporan. Meskipun secara jujur harus diakui masih terdapat kelemahan/kekurangan dalam penyusunan laporan dimaksud.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangan tersebut, diharapkan laporan yang disusun dapat menjadi bahan evaluasi, terutama pihak internal di BKPSDM Kabupaten Balangan. Sehingga kelemahan yang didapati dan target yang masih belum optimal dicapai pada tahun 2024 dapat ditanggulangi serta diambil tindakan korektif maupun preventif di masa yang akan datang. Hal tersebut merupakan upaya dalam rangka optimalisasi capaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditentukan dalam

Penyesuaian Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) BKPSDM Kabupaten
Balangan Tahun 2021-2026.

Kami menyadari bahwa dokumen ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu
masukan dan kritik konstruktif dari berbagai pihak yang berkompeten sangat
diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Paringin, 22 Februari 2024

Kepala Badan,



H. SUERIANOR, S.Sos, M.AP

Pembina Utama Muda

NIP. 19681012 198903 1 009

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) atau Laporan Kinerja (LKj) merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban setiap instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintah yang bersih (*clean government*), sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (SAKIP). Pelaporan kinerja secara umum bertujuan untuk memberikan informasi capaian kinerja yang terukur atas target kinerja yang diperjanjikan.

Dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) tersebut, dibutuhkan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan nyata. Sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, transparan, dan akuntabel serta bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Seiring dengan implementasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 dan Penyesuaian Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2021-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Balangan akan selalu melakukan evaluasi tahunan terhadap capaian kinerja utama (sasaran strategis) yang ditetapkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara

Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai tolok ukur keberhasilan atau kegagalan BKPSDM dalam mencapai kinerja utama yang ditetapkan.

Selain melakukan evaluasi tahunan terhadap kinerja yang ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Balangan juga akan terus melakukan reviu dokumen perencanaan strategis yang telah disusun. Hal tersebut beranjak dari dinamika kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur yang sangat kompleks, dinamis, dan tidak menutup kemungkinan adanya perubahan/pergeseran lingkungan strategis. Akan tetapi, isu strategis di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur pada Pemerintah Kabupaten Balangan sampai saat ini berfokus pada masih rendahnya kompetensi SDM aparatur. Oleh karena itu, strategi pada tahun-tahun selanjutnya adalah merumuskan, menyusun, dan melaksanakan serta mengendalikan dan mengevaluasi program, kegiatan, dan sub kegiatan yang difokuskan untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur, optimalisasi tata kelola, dan peningkatan pelayanan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

3. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Balangan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Balangan.
4. Peraturan Bupati Balangan Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Balangan Nomor 55 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Balangan Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
5. Peraturan Bupati Balangan Nomor 82 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan adalah sebagai bahan evaluasi, laporan, dan pertanggungjawaban atas kinerja dan sumber daya (anggaran) yang didayagunakan oleh SKPD untuk mencapai sasaran strategis (kinerja utama) dan melaksanakan berbagai program, kegiatan, dan sub kegiatan pada tahun 2024.

Sedangkan tujuan penyusunan laporan adalah sebagai berikut:

1. Sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja beserta sumber daya (anggaran) yang dimanfaatkan dalam rangka pencapaian kinerja tersebut kepada Pimpinan (Bupati Balangan). Sarana berupa laporan tersebut berisi informasi

tentang keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang diperjanjikan.

2. Sarana evaluasi atas pencapaian kinerja SKPD sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang atau meningkatkan kinerja organisasi, baik dalam bentuk penyusunan regulasi, distribusi, dan alokasi sumber daya yang dimiliki.

1.4. Gambaran Umum SKPD

BKPSDM Kabupaten Balangan merupakan SKPD baru pengganti Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Balangan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 jo. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 3 Tahun 2023 yang mengatur Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Balangan, BKPSDM merupakan Badan Daerah Tipe B yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. BKPSDM bertugas membantu melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Bupati Balangan Nomor 55 Tahun 2023 yang mengatur Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

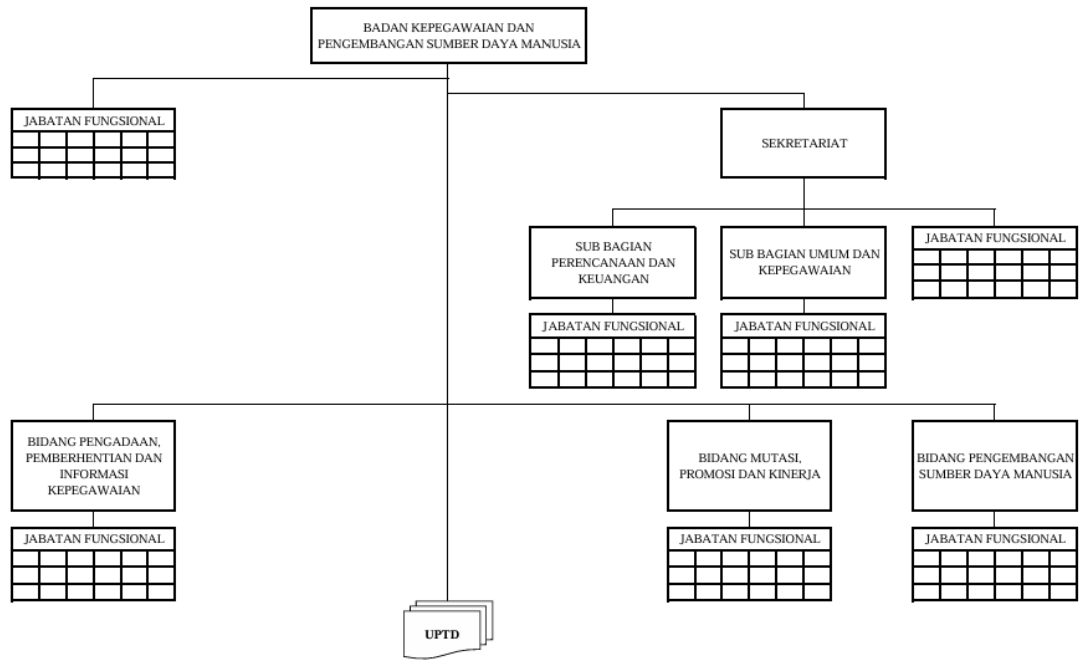
Fungsi BKPSDM Kabupaten Balangan sebagai penjabaran tugas pokok tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. Pengelolaan kesekretariatan Organisasi Profesi ASN Kabupaten;
6. Pelaksanaan administrasi badan; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun susunan organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan terdiri dari:

1. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
3. Bidang Mutasi, Promosi dan Kinerja;
4. Bidang Pengembangan SDM;
5. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD); dan
6. Jabatan Fungsional.



Gambar 1.1. Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

3.1. Rencana Strategis SKPD

Penyesuaian Renstra PD BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 diarahkan untuk turut berkontribusi mencapai Visi Bupati Balangan yang tercantum dalam RPJMD Tahun 2021-2026 berikut:

“Membangun Desa, Menata Kota

Menuju Balangan yang lebih Maju dan Sejahtera”

Misi yang dijalankan untuk mewujudkan visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan mengembangkan infrastruktur perdesaan dan perkotaan;
2. Meningkatkan perekonomian masyarakat Balangan berbasis pertanian dan perkebunan serta pariwisata kreatif;
3. Meningkatkan kualitas pendidikan dan kesehatan masyarakat Balangan;
4. Meningkatkan kualitas dan layanan birokrasi pemerintahan sebagai abdi masyarakat dan abdi negara; dan
5. Mewujudkan kehidupan sosial, budaya, dan agama serta pemerintahan yang harmonis dan kondusif.

Misi yang terkait dengan tugas dan fungsi BKPSDM dalam melaksanakan manajemen ASN adalah Misi Keempat. Tujuan misi tersebut, yaitu “Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik”, dengan indikator “Indeks Reformasi Birokrasi”. Sedangkan sasaran dari Misi Keempat adalah “Meningkatnya Kualitas Reformasi Birokrasi”, dengan salah satu indikator berupa “Nilai IKM”. Dalam rangka mewujudkan misi, tujuan, dan sasaran dimaksud, ditetapkan 2 (dua) program yang

menjadi tanggung jawab BKPSDM, yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Beranjak dari Misi Keempat Bupati Balangan tersebut, maka tujuan strategis tahun 2021-2026 yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Balangan adalah “Terwujudnya Pegawai ASN yang Profesional”. Adapun sasaran strategis yang terkait langsung dengan pelaksanaan urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, dari tujuan dimaksud adalah:

1. Meningkatnya Penerapan Sistem Merit; dan
2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Aparatur.

Keterkaitan hubungan antara Penyesuaian Renstra PD BKPSDM Kabupaten Balangan dengan RPJMD Kabupaten Balangan dapat dilihat pada skema berikut:

RPJMD KABUPATEN BALANGAN TAHUN 2021-2026	PENYESUAIAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH BKPSDM TAHUN 2021-2026
VISI	TUJUAN
Membangun Desa, Menata Kota Menuju Balangan yang Lebih Maju dan Sejahtera	Terwujudnya Pegawai ASN yang Profesional
	Indikator Tujuan
	Indeks Profesionalitas ASN/Persentase ASN yang Profesional
MISI IV	SASARAN
Meningkatkan kualitas dan layanan birokrasi pemerintahan sebagai abdi masyarakat dan abdi negara	1. Meningkatnya Penerapan Sistem Merit
	2. Kepegawaian dan Pengembangan SDM Aparatur
TUJUAN 4	Indikator Sasaran
Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	1. Indeks Sistem Merit
SASARAN 4.4	2. Nilai Survei Kepuasan Masyarakat

RPJMD KABUPATEN BALANGAN TAHUN 2021-2026	PENYESUAIAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH BKPSDM TAHUN 2021-2026
Meningkatnya kualitas Reformasi Birokrasi	
Indikator Sasaran 4.4	
Nilai Indeks Pelayanan Publik (IPP)	

Gambar 2.1. Hubungan Keterkaitan Penyesuaian Renstra PD BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 dengan RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026

Adapun keterkaitan tujuan dengan sasaran BKPSDM Kabupaten Balangan beserta indikator kerjanya masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Target Akhir Penyesuaian Renstra Perangkat Daerah 2021-2026	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target Akhir Penyesuaian Renstra Perangkat Daerah 2021-2026
1	2	3	4	5	6	7
1.	Terwujudnya Pegawai ASN yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN/Persentase ASN yang Profesional	87	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	325

3.2. Indikator Kinerja Utama SKPD

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024 diarahkan dan dimaksudkan untuk mengukur dan mengetahui keberhasilan ataupun kegagalan SKPD dalam pencapaian sasaran strategis yang ditetapkan. IKU yang dirumuskan pada tahun 2024 berjumlah 1 (satu) indikator, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.2. Perumusan Indikator Kinerja Utama SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Penjelasan			Penanggung Jawab	Sumber Data
			Makna Indikator	Alasan Pemilihan Indikator	Cara Perhitungan Indikator		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Penerapan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi	Untuk mengetahui capaian penerapan Sistem Merit pada instansi pemerintah, sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB No. 40 Tahun 2018 dan Peraturan Komisi ASN No. 9 Tahun 2019	Penilaian mandiri melalui aplikasi web SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit) (https://sipinter.kasn.go.id/)	<ul style="list-style-type: none"> • Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, • Bidang Mutasi, Promosi dan Kinerja • Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia 	Komisi ASN dan BKN (hasil olah data yang disampaikan oleh BKPSDM melalui aplikasi web SIPINTER)

3.3. Perjanjian Kinerja SKPD

Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024

No.	Kinerja Utama (Sasaran Strategis)	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	275

Total anggaran yang dialokasikan untuk dapat merealisasikan perjanjian kinerja tersebut dan menunjang langsung pencapaian kinerja sasaran strategis adalah sebesar Rp 12.983.036.200,00. Anggaran tersebut bertambah menjadi Rp 13.670.000.500,00 pada saat perubahan anggaran, dengan rincian alokasi anggaran untuk Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp 10.245.784.700,00 dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp 3.424.215.800,00.

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang diperjanjikan pada tahun 2024 tersebut menjadi bagian integral atau tidak terpisahkan serta dituangkan menjadi Rencana Hasil Kerja (RHK) dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kepala

BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024. Sasaran strategis dan IKU Kepala BKPSDM kemudian diintervensi secara berjenjang menjadi Sasaran atau RHK dan Indikator Kinerja Individu (IKI) ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Balangan, mulai dari Pejabat Administrator (Sekretaris dan para Kepala Bidang), Pejabat Pengawas (Kepala Sub Bagian), Pejabat Fungsional, dan Pelaksana.

SASARAN KINERJA PEGAWAI
PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF
BAGI PEJABAT PIMPINAN TINGGI DAN PIMPINAN UNIT KERJA MANDIRI

PEMERINTAH KAB. BALANGAN		PERIODE PENILAIAN: 1 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2024		
NO	PEGAWAI YANG DINILAI	NO	PEJABAT PENILAI KINERJA	
1	NAMA H SUFRIANNOR, S.Sos, M.AP	1	NAMA	ABDUL HADI
2	NIP 196810121989031009	2	NIP	-
3	PANGKAT/ GOL. RUANG Pembina Utama Muda / IV/c	3	PANGKAT/ GOL. RUANG	
4	JABATAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	4	JABATAN	BUPATI BALANGAN
5	UNIT KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	5	UNIT KERJA	PEMERINTAH KABUPATEN BALANGAN
HASIL KERJA				
NO	RENCANA HASIL KERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	PERSPEKTIF
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
UTAMA				
1	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit (Penugasan dari Bupati Balangan)	Indeks Sistem Merit	275	Proses Bisnis
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Aparatur (Penugasan dari Bupati Balangan)	Nilai Survei Kepuasan Masyarakat	90	Penerima Layanan
3	Meningkatnya penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN (Penugasan dari Bupati Balangan)	Nilai Implementasi Manajemen Talenta Pegawai ASN	40 %	Proses Bisnis
4	Pengelolaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Penugasan dari Bupati Balangan)	Pengelolaan Keuangan (Anggaran) bebas dari temuan	100 %	Penguatan Internal material
		Persentase Peningkatan Penyerapan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	90-95 %	Penguatan Internal
5	Terlaksananya tata kelola program penunjang urusan daerah (Penugasan dari Bupati Balangan)	Persentase terlaksananya program penunjang urusan daerah	95-100 %	Penguatan Internal
6	Terlaksananya direktif pimpinan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan (Penugasan dari Bupati Balangan)	Persentase penyelesaian penugasan / direktif pimpinan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan	100 %	Proses Bisnis
TAMBAHAN				
PERILAKU KERJA				
1	Berorientasi Pelayanan	Ekspektasi Khusus Pimpinan:		
	- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti			
2	Akuntabel	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Menjadi role model panutan dalam menjunjung komitmen dan integritas pegawai di lingkungan kerjanya		
	- Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan			
3	Kompeten	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan target dan standar kualitas yang ditetapkan		
	- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik			
4	Harmonis	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Membangun komunikasi yang lebih terbuka dan menjaga hubungan baik dengan stakeholder		
	- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif			
5	Loyal	Ekspektasi Khusus Pimpinan:		
	- Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan negara			
6	Adaptif	Ekspektasi Khusus Pimpinan:		
	- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas - Bertindak proaktif			
7	Kolaboratif	Ekspektasi Khusus Pimpinan: - Mampu mengelola dan melibatkan seluruh pihak sesuai dengan peran dan fungsinya untuk mencapai tujuan bersama - Memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk menyampaikan ide atau gagasan yang produktif		
	- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama			

LAMPIRAN SASARAN KINERJA PEGAWAI

PEMERINTAH KAB. BALANGAN

PERIODE PENILAIAN: 1 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2024

DUKUNGAN SUMBER DAYA	
1.	Dukungan Anggaran dalam rangka untuk melaksanakan pengelolaan sistem manajemen ASN di Kabupaten Balangan
2.	Dukungan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan handal yang dapat mendukung dan memperlancar pencapaian target organisasi
3.	Pendampingan Pimpinan
SKEMA PERTANGGUNGJAWABAN	
1.	Laporan kinerja akan disampaikan kepada Pejabat Penilai Kinerja (Bupati Balangan) setiap bulan sekali, kecuali ada hal penting yang harus segera disampaikan maka akan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi
KONSEKUENSI	
1.	Capaian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Balangan akan mendukung capaian kinerja Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati) yang dituangkan dalam Dokumen Perencanaan (RKPD, RPJMD, RPJPD)
2.	Apabila Capaian Kinerja tidak memenuhi ekspektasi pimpinan maka akan dilakukan evaluasi secara berkala

Gambar 2.2. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kepala BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi capaian masing-masing IKU. Untuk menentukan keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran SKPD, maka digunakan patokan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Interpretasi Penilaian Capaian Kinerja SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024

No.	Kategori Capaian	Angka Interpretasi
1	> 90 – 100	Sangat Memuaskan
2	> 80 – 90	Memuaskan
3	> 70 – 80	Sangat Baik
4	> 60 – 70	Baik
5	> 50 – 60	Cukup Baik
6	> 30 – 50	Kurang
7	0 – 30	Sangat Kurang

Tujuan BKPSDM Kabupaten Balangan yang dimuat dalam Renstra Tahun 2021-2026 adalah “Terwujudnya Pegawai ASN yang profesional”, dengan indikator “Indeks Profesionalitas ASN/Persentase ASN yang profesional”. Indeks tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN yang menghasilkan peta/potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu. Hasil pengukuran akan digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN serta penilaian Reformasi Birokrasi.

Terdapat 4 (empat) dimensi yang digunakan untuk mengukur profesionalitas ASN, yaitu:

- a. Kualifikasi; riwayat jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh pegawai, dengan bobot 25%.
- b. Kompetensi; riwayat pengembangan kompetensi, dengan bobot 40%.
- c. Kinerja; riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP), dengan bobot 30%.
- d. Disiplin; data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima, dengan bobot 5%.

Capaian tujuan SKPD dalam kurun 2021 s.d. 2024 mengalami kenaikan secara berkelanjutan. Capaian tahun 2024 bahkan telah berada pada angka interpretasi “Sangat Memuaskan” dengan realisasi 96,87%, sebagaimana dapat dilihat selengkapnya pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Pengukuran Capaian Tujuan SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Target				Realisasi				Capaian (%)			
			2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Terwujudnya Pegawai ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN/Persentase ASN yang profesional	69,00	75,00	80,00	85,00	45,74	52,64	63,14	82,34	66,29	70,19	78,93	96,87

Peningkatan capaian tujuan yang relatif pesat terjadi pada tahun 2024, apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya (khususnya tahun 2023). Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Balangan pada tahun 2023 adalah 63,14 atau 78,93% dari target nilai indeks yang ditetapkan sebesar 80. Capaian indikator tersebut melonjak serta dapat mencapai nilai indeks 82,34 atau 96,87% dari target nilai 85.

Salah satu penyebab melonjaknya nilai indeks tahun 2024 berkat kontribusi dimensi Kompetensi yang mengalami peningkatan luar biasa dibanding tahun 2023. Capaian indeks tersebut pada tahun 2024 adalah 31,19 atau mengalami peningkatan sebesar 254,2% dibanding tahun 2023 yang hanya memperoleh nilai 12,27. Hal tersebut menunjukkan relatif berhasilnya kebijakan serta program dan kegiatan pengembangan kompetensi, baik secara klasikal maupun non klasikal, yang ditempuh Pemerintah Kabupaten Balangan melalui BKPSDM.

Tabel 3.3. Perbandingan Capaian Dimensi dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada Pemerintah Kabupaten Balangan Tahun 2023-2024

No.	Dimensi	Tahun	
		2023	2024
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Kualifikasi	21,01	20,98
2	Kompetensi	12,27	31,19
3	Kinerja	24,86	25,17
4	Disiplin	5,00	5,00
Nilai		63,14	82,34

Hasil pengukuran capaian sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Balangan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa IKU yang ditetapkan telah mencapai target yang ditentukan, dengan angka interpretasi “Sangat Memuaskan”. Adapun hasil pengukuran selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Pengukuran Capaian Sasaran Strategis SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja Tahun 2022	Kinerja Tahun 2023	Kinerja Tahun 2024			Target Tahun 2026 (Akhir Periode Renstra 2021 s.d. 2026)	Capaian Kinerja Tahun 2023 terhadap Target Akhir Periode Renstra 2021 s.d. 2026 (%)
					Target	Realisasi	Capaian (%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	129	219,5	275	271,5	98,73	325	83,54

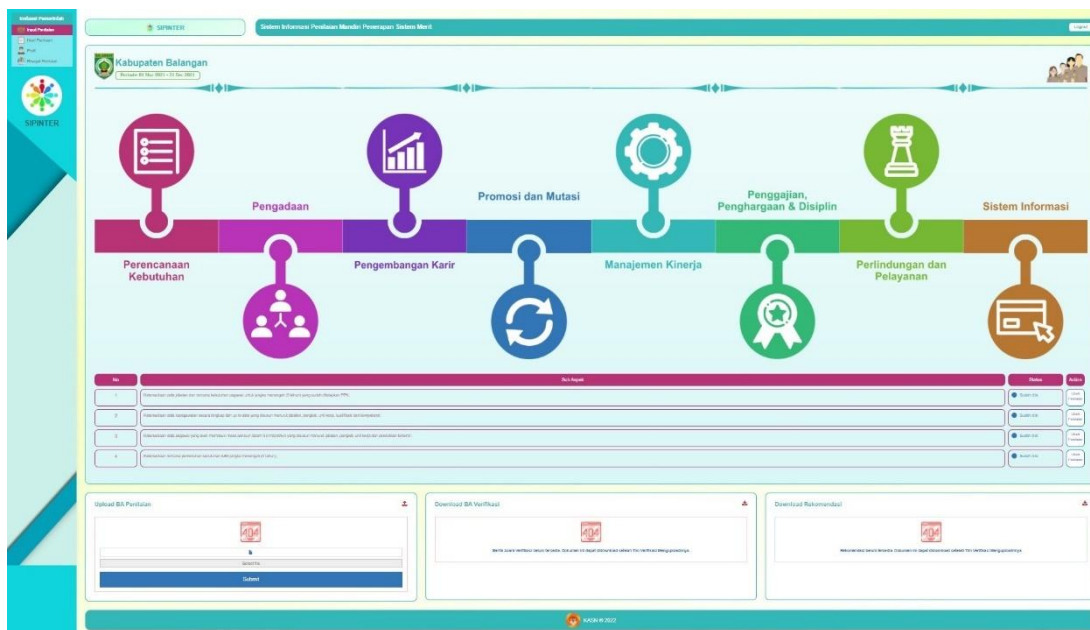
Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Terdapat 8 (delapan) aspek yang dilakukan penilaian, mencakup:

- a. Perencanaan Kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Pengembangan Karier;
- d. Promosi dan Mutasi;
- e. Manajemen Kinerja;
- f. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin;
- g. Perlindungan dan Pelayanan; dan
- h. Sistem Informasi.

Tingkat penerapan Sistem Merit ditetapkan sebagai berikut:

- a. Kategori IV, nilai 325-400, dengan indeks 0,81 – 1, sebutan sangat baik;
- b. Kategori III, nilai 250-324, dengan indeks 0,61 – 0,8, sebutan baik;
- c. Kategori II, nilai 175-249, dengan indeks 0,41 – 0,6, sebutan kurang; dan
- d. Kategori I, nilai 100-174, dengan indeks 0,2 – 0,4, sebutan buruk.

Komisi Aparatur Sipil Negara (ASN) telah membangun dan mengembangkan Sistem Informasi Penilaian Mandiri Sistem Merit (Sipinter) dalam rangka pelaksanaan penilaian mandiri Sistem Merit. Berdasarkan hasil penilaian mandiri melalui aplikasi tersebut dan telah diverifikasi Komisi ASN, Indeks Sistem Merit Kabupaten Balangan pada tahun 2024 adalah 0,61 – 0,8 dengan nilai 271,5. Artinya, tingkat penerapan Sistem Merit masih berada pada kategori III dengan sebutan “Baik”. Sehingga realisasi IKU Indeks Sistem Merit tahun 2024 adalah 271,5 atau 98,73% dari target nilai yang ditetapkan sebesar 275 pada tahun tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa capaian IKU dimaksud termasuk dalam angka interpretasi “Sangat Memuaskan”.



Gambar 3.1. Tangkapan Layar Aplikasi Web SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit) untuk Mengukur Indeks Sistem Merit (<https://sipinter.kasn.go.id/>)

Perolehan Indeks Sistem Merit Kabupaten Balangan tahun 2024 dengan nilai 271,5 tentu saja belum dapat dikategorikan optimal, walaupun dalam perspektif

capaian target kinerja SKPD tahunan sudah termasuk dalam interpretasi *on the track* atau “Sangat Memuaskan”. Hal tersebut dikarenakan nilai 271,5 hanya 67,88% dari nilai tertinggi 400 yang ditentukan oleh Kementerian PAN dan RB melalui Peraturan Menteri Nomor 40 Tahun 2018. Terdapat beberapa aspek yang harus memperoleh perhatian khusus dan ditingkatkan kedepan, apabila pimpinan dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) terkait berkomitmen dan menaruh perhatian khusus terhadap penyelenggaraan Sistem Merit. Salah satu aspek dimaksud adalah Pengembangan Karir sebagai aspek dengan bobot penilaian terbesar, dengan nilai maksimal 120. Nilai terverifikasi untuk aspek Pengembangan Karir tahun 2024 pada Pemerintah Kabupaten Balangan hanya 52,5 atau 43,75% dari nilai maksimal yang ditentukan. Aspek-aspek lain yang harus mendapat perhatian adalah Pengadaan, Promosi dan Mutasi, dan Sistem Informasi. Rincian nilai per aspek hasil penilaian Sistem Merit tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5. Capaian Nilai per Aspek Hasil Penerapan Sistem Merit Kabupaten Balangan Tahun 2024

No.	Aspek Penilaian	Nilai Maksimal	Nilai Hasil Verifikasi
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Perencanaan Kebutuhan	40	35
2	Pengadaan	40	28
3	Pengembangan Karir	120	52,5
4	Promosi dan Mutasi	40	20
5	Manajemen Kinerja	80	72,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	40	37,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	16	12
8	Sistem Informasi	24	14
Jumlah		400	271,5

Capaian tahun 2024 meningkat dibandingkan tahun 2023. Pada tahun 2023, nilai penerapan Sistem Merit Kabupaten Balangan memperoleh 219,5. Sehingga nilai penerapan Sistem Merit pada tahun 2024 naik 55,5 poin atau 25,28%, dibandingkan capaian Kabupaten Balangan pada tahun 2023. Sedangkan perbandingan dengan capaian tahun 2022 tidak dapat dilakukan, karena nilai penerapan Sistem Merit sebesar 299,5 yang diperoleh pada tahun tersebut hanyalah hasil penilaian mandiri yang tidak diverifikasi oleh Komisi ASN. Instansi tersebut tidak memberikan nilai terverifikasi, karena Pemerintah Kabupaten Balangan terlambat menyampaikan hasil penilaian mandiri sesuai batas waktu yang ditentukan.

Capaian kinerja sasaran strategis berupa Indeks Sistem Merit tahun 2024 setara dengan 83,54%, bila dibandingkan dengan target akhir Renstra Tahun 2021-2026. Pada perioder akhir dokumen perencanaan jangka menengah tersebut, penerapan Sistem Merit di Kabupaten Balangan telah berada pada kategori IV, nilai 325, dan sebutan “Sangat Baik”. Selisih kinerja yang relatif besar antara capaian tahun 2024

dengan target akhir perioder Renstra pada tahun 2026 yang menyisakan waktu 2 tahun lagi menjadi tantangan yang harus dijawab oleh Pemerintah Kabupaten Balangan, khususnya BKPSDM dan pihak-pihak terkait, melalui serangkaian rencana aksi yang tepat dan terukur.

Tabel 3.6. Perbandingan Capaian Nilai Sistem Merit Tahun 2024 antara Pemerintah Kabupaten Balangan dengan Standar Nasional dan Capaian Instansi Lain

No.	Indikator Kinerja	Standar Nasional	Nilai Terverifikasi			
			BKN RI	Prov. Kalimantan Selatan	Kab. Balangan	Kab. Hulu Sungai Selatan
1	2	3	4	5	6	7
1	Nilai Sistem Merit	RPJMN Tahun 2020-2024 menyebutkan Instansi Pemerintah dengan Indeks Sistem Merit Kategori Baik ke atas	380	-	271,5	267,5

Nilai penerapan Sistem Merit yang dicapai Kabupaten Balangan pada tahun 2024 telah sesuai dan memenuhi standar nasional, dimana dalam dokumen RPJMN Tahun 2020-2024 hanya disebutkan Instansi Pemerintah dengan Indeks Sistem Merit Kategori Baik ke atas. Kondisi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Balangan telah mencapai kondisi “Baik” berdasarkan hasil verifikasi yang dilakukan oleh Komisi ASN dan ditetapkan oleh BKN RI.

Capaian nilai penerapan Sistem Merit Kabupaten Balangan pada tahun 2024 dapat disimpulkan lebih baik dibandingkan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang memperoleh nilai 267,5, walaupun secara kategori dan sebutan masih sama berada pada kategori III dan sebutan “Baik”. Penerapan Sistem Merit pada Provinsi

Kalimantan Selatan pada tahun 2024 tidak devaluasi oleh Komisi ASN dan tidak memperoleh nilai sampai laporan ini dirilis. Sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan capaian kinerja antara Kabupaten Balangan dan Provinsi Kalimantan Selatan. Akan tetapi bila dilakukan *benchmarking* dengan capaian BKN RI, capaian Kabupaten Balangan masih tertinggal dari instansi tersebut. BKN RI pada tahun 2024 telah memperoleh nilai 380, dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori IV dengan sebutan “Sangat Baik”. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi Kabupaten Balangan, khususnya BKPSDM Kabupaten Balangan, untuk dapat mengejar keteringgalan dan menyejajarkan diri dengan BKN RI yang menjadi barometer nasional dalam Manajemen ASN.

Capaian penerapan Sistem Merit dengan nilai 271,5 pada tahun 2024 belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan sebesar 275 pada tahun dimaksud, walaupun secara angka interpretasi masih termasuk dalam sebutan “Sangat Memuaskan”. Faktor pendorong dan penghambat pencapaian kinerja beserta alternatif solusi yang telah dan akan dilakukan kedepan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7. Analisis Faktor Pendorong dan Penghambat Capaian Kinerja Tahun 2024 beserta Alternatif Solusi yang telah dan akan dilakukan kedepan

Faktor Pendorong	Faktor Penghambat	Alternatif Solusi yang telah dilakukan	Alternatif Solusi yang akan dilakukan kedepan
1	2	3	4
1. Komitmen dan dukungan Pimpinan/Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) terhadap bidang urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan	1. Belum terbangunnya <i>Talent Pool</i> dan tersedianya rencana suksesi yang merupakan bagian dari penerapan Manajemen Talenta	1. Melaksanakan kegiatan FGD akselerasi penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan yang melibatkan berbagai pihak terkait serta penandatanganan Berita Acara Komitmen Penerapan Sistem Merit yang dilakukan oleh	1. Membentuk Tim Internal penerapan Manajemen Talenta yang melibatkan pihak-pihak terkait di lingkungan Pemerintah

Faktor Pendorong	Faktor Penghambat	Alternatif Solusi yang telah dilakukan	Alternatif Solusi yang akan dilakukan kedepan
1	2	3	4
<p>2. Ketersediaan sumber daya, baik SDM, anggaran, maupun sarana dan prasarana penunjang, dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pada bidang urusan kepegawaian</p> <p>3. Komunikasi dan koordinasi yang terjalin baik dengan pihak-pihak terkait atau para pemangku kepentingan (<i>stakeholders</i>) urusan kepegawaian</p>	<p>2. Pemetaan kompetensi belum dilakukan ke semua pegawai, karena pelaksanaannya sangat bergantung pada Instansi lain (BKN RI)</p> <p>3. Belum adanya strategi pengembangan kompetensi dan kinerja dalam jangka menengah (<i>Human Capital Development Program/HCDP</i>)</p> <p>4. Peraturan internal tentang Manajemen Talenta yang tidak relevan lagi dengan kebutuhan, antara lain Peraturan Bupati terkait <i>Talent Pool</i></p>	<p>Bupati Balangan dan Asisten Komisioner Komisi ASN</p>  <p>2. Melakukan studi tiru dan patok ukur (<i>benchmarking</i>) praktik penerapan Manajemen Talenta pada Instansi lain yang telah dinilai dan diakui baik</p>  <p>3. Melakukan penandatanganan Nota Kesepahaman (<i>Memorandum of Understanding/MoU</i>) dengan BKD Provinsi Bali terkait replikasi Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA), dimana melalui aplikasi ini diharapkan dapat menyajikan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penerapan Manajemen Talenta (khususnya <i>Talent Pool</i> dan rencana suksesi)</p>  <p>4. Melakukan asesmen atau pemetaan kompetensi, walaupun belum dapat dilakukan kepada seluruh Pegawai karena pelaksanaannya bergantung pada Instansi lain (BKN RI)</p>	<p>Kabupaten Balangan</p> <p>2. Melakukan revisi peraturan internal tentang Manajemen Talenta, agar sesuai dengan kondisi kekinian dan ketentuan perundangan, misalnya Peraturan Bupati terkait <i>Talent Pool</i></p> <p>3. Melanjutkan upaya untuk melengkapi dan meningkatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, khususnya untuk pelaksanaan asesmen atau pemetaan kompetensi pegawai, antara lain berupa pengadaan genset</p> <p>4. Melanjutkan asesmen atau pemetaan kompetensi bagi Pejabat Administrasi dan Fungsional</p> <p>5. Melakukan intergrasi antara sistem informasi kepegawaian yang sudah terbangun (Sistem Informasi Layanan Kepegawaian</p>

Faktor Pendorong	Faktor Penghambat	Alternatif Solusi yang telah dilakukan	Alternatif Solusi yang akan dilakukan kedepan
1	2	3	4
		  <p data-bbox="865 920 1252 1317">5. Melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan, agar dapat melaksanakan asesmen atau pemetaan kompetensi Pegawai di daerah, antara lain: ketersediaan jaringan internet yang lancar sesuai kebutuhan, kelistrikan yang mampu menyuplai daya yang cukup bagi peralatan elektronik, dan lain-lain</p>  	<p data-bbox="1330 371 1516 600">Online/SILKa (Online) dengan Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA)</p>

Faktor Pendorong	Faktor Penghambat	Alternatif Solusi yang telah dilakukan	Alternatif Solusi yang akan dilakukan kedepan
1	2	3	4
		 <p data-bbox="865 1765 1252 1993">6. Mengikutsertakan Pegawai pada berbagai pengembangan kompetensi terkait penerapan Sistem Merit, antara lain pelatihan Manajemen Talenta dan pelatihan penyusunan rencana pengembangan</p>	

Faktor Pendorong	Faktor Penghambat	Alternatif Solusi yang telah dilakukan	Alternatif Solusi yang akan dilakukan kedepan
1	2	3	4
		<p>kompetensi, yang diselenggarakan oleh Instansi berkompeten</p> 	

Pemafaatan sumber daya, khususnya anggaran, yang diberdayagunakan dalam rangka pencapaian sasaran strategis tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8. Realisasi Anggaran yang Mendukung Langsung Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024

Anggaran				Kinerja		
Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Persen Realisasi (%)	Sisa (Rp)	Target	Realisasi	Persen Realisasi (%)
1	2	3	4	5	6	7
24.204.043.782	20.383.089.031	84,21	2.901.297.749	275	271,5	98,73

Sehingga secara umum dapat disimpulkan pemanfaatan sumber daya berupa anggaran tahun 2024 mencapai skala efisiensi. Hal tersebut ditunjukkan dengan capaian kinerja 98,73% dicapai hanya dengan menggunakan anggaran sebesar 84,21%. Akan tetapi sisa anggaran yang relatif besar harus mendapat perhatian serius, dimana penyebab tidak optimalnya penyerapan anggaran dilandasi hal-hal berikut:

- a. Rencana penyelenggaraan asesmen berbarengan dengan pelaksanaan seleksi CPNS dan PPPK. Sehingga pelaksanaan pemetaan talenta yang implementasinya menggunakan *Computer Assisted Competency Test (CACT)* BKN tidak dapat dioptimalkan.
- b. Pegawai lebih banyak memilih melaksanakan tugas belajar dengan biaya mandiri, karena tidak perlu meninggalkan tugas (tidak meletakan jabatan) dan waktu perkuliahan hanya di hari libur. Sehingga pegawai tersebut tetap bisa menerima tunjangan (TPP).
- c. Tidak terealisasinya belanja modal perangkat lunak (*software*) kepegawaian, karena waktu pelaksanaan anggaran yang relatif singkat. Belanja tersebut dianggarkan melalui mekanisme perubahan anggaran, sedangkan anggaran tersebut baru efektif dapat digunakan pada bulan Oktober.

- d. Tidak optimalnya realisasi anggaran fasilitasi kesekretariatan organisasi KORPRI, antara lain berupa belanja bahan cetak, belanja makanan dan minuman rapat, dan belanja perjalanan dinas.

Program atau kegiatan penunjang keberhasilan pencapaian kinerja pada BKPSDM Kabupaten Balangan tahun 2024 dititikberatkan pada aspek peningkatan intensitas komunikasi dan koordinasi serta kerja sama yang dijalin dengan berbagai instansi, satuan dan unit kerja yang terkait dengan penerapan Sistem Merit, baik internal maupun eksternal Pemerintah Kabupaten Balangan. Pihak-pihak internal tersebut antara lain Inspektorat dan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah. Sedangkan pihak-pihak eksternal yang dimaksud antara lain Komisi ASN, BKN, dan LAN RI. Contoh kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan kerja sama untuk mencapai kinerja sasaran strategis yang ditetapkan adalah pelaksanaan *Focus Group Discussion* (FGD) Kegiatan Komitmen Bersama Akselerasi Penerapan Sistem Merit antara Pemerintah Kabupaten Balangan dengan Komisi ASN yang melibatkan berbagai pihak terkait.



Gambar 3.2. Pelaksanaan FGD Kegiatan Komitmen Bersama Akselerasi Penerapan Sistem Merit antara Pemerintah Kabupaten Balangan dengan Komisi ASN Tahun 2024

Kegiatan FGD tersebut dirangkai dengan penandatanganan Komitmen Bersama Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan yang ditandatangani oleh Bupati Balangan dan Asisten Komisioner Komisi ASN.



Gambar 3.3. Berita Acara Komitmen Bersama Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan

BKPSDM juga mengikutsertakan Pegawai pada kegiatan pengembangan kompetensi yang menunjang secara langsung pencapaian kinerja sasaran strategis, misalnya Pelatihan Manajemen Talenta yang merupakan salah satu bagian/aspek penting penerapan Sistem Merit.



SERTIFIKAT

Nomor: 00000694/DIKLAT TEKNIS/4012/004/LAN-LAN/2024

Lembaga Administrasi Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara dan ketentuan yang berlaku menerangkan bahwa:



Nama	: Aliansyah, S.T.
Nomor Identitas	: 197610142006041015
Tempat, Tanggal Lahir	: Parangin, 14 Oktober 1976
Pangkat/Golongan Ruang	: Penata Tingkat I, III/d
Jabatan	: Analis Pengembangan Kompetensi
Instansi	: Pemerintah Kabupaten Balangan
Keterangan	: Telah Mengikuti Pelatihan

pada kegiatan Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan I Tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural Aparatur Sipil Negara mulai tanggal 20 Februari sampai dengan 23 Februari 2024 di Jakarta selama 35 (tiga puluh lima) Jam Pelajaran.

JAKARTA, 23 FEBRUARI 2024



* Dokumen ini ditandatangani dengan menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSN sesuai UU ITE Pasal 11, tandatangan elektronik memiliki kekuatan hukum dan akibat hukum yang sah

Gambar 3.4. Sertifikat Pelatihan Manajemen Talenta yang Diikuti Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024

3.2. Realisasi Anggaran

Total anggaran BKPSDM Kabupaten Balangan tahun 2024 adalah Rp 22.238.193.977,00 (*dua puluh dua miliar dua ratus tiga puluh delapan juta seratus sembilan puluh tiga ribu sembilan ratus tujuh puluh tujuh rupiah*). Anggaran tersebut bertambah menjadi Rp 24.204.043.782,00 (*dua puluh empat miliar dua ratus empat juta empat puluh tiga ribu tujuh ratus delapan puluh dua rupiah*) melalui mekanisme APBD Perubahan Tahun Anggaran 2024. Anggaran yang dapat direalisasikan sebesar Rp 20.383.089.031,00 (*dua puluh miliar tiga ratus delapan puluh tiga juta delapan puluh sembilan ribu tiga puluh satu rupiah*) atau 84,21% dari total anggaran setelah perubahan. Adapun rincian anggaran program/kegiatan/sub kegiatan beserta realisasi anggaran dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9. Realisasi Anggaran Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)	SISA ANGGARAN (Rp)
1	2	3	4	5	6	7
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	9.255.157.777	10.534.043.282	9.614.386.280	91,27	919.657.002
1.1	Perencanaan, Penggabungan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	108.940.500	104.460.500	100.678.402	96,38	3.782.098
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	39.855.500	39.855.500	39.019.767	97,90	835.733
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	42.160.000	34.960.000	33.470.746	95,74	1.489.254
1.1.3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	26.925.000	29.645.000	28.187.889	95,08	1.457.111
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.641.325.577	7.124.290.982	6.788.642.632	95,29	335.648.350
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	6.538.575.577	6.999.894.982	6.669.708.243	95,28	330.186.739
1.2.2	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	90.750.000	112.396.000	107.849.839	95,96	4.546.161
1.2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	12.000.000	12.000.000	11.084.550	92,37	915.450
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	532.028.100	1.362.191.200	1.178.727.731	86,53	183.463.469
1.3.1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	163.331.800	872.083.900	732.005.150	83,94	140.078.750
1.3.2	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	45.144.000	45.144.000	23.030.000	51,01	22.114.000
1.3.3	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	323.552.300	444.963.300	423.692.581	95,22	21.270.719
1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1.102.351.100	1.011.335.100	942.166.100	93,16	69.169.000
1.4.1	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1.102.351.100	1.011.335.100	942.166.100	93,16	69.169.000
1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	577.050.900	638.303.900	430.630.974	67,46	207.672.926
1.5.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	212.928.200	280.128.200	153.994.274	54,97	126.133.926
1.5.2	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	364.122.700	358.175.700	276.636.700	77,23	81.539.000
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	293.461.600	293.461.600	173.540.441	59,14	119.921.159

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)	SISA ANGGARAN (Rp)
1	2	3	4	5	6	7
1.6.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	169.461.600	169.461.600	112.207.441	66,21	57.254.159
1.6.2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	124.000.000	124.000.000	61.333.000	49,46	62.667.000
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	9.046.360.300	10.245.784.700	7.809.835.113	76,22	2.435.949.587
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	486.949.900	1.417.886.900	1.038.738.263	73,26	379.148.637
2.1.1	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	140.639.000	867.131.000	759.881.308	87,63	107.249.692
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	74.726.000	74.726.000	73.754.328	98,70	971.672
2.1.3	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	90.379.400	94.824.400	65.726.674	69,31	29.097.726
2.1.4	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	181.205.500	381.205.500	139.375.953	36,56	241.829.547
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	298.240.400	298.226.200	288.353.826	96,69	9.872.374
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	91.828.600	91.828.600	83.272.614	90,68	8.555.986
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	206.411.800	206.397.600	205.081.212	99,36	1.316.388
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	7.361.027.800	7.629.534.000	5.607.402.762	73,50	2.022.131.238
2.3.1	Pengelolaan Assessment Center	1.693.829.900	1.490.317.900	938.013.427	62,94	552.304.473
2.3.2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2.496.055.600	2.410.487.100	2.399.804.250	99,56	10.682.850
2.3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1.538.980.000	1.528.309.500	208.327.724	13,63	1.319.981.776
2.3.4	Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	370.760.500	370.760.500	334.903.984	90,33	35.856.516
2.3.5	Fasilitas Sertifikasi Fungsional ASN	1.261.401.800	1.829.659.000	1.726.353.377	94,35	103.305.623
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	900.142.200	900.137.600	875.340.262	97,25	24.797.338
2.4.1	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	573.610.000	573.610.000	557.321.244	97,16	16.288.756
2.4.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	115.043.200	115.038.600	113.163.000	98,37	1.875.600
2.4.3	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	68.016.000	68.016.000	66.964.072	98,45	1.051.928
2.4.4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	72.333.000	72.333.000	69.900.700	96,64	2.432.300
2.4.5	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	71.140.000	71.140.000	67.991.246	95,57	3.148.754
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	3.936.675.900	3.424.215.800	2.958.867.638	86,41	465.348.162
3.1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan	3.936.675.900	3.424.215.800	2.958.867.638	86,41	465.348.162

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)	SISA ANGGARAN (Rp)
1	2	3	4	5	6	7
	Kompetensi Manajerial dan Fungsional					
3.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	3.936.675.900	3.424.215.800	2.958.867.638	86,41	465.348.162
	TOTAL ANGGARAN	22.238.193.977	24.204.043.782	20.383.089.031	84,21	3.820.954.751

Program unggulan BKPSDM Kabupaten Balangan pada tahun 2024 mencakup 2 (dua) program, yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan rincian nomenklatur kegiatan-kegiatan dan sub-sub kegiatan sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.9. angka 2 s.d. 3.1.1. Total anggaran seluruh program, kegiatan, dan sub kegiatan BKPSDM pada tahun 2024 adalah Rp 12.983.036.200,00 (*dua belas miliar sembilan ratus delapan puluh tiga juta tiga puluh enam ribu dua ratus rupiah*). Anggaran tersebut meningkat menjadi Rp 13.670.000.500,00 (*tiga belas miliar enam ratus tujuh puluh juta lima ratus rupiah*) melalui mekanisme perubahan anggaran serta terealisasi sebesar Rp 10.768.702.751,00 (*sepuluh miliar tujuh ratus enam puluh delapan juta tujuh ratus dua ribu tujuh ratus lima puluh satu rupiah*) atau 78,78%.

Seluruh program, kegiatan, dan sub kegiatan pada Tabel 3.9. angka 2 s.d. 3.1.1 dapat dikategorikan sebagai unggulan karena dapat melakukan intervensi secara langsung terhadap pencapaian sasaran strategis “Meningkatnya penerapan Sistem Merit”, dengan IKU “Indeks Sistem Merit”. Bentuk intervensi yang dilakukan sebagian besar dititikberatkan pada:

1. Fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK (termasuk perencanaan kebutuhan pegawai).

2. Fasilitasi pengembangan karier (penyusunan regulasi/kebijakan, penyusunan dokumen kesenjangan kualifikasi dan kompetensi, asesmen pegawai, dan pemetaan talenta/kompetensi).
3. Pengembangan kompetensi (bantuan tugas belajar/beasiswa, pelatihan teknis, fungsional, manajerial-kepemimpinan, dan pelatihan dasar CPNS/orientasi PPPK).
4. Pengelolaan mutasi dan promosi pegawai (termasuk pengisian jabatan manajerial dan non manajerial dan kenaikan pangkat pegawai).
5. Pengelolaan kinerja (*coaching clinic* penyusunan SKP serta penyusunan dokumen analisis permasalahan kinerja dan strategi mengatasinya).
6. Pemberian penghargaan dan peningkatan disiplin pegawai (mencakup penghargaan kepada ASN berprestasi, pemberian Satya Lencana Karya Satya/SLKS, sosialisasi disiplin pegawai, penyelesaian pelanggaran disiplin pegawai, dan izin perceraian pegawai).
7. Pelayanan administratif bidang urusan kepegawaian dan kediklatan.
8. Pengembangan dan peningkatan sistem informasi kepegawaian secara daring (*online*).

3.3. Analisis Kinerja Lainnya

Pemerintah Kabupaten Balangan melalui BKPSDM Kabupaten Balangan telah memperoleh berbagai penghargaan pada bidang urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan selama tahun 2024. Penghargaan tersebut diperoleh sebagai apresiasi pada capaian beberapa aspek layanan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Balangan. Penghargaan tersebut berupa:

1. Piagam penghargaan atas keberhasilan menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dengan predikat “Baik” yang diberikan oleh BKN RI pada tanggal 19 Desember 2024.



Gambar 3.5. Piagam Penghargaan Penerapan Sistem Merit Tahun 2024

2. Piagam penghargaan pencapaian nilai Indeks Profesionalitas ASN berpredikat “Tinggi” di wilayah kerja Kantor Regional VIII BKN RI.



Gambar 3.6. Piagam Penghargaan Pencapaian Nilai ASN Tahun 2024

3. Piagam penghargaan sebagai Terbaik II kategori Instansi yang berkomitmen dalam Implementasi Pengadaan Calon ASN berbasis Sistem Informasi ASN (SIASN) se wilayah kerja Kantor Regional VIII BKN.



Gambar 3.7. Piagam Penghargaan Komitmen Implementasi Pengadaan CASN Berbasis SIASN Tahun 2024

Implementasi SAKIP BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2023 memperoleh nilai 75,15 dengan predikat BB (Sangat Baik). Nilai dan predikat tersebut berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Balangan pada tahun 2024 serta dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2023, nomor 700/166/Inspektorat-Blg/VIII/2024 tanggal 12 Agustus 2024. Berikut rincian hasil penilaian implementasi SAKIP pada BKPSDM Kabupaten Balangan:

Tabel 3.10. Rincian Hasil Penilaian Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2023

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30.00	21.00	21.60
2	Pengukuran Kinerja	30.00	21.00	24.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	10.80	10.80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	18.75	18.75
5	Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi		-	
Nilai Akuntabilitas Kinerja			71.55	75.15
			BB	BB

Nilai hasil evaluasi SAKIP Tahun 2023 pada BKPSDM Kabupaten Balangan terlihat menunjukkan kenaikan nilai dibandingkan tahun 2022. Akan tetapi, Inspektorat Kabupaten Balangan menemukan berbagai permasalahan dalam implementasi SAKIP pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2023, walaupun secara umum disimpulkan termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Permasalahan tersebut tersebar pada aspek perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi akuntabilitas kinerja. Sehingga Inspektorat menerbitkan rekomendasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas implementasi SAKIP BKPSDM Kabupaten Balangan pada masa yang akan datang. Adapun rekomendasi atau saran perbaikan beserta tindak lanjut yang dilakukan dan capaian terhadap tindak lanjut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11. Rencana Aksi Tahun 2024 serta Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2023

NO.	SARAN PERBAIKAN	TINDAK LANJUT YANG DILAKUKAN	CAPAIAN TINDAK LANJUT
1	2	3	4
I. PERENCANAAN KINERJA			
1.	Menetapkan target dalam Perencanaan Kinerja agar dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis	Menetapkan target kinerja yang diproyeksi dapat dicapai, menantang, dan realistis	Target sesuai kriteria yang diharapkan mulai dimasukkan dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024
2.	Menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis), namun terjadi perubahan IKU dalam 1 periode, karena penyesuaian perubahan pada Road Map RB/Tingkat Nasional	Menetapkan IKU yang menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai dan berkelanjutan (<i>sustainable</i>)	Telah ditetapkan indikator terkait penerapan Sistem Merit sebagai IKU (<i>intermediate outcome</i>) SKPD yang menjadi pedoman indikator di bawahnya (<i>immediate outcome level 1, immediate outcome level 2, dan output</i>)
3.	Mencapai target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja, namun setidaknya masih <i>on the right track</i>	Berupaya mencapai target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja seoptimal mungkin	Melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin/terjadwal terhadap hasil pelaksanaan Rencana Kerja atau Perjanjian Kinerja
II. PENGUKURAN KINERJA			
	-	-	-
III. PELAPORAN KINERJA			
1.	Dokumen Laporan Kinerja hendaknya memuat faktor pendorong dan penghambat sesuai format laporan LKIP	Laporan Kinerja Tahun 2024 akan memuat faktor pendorong atau penghambat beserta rencana aksi yang telah dan akan dilakukan	Faktor pendorong atau penghambat beserta rencana aksi yang telah dan akan dilakukan telah dimasukkan dalam

NO.	SARAN PERBAIKAN	TINDAK LANJUT YANG DILAKUKAN	CAPAIAN TINDAK LANJUT
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
	berdasarkan PerMenPANRB No. 53 Tahun 2014 Hal 18-19	ke depan sesuai PerMenPANRB No. 53 Tahun 2014	Laporan Kinerja Tahun 2024
2.	Menyelaraskan dan menyesuaikan antara PK dengan LKjIP pada Tabel Realisasi Anggaran Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan BKPSDM untuk TA. 2024	Menyelaraskan dan menyesuaikan antara Perjanjian Kinerja dengan Laporan Kinerja. Realisasi anggaran yang dilaporkan adalah anggaran yang mendukung langsung terhadap pencapaian kinerja sasaran strategis	Penyelarasan antara Perjanjian Kinerja dengan Laporan Kinerja telah dilakukan. Di dalam laporan tersebut juga dimuat analisis efisiensi dan realisasi anggaran program/kegiatan/sub kegiatan yang mendukung langsung pencapaian kinerja sasaran strategis
IV.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA		
1.	Menghindari temuan berulang dengan memastikan keselarasan antara PK dan Dokumen LKiP dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas LHE AKIP Tahun sebelumnya	Berupaya bersungguh-sungguh dan seoptimal mungkin untuk menghindari temuan berulang, memastikan keselarasan antara Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja, dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi LHE AKIP Tahun sebelumnya	Upaya menghindari temuan berulang, memastikan keselarasan antara Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja, dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi LHE AKIP Tahun sebelumnya telah dilakukan

BAB IV

PENUTUP

4.1. Simpulan

1. Capaian tujuan dan sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Balangan pada tahun 2024 yang merupakan tahun keempat pelaksanaan Penyesuaian Renstra PD Tahun 2021-2026 secara umum sudah sesuai dengan target yang ditetapkan (*on the track*). Tujuan BKPSDM adalah “Terwujudnya Pegawai ASN yang Profesional” dengan indikator “Indeks Profesionalitas ASN/Persentase ASN yang Profesional”. Realisasi kinerja tujuan tersebut pada tahun 2024 memperoleh nilai indeks 82,34 atau 96,87% dari target nilai sebesar 85 yang ditetapkan. Interpretasi atas capaian kinerja tersebut adalah “Sangat Memuaskan”.
2. Sasaran strategis BKPSDM adalah “Meningkatnya Penerapan Sistem Merit” dengan IKU “Indeks Sistem Merit”. Capaian IKU dimaksud pada tahun 2024 memperoleh nilai indeks 271,5 atau 98,73% dari target nilai yang ditetapkan sebesar 275. Interpretasi atas capaian IKU tersebut adalah “Sangat Memuaskan”.
3. Capaian sasaran strategis IKU BKPSDM pada tahun 2024 belum dapat dikategorikan optimal. Nilai maksimal penerapan Sistem Merit berdasarkan regulasi terkait adalah 400. Sedangkan Pemerintah Kabupaten Balangan saat ini baru memperoleh nilai 271,5 atau 67,88% dari nilai maksimal yang ditentukan.
4. Belum optimalnya capaian nilai Indeks Sistem Merit sebagaimana maksud angka 3 dikarenakan terdapat beberapa aspek yang capaian nilainya belum maksimal, terutama aspek Pengadaan (28 dari nilai maksimal 40), Pengembangan Karier

(52,5 dari nilai maksimal 120), Promosi dan Mutasi (20 dari nilai maksimal 40), dan Sistem Informasi (14 dari nilai maksimal 24).

4.2. Saran Perbaikan

Dalam rangka langkah korektif dan preventif di masa yang akan datang, maka kepada pihak-pihak terkait disarankan:

1. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan SDM aparatur internal SKPD secara bertahap dan berkelanjutan, melalui berbagai kegiatan pengembangan kompetensi prioritas.
2. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan bidang urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan secara bertahap, terkonsep, dan berkesinambungan.
3. Mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi berbasis elektronik dalam penyelenggaraan layanan urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, yaitu secara bertahap menuju ke arah pelaksanaan pelayanan elektronik atau dalam jaringan penuh berdasarkan prinsip efektivitas, efisiensi, transparan, terbuka, non-diskrimintaif, dan akuntabel.
4. Meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) terkait bidang urusan kepegawaian, antara lain melaksanakan rapat tim majelis disiplin secara rutin setiap bulan atau triwulan, koordinasi dengan Instansi Pembina Jabatan Fungsional, dan koordinasi yang intensif dengan Instansi yang berwenang dalam pengembangan kompetensi pegawai, yaitu Lembaga Administrasi Negara (LAN).

5. Meningkatkan motivasi pegawai dalam rangka mengikuti pengembangan kompetensi, khususnya dilakukan dengan membuat telaahan mendalam untuk menajaki kemungkinan memberikan insentif bantuan tugas belajar yang nilainya setara dan/atau lebih *worth it* dibandingkan tunjangan yang diterima dalam jabatan pegawai bersangkutan.
6. Mengusulkan pembangunan gedung diklat di Kabupaten Balangan yang kedepannya dapat dimanfaatkan untuk menyelenggarakan seleksi CPNS dan PPPK menggunakan CAT, asesmen pegawai, pelatihan kepemimpinan, pelatihan dasar CPNS, dan orientasi PPPK;
7. Melanjutkan kegiatan pengembangan kompetensi dengan pola kontribusi, dengan mengikutsertakan pegawai pada berbagai pengembangan kompetensi yang dilaksanakan instansi lain, misalnya Diklat Pemerintahan Dalam Negeri yang diselenggarakan Kementerian Dalam Negeri, pelatihan kepemimpinan, pelatihan dasar CPNS, dan Orientasi PPPK yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi di luar Kabupaten Balangan.
8. Selektif terhadap kegiatan pengembangan kompetensi, antara lain dengan melakukan penyaringan atau filter terhadap berbagai bentuk pengembangan kompetensi dan menyeleraskan dengan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Keputusan tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan Tahun 2024



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 503 TAHUN 2024

TENTANG

PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM
MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN BALANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Berita Acara Nomor 21/AK.03/BA/K/2024 tanggal 17 Desember 2024, perlu menetapkan kategori, penilaian, dan indeks penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Instansi Pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6477);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);

4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN Balangan
- KESATU : Menetapkan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan pada Kategori III (Baik), dengan Nilai 271,5 (dua ratus tujuh puluh satu koma lima) dan Indeks 0, 66 (nol koma enam enam).
- KEDUA : Untuk mendorong peningkatan kualitas penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan, Badan Kepegawaian Negara merekomendasikan langkah-langkah penataan/perbaikan aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan sistem merit sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.
- KETIGA : Bagi instansi pemerintah yang telah mendapatkan penilaian sistem merit dengan kategori BAIK atau SANGAT BAIK, dan telah memiliki manajemen talenta sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dapat dikecualikan dari pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka dengan pengawasan maupun pendampingan dari Badan Kepegawaian Negara.
- KEEMPAT : Bagi instansi yang memiliki kategori BAIK akan dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sistem merit 1 (satu) tahun, dan bagi yang memiliki kategori SANGAT BAIK akan dilakukan monitoring dan evaluasi 2 (dua) tahun sejak ditetapkan.
- KELIMA : Bagi instansi yang memiliki catatan pelanggaran dalam pelaksanaan seleksi terbuka, pelanggaran netralitas, kode etik dan kode perilaku, serta pelanggaran sistem merit lainnya, wajib untuk segera menindaklanjuti keputusan/rekomendasi Badan Kepegawaian Negara, selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal keputusan ini ditetapkan.

KEENAM : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini berlaku sejak ditetapkan, dengan ketentuan dapat ditinjau kembali apabila:

- a. Badan Kepegawaian Negara menemukan data dan informasi yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Catatan pada diktum KELIMA tidak ditindaklanjuti.

SALINAN Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini disampaikan kepada:

- a. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- b. Kepala Lembaga Administrasi Negara;
- c. Kepala Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara Banjarbaru;
- d. Bupati Balangan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Desember 2024

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

Ditandatangani Secara Elektronik
 HARYOMO DWI PUTRANTO



LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 503 TAHUN 2024
TANGGAL 17 DESEMBER 2024

REKOMENDASI LANGKAH-LANGKAH PENATAAN/PERBAIKAN
ASPEK-ASPEK YANG TERKAIT DENGAN PELAKSANAAN SISTEM MERIT

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
1.	Perencanaan Kebutuhan	Konsisten dalam pengelolaan data kepegawaian secara lengkap dalam sistem informasi, menyusun Peta Jabatan, dan Proyeksi Kebutuhan Pegawai berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta sesuai dengan program prioritas pembangunan.
2.	Pengadaan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melanjutkan pelaksanaan kebijakan internal tentang pedoman dan tata cara pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, dan transparan; 2) Konsisten melakukan evaluasi kompetensi pegawai pasca pelatihan dasar (terutama terkait kompetensi bidang teknis) secara berkesinambungan dengan program pengembangan kompetensi yang tepat dan terencana.
3.	Pengembangan Karier	<ol style="list-style-type: none"> 1) Menyusun dan menetapkan Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh pegawai; 2) Memperluas/melengkapi penilaian kompetensi untuk seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan dan melakukan pemetaan kompetensi pegawai secara berkala sesuai peraturan yang berlaku untuk mendukung proses Manajemen Talenta yang dinamis; 3) Menyusun peraturan internal tentang Manajemen Talenta berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta memperbarui pedoman teknis pelaksanaan Manajemen Talenta instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan, utamanya penajaman proses penyusunan kriteria dan indikator yang terukur (pada aspek kinerja dan potensial) sehingga

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
		<p>tersusun rencana suksesi untuk setiap jabatan;</p> <p>4) Membangun sistem informasi Manajemen Talenta sebagai tindak lanjut operasionalisasi pedoman pelaksanaan Manajemen Talenta sehingga dapat tersusun bagan suksesi setiap jabatan yang sedang atau akan lowong secara transparan, terbuka dan dapat diakses oleh seluruh pegawai;</p> <p>5) Melengkapi analisis permasalahan kinerja yang diperbarui secara berkala sebagai dasar dalam melaksanakan pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai berbasis pada kebutuhan individu dan kepentingan organisasi yang tersusun dalam program pengembangan pegawai jangka menengah (<i>Human Capital Development Program/HCDP</i>);</p> <p>6) Menyusun program pengembangan kompetensi individu baik klasikal melalui diklat, maupun non klasikal melalui praktik kerja/pertukaran pegawai (<i>magang</i>), <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> yang dilakukan antara atasan dan bawahan dengan tujuan mencari strategi mengatasi permasalahan kinerja pegawai serta dilaksanakan secara terencana, konsisten dan terjadwal.</p>
4.	Promosi dan Mutasi	<p>1) Melaksanakan pola karier internal instansi yang mengacu pada manajemen talenta dan rencana suksesi serta memperbarui peraturan secara berkala menyesuaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>2) Melaksanakan pengisian JPT secara terbuka, serta tata cara promosi dan mutasi, yang disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi.</p>
5.	Manajemen Kinerja	<p>1) Melaksanakan dialog kinerja baik dalam sistem informasi kinerja (<i>e-Kinerja</i>) atau secara langsung, secara terencana dan terdokumentasi untuk</p>

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
		<p>memastikan tercapainya target dan sasaran kinerja pegawai;</p> <p>2) Memanfaatkan hasil dialog kinerja sebagai informasi untuk melakukan analisis permasalahan kinerja bagi pegawai yang tidak mampu mencapai target kerja dan merumuskan strategi untuk mengatasinya (meningkatkan kinerja);</p> <p>3) Memanfaatkan hasil penilaian kinerja sebagai data utama dalam pembinaan dan pengembangan karier melalui sistem manajemen talenta (aspek kinerja yang diukur berdasarkan indikator dan bobot yang proporsional dan terukur).</p>
6.	Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	Melaksanakan secara konsisten dan terjadwal kebijakan internal pemberian penghargaan yang bersifat finansial atau nonfinansial kepada pegawai berprestasi secara objektif untuk lingkup Pemerintah Kabupaten Balangan secara keseluruhan.
7.	Perlindungan dan Pelayanan	Menetapkan peraturan/kebijakan internal tentang seluruh pelaksanaan pemberian perlindungan dan bantuan kepada pegawai untuk dilaksanakan secara terjadwal.
8.	Sistem Informasi	<p>1) Mengoptimalkan fungsi sistem informasi yang ada untuk mendukung pengelolaan data kepegawaian terintegrasi dan diperbarui;</p> <p>2) Menyelesaikan proses integrasi e-kinerja dengan Sistem Informasi Kepegawaian instansi untuk memantau ketercapaian target kinerja dari tiap individu pegawai;</p> <p>3) Memperluas penilaian kompetensi melalui <i>assessment center</i> secara menyeluruh dalam rangka pemetaan profil kompetensi seluruh pegawai sehingga dapat dimanfaatkan dalam mendukung sistem manajemen talenta instansi.</p>

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 503 TAHUN 2024
TANGGAL 17 DESEMBER 2024

CATATAN PELANGGARAN DALAM PENILAIAN SISTEM MERIT

NO.	JENIS PELANGGARAN	REKOMENDASI BKN
1.	NIHIL	NIHIL

Lampiran 2. Data Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai ASN pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024 (Sampel Kepala BKPSDM sebagai pengampu Indikator Kinerja Utama Satuan Kerja Perangkat Daerah)

EVALUASI KINERJA PEGAWAI PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF

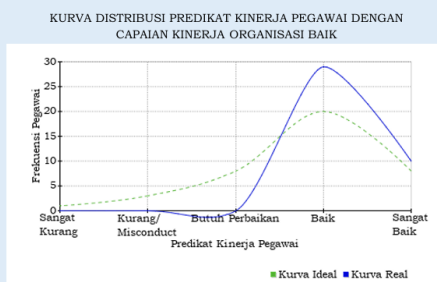
PERIODE: DESEMBER (FINAL)

PEMERINTAH KAB. BALANGAN

PERIODE PENILAIAN: 1 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2024

NO	PEGAWAI YANG DINILAI	NO	PEJABAT PENILAI KINERJA
1	NAMA H SUFRIANNOR, S.Sos, M.AP	1	NAMA ABDUL HADI
2	NIP 196810121989031009	2	NIP -
3	PANGKAT/ GOL. RUANG Pembina Utama Muda / IV/c	3	PANGKAT/ GOL. RUANG -
4	JABATAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	4	JABATAN BUPATI BALANGAN
5	UNIT KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	5	UNIT KERJA PEMERINTAH KABUPATEN BALANGAN

NO	RENCANA HASIL KERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	PERSPEKTIF	REALISASI BERDASARKAN BUKTI DUKUNG	UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
UTAMA						
1	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	275	Proses Bisnis	271,5 (BAIK) berdasarkan Penilaian KASN	Pimpinan: 🟡
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Aparatur	Nilai Survei Kepuasan Masyarakat	90	Penerima Layanan	90,22 berdasarkan DATA SKM BKPSDM KAB.BALANGAN	Pimpinan: 🟡🟡
3	Meningkatnya penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN	Nilai Implementasi Manajemen Talenta Pegawai ASN	40 %	Proses Bisnis	50% berdasarkan CACT BKN	Pimpinan: 🟡🟡
4	Pengelolaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengelolaan Keuangan (Anggaran) bebas dari temuan material	100 %	Penguatan Internal	99,99 berdasarkan Hasil rekap temuan Inspektorat pada Kantor Bkpsdm Kab.Balangan	Pimpinan: 🟡🟡
		Persentase Peningkatan Penyerapan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	90-95 %	Penguatan Internal	84,21 % berdasarkan Hasil Evaluasi Renja Bkpsdm Thn 2024	Pimpinan: 🟡
5	Terlaksananya tata kelola program penunjang urusan daerah	Persentase terlaksananya program penunjang urusan daerah	95-100 %	Penguatan Internal	75,15 BB berdasarkan Hasil Evaluasi Inspektorat Kab.Balangan	Pimpinan: 🟡
6	Terlaksananya direktif pimpinan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan	Persentase penyelesaian penugasan /direktif pimpinan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan	100 %	Proses Bisnis	100 % berdasarkan Daftar Inovasi Kab.Balangan	Pimpinan: 🟡🟡
TAMBAHAN						
RATING HASIL KERJA SESUAI EKSPEKTASI						
PERILAKU KERJA						UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
1	Berorientasi Pelayanan		Ekspektasi Khusus Pimpinan:			Pimpinan: 🟡
	- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti					
2	Akuntabel					



PERILAKU KERJA		UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
- Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Menjadi role model panutan dalam menjunjung komitmen dan integritas pegawai di lingkungan kerjanya	Pimpinan: ●
3 Kompeten - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan target dan standar kualitas yang ditetapkan	Pimpinan: ●
4 Harmonis - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Membangun komunikasi yang lebih terbuka dan menjaga hubungan baik dengan stakeholder	Pimpinan: ●
5 Loyal - Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan negara	Ekspektasi Khusus Pimpinan:	Pimpinan: ●
6 Adaptif - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas - Bertindak proaktif	Ekspektasi Khusus Pimpinan:	Pimpinan: ●
7 Kolaboratif - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama	Ekspektasi Khusus Pimpinan: - Mampu mengelola dan melibatkan seluruh pihak sesuai dengan peran dan fungsinya untuk mencapai tujuan bersama - Memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk menyampaikan ide atau gagasan yang produktif	Pimpinan: ●
RATING PERILAKU KERJA SESUAI EKSPEKTASI PREDIKAT KINERJA PEGAWAI BAIK		



DOKUMEN EVALUASI KINERJA PEGAWAI

PERIODE : DESEMBER (FINAL)

PEMERINTAH KAB. BALANGAN

PERIODE PENILAIAN:

1 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2024

1.	PEGAWAI YANG DINILAI	
	NAMA	: H SUFRIANNOR, S.Sos, M.AP
	NIP	: 196810121989031009
	PANGKAT/GOL RUANG	: Pembina Utama Muda / IV/c
	JABATAN	: KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	UNIT KERJA	: BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
2.	PEJABAT PENILAI KINERJA	
	NAMA	: ABDUL HADI
	NIP	: -
	PANGKAT/GOL RUANG	:
	JABATAN	: BUPATI BALANGAN
	UNIT KERJA	: PEMERINTAH KABUPATEN BALANGAN
3.	ATASAN PEJABAT PENILAI KINERJA	
	NAMA	:
	NIP	:
	PANGKAT/GOL RUANG	:
	JABATAN	:
	UNIT KERJA	:
4.	EVALUASI KINERJA	
	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	: BAIK
	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	: BAIK
5.	CATATAN/REKOMENDASI	

Lampiran 3. Penghargaan-penghargaan yang Diperoleh pada Bidang Urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2024

Penghargaan atas Keberhasilan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dengan Predikat “Baik”



Piagam Penghargaan atas Pencapaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN yang Berpredikat “Tinggi” di Wilayah Kerja Kantor Regional VIII BKN pada Triwulan III



**Terbaik II Kategori Instansi yang Berkomitmen dalam Implementasi
Pengadaan Calon ASN Berbasis SIASN di Wilayah Kerja Kantor Regional VIII
BKN Tahun 2024**

