



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

Jl. A. Yani Km. 4,5 Kelurahan Batu Piring Telp/Fax (0526) 2028060  
Kec. Paringin Selatan Kab. Balangan Kalimantan Selatan Kode Pos 71618

**BERITA ACARA**

**LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI KINERJA SKPD**

**NOMOR : 800/121/MONEV.RENAKSI/BKPSDM-BLG/2025**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Balangan telah berkomitmen untuk melakukan dialog kinerja dan monitoring kinerja melalui:

- Penetapan target awal tahunan dalam penyusunan Perjanjian Kerja;
- Monitoring evaluasi atas implementasi pelaksanaan perjanjian kerja melalui monitoring pencapaian target Program/Kegiatan/Sub Kegiatan secara triwulan;
- Monitoring kinerja tahunan melalui upaya perbaikan akuntabilitas SKPD berdasarkan rekomendasi APIP yang tertuang dalam dokumen LHE SAKIP SKPD.

Dialog dan monitoring kinerja sebagaimana dimaksud pada huruf a sampai c dilakukan secara manual dan melalui aplikasi (E-KINO) oleh masing-masing SKPD. Hal ini juga merupakan wujud pengawasan melekat atasan kepada bawahan dalam menjamin pelaksanaan kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan SKPD.

Berikut kami sajikan hasil dialog dan monitoring kinerja sebagaimana dimaksud pada huruf b dan c sebagai lampiran dari laporan monitoring dan evaluasi kinerja ini, yakni berupa:

- Tangkapan layar (*screenshot*) hasil peng-*input*-an Pengukuran Kinerja pada fitur Kurkin aplikasi E-kino;
- Tangkapan layar (*screenshot*) hasil peng-*input*-an Rencana Aksi atas Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024 pada fitur LHE SAKIP aplikasi E-kino; dan
- Hasi pindaian (*scanning*) dokumen Monitoring dan Evaluasi Tindak Lanjut atas LHE AKIP Tahun 2024 yang telah ditandatangani Kepala SKPD.

Paringin, 22 Februari 2025

Kepala Badan,



**H. SUFRIANNOR, S.Sos, M.AP**

Pembina Utama Muda

NIP. 19681012 198903 1 009

- Admin
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Home
- Area Akuntansi
- Dokumen Sa
- Reformasi BI
- Area Manaja Perubahan
- Area Penata Organisasi
- Area Pelaya
- Area Penata Laksana
- Area Deregu Kebijakan

Log out

No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Target			Realisasi		Data Dukung Atas Realisasi Capaian Triwulan TW III	Kendala Pencapaian Target Triwulan TW III	Rencana Aksi	Catatan Efektif dan Efisien	Kinerja RPJMD yang di jawab		Catatan Evaluasi Kemenpan RB
			PK	Renstra	Renja	Triwulan TW III	Kesesuaian Rumus Realisasi dan Rumus Dalam IKU					Menjelaskan Outcome / Keluaran IKU	Menjelaskan Kendala (GM)	

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	275	275	275	271.5	Sesuai	Dilakukan untuk mengetahui terbangunnya Talent Pool dan tersedianya penerapan Sistem Merit pada instansi pemerintah, sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB No. 40 Tahun 2018 dan Peraturan Komisi ASN No. 9 Tahun 2021	(1) Belum terbangunnya Talent Pool dan tersedianya penerapan Sistem Merit dalam lingkungan Kabupaten Balangan yang melibatkan berbagai pihak terkait serta penandatanganan Berita Acara Komitmen Penerapan Sistem Merit yang dilakukan oleh Bupati Balangan dan Asisten Komisioner Komisi ASN; (2) Melakukan studi tiru dan patok ukur (benchmarking) praktik penerapan Manajemen Talenta yang telah dinilai dan diakui baik; (3) Melakukan penandatanganan Nota Kesepahaman (Memorandum of Understanding/MoU) 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 Talent Pool dan rencana	(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 Bupati Balangan dan Asisten Komisioner Komisi ASN; (2) Melakukan studi tiru dan patok ukur (benchmarking) praktik penerapan Manajemen Talenta yang telah dinilai dan diakui baik; (3) Melakukan penandatanganan Nota Kesepahaman (Memorandum of Understanding/MoU) 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 Talent Pool dan rencana	Selaras	-	-	-
---	-------------------------------------	---------------------	-----	-----	-----	-------	--------	--	--	--	---------	---	---	---

Admin  
Badan Kepegawaian  
Pengembangan  
Daya Manusia

Home

Area Akuntan

Dokumen Sa

Reformasi BI

Area Manaje  
Perubahan

Area Penata  
Organisasi

Area Pelaya

Area Penata  
Laksana

Area Deregu  
Kebijakan

Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

1	Meningkatnya Penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN	Persentase Hasil Pemetaan Talenta Pegawai yang dimanfaatkan	100%	100%	100%	0,00%	Sesuai	Dilakukan untuk mengetahui tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada sub aspek Pemetaan Talenta. Indikator 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	Belum diimplementasikannya atau pemetaan Manajemen Talenta yang sesuai dan selaras dengan konsep ideal serta regulasi berlaku	'Melakukan asesmen atau pemetaan kompetensi, walaupun belum dapat dilakukan kepada seluruh Pegawai karena pelaksanaannya bergantung pada instansi lain (BKN RI	Selaras	-	-	-
2	Meningkatnya Penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN	Persentase Talenta/Calon Talenta yang memperoleh Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan	80%	80%	80%	0,00%	Sesuai	Dilakukan untuk mengetahui tingkat penerapan Manajemen Talenta Pegawai ASN pada sub aspek Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Talenta. Indikator 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	Belum diimplementasikannya atau pemetaan Manajemen Talenta yang sesuai dan selaras dengan konsep ideal serta regulasi berlaku	'Mengikutsertakan Pegawai pada berbagai pengembangan kompetensi terkait penerapan Sistem Merit, antara lain pelatihan Manajemen Talenta dan pelatihan penyusunan rencana pengembangan kompetensi, yang diselenggarakan oleh instansi berkompeten	Selaras	-	-	-
3	Meningkatnya Kualifikasi dan Kompetensi Pegawai	Persentase Pegawai yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi Minimal (aspek kompetensi manajerial, teknis, dan fungsional - di luar tenaga pendidik dan tenaga kesehatan)	70%	27%	27%	40,09%	Sesuai	-	-	-	Selaras	-	-	-

Search for something...

e-KINO Log out

**Admin**  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Home
- Area Akuntabilitas
- Dokumen Sakip
- Reformasi Birokrasi
- Area Manajemen Perubahan
- Area Penataan Organisasi
- Area Pelayanan Publik
- Area Penataan Tata Laksana
- Area Deregulasi Kebijakan

## LHE SAKIP

Home / Transaksi / LHE SAKIP



Periode

2021 s/d 2026

Tahun

2024

Periode	Tahun	Nilai Sakip N-1	Hasil Evaluasi	Rekomendasi Menpan/Inspektorat	Rencana Aksi Balangan	Progres Aksi	File	Hapus
2021 s/d 2026	2024	75,15	BB (Sangat Baik)	(1) Menetapkan target dalam Perencanaan Kinerja agar dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis; (2) Menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis), namun terjadi perubahan IKU dalam 1 periode, karena penyesuaian perubahan pada Road Map RB/Tingkat Nasional; (3) Mencapai target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja, namun setidaknya masih on the right track; (4) Dokumen Laporan Kinerja hendaknya memuat faktor pendorong dan penghambat sesuai format laporan LKIP berdasarkan PerMenPANRB No. 53 Tahun 2014 Hal 18-19; (5) Menyelaraskan dan menyesuaikan antara PK dengan LKJIP pada Tabel Realisasi Anggaran Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan BKPSDM untuk TA. 2024; (6) Menghindari temuan berulang dengan memastikan keselarasan antara PK dan Dokumen LKIP dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas LHE AKIP Tahun sebelumnya	(1) Menetapkan target kinerja yang diproyeksi dapat dicapai, menantang, dan realistis; (2) Menetapkan IKU yang menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai dan berkelanjutan (sustainable); (3) Berupaya mencapai target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja seoptimal mungkin; (4) Laporan Kinerja Tahun 2024 akan memuat faktor pendorong atau penghambat beserta rencana aksi yang telah dan akan dilakukan kedepan sesuai PerMenPANRB No. 53 Tahun 2014; (5) Menyelaraskan dan menyesuaikan antara Perjanjian Kinerja dengan Laporan Kinerja. Realisasi anggaran yang dilaporkan adalah anggaran yang mendukung langsung terhadap pencapaian kinerja sasaran strategis; (6) 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	(1) Target sesuai kriteria yang diharapkan mulai dimasukkan dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024; (2) Telah ditetapkan indikator terkait penerapan Sistem Merit sebagai IKU (intermediate outcome) SKPD yang menjadi pedoman indikator di bawahnya (immediate outcome level 1, immediate outcome level 2, dan output); (3) Melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin/terjadwal terhadap hasil pelaksanaan Rencana Kerja atau Perjanjian Kinerja; (4) Faktor pendorong atau penghambat beserta rencana aksi yang telah dan akan dilakukan telah dimasukkan dalam Laporan Kinerja Tahun 2024; (5) 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; (6) Upaya menghindari temuan berulang, memastikan keselarasan antara Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja, dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi LHE AKIP Tahun sebelumnya telah dilakukan	Inspektorat - Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Balangan Tahun 2023 (dilakukan eval tahun 2024).PDF	

**MONITORING DAN EVALUASI TINDAK LANJUT ATAS LHE AKIP SKPD BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BALANGAN TAHUN 2023**

Rekomendasi	Tindak Lanjut	Capaian Monitoring dan Evaluasi				Status Penyelesaian/ Kendala
		TW. 1	TW. 2	TW. 3	TW. 4	
1 Menetapkan target dalam Perencanaan Kinerja agar dapat dicapai ( <i>achievable</i> ), menantang, dan realistis	1 Menetapkan target kinerja yang diproyeksi dapat dicapai, menantang, dan realistis			Target sesuai kriteria yang diharapkan mulai dimasukkan dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024		Selesai
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	2 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</i> , <i>immediate outcome level 2</i> , dan <i>output</i> )		Selesai
3 Mencapai target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja, namun setidaknya masih <i>on the right track</i>	3 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	Melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin/terjadwal terhadap hasil pelaksanaan Rencana Kerja atau Perjanjian Kinerja	Selesai
4 Dokumen Laporan Kinerja hendaknya memuat faktor pendorong dan penghambat sesuai format laporan LKIP berdasarkan PerMenPANRB No. 53 Tahun 2014 Hal 18-19	4 Laporan Kinerja Tahun 2024 akan memuat faktor pendorong atau penghambat beserta rencana aksi yang telah dan akan dilakukan kedepan sesuai PerMenPANRB No. 53 Tahun 2014				Faktor pendorong atau penghambat beserta rencana aksi yang telah dan akan dilakukan telah dimasukkan dalam Laporan Kinerja Tahun 2024	Selesai
5 Menyelaraskan dan menyesuaikan antara PK dengan LKjIP pada Tabel Realisasi Anggaran Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan BKPSDM untuk TA. 2024	5 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	Selesai
6 Menghindari temuan berulang dengan memastikan keselarasan antara PK dan Dokumen LKiP dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas LHE AKIP Tahun sebelumnya	6 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	Upaya menghindari temuan berulang, memastikan keselarasan antara Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja, dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi LHE AKIP Tahun sebelumnya telah dilakukan	Selesai

Balangan, 22 Februari 2025

Kepala Badan,



**H. SUFRIANNOR, S.Sos., M.AP.**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19681012 198903 1 009