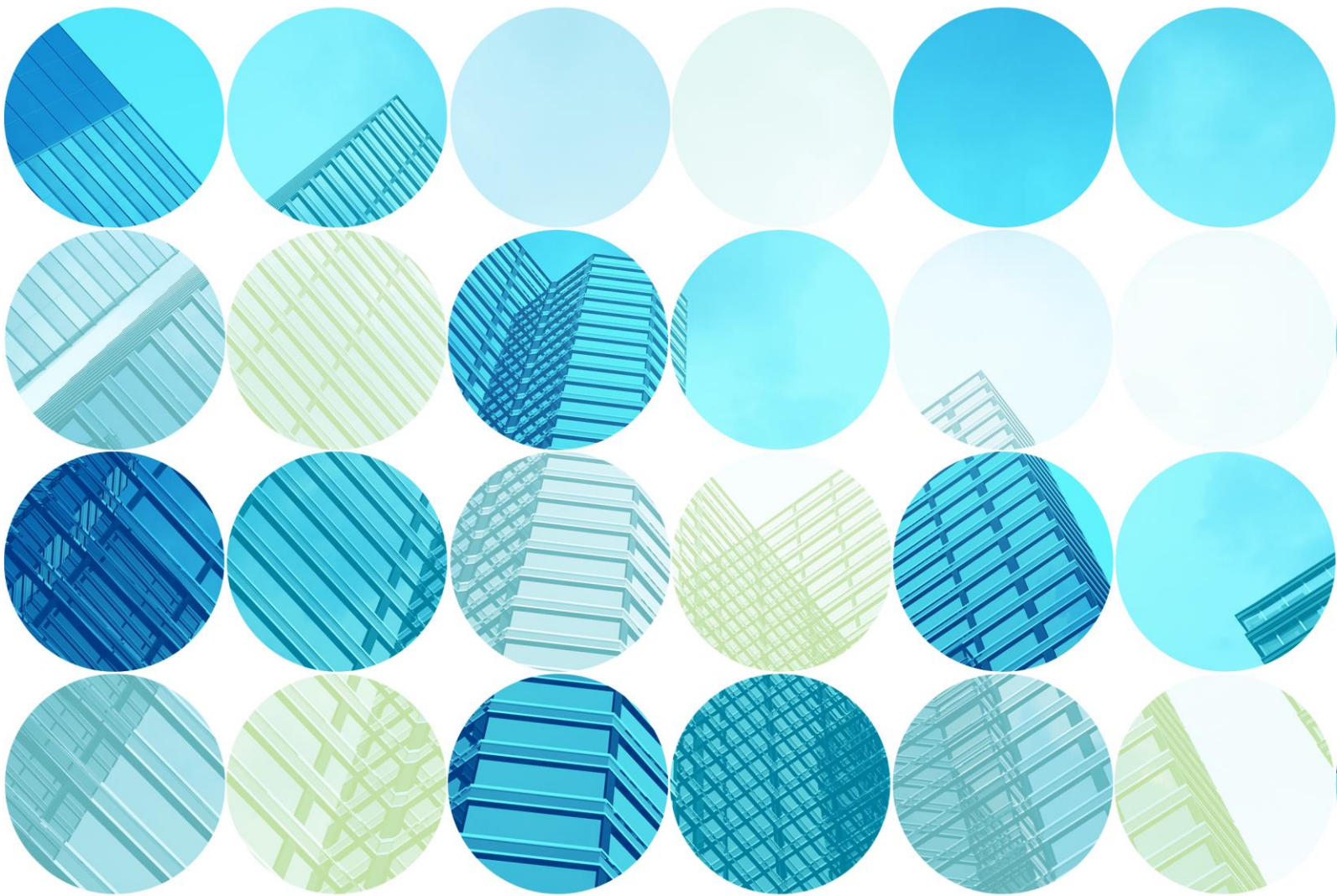




2022

LAPORAN KINERJA



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

Disusun oleh:

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Tahun 2023

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
KATA PENGANTAR	1
BAB I PENDAHULUAN.....	3
1.1. Latar Belakang	3
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Maksud dan Tujuan.....	5
1.4. Gambaran Umum SKPD.....	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA	8
2.1. Perencanaan Kinerja SKPD	8
2.2.1. Rencana Strategis SKPD	8
2.2.2. Rencana Kerja SKPD.....	10
2.2.3. Indikator Kinerja Utama SKPD.....	15
2.2.4. Perjanjian Kinerja SKPD	15
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	17
4.1. Akuntabilitas Kinerja SKPD.....	17
3.1.1. Capaian Kinerja Organisasi	17
3.1.2. Realisasi Anggaran	27
3.1.3. Analisis Efektivitas dan Efisiensi	31

BAB IV PENUTUP	36
4.1. Simpulan	36
4.2. Saran Perbaikan	37
LAMPIRAN.....	39

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.	Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026.....	10
Tabel 2.3.	Rencana Anggaran dan Target Kinerja Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022	11
Tabel 2.4.	Perumusan Indikator Kinerja Utama SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022.....	15
Tabel 2.8.	Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022	15
Tabel 3.1.	Skala Penilaian Capaian Kinerja SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022.....	17
Tabel 3.2.	Pengukuran Capaian Sasaran Strategis SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022	18
Tabel 3.11.	Capaian Kinerja Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022	24
Tabel 3.12.	Realisasi Anggaran Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022	28
Tabel 3.13.	Tingkat Serapan Anggaran Berdasarkan Sasaran Strategis SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022	30
Tabel 3.8.	Skala Penilaian Efektivitas Kinerja SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022.....	31
Tabel 3.14.	Pengukuran Efektivitas dan Efisiensi Capaian Sasaran Strategis SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022	32
Tabel 3.15.	Pengukuran Efektivitas dan Efisiensi Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022	33

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1. Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan..... 7
- Gambar 2.1. Hubungan Keterkaitan Renstra PD BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 dengan RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026..... 9
- Gambar 3.1. Tangkapan Layar Aplikasi Web untuk Mengukur Indeks Implementasi Manajemen NSPK Manajemen ASN (<https://indeksnspk.bkn.go.id/>) 19
- Gambar 3.2. Tangkapan Layar Aplikasi Web SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit) untuk Mengukur Indeks Sistem Merit (<https://sipinter.kasn.go.id/>) 21
- Gambar 3.3. Tangkapan Layar Aplikasi Web Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) BKPSDM untuk Mengukur Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (<https://bkpsdm-skm.balangkab.go.id/skm>) 23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Hasil Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2021	40
Lampiran 2.	Hasil Penilaian Mandiri Indeks Sistem Merit Tahun 2022	45
Lampiran 3.	Hasil Survey Indeks Kepuasan Masyarakat Layanan Kepegawaian..	54
Lampiran 4.	Penghargaan sebagai Finalis Lomba Inovasi Balangan (BAILANG) Tahun 2022.....	63

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 2022 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 2022 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.

Akan tetapi di tengah keterbatasan dan kekurangan sebagaimana tersebut di atas, diharapkan dokumen perencanaan ini dapat menjadi bahan evaluasi, terutama pihak internal di BKPSDM Kabupaten Balangan. Sehingga kelemahan yang didapati dan target yang masih belum dapat dicapai pada tahun 2022 dapat ditanggulangi serta diambil tindakan korektif maupun preventif di masa yang akan datang. Hal tersebut semata dalam rangka optimalisasi capaian tujuan dan sasaran strategis yang telah

ditentukan dalam 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, 27 Februari 2023

Kepala Badan,



H. Sufriannor, 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 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.
4. Peraturan Bupati Balangan Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
5. Peraturan Bupati Balangan Nomor 70 Tahun 2021 tentang Tugas Pokok dan Fungsi 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 startegis (kinerja utama) dan melaksanakan berbagai program, kegiatan, dan sub kegiatan pada tahun 2022.

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 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Balangan, BKPSDM merupakan Badan Daerah Tipe B yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Adapun tugas BKPSDM sesuai Peraturan Bupati Balangan Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah adalah:

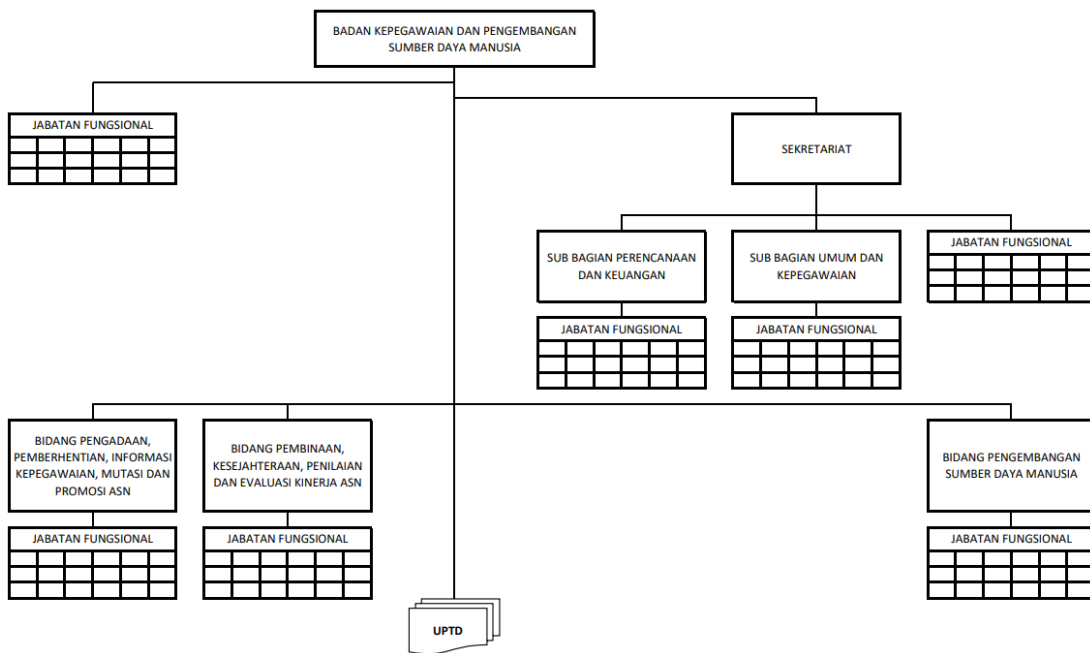
1. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah; dan
2. Melaksanakan tugas pembantuan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM.

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
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN
3. Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN
4. Bidang Pengembangan SDM
5. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)
6. Jabatan Fungsional



Gambar 1.1. Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Perencanaan Kinerja SKPD

2.2.1. Rencana Strategis SKPD

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 salah satu program yang menjadi tanggung jawab BKPSDM berupa Program Kepegawaian Daerah. Indikator keberhasilan pelaksanaan program tersebut, yaitu: IKM Layanan Kepegawaian, IP ASN, Indeks Sistem Merit, dan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.

Beranjak dari Misi Keempat Bupati Balangan tersebut, maka tujuan strategis tahun 2021-2026 yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Balangan adalah Terwujudnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Adapun sasaran strategis dari tujuan dimaksud adalah Optimalitas Tata Kelola dan Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Keterkaitan hubungan antara Renstra PD BKPSDM Kabupaten Balangan dengan RPJMD Kabupaten Balangan dapat dilihat pada skema berikut:

RPJMD KABUPATEN BALANGAN TAHUN 2021-2026	RENSTRA PD BKPSDM TAHUN 2021-2026 (SKPD BARU)
VISI	TUJUAN
Membangun Desa, Menata Kota Menuju Balangan yang Lebih Maju dan Sejahtera	Meningkatnya profesionalitas ASN
	Indikator Tujuan
	Indeks Profesionalitas ASN
MISI IV	SASARAN
Meningkatkan kualitas dan layanan birokrasi pemerintahan sebagai abdi masyarakat dan abdi negara	Optimalisasi tata kelola dan meningkatnya pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
TUJUAN 4	Indikator Sasaran
Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	1. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN
SASARAN 4.4	2. Indeks Sistem Merit
Meningkatnya kualitas Reformasi Birokrasi	3. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian
Indikator Sasaran 4.4	
Nilai Indeks Pelayanan Publik (IPP)	

Gambar 2.1. Hubungan Keterkaitan 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 2.2. Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Target Akhir Renstra PD 2021-2026	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target Akhir Renstra PD 2016-2021
1	2	3	4	5	6	7
1.	Terwujudnya Profesionalitas Aparatus Sipil Negara (ASN)	Indeks Profesionalitas ASN	87	Optimalisasi tata kelola dan meningkatnya pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	75
					Indeks Sistem Merit	325
					Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian	90

2.2.2. Rencana Kerja SKPD

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan mencapai sasaran strategis yang ditetapkan, maka BKPSDM Kabupaten Balangan pada tahun 2022 telah mengalokasikan anggaran sebesar Rp 16.064.142.792,00 (*enam belas miliar enam puluh empat juta seratus empat puluh dua ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah*) dengan target penyerapan anggaran 100,00%. Total anggaran mengalami penyesuaian atau penambahan menjadi Rp 17.124.936.792,00 (*tujuh belas miliar seratus dua puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh enam ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah*) yang dilakukan melalui mekanisme Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Perubahan (APBD-P). Anggaran sebesar tersebut dialokasikan untuk melaksanakan 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan, dan 30 (tiga puluh) sub kegiatan. Adapun rincian anggaran beserta target kinerja program, kegiatan, dan sub kegiatan dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3. Rencana Anggaran dan Target Kinerja Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA		ANGGARAN	
			TARGET SEBELUM PERUBAHAN	TARGET SETELAH PERUBAHAN	PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)
1	2	3	4	5	6	7
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai Akuntabilitas Kinerja (Nilai SAKIP) BKPSDM	65	65	5.997.853.392	7.387.811.842
		Persentase Aset dalam Kondisi Baik	100,00%	100,00%		
1.1	Perencanaan, Penggangan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi perangkat daerah yang disampaikan dengan baik	100,00%	100,00%	115.587.350	156.587.350
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang disusun dan disampaikan dengan baik	8 dokumen	8 dokumen	76.554.800	92.554.800
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang disusun dan disampaikan dengan baik	4 dokumen	4 dokumen	17.909.700	37.909.700
1.1.3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun dan disampaikan dengan baik	3 dokumen	3 dokumen	21.122.850	26.122.850
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Pelaksanaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah sesuai ketentuan yang berlaku	100,00%	100,00%	4.380.920.182	4.939.123.472
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Terbayarnya Gaji dan Tunjangan PNS/CPNS	100,00%	100,00%	4.248.476.382	4.796.679.672
1.2.2	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Persentase dokumen keuangan yang diverifikasi	100,00%	100,00%	114.643.250	114.643.250
1.2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun yang disusun sesuai ketentuan perundang-undangan	5 laporan	5 laporan	17.800.550	27.800.550
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan Pelaksanaan Administrasi Umum	100,00%	100,00%	542.741.450	856.190.360
1.3.1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase ketersediaan Peralatan dan	100,00%	100,00%	240.150.500	388.592.900

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA		ANGGARAN	
			TARGET SEBELUM PERUBAHAN	TARGET SETELAH PERUBAHAN	PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)
1	2	3	4	5	6	7
		Perlengkapan Kantor sesuai kebutuhan				
1.3.2	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	4680 eksemplar	4680 eksemplar	16.023.000	20.951.460
1.3.3	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Persentase terselenggaranya Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100,00%	100,00%	286.567.950	446.646.000
1.4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Waktu Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	231.165.700	559.765.700
1.4.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Persentase terbayarnya tagihan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	100,00%	100,00%	106.200.000	127.200.000
1.4.2	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Waktu Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 bulan	12 bulan	124.965.700	432.565.700
1.5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Waktu Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	727.438.710	876.144.960
1.5.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Persentase Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan layak fungsi	100,00%	100,00%	112.765.000	152.671.250
1.5.2	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Persentase Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya layak fungsi	100,00%	100,00%	614.673.710	723.473.710
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase tata kelola dan pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan sesuai sistem dan prosedur berlaku	100,00%	100,00%	7.981.977.800	8.270.833.350
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pemenuhan pegawai berdasarkan ABK	55,00%	55,00%	3.004.178.100	3.116.087.800
		Persentase data kepegawaian yang mutakhir/terkini	100,00%	100,00%		
2.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Persentase Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100,00%	100,00%	2.800.001.000	2.828.849.600
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Persentase Usulan Pensiun yang disampaikan	100,00%	100,00%	40.099.300	39.099.300

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA		ANGGARAN	
			TARGET SEBELUM PERUBAHAN	TARGET SETELAH PERUBAHAN	PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)
1	2	3	4	5	6	7
2.1.3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terfasilitasinya Kelembagaan KORPRI Kabupaten Balangan	100,00%	100,00%	21.999.900	103.606.000
2.1.4	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase pemutakhiran data kepegawaian pada <i>database</i> BKN	100,00%	100,00%	142.077.900	144.532.900
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase jabatan pimpinan tinggi, administrasi, fungsional yang terisi	100,00%	100,00%	142.957.150	178.332.200
		Persentase SK Kenaikan Pangkat yang terbit tepat waktu	100,00%	100,00%		
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Persentase layanan pengelolaan Mutasi ASN	100,00%	100,00%	69.357.200	104.757.200
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Persentase terbitnya SK Kenaikan Pangkat ASN yang memenuhi persyaratan	100,00%	100,00%	73.599.950	73.575.000
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang memperoleh sertifikat kompetensi teknis dan fungsional (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	35,00%	35,00%	4.621.448.200	4.764.646.500
2.3.1	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah ASN yang mengikuti <i>Assesment</i>	30 orang	43 orang	1.211.999.250	808.479.200
2.3.2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang direkomendasikan dalam diklat/ pelatihan/bimbingan diklat teknis, tugas dan fungsi	850 orang	850 orang	1.696.232.250	1.785.932.250
		Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan UKPPI	70 orang	70 orang		
2.3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan bantuan dana untuk Belajar dan Ikatan Dinas sesuai kebutuhan daerah	5 orang	4 orang	394.323.000	561.315.350
		Persentase ASN yang melaksanakan pendidikan S2/S3	15,00%	15,00%		
2.3.4	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Persentase ASN Struktural/Administrasi yang dibiayai Diklat Teknis	10,00%	10,00%	198.745.950	216.871.950
2.3.5	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Persentase Jabatan Fungsional Tertentu (Non Guru dan Kesehatan) yang memiliki sertifikat kompetensi	50,00%	50,00%	1.120.147.750	1.392.047.750
2.4		Persentase pegawai ASN yang disiplin	100,00%	100,00%	213.394.350	211.766.850

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA		ANGGARAN	
			TARGET SEBELUM PERUBAHAN	TARGET SETELAH PERUBAHAN	PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)
1	2	3	4	5	6	7
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi syarat	100,00%	100,00%		
2.4.1	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SKP Aparatur yang direviu	50,00%	50,00%	89.924.700	111.235.700
2.4.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan (<i>reward</i>)	0 orang	0 orang	24.740.000	0
2.4.3	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Persentase usulan Tanda Jasa bagi Pegawai yang diproses	100,00%	100,00%	26.415.700	26.765.150
2.4.4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase Laporan Pelanggaran Disiplin yang ditindaklanjuti	100,00%	100,00%	49.264.750	48.603.000
2.4.5	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Persentase Permohonan Perceraian yang ditindaklanjuti	100,00%	100,00%	23.049.200	25.163.000
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pemenuhan dan peningkatan kompetensi SDM aparatur	66,00%	66,00%	2.084.311.600	1.466.291.600
3.1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas yang lulus sertifikasi kompetensi manajerial	100,00%	100,00%	2.084.311.600	1.466.291.600
		Persentase CPNS yang lulus Pelatihan Prajabatan/ Pelatihan Dasar	100,00%	100,00%		
3.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Pejabat ASN yang mengikuti Pelatihan Struktural	6 orang	6 orang	2.084.311.600	1.466.291.600
		Persentase CPNS yang mengikuti Pelatihan Prajabatan/ Pelatihan Dasar	100,00%	100,00%		

2.2.3. Indikator Kinerja Utama SKPD

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022 diarahkan dan dimaksudkan untuk mengukur dan mengetahui keberhasilan ataupun kegagalan SKPD dalam pencapaian sasaran strategis yang ditetapkan. IKU yang dirumuskan pada tahun 2022 berjumlah 3 (tiga) indikator, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.4. Perumusan Indikator Kinerja Utama SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

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.	Optimalisasi tata kelola dan meningkatnya pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	Tingkat implementasi NSPK Manajemen Kepegawaian	Untuk mengetahui tingkat penerapan NSPK Manajemen ASN, sesuai Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan peraturan perundangannya	Penilaian oleh BKN RI melalui aplikasi web Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN (https://indeksnspk.bkn.go.id/)	<ul style="list-style-type: none"> • Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN • Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN • Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia 	BKN RI (hasil olah data yang diinput BKPSDM melalui aplikasi web NSPK)
		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, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN • Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN • Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia 	Komisi ASN (hasil olah data yang disampaikan oleh BKPSDM melalui aplikasi web SIPINTER)
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian	Untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat (<i>customer</i>) terhadap layanan kepegawaian dan memperoleh umpan balik (<i>feedback</i>) sebagai bahan evaluasi dalam rangka peningkatan layanan	Penilaian melalui aplikasi web SKM BKPSDM (https://bkpsdm-skm.balangkab.go.id/skm)	Sekretariat BKPSDM	BKPSDM Kab. Balangan (hasil olah data survey layanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan melalui aplikasi web SKM BKPSDM, sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB No. 14 Tahun 2017)

2.2.4. Perjanjian Kinerja SKPD

Perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.8. Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

No.	Kinerja Utama (Sasaran Strategis)	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1.	Optimalisasi tata kelola dan meningkatnya pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	50
		Indeks Sistem Merit	265
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian	90

Total anggaran yang dialokasikan untuk dapat merealisasikan perjanjian kinerja tersebut adalah sebesar Rp 17.124.936.792,00. Dengan rincian alokasi anggaran untuk Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sebesar Rp 7.387.811.842,00, Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp 8.270.833.350,00, dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp 1.466.291.600,00.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

4.1. Akuntabilitas Kinerja SKPD

3.1.1. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi capaian masing-masing IKU. Untuk menentukan keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran SKPD, patokan yang digunakan adalah skala penilaian kinerja yang tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skala Penilaian Capaian Kinerja SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

Interval Nilai Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Capaian	Kategori
I	$91\% \leq 100\%$	Sangat Tinggi
II	$76\% \leq 90\%$	Tinggi
III	$66\% \leq 75\%$	Sedang
IV	$51\% \leq 65\%$	Rendah
V	$\leq 50\%$	Sangat Rendah

Hasil pengukuran capaian sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Balangan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa 2 (dua) IKU mencapai target yang ditetapkan dan 1 (satu) IKU yang data capaiannya belum dirilis oleh instansi berwenang. Sehingga terhadap IKU tersebut masih menggunakan capaian tahun sebelumnya (2021), sampai hasil terbaru dirilis atau diumumkan oleh instansi terkait. Adapun hasil pengukuran selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Pengukuran Capaian Sasaran Strategis SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja Tahun N			Realisasi Tahun N-1	Capaian Tahun N-1 (%)	Target Akhir RPJMD	Capaian Terhadap Akhir RPJMD (%)	Perbandingan Realisasi dan Capaian				Realisasi Tahun N Terhadap Kab/Kota Lain	Realisasi Tahun N Terhadap RPJMD Provinsi	Realisasi Tahun N Terhadap RPJMD	Serapan Anggaran Tahun N (Anggaran Program Prioritas)	Persentase Anggaran Tahun N (Anggaran Program Prioritas)
			Target	Realisasi	Capaian (%)					Selisih Realisasi (Kolom 5 - Kolom 7)	Naik / Turun	Selisih Capaian (Kolom 6 - Kolom 8)	Naik / Turun					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Optimalisasi tata kelola dan meningkatnya pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	50	63**	126,00	63	140,00	75	84,00	0,00	TETAP	-14,00	TURUN	-	-	-	Rp 9.390.046.056,00	96,44%
		Indeks Sistem Merit	265	299,5*	113,02	129	49,62	325	92,15	170,50	NAIK	63,40	NAIK	-	-	-	Rp 9.390.046.056,00	96,44%
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian	90	90,01	100,01	88,31	103,89	90	100,01	1,70	NAIK	-3,88	TURUN	-	-	-	Rp 9.390.046.056,00	96,44%
RATA-RATA CAPAIAN					113,01													

Keterangan:

*) Realisasi merupakan hasil pengolahan sementara atau penilaian mandiri pada aplikasi SIPINTER

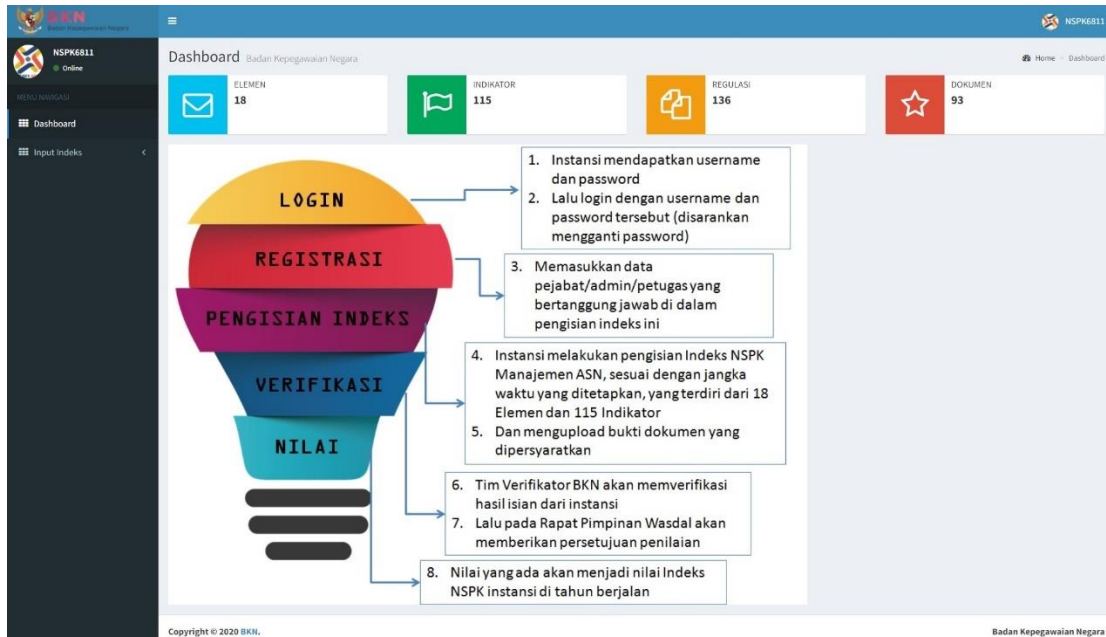
**) Realisasi masih menggunakan hasil penilaian resmi tahun sebelumnya yang diterbitkan oleh BKN RI

Penjelasan capaian masing-masing IKU sasaran strategis adalah sebagai berikut:

1. Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK)

Manajemen ASN

Penilaian menggunakan Aplikasi Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang diberikan kewenangan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK sesuai UU No. 5 Tahun 2014. Tujuan penilaian adalah untuk memastikan tata kelola manajemen ASN di seluruh lingkup instansi pusat dan daerah berjalan sesuai koridor NSPK kepegawaian. Adapun unit SKPD yang menjadi penanggung jawab IKU adalah Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN, Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN, dan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia.



Gambar 3.1. Tangkapan Layar Aplikasi Web untuk Mengukur Indeks Implementasi Manajemen NSPK Manajemen ASN (<https://indeksnspk.bkn.go.id/>)

Hasil Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2022 pada Pemerintah Kabupaten Balangan yang penilaian/pengukurannya dilakukan pada tahun 2023, masih menunggu hasil verifikasi dari Tim BKN. Oleh karena itu, sampai dengan perilisan hasil indeks terbaru oleh instansi berwenang, maka hasil penilaian periode sebelumnya diasumsikan masih berlaku. Adapun hasil Indeks NSPK Manajemen ASN yang diperoleh Pemkab Balangan pada tahun 2021 adalah nilai indeks 63 dengan kategori “B”. Faktor utama pendukung keberhasilan pencapaian target adalah komitmen pimpinan terhadap penerapan NSPK Manajemen ASN, keberadaan SDM aparatur yang melaksanakan teknis operasional Manajemen ASN, serta ketersediaan sumber daya (khususnya anggaran) dan teknologi informasi yang mempermudah pelaksanaan tugas dan fungsi.

Faktor yang dapat menjadi menghambat dan harus diantisipasi di masa mendatang, antara lain, rendahnya kompetensi SDM aparatur serta hambatan

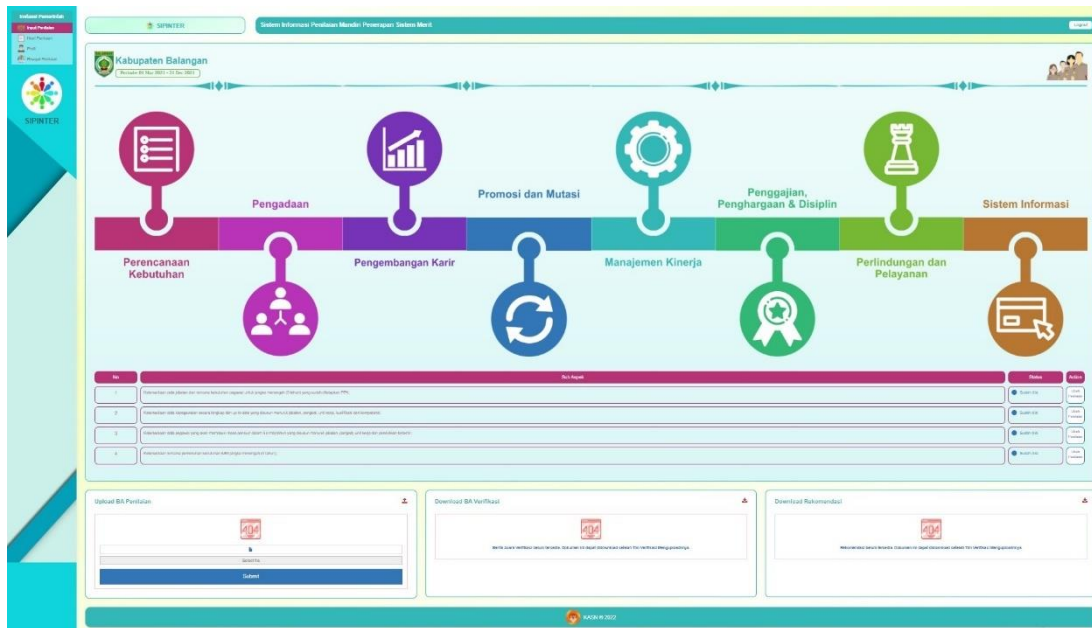
komunikasi dan koordinasi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Oleh karena itu, menjadi hal yang sangat penting untuk terus mengembangkan kompetensi SDM aparatur yang dimiliki BKPSDM secara berkesinambungan, di samping terus meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan *stakeholders* di bidang kepegawaian.

2. Indeks Sistem Merit

Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Unit kerja pada BKPSDM yang menjadi penanggung jawab IKU adalah Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN, Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN, dan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil penilaian mandiri pada Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Mandiri Sistem Merit (Sipinter) yang dikembangkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (ASN), Indeks Sistem Merit Kabupaten Balangan pada tahun 2022 adalah 0,81 – 1 dengan nilai 299,5. Artinya, tingkat penerapan Sistem Merit berada pada kategori III dengan sebutan baik. Sehingga dapat pula disimpulkan bahwa realisasi IKU tersebut tercapai 113,02% dari target nilai yang ditetapkan sebesar 265 pada tahun 2022. Jadi, capaian IKU Indeks Sistem Merit pada tahun 2022 termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”.

Hal yang menjadi catatan dan harus dikemukakan adalah Indeks Sistem Merit Tahun 2022 sebagaimana tersebut masih merupakan hasil sementara, yaitu perhitungan mandiri yang dilakukan oleh bidang-bidang terkait pada BKPSDM Kabupaten Balangan. Adapun nilai indeks tahun 2022 yang merupakan hasil verifikasi Komisi ASN masih belum terbit atau dirilis oleh komisi tersebut. Dapat dikemukakan

sebagai gambaran awal bahwa Indeks Sistem Merit Tahun 2021 pada Pemerintah Kabupaten Balangan yang merupakan hasil verifikasi Komisi ASN masih termasuk pada kategori I dengan hasil indeks 0,2 – 0,4, nilai 129, dan memperoleh predikat “Buruk”.



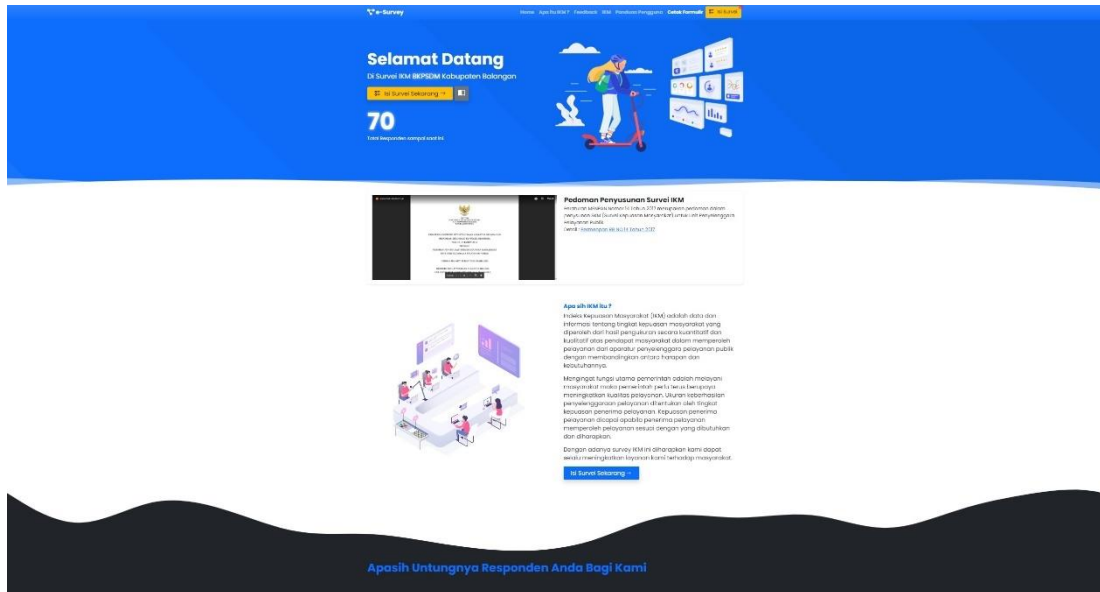
Gambar 3.2. Tangkapan Layar Aplikasi Web SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit) untuk Mengukur Indeks Sistem Merit (<https://sipinter.kasn.go.id/>)

Faktor utama pendukung keberhasilan pencapaian target adalah komitmen pimpinan terhadap penerapan sistem merit, keberadaan SDM aparatur yang melaksanakan teknis operasional sistem merit, serta ketersediaan sumber daya (khususnya anggaran) dan teknologi informasi yang mempermudah pelaksanaan tugas dan fungsi. Sedangkan faktor yang menjadi penghambat dan harus diantisipasi, antara lain, rendahnya kompetensi SDM aparatur serta hambatan komunikasi dan koordinasi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Oleh karena itu, menjadi hal yang sangat penting untuk terus mengembangkan kompetensi SDM aparatur yang dimiliki

BKPSDM secara berkesinambungan, di samping terus meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan *stakeholders* di bidang kepegawaian.

3. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian

Keberhasilan pencapaian target IKU ditentukan oleh tingkat kepuasan masyarakat (*customer*) terhadap layanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Balangan. Oleh karena itu, BKPSDM melakukan survei terhadap kepuasan masyarakat melalui aplikasi web SKM BKPSDM yang pengembangannya berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017. Objek yang disurvei meliputi total 14 (empat belas) layanan yang meliputi: a) cuti; b) izin belajar; c) izin perceraian; d) kartu isteri/suami; e) kartu pegawai; f) kenaikan gaji berkala; g) kenaikan pangkat; h) mutasi pegawai; i) pemberhentian dan pension; j) pencantuman gelar; k) penjatuhan hukuman disiplin; l) santunan KORPRI; m) SKP online; dan n) tugas belajar.



Gambar 3.3. Tangkapan Layar Aplikasi Web Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) BKPSDM untuk Mengukur Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (<https://bkpsdm-skm.balangkab.go.id/skm>)

Penanggung jawab IKU tersebut adalah Sekretariat BKPSDM Kabupaten Balangan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan sepanjang tahun 2022, hasil IKM BKPSDM memperoleh nilai 90,01 atau 100,01% dari target nilai 90 yang ditetapkan. Sehingga berdasarkan realisasi tersebut, capaian IKU dimaksud termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. Walaupun telah mencapai target yang ditetapkan dan berkinerja sangat tinggi, hal yang tetap harus menjadi perhatian pengambil kebijakan adalah keberadaan SDM aparatur yang menjadi ujung tombak pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting untuk mencapai target tersebut di masa depan. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM aparatur tersebut secara terus menerus/berkesinambungan. Di samping itu, akan terus diupayakan peningkatan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana dalam rangka meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Selain melakukan pengukuran capaian sasaran strategis, pihak berkepentingan pada BKPSDM Kabupaten Balangan juga melakukan pengukuran capaian program, kegiatan, dan sub kegiatan. Secara umum dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian sub kegiatan (*output*) dan program (*outcome*) yang dilaksanakan BKPSDM Kabupaten Balangan pada tahun 2022 terealisasi masing-masing sebesar 93,75% (kategori “Sangat Tinggi”) dan 91,27% (kategori “Sangat Tinggi”). Akan tetapi, apabila dilihat secara terperinci, masih terdapat kegiatan dan sub kegiatan yang capaian kinerjanya secara parsial terkategori “Sedang”, “Rendah”, dan bahkan “Sangat Rendah”. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk langkah perbaikan kinerja di masa mendatang. Capaian kinerja program, kegiatan, dan sub kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Balangan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11. Capaian Kinerja Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA			
			TARGET	REALISASI	PERSEN REALISASI (%)	KATEGORI
1	2	3	4	5	6	7
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai Akuntabilitas Kinerja (Nilai SAKIP) BKPSDM	65	75,79	116,60	Sangat tinggi
		Persentase Aset dalam Kondisi Baik	100,00%	95,33%	95,33	Sangat tinggi
1.1	Perencanaan, Penggangan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi perangkat daerah yang disampaikan dengan baik	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang disusun dan disampaikan dengan baik	8 dokumen	8 dokumen	100,00	Sangat tinggi
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang disusun dan disampaikan dengan baik	4 dokumen	4 dokumen	100,00	Sangat tinggi
1.1.3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun dan disampaikan dengan baik	3 dokumen	3 dokumen	100,00	Sangat tinggi

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA			
			TARGET	REALISASI	PERSEN REALISASI (%)	KATEGORI
1	2	3	4	5	6	7
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Pelaksanaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah sesuai ketentuan yang berlaku	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Terbayarnya Gaji dan Tunjangan PNS/CPNS	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
1.2.2	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Persentase dokumen keuangan yang diverifikasi	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
1.2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun yang disusun sesuai ketentuan perundang-undangan	5 laporan	5 laporan	100,00	Sangat tinggi
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan Pelaksanaan Administrasi Umum	100,00%	84,90%	84,90	Tinggi
1.3.1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sesuai kebutuhan	100,00%	54,70%	54,70	Rendah
1.3.2	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	4680 eksemplar	4680 eksemplar	100,00	Sangat tinggi
1.3.3	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Persentase terselenggaranya Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
1.4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Waktu Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	100,00	Sangat tinggi
1.4.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Persentase terbayarnya tagihan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
1.4.2	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Waktu Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 bulan	12 bulan	100,00	Sangat tinggi
1.5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Waktu Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	100,00	Sangat tinggi
1.5.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Persentase Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan layak fungsi	100,00%	90,00%	90,00	Tinggi
1.5.2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Persentase Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya layak fungsi	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase tata kelola dan pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan sesuai sistem dan prosedur berlaku	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan	Persentase pemenuhan pegawai berdasarkan ABK	55,00%	38,33%	69,69	Sedang

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA			
			TARGET	REALISASI	PERSEN REALISASI (%)	KATEGORI
1	2	3	4	5	6	7
	Informasi Kepegawaian ASN	Persentase data kepegawaian yang mutakhir/terkini	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Persentase Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Persentase Usulan Pensiun yang disampaikan	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2.1.3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terfasilitasinya Kelembagaan KORPRI Kabupaten Balangan	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2.1.4	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase pemutakhiran data kepegawaian pada <i>database</i> BKN	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase jabatan pimpinan tinggi, administrasi, fungsional yang terisi	100,00%	38,33%	38,33	Sangat rendah
		Persentase SK Kenaikan Pangkat yang terbit tepat waktu	100,00%	98,18%	98,18	Sangat tinggi
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Persentase layanan pengelolaan Mutasi ASN	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Persentase terbitnya SK Kenaikan Pangkat ASN yang memenuhi persyaratan	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang memperoleh sertifikat kompetensi teknis dan fungsional (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	35,00%	17,57%	50,20	Sangat rendah
2.3.1	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah ASN yang mengikuti <i>Assesment</i>	43 orang	31 orang	72,09	Sedang
2.3.2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang direkomendasikan dalam diklat/pelatihan/bimbingan diklat teknis, tugas dan fungsi	850 orang	1388 orang	163,29	Sangat tinggi
		Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan UKPPI	70 orang	38 orang	54,29	Rendah
2.3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan bantuan dana untuk Belajar dan Ikatan Dinas sesuai kebutuhan daerah	4 orang	4 orang	100,00	Sangat tinggi
		Persentase ASN yang melaksanakan pendidikan S2/S3	15,00%	7,45%	49,65	Sangat rendah
2.3.4	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Persentase ASN Struktural/Administrasi yang dibiayai Diklat Teknis	10,00%	3,77%	37,73	Sangat rendah
2.3.5	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Persentase Jabatan Fungsional Tertentu (Non Guru dan Kesehatan) yang memiliki sertifikat kompetensi	50,00%	7,36%	14,72	Sangat rendah

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA			
			TARGET	REALISASI	PERSEN REALISASI (%)	KATEGORI
1	2	3	4	5	6	7
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pegawai ASN yang disiplin	100,00%	99,97%	99,97	Sangat tinggi
		Persentase penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi syarat	100,00%	74,05%	74,05	Sedang
2.4.1	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SKP Aparatur yang direviu	50,00%	81,70%	163,40	Sangat tinggi
2.4.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan (<i>reward</i>)	0 orang	0 orang	-	-
2.4.3	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Persentase usulan Tanda Jasa bagi Pegawai yang diproses	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2.4.4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase Laporan Pelanggaran Disiplin yang ditindaklanjuti	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
2.4.5	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Persentase Permohonan Perceraian yang ditindaklanjuti	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pemenuhan dan peningkatan kompetensi SDM aparatur	66,00%	35,08%	53,15	Rendah
3.1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas yang lulus sertifikasi kompetensi manajerial	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
		Persentase CPNS yang lulus Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar	100,00%	99,21%	99,21	Sangat tinggi
3.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Pejabat ASN yang mengikuti Pelatihan Struktural	6 orang	6 orang	100,00	Sangat tinggi
		Persentase CPNS yang mengikuti Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar	100,00%	100,00%	100,00	Sangat tinggi
	RATA-RATA KINERJA SUB KEGIATAN (OUTPUT)		100,00%	93,75%	93,75	Sangat tinggi
	RATA-RATA KINERJA PROGRAM (OUTCOME)		100,00%	91,27%	91,27	Sangat tinggi

3.1.2. Realisasi Anggaran

Total anggaran BKPSDM Kabupaten Balangan pada tahun 2022 berjumlah Rp 16.064.142.792,00 (*enam belas miliar enam puluh empat juta seratus empat puluh dua ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah*) dan bertambah menjadi Rp

17.124.936.792,00 (*tujuh belas miliar seratus dua puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh enam ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah*) melalui mekanisme perubahan dan pergeseran anggaran. Realisasi anggaran pada tahun 2022 sebesar Rp 16.084.901.751,00 (*enam belas miliar delapan puluh empat juta sembilan ratus satu ribu tujuh ratus lima puluh satu rupiah*) atau 93,93% dari target yang ditetapkan. Realisasi sebesar tersebut termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”.

Adapun rincian anggaran program/kegiatan/subkegiatan beserta realisasi masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.12. Realisasi Anggaran Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN				
		PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)	KATEGORI
1	2	3	4	5	6	7
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.997.853.392	7.387.811.842	6.694.855.695	90,62	Tinggi
1.1	Perencanaan, Penggangan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	115.587.350	156.587.350	115.316.888	73,64	Sedang
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	76.554.800	92.554.800	77.710.680	83,96	Tinggi
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	17.909.700	37.909.700	24.506.750	64,65	Rendah
1.1.3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	21.122.850	26.122.850	13.099.458	50,15	Sangat rendah
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.380.920.182	4.939.123.472	4.610.676.822	93,35	Sangat tinggi
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.248.476.382	4.796.679.672	4.497.561.348	93,76	Sangat tinggi
1.2.2	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	114.643.250	114.643.250	89.209.648	77,82	Tinggi
1.2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	17.800.550	27.800.550	23.905.826	85,99	Tinggi
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	542.741.450	856.190.360	662.714.285	77,40	Tinggi
1.3.1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	240.150.500	388.592.900	220.750.500	56,81	Rendah

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN				
		PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)	KATEGORI
1	2	3	4	5	6	7
1.3.2	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	16.023.000	20.951.460	18.660.000	89,06	Tinggi
1.3.3	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	286.567.950	446.646.000	423.303.785	94,77	Sangat tinggi
1.4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	231.165.700	559.765.700	518.304.186	92,59	Sangat tinggi
1.4.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	106.200.000	127.200.000	118.289.286	92,99	Sangat tinggi
1.4.2	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	124.965.700	432.565.700	400.014.900	92,47	Sangat tinggi
1.5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	727.438.710	876.144.960	787.843.514	89,92	Tinggi
1.5.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	112.765.000	152.671.250	99.186.514	64,97	Rendah
1.5.2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	614.673.710	723.473.710	688.657.000	95,19	Sangat tinggi
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	7.981.977.800	8.270.833.350	7.925.862.731	95,83	Sangat tinggi
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	3.004.178.100	3.116.087.800	3.050.332.278	97,89	Sangat tinggi
2.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2.800.001.000	2.828.849.600	2.782.015.979	98,34	Sangat tinggi
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	40.099.300	39.099.300	35.213.000	90,06	Tinggi
2.1.3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	21.999.900	103.606.000	100.615.777	97,11	Sangat tinggi
2.1.4	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	142.077.900	144.532.900	132.487.522	91,67	Sangat tinggi
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	142.957.150	178.332.200	157.362.529	88,24	Tinggi
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	69.357.200	104.757.200	84.267.000	80,44	Tinggi
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	73.599.950	73.575.000	73.095.529	99,35	Sangat tinggi
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	4.621.448.200	4.764.646.500	4.511.391.167	94,68	Sangat tinggi
2.3.1	Pengelolaan Assessment Center	1.211.999.250	808.479.200	696.551.855	86,16	Tinggi
2.3.2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1.696.232.250	1.785.932.250	1.775.753.474	99,43	Sangat tinggi
2.3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	394.323.000	561.315.350	551.395.848	98,23	Sangat tinggi
2.3.4	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	198.745.950	216.871.950	212.479.700	97,97	Sangat tinggi
2.3.5	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	1.120.147.750	1.392.047.750	1.275.210.290	91,61	Sangat tinggi

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN				
		PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)	KATEGORI
1	2	3	4	5	6	7
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	213.394.350	211.766.850	206.776.757	97,64	Sangat tinggi
2.4.1	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	89.924.700	111.235.700	110.664.039	99,49	Sangat tinggi
2.4.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	24.740.000	0	0	-	-
2.4.3	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	26.415.700	26.765.150	25.924.700	96,86	Sangat tinggi
2.4.4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	49.264.750	48.603.000	48.418.018	99,62	Sangat tinggi
2.4.5	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	23.049.200	25.163.000	21.770.000	86,52	Tinggi
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.084.311.600	1.466.291.600	1.464.183.325	99,86	Sangat tinggi
3.1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.084.311.600	1.466.291.600	1.464.183.325	99,86	Sangat tinggi
3.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.084.311.600	1.466.291.600	1.464.183.325	99,86	Sangat tinggi
	TOTAL ANGGARAN	16.064.142.792	17.124.936.792	16.084.901.751	93,93	Sangat tinggi

Apabila diklasifikasi berdasarkan alokasi anggaran dalam rangka pelaksanaan sasaran strategis, maka realisasi anggaran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.13. Tingkat Serapan Anggaran Berdasarkan Sasaran Strategis SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	ANGGARAN				
			PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)	KATEGORI
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Optimalisasi tata kelola dan meningkatnya pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	10.066.289.400,00	9.737.124.950,00	9.390.046.056,00	96,44	Sangat tinggi

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	ANGGARAN				KATEGORI
			PAGU SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	PAGU SETELAH PERUBAHAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8
		Indeks Sistem Merit	10.066.289.400,00	9.737.124.950,00	9.390.046.056,00	96,44	Sangat tinggi
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian	10.066.289.400,00	9.737.124.950,00	9.390.046.056,00	96,44	Sangat tinggi

3.1.3. Analisis Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai. Di mana semakin besar persentase target yang dicapai, maka semakin tinggi pula efektivitasnya. Analisis efektivitas pada laporan ini mengadaptasi skala penilaian perangkat kinerja yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, dengan pengkategorian sebagai berikut:

Tabel 3.8. Skala Penilaian Efektivitas Kinerja SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

Interval Nilai Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Capaian	Kategori
I	$91\% \leq 100\%$	Sangat Efektif
II	$76\% \leq 90\%$	Efektif
III	$66\% \leq 75\%$	Sedang
IV	$51\% \leq 65\%$	Tidak Efektif
V	$\leq 50\%$	Sangat Tidak Efektif

Sedangkan analisis efisiensi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat capaian sasaran beserta indikator yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya (*input*) tertentu, khususnya anggaran yang dialokasikan. Semakin tinggi anggaran yang dikeluarkan untuk mencapai target kinerja, maka tingkat efisiensi akan semakin

rendah. Sebaliknya, semakin rendah anggaran yang digunakan untuk mencapai target kinerja, maka semakin tinggi pula tingkat efisiensi yang dicapai.

Berdasarkan hasil pengukuran efektivitas dan efisiensi terhadap capaian sasaran strategis pada tahun 2022, semua IKU dapat dikategorikan “Sangat Efektif” dan “Efisien”. Akan tetapi, perlu dikemukakan catatan untuk IKU Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang masih menggunakan hasil indeks tahun 2021, karena hasil indeks tahun 2022 masih proses verifikasi dari Tim BKN RI. Sehingga dapat diasumsikan bahwa nilai indeks tahun 2021 masih berlaku, sampai nilai terbaru dirilis secara resmi oleh BKN RI. Sedangkan capaian IKU Indeks Sistem Merit masih merupakan hasil perhitungan mandiri yang dilakukan bidang-bidang terkait pada BKPSDM Kabupaten Balangan melalui aplikasi SIPINTER, karena hasil indeks yang telah diverifikasi oleh Komisi ASN belum dirilis sampai laporan kinerja ini disusun. Adapun rincian pengukuran efektivitas dan efisiensi IKU dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.14. Pengukuran Efektivitas dan Efisiensi Capaian Sasaran Strategis SKPD pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KINERJA TAHUN N			SERAPAN ANGGARAN TAHUNAN (%)	TINGKAT EFISIENSI	SIMPULAN	KETERANGAN
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Optimalisasi tata kelola dan meningkatnya pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	50	63**	126,00	96,44	29,56	Sangat efektif dan efisien	Masih menggunakan hasil indeks tahun 2021, karena hasil indeks tahun 2022 masih diverifikasi oleh Tim BKN
		Indeks Sistem Merit	265	299,5*	113,02	96,44	16,58	Sangat efektif dan efisien	Masih didasarkan pada hasil perhitungan mandiri pada aplikasi SIPINTER. Sedangkan hasil terverifikasi dari Komisi ASN masih menunggu rilis resmi

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KINERJA TAHUN N			SERAPAN ANGGARAN TAHUNAN (%)	TINGKAT EFISIENSI	SIMPULAN	KETERANGAN
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian	90	90,01	100,01	96,44	3,58	Sangat efektif dan efisien	
RATA-RATA CAPAIAN					113,01	96,44	16,57		

Keterangan:

*) Realisasi merupakan hasil pengolahan sementara atau penilaian mandiri pada aplikasi SIPINTER

***) Realisasi masih menggunakan hasil penilaian resmi tahun sebelumnya yang diterbitkan oleh BKN RI

Apabila dianalisis menurut program, kegiatan, dan sub kegiatan, maka secara umum capaian rata-rata sub kegiatan (*output*) dan program (*outcome*) BKPSDM Kabupaten Balangan pada tahun 2022 masing-masing sebesar 93,75% dan 91,27% yang keduanya termasuk dalam kategori “Sangat Efektif”. Sedangkan hasil analisis efisiensi menunjukkan bahwa capaian rata-rata sub kegiatan (*output*) termasuk dalam kategori “Efisien”. Akan tetapi, capaian rata-rata program (*outcome*) belum mendapat predikat efisien atau masih termasuk dalam kategori “Tidak Efisien”, dengan tingkat efisiensi **-2,66%**. Apabila dianalisis secara terperinci menurut perspektif efektivitas, maka masih didapati kegiatan dan sub kegiatan yang dapat dikategorikan “Sangat Tidak Efektif”, “Tidak Efektif”, dan “Sedang” serta “Tidak Efisien” dinilai dari analisis efisiensi. Hasil pengukuran efektivitas dan efisiensi program, kegiatan, dan sub kegiatan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.15. Pengukuran Efektivitas dan Efisiensi Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2022

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN			EFEKTIVITAS	EFISIENSI	
			TARGET	REALISASI	PERSEN REALISASI (%)	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)		TINGKAT EFISIENSI	SIMPULAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai Akuntabilitas Kinerja (Nilai SAKIP) BKPSDM	65	75,79	116,60	7.387.811.842	6.694.855.695	90,62	Sangat efektif	25,98	Efisien
		Persentase Aset dalam Kondisi Baik	100,00%	95,33%	95,33				Sangat efektif	4,71	Efisien
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi perangkat daerah	100,00%	100,00%	100,00	156.587.350	115.316.888	73,64	Sangat efektif	26,36	Efisien

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN			EFEKTIVITAS	EFISIENSI	
			TARGET	REALISASI	PERSEN REALISASI (%)	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)		TINGKAT EFISIENSI	SIMPULAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		yang disampaikan dengan baik									
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang disusun dan disampaikan dengan baik	8 dokumen	8 dokumen	100,00	92.554.800	77.710.680	83,96	Sangat efektif	16,04	Efisien
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang disusun dan disampaikan dengan baik	4 dokumen	4 dokumen	100,00	37.909.700	24.506.750	64,65	Sangat efektif	35,35	Efisien
1.1.3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun dan disampaikan dengan baik	3 dokumen	3 dokumen	100,00	26.122.850	13.099.458	50,15	Sangat efektif	49,85	Efisien
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Pelaksanaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah sesuai ketentuan yang berlaku	100,00%	100,00%	100,00	4.939.123.472	4.610.676.822	93,35	Sangat efektif	6,65	Efisien
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Terbayarnya Gaji dan Tunjangan PNS/CPNS	100,00%	100,00%	100,00	4.796.679.672	4.497.561.348	93,76	Sangat efektif	6,24	Efisien
1.2.2	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Persentase dokumen keuangan yang diverifikasi	100,00%	100,00%	100,00	114.643.250	89.209.648	77,82	Sangat efektif	22,18	Efisien
1.2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun yang disusun sesuai ketentuan perundang-undangan	5 laporan	5 laporan	100,00	27.800.550	23.905.826	85,99	Sangat efektif	14,01	Efisien
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan Pelaksanaan Administrasi Umum	100,00%	84,90%	84,90	856.190.360	662.714.285	77,40	Efektif	7,50	Efisien
1.3.1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sesuai kebutuhan	100,00%	54,70%	54,70	388.592.900	220.750.500	56,81	Tidak efektif	-2,11	Tidak efisien
1.3.2	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	4680 eksemplar	4680 eksemplar	100,00	20.951.460	18.660.000	89,06	Sangat efektif	10,94	Efisien
1.3.3	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Persentase terselenggaranya Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100,00%	100,00%	100,00	446.646.000	423.303.785	94,77	Sangat efektif	5,23	Efisien
1.4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Waktu Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	100,00	559.765.700	518.304.186	92,59	Sangat efektif	7,41	Efisien
1.4.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Persentase terbayarnya tagihan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	100,00%	100,00%	100,00	127.200.000	118.289.286	92,99	Sangat efektif	7,01	Efisien
1.4.2	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Waktu Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 bulan	12 bulan	100,00	432.565.700	400.014.900	92,47	Sangat efektif	7,53	Efisien
1.5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Waktu Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	100,00	876.144.960	787.843.514	89,92	Sangat efektif	10,08	Efisien
1.5.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Persentase Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan layak fungsi	100,00%	90,00%	90,00	152.671.250	99.186.514	64,97	Efektif	25,03	Efisien
1.5.2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Persentase Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya layak fungsi	100,00%	100,00%	100,00	723.473.710	688.657.000	95,19	Sangat efektif	4,81	Efisien
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase tata kelola dan pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan sesuai sistem dan prosedur berlaku	100,00%	100,00%	100,00	8.270.833.350	7.925.862.731	95,83	Sangat efektif	4,17	Efisien
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pemenuhan pegawai berdasarkan ABK	55,00%	38,33%	69,69	3.116.087.800	3.050.332.278	97,89	Sedang	-28,20	Tidak efisien
		Persentase data kepegawaian yang mutakhir/terkini	100,00%	100,00%	100,00				Sangat efektif	2,11	Efisien
2.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Persentase Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100,00%	100,00%	100,00	2.828.849.600	2.782.015.979	98,34	Sangat efektif	1,66	Efisien
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Persentase Usulan Pensiun yang disampaikan	100,00%	100,00%	100,00	39.099.300	35.213.000	90,06	Sangat efektif	9,94	Efisien
2.1.3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terfasilitasinya Kelembagaan KORPRI Kabupaten Balangan	100,00%	100,00%	100,00	103.606.000	100.615.777	97,11	Sangat efektif	2,89	Efisien
2.1.4	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase pemutakhiran data kepegawaian pada database BKN	100,00%	100,00%	100,00	144.532.900	132.487.522	91,67	Sangat efektif	8,33	Efisien
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase jabatan pimpinan tinggi, administrasi, fungsional yang terisi	100,00%	38,33%	38,33	178.332.200	157.362.529	88,24	Sangat tidak efektif	-49,91	Tidak efisien
		Persentase SK Kenaikan Pangkat yang terbit tepat waktu	100,00%	98,18%	98,18				Sangat efektif	9,94	Efisien
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Persentase layanan pengelolaan Mutasi ASN	100,00%	100,00%	100,00	104.757.200	84.267.000	80,44	Sangat efektif	19,56	Efisien
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Persentase terbitnya SK Kenaikan Pangkat ASN yang memenuhi persyaratan	100,00%	100,00%	100,00	73.575.000	73.095.529	99,35	Sangat efektif	0,65	Efisien
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang memperoleh sertifikat kompetensi teknis dan fungsional (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	35,00%	17,57%	50,20	4.764.646.500	4.511.391.167	94,68	Sangat tidak efektif	-44,48	Tidak efisien
2.3.1	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah ASN yang mengikuti Asesment	43 orang	31 orang	72,09	808.479.200	696.551.855	86,16	Sedang	-14,06	Tidak efisien
2.3.2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang direkomendasikan dalam diklat/pelatihan/bimbingan diklat teknis, tugas dan fungsi	850 orang	1388 orang	163,29	1.785.932.250	1.775.753.474	99,43	Sangat efektif	63,86	Efisien

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN			EFEKTIVITAS	EFISIENSI	
			TARGET	REALISASI	PERSEN REALISASI (%)	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSEN REALISASI (%)		TINGKAT EFISIENSI	SIMPULAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan UKPPI	70 orang	38 orang	54,29				Tidak efektif	-45,14	Tidak efisien
2.3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan bantuan dana untuk Belajar dan Ikatan Dinas sesuai kebutuhan daerah	4 orang	4 orang	100,00	561.315.350	551.395.848	98,23	Sangat efektif	1,77	Efisien
		Persentase ASN yang melaksanakan pendidikan S2/S3	15,00%	7,45%	49,65				Sangat tidak efektif	-48,58	Tidak efisien
2.3.4	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Persentase ASN Struktural/Administrasi yang dibiayai Diklat Teknis	10,00%	3,77%	37,73	216.871.950	212.479.700	97,97	Sangat tidak efektif	-60,25	Tidak efisien
2.3.5	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Persentase Jabatan Fungsional Tertentu (Non Guru dan Kesehatan) yang memiliki sertifikat kompetensi	50,00%	7,36%	14,72	1.392.047.750	1.275.210.290	91,61	Sangat tidak efektif	-76,88	Tidak efisien
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pegawai ASN yang disiplin	100,00%	99,97%	99,97	211.766.850	206.776.757	97,64	Sangat efektif	2,32	Efisien
		Persentase penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi syarat	100,00%	74,05%	74,05				Sedang	-23,60	Tidak efisien
2.4.1	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SKP Aparatur yang direvisi	50,00%	81,70%	163,40	111.235.700	110.664.039	99,49	Sangat efektif	63,91	Efisien
2.4.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan (reward)	0 orang	0 orang	-	0	0	-	Sangat efektif	-	Efisien
2.4.3	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Persentase usulan Tanda Jasa bagi Pegawai yang diproses	100,00%	100,00%	100,00	26.765.150	25.924.700	96,86	Sangat efektif	3,14	Efisien
2.4.4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase Laporan Pelanggaran Disiplin yang ditindaklanjuti	100,00%	100,00%	100,00	48.603.000	48.418.018	99,62	Sangat efektif	0,38	Efisien
2.4.5	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Persentase Permohonan Perceraian yang ditindaklanjuti	100,00%	100,00%	100,00	25.163.000	21.770.000	86,52	Sangat efektif	13,48	Efisien
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pemenuhan dan peningkatan kompetensi SDM aparatur	66,00%	35,08%	53,15	1.466.291.600	1.464.183.325	99,86	Tidak efektif	-46,70	Tidak efisien
3.1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas yang lulus sertifikasi kompetensi manajerial	100,00%	100,00%	100,00	1.466.291.600	1.464.183.325	99,86	Sangat efektif	0,14	Efisien
		Persentase CPNS yang lulus Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar	100,00%	99,21%	99,21				Sangat efektif	-0,64	Tidak efisien
3.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Pejabat ASN yang mengikuti Pelatihan Struktural	6 orang	6 orang	100,00	1.466.291.600	1.464.183.325	99,86	Sangat efektif	0,14	Efisien
		Persentase CPNS yang mengikuti Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar	100,00%	100,00%	100,00				Sangat efektif	0,14	Efisien
TOTAL ANGGARAN DAN RATA-RATA KINERJA SUB KEGIATAN (OUTPUT)			100,00%	93,75%	93,75	17.124.936.792	16.084.901.751	93,93	Sangat efektif	93,75	Efisien
TOTAL ANGGARAN DAN RATA-RATA KINERJA PROGRAM (OUTCOME)			100,00%	91,27%	91,27	17.124.936.792	16.084.901.751	93,93	Sangat efektif	-2,66	Tidak efisien

BAB IV

PENUTUP

4.1. Simpulan

1. Capaian sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Balangan pada tahun 2022 yang merupakan tahun kedua Renstra PD Tahun 2021-2026 sudah relatif baik. Sasaran strategis BKPSDM adalah Optimalisasi Tata Kelola dan Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan. Capaian 3 (tiga) IKU yang ditetapkan pada tahun tersebut telah sesuai dan bahkan melampaui target yang ditetapkan.
2. Capaian IKU sebagaimana dimaksud pada angka 1 dapat digambarkan sebagai berikut:
 - a. IKU Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN, terealisasi sebesar 126% dengan kategori “Sangat Tinggi”.
 - b. IKU Indeks Sistem Merit, terealisasi sebesar 113,02% dengan kategori “Sangat Tinggi”.
 - c. IKU Indeks Kepuasan Masyarakat Layanan Kepegawaian, terealisasi sebesar 100,01% dengan kategori “Sangat Tinggi”.
3. Adapun hal-hal yang menjadi catatan serta harus mendapat perhatian pimpinan dan pihak-pihak berkepentingan mencakup:
 - a. Capaian IKU Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN masih menggunakan hasil nilai indeks tahun 2021, karena nilai indeks tahun 2022 masih dalam proses verifikasi oleh Tim BKN RI. Oleh karena itu, nilai indeks tahun 2021 diasumsikan masih berlaku sampai nilai indeks terbaru tahun 2022 dirilis secara resmi oleh BKN RI.

- b. Capaian IKU Indeks Sistem Merit tahun 2022 merupakan hasil perhitungan mandiri yang dilakukan bidang-bidang terkait pada BKPSDM Kabupaten Balangan pada aplikasi SIPINTER. Adapun nilai indeks hasil verifikasi Komisi ASN masih belum dirilis sampai laporan kinerja disusun.

4.2. Saran Perbaikan

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

1. Perlunya pengembangan kompetensi bagi SDM Aparatur yang dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Selain didasari alasan bahwa pengembangan kompetensi merupakan hak ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, publik juga menuntut percepatan pembangunan dan peningkatan pelayanan. Tuntutan tersebut hanya dapat dilakukan oleh ASN yang kompeten.
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana BKPSDM Kabupaten Balangan yang berbasis pada kebutuhan dan skala prioritas. Terutama sarana dan prasarana kediklatan dengan tujuan jangka panjang dapat melaksanakan berbagai pengembangan kompetensi ASN di daerah, khususnya pelatihan dengan pola fasilitasi.
3. Meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan pimpinan dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) terkait di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.
4. Meningkatkan intensitas kerja sama di bidang pengembangan SDM (pendidikan dan pelatihan) dengan berbagai Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi. Hal

tersebut harus dilakukan untuk mengentaskan masalah masih rendahnya tingkat kompetensi ASN Pemerintah Kabupaten Balangan.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2021



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Jalan Mayor Jenderal Sutoyo Nomor 12 Cililitan, Kramat Jati, Jakarta Timur 13640
Telepon (021) 8093008; Faksimile (021) 8090421
Laman: www.bkn.go.id ;| Pos-el: humas@bkn.go.id

Nomor : 10617/B-AK.02.02/SD/F/2022 Jakarta, 11 April 2022
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) Lampiran
Hal : Penyampaian Hasil Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2021

Yth.
Bupati Balangan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian
di
Paringin

Berkenaan dengan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN Tahun 2021 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan yang telah kami lakukan melalui Aplikasi Indeks NSPK, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak Bupati beberapa hal sebagai berikut:

1. Kami mengapresiasi Pemerintah Kabupaten Balangan yang telah melakukan pengumpulan, verifikasi, dan penyampaian dokumen pelaksanaan NSPK Manajemen ASN Tahun 2021 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan melalui Aplikasi Indeks NSPK meskipun bukti pendukung pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada beberapa elemen penilaian belum tersampaikan pada aplikasi;
2. Terhadap dokumen pelaksanaan NSPK Manajemen ASN Tahun 2021 yang telah disampaikan, kami telah melakukan pemeriksaan serta mengintegrasikan hasil pemeriksaan tersebut dengan data hasil pengawasan dan pengendalian BKN dengan hasil antara lain:
 - a. Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2021 Pemerintah Kabupaten Balangan mendapatkan **Nilai Indeks 63 dengan Kategori B**;
 - b. Diperlukan peningkatan Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dengan melakukan berbagai upaya yang akan dituangkan dalam Komitmen Bersama Peningkatan Nilai Indeks NSPK Manajemen ASN;
 - c. Terhadap Komitmen Bersama sebagaimana dimaksud pada huruf b, BKN senantiasa akan melakukan upaya pembinaan serta pengawasan dan pengendalian baik melalui unit kerja di BKN Pusat dan Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin.

3. Sehubungan dengan Hasil Penilaian Indeks NSPK Tahun 2021 diatas, perlu kami sampaikan pula kepada Bapak Bupati beberapa hal sebagai berikut:
- a. Pemerintah Kabupaten Balangan melalui Tim Indeks NSPK Manajemen ASN Kabupaten Balangan agar melakukan beberapa hal antara lain:
 - 1) Melakukan perbaikan terhadap beberapa catatan Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2021 (catatan terlampir);
 - 2) Melakukan pemantauan internal terhadap Implementasi NSPK Manajemen ASN; dan
 - 3) Tetap proaktif melakukan berbagai upaya dalam melaksanakan Manajemen ASN Tahun 2022 yang sesuai dengan NSPK.
 - b. Guna mendorong perbaikan serta peningkatan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan, BKN akan mengupayakan pelaksanaan koordinasi dengan Kementerian/Lembaga terkait untuk dapat memberikan pendampingan atau pembimbingan dalam Implementasi Manajemen ASN yang sesuai dengan NSPK berdasarkan peran, tugas, dan kewenangan masing-masing Kementerian/Lembaga.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Kepala Badan Kepegawaian Negara
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Diandatangani secara Elektronik

Dr. Otok Kuswanda, S.Sos., M.Si.



Tembusan:

1. Kepala Badan Kepegawaian Negara sebagai laporan;
2. Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara;
3. Sekretaris Utama;
4. Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian;
5. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian;
6. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian; dan
7. Kepala Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE



Lampiran Surat
Nomor : 10617/B-AK.02.02/SD/F/2022
Tanggal : 11 April 2022

**CATATAN PENILAIAN INDEKS NSPK MANAJEMEN ASN TAHUN 2021
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BALANGAN**

NO	ELEMEN MANAJEMEN ASN	CATATAN PENILAIAN INDEKS NSPK
1	Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN	Catatan: - Telah Sesuai dengan NSPK
2	Pengadaan ASN	Catatan: - Telah Sesuai dengan NSPK
3	Pengangkatan ASN	Catatan: - Telah Sesuai dengan NSPK
4	Pangkat	Catatan: - Telah Sesuai dengan NSPK
5	Jabatan	Catatan: - Telah Sesuai dengan NSPK
6	Pola Karier	Belum Sesuai dengan NSPK Catatan: PPK belum menetapkan kelompok rencana suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui SAPK/SIASN. Rekomendasi: Agar segera menetapkan kelompok rencana suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui SAPK/SIASN.
7	Pengembangan Karier ASN	Belum Sesuai dengan NSPK Catatan: Instansi belum melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN secara berkala. Rekomendasi: Agar segera dilakukan melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN secara berkala
8	Mutasi	Catatan: - Telah Sesuai dengan NSPK
9	Penilaian Kinerja	Belum Sesuai dengan NSPK Catatan: - Instansi belum membentuk Tim Penilai Kinerja. Rekomendasi: Agar segera dilakukan pembentukan Tim Penilai Kinerja.

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR



NO	ELEMEN MANAJEMEN ASN	CATATAN PENILAIAN INDEKS NSPK
10	Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas	<p align="center">Telah Sesuai dengan NSPK</p> Catatan: -
11	Penghargaan	<p align="center">Telah Sesuai dengan NSPK</p> Catatan: -
12	Disiplin	<p align="center">Belum Sesuai dengan NSPK</p> Catatan: Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin belum menggunakan Aplikasi I'Dis. Rekomendasi: Agar menggunakan Aplikasi I'Dis dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin.
13	Cuti	<p align="center">Telah Sesuai dengan NSPK</p> Catatan: Pemberian Cuti telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan namun pengajuan dan penetapan cuti belum menggunakan aplikasi melainkan masih dilaksanakan secara offline dan manual. Rekomendasi: Agar dibangun aplikasi untuk pengajuan dan pemberian cuti agar memudahkan pengendalian data cuti PNS.
14	Kode Etik	<p align="center">Telah Sesuai dengan NSPK</p> Catatan: Telah ditetapkan Peraturan Kode Etik Instansi sesuai dengan ketentuan PP Nomor 42 Tahun 2004 namun belum dibentuk Satuan Tugas Kode Etik yang bertanggung jawab untuk melakukan pembinaan dan pencegahan pelanggaran Kode Etik. Rekomendasi: Untuk memastikan Kode Etik Instansi tersosialisasi dengan baik dan untuk mencegah terjadinya pelanggaran Kode Etik agar Instansi menetapkan Satuan Tugas Kode Etik.
15	Pemberhentian	<p align="center">Telah Sesuai dengan NSPK</p> Catatan: -
16	Jaminan Pensiun dan Hari Tua	<p align="center">Belum Sesuai dengan NSPK</p> Catatan: Instansi belum melakukan pemutakhiran data pemberian Jaminan Pensiun Dan Jaminan Hari Tua ke dalam SAPK/SIASN. Rekomendasi: Agar melakukan pemutakhiran data pemberian Jaminan Pensiun Dan Jaminan Hari Tua ke dalam SAPK/SIASN.

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
 - Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE



No	ELEMEN MANAJEMEN ASN	CATATAN PENILAIAN INDEKS NSPK
17	Pensiun	<p style="text-align: center;">Telah Sesuai dengan NSPK</p> <p>Catatan: Belum melakukan pembekalan bagi PNS yang akan memasuki masa Pensiun.</p> <p>Rekomendasi: Agar mengupayakan pelaksanaan pembekalan bagi PNS yang akan memasuki masa Pensiun.</p>
18	Perlindungan	<p style="text-align: center;">Telah Sesuai dengan NSPK</p> <p>Catatan: -</p>

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
 - Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE



Lampiran 2. Hasil Penilaian Mandiri Indeks Sistem Merit Tahun 2022

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1 Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Penyusunan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK	2.5	4	3	1. Peta jabatan telah ditetapkan oleh PPK 2. Proyeksi Kebutuhan pegawai telah disusun berdasarkan Anjab dan ABK 3. Harap melampirkan data dukung dokumen anjab dan ABK (sampel 1 OPD)	7.5
		2 Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Tersedianya data kepegawaian secara lengkap dan up to date menurut jabatan, pangkat dan unit kerja	2.5	4	4	Sudah membangun aplikasi kepegawaian (SILKA) yang datanya telah terintegrasi dengan data disiplin dan pelayanan kepegawaian	10
		3 Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Data pegawai yang akan pensiun dalam 5 (lima) tahun ke depan menurut pangkat, jabatan, pendidikan terakhir dan unit kerja, dan diperbaharui secara berkala (real time) serta terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian	2.5	4	0	Data dukung yang dilampirkan kurang relevan. Harap melampirkan: 1. Daftar nominatif pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu 5 tahun 2. Apakah data tersebut telah tersistem?	0
		4 Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Penyusunan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun)	2.5	3	2	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan berdasarkan anjab dan ABK, mohon untuk melengkapi data dengan data detail dari aplikasi e-formasi	5
Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)								Total 22.5
2	Pengadaan	1 Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	2	3	3	Penyusunan rencana pengadaan ASN sudah sesuai dengan Anjab dan ABK	6

	2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Membuat SK Pembentukan Panitia Seleksi Penerimaan CPNS.	2	1	1	Telah menyusun SK Pembentukan Panitia seleksi CPNS, belum menyusun kebijakan pengadaan ASN	2
	3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Pengumuman CPNS Formasi Tahun 2019 dilakukan secara terbuka dan diumumkan secara luas	2	4	4	Penerimaan CPNS telah dipublikasikan dan dilaksanakan sesuai prosedur. Untuk melengkapi bukti dukung, harap melampirkan 1. BA setiap tahapan seleksi	8
	4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar dilakukan 6-12 bulan setelah pengangkatan CALON PNS, karena sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 34 ayat (1) Calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun.	2	2	2	Penyelenggaraan latsar dibagi dalam dua gelombang, gelombang pertama dilaksanakan 7 bulan setelah pengangkatan CPNS, dan gelombang kedua dilaksanakan 11 bulan setelah pengangkatan CPNS. 1. Apakah Latsar CPNS telah diintegrasikan dengan program pengembangan kompetensi lain? 2. Apakah sudah dilaksanakan evaluasi pasca latsar sesuai dengan PerLAN 12/ 2018?	4
	5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	Pegawai yang baru diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai jabatan yang dilamar, sesuai SK Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi	2	4	4	Untuk melengkapi penilaian, harap melampirkan 1. Daftar CPNS yang diterima 2. Daftar nominatif CPNS yang akan diangkat menjadi PNS	8
	Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)							Total 28

3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Persetujuan penetapan hasil evaluasi jabatan oleh Menpan RB	5	4	0	Data yang dilampirkan tidak relevan (Dokumen persetujuan evaluasi jabatan bukan Standar Kompetensi Jabatan) 1. Untuk SKJ JPT, dapat mengadopsi Permenpan 38/2017 (SKJ Manajerial) dan SE Menpan 409/2020 (SKJ Teknis) 2. Perlu disusun SKJ untuk Jabatan Administrator (Manajerial, Sosio Kultural, dan Teknis/ Bidang)	0
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT	5	3	0	Data yang dilampirkan merupakan rekapitan hasil assessment dalam proses seleksi JPT (kemungkinan ada PNS yang bukan berasal dari Pemkab Balangan), bukan pemetaan kompetensi JPT di lingkungan Pemkab Balangan. 1. Apabila sudah melakukan assessment terhadap JPT di lingkungan Pemkab Balangan, harap melampirkan bukti hasil assessment tersebut 2. Apabila hasil assessment tersebut telah diolah menjadi peta kompetensi pegawai yang tersistem dalam aplikasi kepegawaian, harap melampirkan tangkap layarnya	0
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja untuk JPT dan JA	5	2	0	Belum membangun talent pool	0

	4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;	Sudah tersedia rencana suksesi untuk JPT	2.5	1	0	Belum memiliki rencana suksesi	0
	5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Ketersediaan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT	2.5	3	0	Belum melakukan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai. Data yang dilampirkan belum menunjukkan adanya perbandingan hasil penilaian kompetensi dan standar kompetensi jabatan	0
	6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai	2.5	3	2	Dalam Perbup 9/2020 disebutkan bahwa terdapat penilaian produktivitas kerja di dalam aplikasi e-kinerja. Apakah sudah tersedia informasi mengenai kesenjangan kinerja dalam aplikasi tersebut untuk setiap pegawainya?	5
	7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN Tahun 2016 - 2021	2.5	3	1	Dalam RPJMD Kab. Balangan, strategi pengembangan kompetensi dan kinerja SDM Aparatur masih secara umum (diklat dan bimtek), belum dirinci berdasarkan analisis kebutuhan pegawai dan rencana pelaksanaannya	2.5
	8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Data belum ada atau tidak tersedia	2.5	4	1	Dalam RPJMD Kab. Balangan (Rencana Program Prioritas) dijelaskan bahwa program diklat/ bimtek menjadi salah satu program yang direncanakan dan dianggarkan di beberapa OPD	2.5

		9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	Data belum ada atau tidak tersedia	2.5	1	0	Belum melaksanakan program praktik kerja dan pertukaran pegawai sesuai PerLAN 10/2018	0
		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Data belum ada atau tidak tersedia	2.5	2	0	Belum melaksanakan coaching dan mentoring	0
Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)									Total 10
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Penyusunan pola Karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi dan nasional	5	3	0	Belum menyusun peraturan terkait pola karir pegawai yang mengatur jalur karir pegawai	0
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	Menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi JPT	2.5	3	1	Belum menyusun kebijakan terkait dengan Pengisian JPT, namun telah membentuk Tim Penilai Kinerja PNS (SK Tim Penilai Kinerja) yang bertugas untuk mengevaluasi kompetensi, dan mempertimbangan promosi dan mutasi pegawai	2.5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	Melaksanakan kebijakan pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif namun masih terbatas dilingkungan instansi	2.5	2	2	Sudah melaksanakan Pengisian JPT sesuai dengan peraturan yang berlaku serta melalui SIJAPTI KASN, namun pengisian JA belum menggunakan metode assessment	5
Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)									Total 7.5
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Perjanjian Kinerja ditanda tangani oleh PPK yang diturunkan dari Dokumen RENSTRA 2021-2026	5	4	3	Perjanjian kinerja yang disusun telah sesuai (casecade). Untuk melengkapi bukti penilaian, harap melampirkan: 1. SKP Pelaksana dan JF	15

	2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Perbup Tim Penilai Kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan	5	4	1	Bukti yang dilampirkan kurang relevan. Harap melampirkan bukti: 1. Kebijakan yang mengatur tentang penilaian kinerja pegawai di lingkungan Kab. Balangan 2. SKP Pegawai yang telah dinilai 3. Dalam Perbup 9/2019 tentang Pemberian TPP disebutkan bahwa TPP didasarkan pada produktivitas kerja bulanan. Bagaimana metode untuk mengukur produktivitas kinerja tersebut?	5
	3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Pelaksanaan penilaian kinerja setiap bulan yang disertai dengan dialog kinerja	2.5	1	1	Dalam dokumen "Pembayaran Tunjangan Berdasarkan Penilaian Kinerja", telah tercantum hasil penilaian kinerja (Sejumlah 60%) 1. Apakah penilaian kinerja sudah dilakukan satu bulan sekali? 2. Apabila sudah, harap melampirkan - Contoh penilaian kinerja bulanan - Kebijakan mengenai penilaian kinerja	2.5
	4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Menganalisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya secara terstruktur untuk mewujudkan tujuan organisasi	5	2	0	Data dukung yang dilampirkan tidak relevan Analisis permasalahan kinerja dilakukan pada pegawai yang memiliki kinerja rendah, analisis tersebut dilakukan untuk mengetahui permasalahan mengapa target kinerja tidak tercapai sekaligus dapat dijadikan dasar sebagai penyusunan strategi/ program untuk peningkatan kinerja	0

		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Hasil penilaian kinerja menjadi pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembangan karir	2.5	3	0	Belum menjadikan penilaian kinerja sebagai dasar pembinaan dan pengembangan karir	0
Catatan KASN untuk Aspek 5 : (kosong)									Total 22.5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Tunjangan kinerja berdasarkan hasil e-kinerja dan persentasi kehadiran (Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2020)	2.5	3	3	Dalam Perbup 9/2020 disebutkan bahwa dasar pemberian TPP berasal dari komponen 1) Kehadiran/ disiplin; 2) Produktivitas kerja yang dilihat dari e-kinerja 1. Bagaimana mengonversi produktivitas kerja dalam e-kinerja menjadi perolehan TPP?	7.5
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Perbup Nomor 9 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan ASN Kepres Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penganugerahan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya dan Nama-nama Penerimaanya	2.5	4	0	Data yang dilampirkan kurang relevan Instansi Pemerintah diharapkan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja tinggi/ inovasi/ kreativitas yang mendukung kinerja organisasi.	0
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	Peraturan Bupati tentang Kode Etik ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan	2.5	4	2	Sudah menetapkan kode etik dan kode perilaku ASN 1. Apakah peraturan tersebut sudah disosialisasikan dan diinternalisasikan kepada pegawai?	5
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Perbup Nomor 42 Tahun 2019 tentang Kode Etik ASN	2.5	3	2	Telah memiliki database pegawai yang melanggar kode etik, kode perilaku dan disiplin 1. Apakah data tersebut telah dikelola dalam sistem kepegawaian?	5
Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)									Total 17.5

7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (di luar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai namun belum menjadi agenda tetap/terjadwal	2	3	2	Telah memiliki kebijakan mengenai perlindungan hukum kepada pegawai di lingkungan Kab. Balangan 1. Apakah memiliki program perlindungan lain? (Misal: perlindungan kesehatan, pembekalan pensiun, pemberian bantuan kepada pegawai yang terkena musibah)	4
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Proses Cuti PNS dan Kenaikan Gaji Berkala secara online	2	2	2	Sudah membangun sistem pelayanan pegawai terkait cuti, dan pengajuan kenaikan pangkat Cuti dan gaji berkala	4
Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)									Total 8
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sistem informasi kepegawaian, memuat database kepegawaian seluruh PNS dan Non PNS berbasis web dengan data real time, tapi belum terintegrasi dengan data lainnya.	2	3	3	Sudah membangun SIMPEG pegawai (Silka) yang memuat profil pegawai, pengajuan cuti, kenaikan pangkat	6
		2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Pemerintah Kabupaten Balangan belum menerapkan e-performance	1	2	1	Dalam Perbup 9/2019 disebutkan bahwa produktivitas kerja dilihat dari aplikasi e-kinerja, Mohon melampirkan bukti dukung tangkap layar aplikasi tersebut	1
		3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Pemerintah Kabupaten Balangan masih belum menggunakan e-office dalam pelayanan administrasi kepegawaian, tapi sudah menggunakan sistem informasi kepegawaian berbasis online	1	2	2		2

	4	Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	Dalam pelaksanaan seleksi JPT sudah menggunakan asesment, tapi bekerjasama dengan pihak ketiga	2	2	2		4
Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)								Total 13
Total Penilaian Mandiri : 299.5								
Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 129								

Lampiran 3. Hasil Survey Indeks Kepuasan Masyarakat Layanan Kepegawaian



REKAPITULASI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 Hasil Indeks Tahun 2022 Periode Januari/Desember

Total Responden 374 / 124.67%	Total Sampel 300	Nilai IKM 90.01 - A (SANGAT BAIK)
L : 158 / 42.2%	P : 216 / 57.8%	

NO	Unsur Layanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
1	3	4	3	4	3	3	3	3	4
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	4	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	4	3	3	3	3	1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	4	3	3	3	3	4
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	3	3	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	4	4	4	3	3	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	3	4	3	3	4	3	4
27	4	4	3	4	3	3	3	4	4
28	3	3	3	4	3	3	3	3	4
29	3	4	3	4	4	3	4	3	4
30	3	4	3	4	3	3	4	3	4
31	3	4	4	4	4	3	3	3	4
32	4	3	3	4	4	3	3	3	1
33	4	3	3	4	3	3	4	3	4
34	3	3	3	4	3	4	3	4	4
35	4	4	4	4	4	3	3	3	4
36	3	3	3	4	3	3	3	2	4
37	3	4	3	4	3	3	3	3	3
38	3	3	3	4	3	3	3	3	4
39	4	3	4	4	3	4	4	4	4
40	3	4	4	4	4	4	4	3	4
41	3	3	3	4	3	3	3	3	4
42	4	3	4	4	4	3	4	4	4
43	4	3	3	4	3	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	3	4	3	3	4	4	4
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4



REKAPITULASI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Hasil Indeks Tahun 2022 Periode Januari/Desember

NO	Unsur Layanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4
48	4	4	4	4	3	3	3	3	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	4	3	3	3	3	4
51	4	3	4	4	4	3	3	4	4
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	4	3	4	3	4	3	3	4
55	3	3	3	4	3	3	3	3	3
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	4	3	3	3	3	4
58	3	3	4	4	4	4	4	4	4
59	3	4	3	4	3	4	3	4	4
60	4	3	3	4	3	4	4	3	4
61	4	3	4	4	3	3	4	3	4
62	3	3	3	4	3	3	3	3	4
63	3	3	3	4	4	3	3	4	4
64	3	3	4	4	3	3	3	4	4
65	4	3	4	4	3	3	3	4	4
66	3	4	3	4	3	4	3	4	4
67	3	4	3	4	3	3	3	3	4
68	4	3	4	4	4	3	3	3	4
69	3	3	3	4	4	3	3	3	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	3	4	3	4	4	3	4	3	4
72	3	3	3	4	3	3	3	3	4
73	3	3	4	4	4	3	4	4	4
74	3	3	3	4	3	4	3	3	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	4	3	3	3	3	4
77	3	4	4	4	3	3	3	4	4
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	4	4	3	4	3	4	4	4	4
80	4	3	4	4	4	4	4	3	4
81	3	3	4	4	3	3	4	3	4
82	4	4	4	4	4	4	4	3	4
83	3	4	3	4	3	3	4	4	4
84	4	3	4	4	3	3	4	4	4
85	3	3	3	4	3	3	4	3	4
86	3	4	3	4	4	3	4	3	4
87	3	3	3	4	3	3	3	3	3
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	4	3	4	4	4	4
90	4	3	4	4	4	3	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	4	4	4	4	3	4	4	4



REKAPITULASI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Hasil Indeks Tahun 2022 Periode Januari/Desember

NO	Unsur Layanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
93	4	4	4	4	4	4	3	4	4
94	3	4	4	4	4	3	4	4	4
95	3	3	4	4	3	4	3	4	4
96	3	3	3	4	3	3	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	3	3	3	4	3	3	4	4	4
99	4	3	4	4	4	3	4	3	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	3	4	4	3	4
102	3	3	3	4	3	3	3	3	4
103	3	3	4	4	3	4	3	4	4
104	4	4	4	4	3	4	4	3	4
105	4	3	3	4	3	4	4	3	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	3	3	4	4	3	4	3	4
108	3	4	4	4	3	3	4	4	4
109	4	3	4	4	4	4	4	4	4
110	3	3	4	4	4	3	4	4	4
111	3	3	4	4	4	4	4	4	4
112	3	4	3	4	3	4	4	4	4
113	3	3	3	4	3	4	4	3	4
114	4	4	4	4	3	4	3	4	4
115	3	3	3	4	3	3	3	3	4
116	4	4	4	4	4	3	3	3	4
117	3	3	3	4	3	3	3	3	4
118	4	4	3	4	4	4	4	3	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	3	4	4	4	4	3	4	4	4
121	3	4	4	4	3	4	4	4	4
122	3	4	4	4	3	3	3	3	4
123	3	4	3	4	4	3	4	4	4
124	3	4	4	4	4	3	4	4	4
125	3	4	3	4	4	4	4	3	4
126	3	4	4	4	3	3	3	3	4
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	3	3	3	4	4	4	4	4	4
131	3	3	3	4	3	3	4	4	4
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4
133	3	4	3	4	3	3	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4
136	3	4	3	4	4	4	4	3	4
137	4	4	4	4	4	4	4	3	4
138	3	3	4	4	4	4	4	4	4



REKAPITULASI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Hasil Indeks Tahun 2022 Periode Januari/Desember

NO	Unsur Layanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
139	4	4	4	4	4	4	3	4	4
140	3	3	3	4	3	3	3	3	4
141	4	4	4	4	3	3	4	4	4
142	3	3	3	4	3	3	4	3	4
143	3	4	4	4	4	4	3	3	4
144	3	3	3	4	3	3	3	3	4
145	4	4	4	4	4	3	3	3	4
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	3	4	4	4	4	4	3	3	4
148	3	4	4	4	3	4	4	4	4
149	3	4	3	4	4	3	4	4	4
150	3	3	4	4	4	3	4	4	4
151	4	4	4	4	4	4	4	3	4
152	4	4	3	4	4	3	4	3	4
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	3	4	4	4	3	3	3	3	4
156	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4
158	4	4	4	4	4	3	4	4	4
159	3	3	3	4	4	3	4	3	4
160	3	3	3	4	3	3	3	3	4
161	3	3	3	4	3	3	4	3	4
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	3	3	3	4	4	3	4	4	4
165	4	4	3	4	4	4	4	3	4
166	3	4	3	4	4	3	4	4	4
167	3	3	3	4	4	3	4	4	4
168	3	3	3	4	3	3	3	3	4
169	3	4	4	4	3	3	4	4	4
170	4	4	3	4	4	3	4	3	4
171	4	4	3	4	4	3	3	3	4
172	3	4	3	4	3	3	4	4	4
173	3	3	3	4	4	3	3	3	4
174	4	4	4	4	4	3	4	4	4
175	3	3	4	4	3	3	3	3	4
176	3	3	3	4	4	3	4	3	4
177	3	3	3	4	3	3	3	4	3
178	3	4	3	4	4	3	3	3	4
179	3	4	3	4	4	3	3	4	4
180	3	3	3	4	4	3	3	4	4
181	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4
183	4	4	4	4	4	4	4	4	4
184	4	4	4	4	4	4	4	4	4



REKAPITULASI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Hasil Indeks Tahun 2022 Periode Januari/Desember

NO	Unsur Layanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
185	4	4	4	4	4	4	3	4	4
186	3	3	3	4	3	3	4	3	4
187	3	3	3	4	4	3	3	3	4
188	3	3	3	4	4	4	4	4	4
189	3	4	3	4	4	3	4	4	4
190	3	3	3	4	4	4	4	4	4
191	4	4	4	4	4	4	4	4	4
192	3	3	3	4	3	3	3	3	4
193	3	3	3	4	4	3	3	3	4
194	3	4	3	4	3	4	4	4	4
195	3	3	3	4	3	3	3	3	3
196	3	3	3	4	4	4	3	3	4
197	3	3	3	4	4	3	4	4	4
198	3	4	3	4	3	4	4	4	4
199	3	3	3	4	4	3	4	3	4
200	3	3	3	3	3	3	3	3	3
201	3	3	3	4	4	3	4	3	4
202	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	3	3	4	4	4	3	3	4	4
204	3	3	4	4	4	4	4	4	4
205	4	4	4	4	4	3	3	4	4
206	4	4	3	4	4	3	4	4	4
207	3	4	3	4	3	3	4	3	4
208	3	3	3	3	3	3	3	3	3
209	3	4	3	4	4	3	3	3	4
210	4	4	4	4	4	4	4	4	4
211	3	4	4	4	4	3	4	4	4
212	3	3	3	4	3	4	3	3	4
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4
214	3	3	3	4	3	3	3	3	4
215	3	3	3	4	4	3	3	4	4
216	4	4	4	4	3	3	4	4	4
217	3	4	3	4	4	4	4	4	4
218	3	3	3	4	4	3	4	4	4
219	4	4	3	4	4	3	4	4	4
220	3	3	4	4	3	3	3	3	4
221	3	4	4	4	4	3	4	3	4
222	3	3	3	4	3	3	3	2	4
223	3	4	3	4	3	3	4	4	4
224	4	4	4	4	4	4	4	4	4
225	4	4	4	4	3	4	4	3	3
226	4	4	3	4	4	4	4	3	4
227	3	3	3	4	3	3	3	4	4
228	4	4	3	4	4	3	3	4	4
229	3	3	3	4	3	3	3	3	4
230	3	4	4	4	4	4	4	4	4



REKAPITULASI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Hasil Indeks Tahun 2022 Periode Januari/Desember

NO	Unsur Layanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
231	4	4	4	4	4	4	3	4	4
232	3	4	4	4	4	3	4	4	4
233	4	4	3	4	4	3	4	3	4
234	4	4	4	4	4	4	4	4	4
235	4	4	4	4	3	3	4	4	4
236	3	3	3	4	3	3	3	3	3
237	4	4	4	4	4	4	4	4	4
238	3	3	3	3	3	3	3	3	4
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4
240	3	3	3	4	3	3	3	3	4
241	3	4	4	4	4	4	4	3	4
242	4	4	4	4	4	4	4	4	4
243	4	4	4	4	4	4	4	4	4
244	3	3	3	3	4	3	3	3	4
245	4	4	4	4	4	4	3	3	4
246	3	3	3	3	4	3	3	3	4
247	3	3	4	4	4	3	4	4	4
248	3	3	4	4	3	3	4	3	4
249	4	4	4	4	3	3	4	3	4
250	3	3	3	4	3	3	3	3	3
251	4	4	3	4	3	3	4	3	4
252	3	3	3	4	3	3	3	3	4
253	4	4	3	4	3	4	3	4	4
254	3	4	3	4	4	3	4	4	4
255	4	4	4	4	3	3	3	3	4
256	3	3	3	4	3	3	3	3	4
257	4	4	4	4	4	4	4	3	4
258	3	3	2	4	3	3	3	2	4
259	3	3	3	4	4	3	3	3	4
260	3	3	2	4	3	3	3	3	4
261	3	4	4	4	4	4	4	4	4
262	4	4	4	4	4	4	4	4	4
263	4	4	4	4	4	4	3	4	4
264	4	4	4	4	3	4	4	4	4
265	4	4	4	4	4	4	4	4	4
266	3	4	4	4	3	4	3	4	4
267	4	3	4	4	3	4	3	3	4
268	4	4	4	4	4	3	3	3	4
269	4	4	4	4	4	4	4	4	4
270	3	4	4	4	4	4	4	4	4
271	3	4	3	4	3	4	3	3	4
272	4	4	3	4	4	4	4	3	4
273	4	3	3	4	3	3	4	4	4
274	4	4	3	4	4	4	3	3	4
275	4	3	4	3	3	3	4	3	4
276	3	4	3	4	3	4	3	3	4



REKAPITULASI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Hasil Indeks Tahun 2022 Periode Januari/Desember

NO	Unsur Layanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
277	4	4	4	4	4	4	3	4	4
278	3	4	3	4	3	4	3	3	4
279	4	4	4	4	4	4	4	4	4
280	4	3	3	4	4	3	4	4	4
281	4	4	4	4	4	3	4	3	4
282	4	4	4	4	4	4	4	3	4
283	3	3	4	4	4	3	4	4	4
284	3	4	3	4	3	4	4	3	4
285	3	3	3	4	4	4	4	3	4
286	4	3	4	4	4	3	3	3	4
287	3	3	3	4	4	4	3	3	4
288	4	4	4	4	4	3	4	4	4
289	3	4	4	4	3	3	4	4	4
290	3	4	3	4	4	3	4	3	4
291	4	4	3	4	4	4	4	4	4
292	4	4	4	4	4	4	4	4	4
293	4	4	4	4	4	4	4	4	4
294	3	4	4	4	4	4	4	3	4
295	4	4	4	4	4	4	4	4	4
296	3	3	3	4	3	3	3	3	3
297	4	4	4	4	3	4	4	4	4
298	4	4	4	4	4	4	4	4	4
299	4	4	4	4	4	4	4	4	4
300	4	4	4	4	4	4	4	4	4
301	4	4	4	4	4	4	4	4	4
302	4	4	4	4	4	4	4	4	4
303	4	4	4	4	4	4	4	4	4
304	4	4	4	4	4	4	4	4	4
305	4	4	4	4	4	4	4	4	4
306	4	4	4	4	4	4	4	4	4
307	4	4	4	4	4	4	4	4	4
308	4	4	4	4	4	4	4	4	4
309	4	4	4	4	4	4	4	4	4
310	4	4	4	4	4	4	4	4	4
311	3	3	3	4	3	3	3	3	4
312	3	3	3	4	3	4	4	4	4
313	4	4	4	4	4	4	4	4	4
314	3	4	4	4	3	3	4	4	4
315	4	3	4	4	4	3	4	3	4
316	4	3	3	4	3	3	3	3	4
317	4	4	4	4	4	4	4	4	4
318	4	4	4	4	4	4	4	4	4
319	3	3	3	3	3	3	3	3	4
320	3	3	3	4	3	3	3	2	4
321	4	4	4	4	3	4	4	4	4
322	4	4	4	4	4	4	4	4	4



REKAPITULASI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Hasil Indeks Tahun 2022 Periode Januari/Desember

NO	Unsur Layanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
323	4	4	4	4	4	4	3	4	4
324	4	4	4	4	4	4	4	4	4
325	4	4	4	4	4	4	4	4	4
326	4	3	4	4	3	4	4	3	4
327	4	4	4	4	4	4	4	4	4
328	3	3	3	4	4	3	3	3	4
329	4	4	4	4	4	4	4	4	4
330	4	4	4	4	4	4	4	4	4
331	4	4	2	4	4	4	4	4	4
332	4	4	4	4	4	4	4	4	4
333	3	3	3	4	3	4	4	4	4
334	4	4	4	4	4	4	4	4	4
335	4	4	4	4	4	4	4	4	4
336	4	3	3	4	3	3	4	4	4
337	4	4	4	4	4	4	3	4	4
338	4	4	4	4	4	4	4	4	4
339	4	4	4	4	4	4	4	4	4
340	3	3	3	4	4	4	4	4	4
341	3	3	4	4	4	4	4	4	4
342	3	3	3	3	3	3	3	3	3
343	3	3	3	4	3	3	3	3	3
344	4	4	4	4	4	4	4	4	4
345	3	3	3	4	3	3	3	3	4
346	4	4	4	4	4	3	3	3	4
347	3	3	3	4	3	3	3	3	4
348	3	3	3	4	3	3	3	3	4
349	3	3	3	4	3	3	3	3	1
350	3	3	3	4	3	3	3	3	3
351	3	3	3	4	3	3	3	3	4
352	4	4	4	4	4	4	3	4	4
353	3	3	3	4	3	3	3	3	4
354	4	4	4	4	4	4	4	4	4
355	4	4	4	4	4	4	4	4	4
356	4	4	4	4	4	4	4	4	4
357	3	3	3	3	3	3	3	3	3
358	3	3	3	4	3	3	3	3	4
359	4	4	3	4	4	4	4	4	4
360	3	4	3	4	3	3	3	4	4
361	4	3	4	4	4	4	4	4	4
362	4	4	4	4	4	4	4	4	4
363	3	3	3	4	3	3	3	3	4
364	3	3	3	4	3	3	3	3	4
365	4	4	4	4	3	3	4	4	4
366	4	4	4	4	4	4	4	4	4
367	4	4	3	4	3	3	3	3	4
368	4	4	4	4	4	4	4	4	4



REKAPITULASI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 Hasil Indeks Tahun 2022 Periode Januari/Desember

NO	Unsur Layanan									
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9	
369	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
370	3	3	3	4	3	3	4	3	4	
371	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
372	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
373	3	3	4	4	3	3	3	3	4	
374	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
N	1307	1345	1322	1484	1345	1309	1359	1332	1471	
NRR	3.495	3.596	3.535	3.968	3.596	3.500	3.634	3.561	3.933	
NRRT	0.38	0.40	0.39	0.44	0.40	0.39	0.40	0.39	0.43	*) 3.61
IKM										**) 90.01

Mutu Unit Pelayanan	NI	NIK
A (Sangat Baik)	3,5324 - 4,00	83,31 - 100,00
B (Baik)	3,0644 - 3,532	76,61 - 88,30
C (Kurang Baik)	2,60 - 3,064	65,00 - 76,60
D (Tidak Baik)	1,00 - 2,5996	25,00 - 64,99

Keterangan

- L : Laki - Laki
- P : Perempuan
- N : Nilai/Unsur
- NRR : Jumlah nilai per unsur dibagi jumlah kuesioner yang terisi
- NRRT : NRR per unsur x 0.11 per unsur
- IKM : Indeks Kepuasan Masyarakat
- *) : Jumlah NRR IKM Tertimbang
- **) : Jumlah NRR IKM Tertimbang x 25
- NI : Nilai Interval
- NIK : Nilai Interval Konversi

NO	Unsur Layanan	NRR
U1	Persyaratan Pelayanan	3.495
U2	Prosedur Pelayanan	3.596
U3	Waktu Pelayanan	3.535
U4	Biaya/Tarif	3.968
U5	Produk Spesifikasi Pelayanan	3.596
U6	Kompetensi Pelaksana	3.5
U7	Perilaku Pelaksana	3.634
U8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3.561
U9	Sarana dan Prasarana	3.933

Lampiran 4. Penghargaan sebagai Finalis Lomba Inovasi Balangan (BAILANG) Tahun 2022

