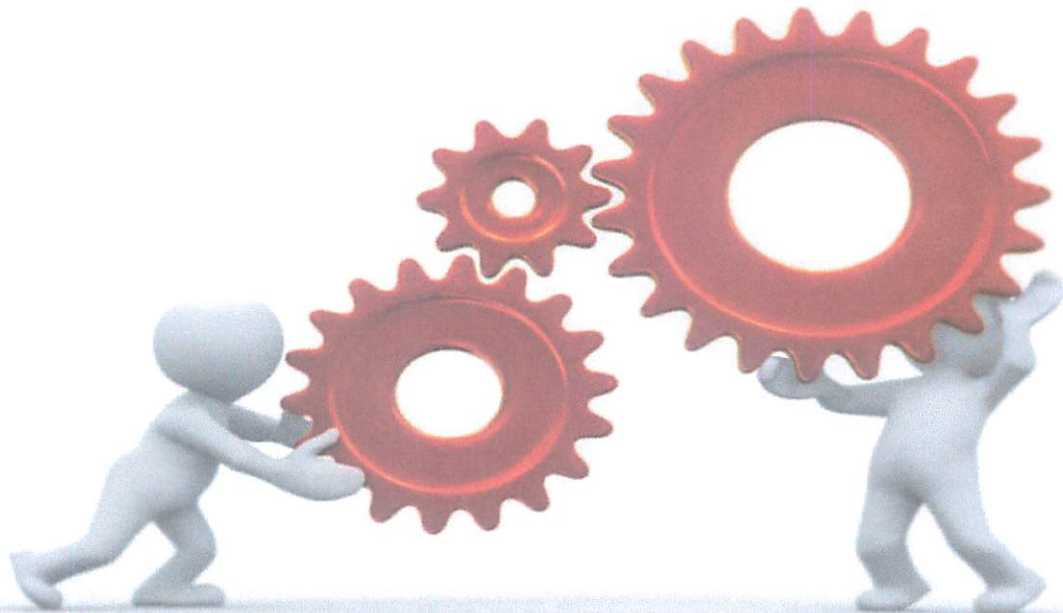




# Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**KOTA BALIKPAPAN  
TAHUN 2018**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2018 dapat diselesaikan tepat waktu.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan selama tahun anggaran 2018 dalam melaksanakan Visi **"TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK MELALUI MANAJEMEN ASN YANG PROFESIONAL"**. Hal ditunjukkan kepada masyarakat umumnya dan kepada Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcomes serta memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja melalui pelaksanaan program dan kegiatan berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 yang telah ditetapkan. beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi di bidang kepegawaian.

Mudah-mudahan, penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2018 menjadi bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun, identifikasi, pembelajaran dan masukan strategis bagi seluruh pemangku kepentingan serta sebagai umpan balik bagi seluruh jajaran aparatur di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan serta meningkatkan pola kinerja dengan konsep perbaikan secara berkelanjutan (*continously improvement*) dan berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Balikpapan, 26 Februari 2019

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BALIKPAPAN**



**ROBI RUSWANTO, S.Sos**

## IKHTISAR EKSKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang kepegawaian yaitu sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan, selalu berkomitmen kuat untuk melakukan kinerja dengan baik berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dari amanah yang diemban tersebut, maka disusun Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2018 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan serta sejumlah permasalahan dan sejumlah hal yang perlu perbaikan. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.

Pada Tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan telah menetapkan Indikator Kinerja Utama yang diimplementasikan dengan 2 (dua) Sasaran Strategis yang dicapai melalui sejumlah program /kegiatan sepanjang tahun 2018. Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, ditetapkan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2018.

Adapun secara umum simpulan keberhasilan capaian kinerja dalam 2 (dua) sasaran strategis yang diukur dengan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2018 sebagai berikut:

1. Sasaran 1:

**Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur** mencapai rata-rata persentase capaian target sebesar **100%** kategori capaian **“sangat baik”**; pada Indikator 1 dan 2

Capaian kinerja 2 Sasaran dan 4 indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2018

2. Sasaran 2:

**Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian** mencapai skor IKM sebesar 77 atau persentase nilai capaian sebesar **114.79 %** dengan kategori "**sangat baik**";

Untuk mencapai sasaran tersebut didukung dengan jumlah anggaran Tahun 2018 yang terdiri dari:

1. Belanja Langsung sebesar **Rp. 11.549.356.500,00** pada APBD MURNI dan **Rp. 12.051.980.740,00** pada APBD-P dengan realisasi sebesar **Rp. 8.522.097.064,00** atau **70.71%**;
2. Belanja Tidak Langsung sebesar **Rp. 6.479.529.000,00,-** dengan realisasi sebesar **Rp. 6.294.044.237,00,-** atau **97.14%**

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan. Keberhasilan sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap aparat di semua bidang, selain itu kerjasama dengan instansi terkait sangat diperlukan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan. Oleh karena itu pada capaian kinerja yang tidak tercapai, akan dievaluasi dan dianalisa penyebab dan tindak lanjutnya serta mengidentifikasi risiko dan dilakukan penilaian risiko untuk mendapatkan tindak pengendalian.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Berdasarkan Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2017, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di Kota Balikpapan dan mempunyai tugas dan fungsi serta kewenangan di bidang kepegawaian. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen ASN yang profesional untuk mewujudkan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang professional sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Manajemen ASN yang profesional akan menghasilkan ASN yang profesional, sehingga melalui ASN Profesional akan mewujudkan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat sangat tergantung. Hal tersebut mempunyai implikasi kuat untuk mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang direncanakan organisasi.

Permasalahan utama manajemen ASN sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya manajemen pengembangan karir dan kompetensi sehingga masih adanya gap kompetensi.
2. Penempatan pegawai belum sesuai kebutuhan/penempatan dalam jabatan karena masih kurangnya PNS Pemerintah Kota Balikpapan.
3. Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai.

Berdasarkan RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 ditetapkan Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 sebagai panduan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk

5 (lima) tahun kedepan. Selanjutnya rencana kinerja kegiatan ditetapkan melalui perencanaan kinerja tahunan yang memuat program dan kegiatan dengan indikator kinerja , kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis.

Secara garis besar program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan diarahkan kepada :

1. Peningkatan kompetensi sumber daya Aparatur Sipil Negara
2. Meningkatnya disiplin dan kesejahteraan pegawai ASN
3. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu
4. Tersedianya akurasi data dan optimalisasi pengelolaan dokumen fisik dan elektronik pegawai serta tata naskah kepegawaian
5. Peningkatan saran dan prasarana aparatur
6. Meningkatnya akuntabilitas kinerja melalui penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Kota Balikpapan. Adapun misi, tujuan dan sasaran dalam RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 yang selaras dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Kota Balikpapan Tahun 2016-2021**

VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN
Mewujudkan Balikpapan sebagai Kota Terkemuka yang nyaman di huni dan berkelanjutan menuju madinatul iman	<u>Misi Ke - 5 :</u> Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	<u>Tujuan 8 :</u> Terselenggaranya tatakelola pemerintahan yang baik dan penyediaan layanan publik yang prima	<u>Sasaran 10:</u> Tata Kelola Pemerintahan yang baik

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan menetapkan strategi-strategi peningkatan antara lain:

- 1) Peningkatan kualitas Penataan Aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan, yaitu penempatan pegawai sesuai formasi kebutuhan dan syarat jabatan
- 2) Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, yaitu peningkatan kompetensi PNS sesuai syarat jabatan;
- 3) Peningkatan Kualitas manajemen pengembangan karir ASN
- 4) Peningkatan disiplin pegawai melalui optimalisasi pembinaan disiplin ;
- 5) Peningkatan kesejahteraan Pegawai, yaitu melalui layanan fasilitasi kesejahteraan pegawai seperti: pemberian tanda kehormatan satya lancana karya satya dan operasional kegiatan KORPRI
- 6) Peningkatan kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi, melalui pengembangan SIMPEG terintergrasi ke seluruh Perangkat Daerah.
- 7) Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian, melalui penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran sesuai SOP serta pemanfaatan e-government seperti: E-KGB dan WA SISFO yang beranggotakan seluruh kasubbag umum untuk komunikasi permasalahan kepegawaian.

Sebagai wujud pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan tersebut maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2018.

## 1.2 Landasan Hukum

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 tahun 2008;

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, khususnya Bab IV Arah, Tahapan dan Prioritas Pembangunan Jangka Panjang, yang terkait dengan reformasi birokrasi disebutkan bahwa "Pembangunan aparatur Negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya";
4. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; ;
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tanggal 8 Januari 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ;
9. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
10. Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 24 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
11. Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan;
12. Surat Keputusan Walikota Nomor 188.45-14/2.17 tanggal 27 Januari 2017 tentang IKU RPJMD Kota Balikpapan
13. Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Nomor 800/085/BKPSDM tanggal 28 Februari 2017 tentang Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Kota Balikpapan
14. Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Nomor 800/086/BKPSDM tanggal 28 Februari 2017 tentang Indikator Kinerja Utama Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Kota Balikpapan;



### 1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).

Penyusunan laporan kinerja ini bermaksud sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan selama kurun waktu 1 (satu) tahun di tahun 2018 yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah untuk memberikan informasi keberhasilan dan kegagalan kinerja serta sebagai umpan balik untuk memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan di masa yang akan datang.

### 1.4 Data Organisasi

#### 1.4.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Bab III Pasal 4 disebutkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur Pemerintah Kota Balikpapan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan dan pengoordinasian penyusunan kebijakan, program dan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian manajemen ASN;
- e. penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. penentuan dan pembinaan pola karier ASN;
- g. pengelolaan dan pengendalian sistem informasi, data dan dokumen ASN;
- h. pelaksanaan kesekretariatan Badan; dan
- i. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan /atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### 1. Sekretariat

Sekretariat menyelenggarakan tugas:

- a. penyusunan program;
- b. pengelolaan urusan keuangan;
- c. kepegawaian;
- d. rumah tangga kantor;
- e. perlengkapan;
- f. protokol;
- g. hubungan masyarakat;
- h. layanan informasi dan pengaduan;
- i. pembinaan pelayanan publik;
- j. kearsipan;
- k. surat menyurat; dan
- l. evaluasi dan pelaporan.

Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan program dan kegiatan;
- b. pengoordinasian penyusunan dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- c. pengoordinasian penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran;
- d. pelaksanaan dan pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;
- e. pengelolaan urusan kehumasan, keprotokolan dan kepustakaan;
- f. pelaksanaan administrasi kantor dan pembinaan kepegawaian;
- g. pengelolaan anggaran Badan;
- h. pelaksanaan administrasi keuangan;
- i. pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
- j. pembinaan dan fasilitasi penyusunan Standar Pelayanan Publik;
- k. pengelolaan Survei Kepuasan Masyarakat;
- l. pengelolaan pengaduan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- m. pengelolaan informasi, dokumentasi dan pelaksanaan fungsi Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Pembantu;
- n. pengoordinasian bidang dan UPT;
- o. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
- p. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **2. Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan**

Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan.

Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program dan kegiatan bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan;

- b. perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan;
- c. perumusan petunjuk teknis di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan;
- d. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis, fungsional dan pra jabatan;
- e. perencanaan dan pelaksanaan, pengendalian tugas belajar dan izin belajar;
- f. pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah;
- g. penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja;
- h. pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja lain yang berhubungan dengan pengembangan pegawai;
- i. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi;
- j. dan pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

### **3. Bidang Mutasi**

Mempunyai tugas melaksanakan tugas merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan di Bidang Mutasi.

Dengan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan program dan kegiatan bidang mutasi;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang mutasi;
- c. perumusan petunjuk teknis di bidang mutasi;
- d. perumusan penyusunan formasi, bezetting dan peta jabatan ASN;
- e. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian pengadaan Calon ASN dan pengangkatan Calon ASN menjadi ASN;
- f. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian penempatan dalam jabatan;
- g. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian mutasi kepangkatan;

- h. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian mutasi umum;
- i. perumusan penentuan dan pembinaan pola karir ASN;
- j. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
- k. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

#### 4. Bidang Pembinaan dan Informasi ASN

Bidang Pembinaan dan Informasi ASN mempunyai tugas merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan di Bidang Pembinaan dan Informasi ASN.

Pembinaan dan Informasi ASN menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan program dan kegiatan bidang pembinaan dan informasi ASN;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang pembinaan dan informasi ASN;
- c. perumusan petunjuk teknis di bidang pembinaan dan informasi ASN;
- d. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian pembinaan ASN;
- e. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian sistem informasi ASN;
- f. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian data dan dokumen ASN;
- g. pemberian pertimbangan dan penetapan kedudukan hukum masalah pegawai;
- h. pelaksanaan pengelolaan kesejahteraan ASN;
- i. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
- j. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sesuai tugas dan fungsinya secara garis besar pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, antara lain:

1. Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil;
2. Pelayanan proses Mutasi Pindah Pegawai Negeri Sipil;
3. Pelayanan proses Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;

4. Pelayanan proses Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil;
5. Pelayanan fasilitasi proses Penyaluran Bantuan Perumahan Pegawai Negeri Sipil dari dan Bapertarum-Pegawai Negeri Sipil; Layanan tabungan asuransi pensiun, Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
6. Pelayanan pemrosesan TASPEN
7. Pelayanan Penugasan Pegawai Negeri Sipil mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
8. Pelayanan Data Pegawai Negeri Sipil;
9. Pelayanan proses pengajuan Kartu Pegawai Negeri Sipil, Kartu Istri/Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;
10. Pelayanan proses Mutasi Umum, pengangkatan PNS, Pemindahan dan Pemberhentian PNS.
11. Pelayanan konsultasi, penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian serta pelayanan administrasi lainnya sesuai peraturan perundang-undangan.

#### 1.4.2. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan terdiri atas:

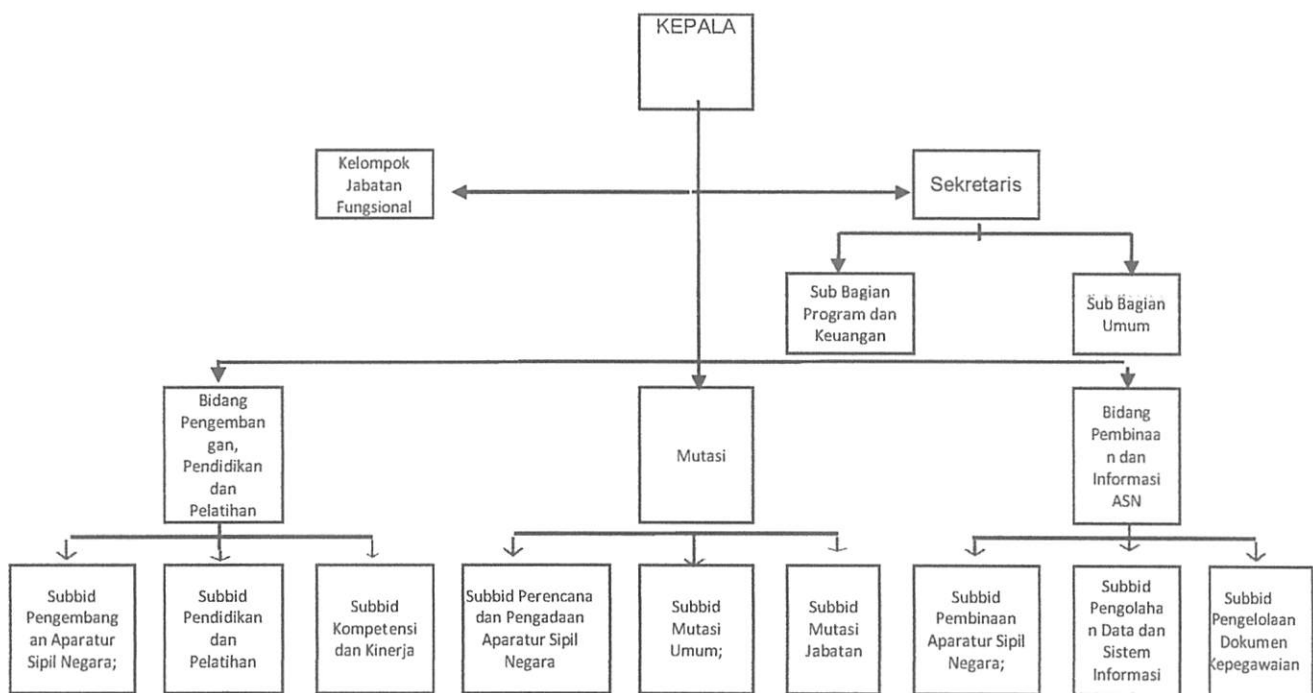
- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, yang membawahkan:
  1. Subbagian Program dan Keuangan; dan
  2. Subbagian Umum;
- c. Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, yang membawahkan:
  1. Subbidang Pengembangan ASN;
  2. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan; dan
  3. Subbidang Kompetensi dan Kinerja.
- d. Bidang Mutasi, yang membawahkan:
  1. Subbidang Perencanaan dan Pengadaan ASN;
  2. Subbidang Mutasi Umum; dan
  3. Subbidang Mutasi Jabatan.

- e. Bidang Pembinaan dan Informasi ASN, yang membawahkan:
  1. Subbidang Pembinaan ASN;
  2. Subbidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi; dan
  3. Subbidang Pengelolaan Dokumen Kepegawaian;
- f. UPT; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 1.1

**Bagan Struktur Organisasi**

**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan**



**1.4.3 Potensi Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi tidak terlepas dari peran aktif dari SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam

melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna.

Adapun Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berdasarkan keadaan Desember 2018 sebanyak **41 orang**, Desember 2017 sebanyak **45 orang**, tahun 2016 sebanyak **50 orang**, dengan klasifikasi berdasarkan pangkat, golongan, jenjang pendidikan, eselon dan gender sebagaimana dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Jumlah PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018**

N O	PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI			PERSENTASE		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
2	SLTP	1	1		2.00	2.38	
3	SLTA	15	16	18	30.00	38.10	43.90
4	SARJANA MUDA (D3)	4	4	3	8.00	9.52	7.32
5	DIPLOMA 4 (D4)	4	0	1	8.00	0	0.24
6	SARJANA (SI)	22	17	17	44.00	40.48	41.46
7	PASCA SARJANA (S2)	4	4	3	8.00	9.52	7.18
	JUMLAH	50	42	41	100	100	100

*Sumber: Subbidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi;*

Dari tabel diatas tersebut diketahui bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu sebagian besar pegawai dari tahun 2016-2018 berpendidikan **Sarjana (S1)**. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja seseorang dimana



diharapkan kualifikasi pendidikan sesuai dengan syarat jabatan. Sehingga pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, namun peningkatan kompetensi baik melalui tugas belajar/izin belajar maupun pendidikan dan pelatihan untuk pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas manajemen ASN dan pelayanan administrasi kepegawaian.

Tabel 1.2  
**Jumlah PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Berdasarkan Pangkat/Golongan**

NO	PANGKAT/ GOLONGAN	JUMLAH						Persentase (%)					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	JURU (I/c)	0	0	0	0	0		0,00	0,00	0,00	0,00	2,38	
2	(I/d)				1	1		0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	
3	PENGATUR MUDA (II/a)	2	0	0	0	0	1	5,13	0,00	0,00	0,00	9,52	2,44
4	PENGATUR MUDA TK.I (II/b)	9	8	3	2	4	2	23,08	17,39	6,25	4,00	19,05	4,88
5	PENGATUR (II/c)	3	6	8	8	8	8	7,69	13,04	16,67	16,00	9,52	19,51
7	PENGATUR TK.I (II/d)	6	6	7	7	4	6	15,38	13,04	14,58	14,00	16,67	14,63
8	PENATA MUDA (III/a)	3	5	8	10	7	4	7,69	10,87	16,67	20,00	11,90	9,76
9	PENATA MUDA Tk.I (III/b)	2	3	5	4	5	4	5,13	6,52	10,42	8,00	7,14	9,76
10	PENATA (III.c)	5	5	3	3	3	7	12,82	10,87	6,25	6,00	7,14	17,07
11	PENATA Tk.I (III/d)	6	7	7	7	3	3	15,38	15,22	14,58	14,00	11,90	7,32
12	PEMBINA (IV.a)	3	4	5	6	5	4	7,69	8,70	10,42	12,00	2,38	9,76
13	PEMBINA TK I (IV/b)	2	2	1	1	1	1	5,13	4,35	2,08	2,00	2,38	2,44
14	PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)			1	1	1	1	0,00	0,00	2,08	2,00	2,38	2,44
	JUMLAH	39	46	48	50	42	41	100	100	100	100	100	100

Sumber: Bidang Pembinaan dan informasi ASN

Dari tabel 1.2. diketahui bahwa tahun 2018 presentase jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berdasarkan **Golongan** menunjukkan bahwa presentase tertinggi pegawai golongan II.c dan III.c sedangkan pegawai golongan terendah di golongan II.a.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kota Balikpapan**  
**Berdasarkan Eselon**

NO	ESELON	JUMLAH							
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	II.B	1	1	1	1	1	1	1	1
2	III.A	1	0	1	1	1	1	1	1
3	III.B	4	4	3	4	4	4	3	3
4	IV.A	11	9	10	10	11	11	11	11
	JUMLAH	17	14	15	16	17	17	16	16

Sumber: Bidang Pembinaan dan informasi ASN

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan merupakan perangkat daerah tipe B sehingga mulai tahun 2017 terdapat perubahan nama bidang dan jumlah eselon yang menduduki jabatan sebagaimana tabel diatas.

**Tabel 1.4**  
**Jumlah PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota**  
**Balikpapan**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

N O	JENIS KELAMIN	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
		JUML	%	JUML	%	JUML	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
		AH		AH		AH					
1	LAKI-LAK I	26	56.52	25	52.08	26	52	23	55	21	51.22
2	PEREMP UAN	20	43.48	23	47.92	24	48	19	45	20	48.78
	JUMLAH	46	100	48	100	50	100	42	100	41	100

Sumber: Bidang Pembinaan dan informasi ASN

Berdasarkan tabel diatas dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan pada tahun 2014 s/d 2018 menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang.

Tabel 1.5

**Jumlah Tenaga Non PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan**

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH							
		Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	LAKI-LAKI	2	2	2	2	2	2	2	2
2	PEREMPUAN	1	1	1	1	1	1	1	1
	JUMLAH	3	3	3	3	3	3	3	3

*Sumber: Bidang Pembinaan dan informasi ASN*

#### 1.4.4 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, dan sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai dan sesuai standar pelayanan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Kota Balikpapan dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini

Tabel: 1.6

**Sarana dan Prasarana BKD Kota Balikpapan  
Terkait langsung dengan pelayanan**

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1	Station Wagon	7	BAIK
2	Sepeda Motor	8	BAIK
3	Accu Genset	1	BAIK
4	Memori Programmer	2	BAIK
5	Scanner	3	BAIK
6	Mesin Ketik Manual Portable (11-13)	2	BAIK
7	Mesin Ketik Manual Standar (14-16)	3	BAIK

8	Mesin Ketik Elektronik	2	BAIK
9	Mesin Penghitung Uang	1	BAIK
10	Mesin Foto Copy dengan Kertas Folio	1	BAIK
11	Rak Kayu	2	BAIK
12	Filling Besi / Metal	12	BAIK
13	Lemari Kaca	3	BAIK
14	Alat Penghancur Kertas	7	BAIK
15	White Board	3	BAIK
16	Mesin Absensi	2	BAIK
17	Overhead Projektor	1	BAIK
18	Trolley Barang	1	BAIK
19	Anjungan KPE (Kartu Pegawai Elektronik)	1	BAIK
20	Finger Print Door	1	BAIK
21	Lemari Kayu	2	BAIK
22	Meja Podium	1	BAIK
23	Kursi Tamu	11	BAIK
24	Kursi Tangan	51	BAIK
25	Kursi Putar	4	BAIK
26	Meja Komputer	3	BAIK
27	Meja Biro	18	BAIK
28	Mesin Penghisap Debu	1	BAIK
29	AC Unit	3	BAIK
30	AC Split	6	BAIK
31	Televisi	3	BAIK
32	Sound System	1	BAIK
33	Megaphone	1	BAIK
34	Gorden	1	BAIK
35	Mainframe	1	BAIK
36	Local Area Network (LAN)	1	BAIK
37	Personal Komputer Lain - Lain	8	BAIK
38	P.C Unit	38	BAIK
39	Laptop	9	BAIK
40	Notebook	20	BAIK
41	Tablet PC	6	BAIK
42	Peralatan Komputer Mainframe Lain - Lain	2	BAIK
43	Printer	40	BAIK
44	Monitor	2	BAIK
45	Hardisk Eksternal	2	BAIK
46	Server	3	BAIK
47	Netware Interface External	2	BAIK
48	Peralatan Jaringan Lain - Lain	1	BAIK

49	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	BAIK
50	Meja Kerja Pejabat Eselon III	3	BAIK
51	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	2	BAIK
52	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	1	BAIK
53	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	8	BAIK
54	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	11	BAIK
55	Kursi Tamu di Ruang Pejabat Eselon II	3	BAIK
56	Lemari Arsip untuk Arsip Dinamis	12	BAIK
57	Lemari dan Arsip Pejabat Lain - Lain	1	BAIK
58	Camera + Attachment	1	BAIK
59	Microphone / Wireless Mic	1	BAIK
60	Unintemuptible Power Supply (UPS)	31	BAIK
61	LCD / Infocus	1	BAIK
62	Digital Camera	2	BAIK
63	Layar / Screen Otomatis	1	BAIK
64	Tripod Screen / Layar	1	BAIK
65	Camera Electronic	5	BAIK
66	Tripod Camera	1	BAIK
66	Tripod Camera	1	BAIK
67	Handy Talky	4	BAIK
68	Facsimile	1	BAIK
69	Wireless Amplifier	3	BAIK
70	Alat Komunikasi Sosial Lain - Lain	3	BAIK
71	Circuit Closed Television (CCTV)	2	BAIK
72	Switch	3	BAIK
73	Stabilizer	1	BAIK
74	Kabel Listrik	1	BAIK
	jumlah	408	BAIK
1	Rak Kayu	2	RUSAK BERAT
2	Filling besi/metal	4	RUSAK BERAT
3	Lemari kaca	4	RUSAK BERAT
4	Lemari kayu	5	RUSAK BERAT
5	Netware interface eksternal	1	RUSAK BERAT
6	Sepeda motor	3	RUSAK BERAT
7	White board	1	RUSAK BERAT
8	Kursi tangan	2	RUSAK BERAT
9	dispenser	1	RUSAK BERAT
10	printer	4	RUSAK BERAT
11	server	1	RUSAK BERAT
		28	RUSAK BERAT

#### 1.4.6. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan

Sesuai tugas dan fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, antara lain:

- 1) Pelayanan proses administrasi pengusulan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Pelayanan proses Mutasi Pindah Pegawai Negeri Sipil;
- 3) Pelayanan proses administrasi pengusulan Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil;
- 4) Pelayanan Fasilitas Kesejahteraan pegawai
- 5) Pelayanan proses pengusulan kartu TASPEN
- 6) Pelayanan pelaksanaan/pengiriman Pendidikan dan Pelatihan;
- 7) Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian
- 8) Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai Negeri Sipil;
- 9) Pelayanan Penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;
- 10) Bimbingan kepegawaian/ Pelayanan Konseling PNS dan Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan.

Pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tidak hanya melibatkan SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, akan tetapi bekerjasama dengan perangkat daerah terkait serta instansi terkait lainnya, antara lain BKN, Sekretariat Militer Presiden, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, BKD Provinsi/Kabupaten/Kota, Lembaga Administrasi Negara, PT Taspen, PT Askes, PT Bank Kaltim, universitas terakreditasi dan penyelenggara diklat terakreditasi. Kerjasama tersebut dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

#### 1.4.7 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan

Lingkungan strategis merupakan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan terdiri atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1) *Lingkungan Internal*

Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (*weakness*) atau kekuatan (*strength*) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen. Adapun faktor kelemahan (*weakness*) atau kekuatan (*strength*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

##### a. Faktor Kekuatan Organisasi (*strength*)

- a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan mempunyai wewenang sebagai unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.
- b) Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;
- c) Memiliki perencanaan strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan tupoksinya;
- d) Tersedianya standar Pelayanan dan Prosedur (SOP) yang baku dalam pelayanan sesuai tupoksinya;
- e) Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang kompeten
- f) Adanya Tim Penilai Kompetensi
- g) Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi ke seluruh SKPD dan inovasi aplikasi pelayanan kepegawaian lainnya
- h) Adanya koordinasi secara intensif antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dengan

Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS), Rumah Sakit dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya.

b. Faktor Kelemahan Organisasi (*weakness*)

- a) Terbatasnya SDM yang mempunyai kemampuan di bidang IT;
- b) Masih adanya gap kompetensi Pegawai karena belum seluruh pegawai mendapat kesempatan peningkatan kompetensi sesuai analisis kebutuhan pegawai karena keterbatasan anggaran;
- c) Belum dimilikinya gedung diklat, ruang CAT dan *assesment* yang representatif;
- d) Belum optimalnya penguatan SPIP sampai ke level 5

**2) Lingkungan Eksternal**

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Adapun faktor Peluang (*opportunity*) dan Tantangan Organisasi (*threats*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

a. Faktor Peluang Organisasi (*opportunity*)

- a) Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon aparatur sipil negara yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)*;
- b) Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional, berintegritas dan berwawasan global;
- c) Tersedianya berbagai lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerjasama untuk pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, sosialisasi, pendidikan tugas belajar dan pengembangan kompetensi lainnya yang diselenggarakan pemerintah maupun lembaga swasta;



- d) Sistem teknologi Informasi / E-government dari instansi terkait dan tenaga ahli untuk menciptakan inovasi pelayanan dalam mendukung pelayanan yang prima, cepat dan Tepat;
- b. Faktor Tantangan Organisasi: (*threats*)
- a) Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi yang menuntut pemenuhan standar kompetensi aparatur dalam upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik;
  - b) Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;
  - c) Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional;
  - d) Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS;
  - e) Adanya citra masyarakat bahwa kinerja PNS yang belum optimal

Berdasarkan analisis SWOT diperoleh alternatif strategi sebagaimana dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.7  
 Penentuan sasaran, indikator sasaran dan strategi  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota  
 Balikpapan

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	<b>Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur</b>	<b>Presentase Aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun standar kompetensi seluruh jabatan sebagai bahan perencanaan yang efektif dalam menyelenggarakan manajemen ASN</li> <li>2. Penempatan ASN dalam jabatan sesuai kompetensi</li> <li>3. Mengelola anggaran untuk peningkatan kompetensi dan kinerja aparatur melalui diklat berbasis " gap" kompetensi dan tugas belajar/ijin belajar</li> </ol>
		<b>Presentase Penurunan Tingkat Pelanggaran disiplin PNS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sosialisasi dan pembinaan intensif disiplin ASN</li> <li>2. Penerapan Sistem <i>Reward and Punishment</i> guna meningkatkan kesejahteraan pegawai dan</li> </ol>

			meminimalisir pelanggaran disiplin
		Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	Penilaian kinerja digunakan untuk obyektivitas dalam pengembangan ASN
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Skor nilai Survey Kepuasan Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitoring dan evaluasi penerapan standar Pelayanan dan Prosedur yang baku dalam pelayanan untuk mewujudkan pelayanan prima</li> <li>2. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana</li> <li>3. Monitoring dan evaluasi penerapan standar Pelayanan dan Prosedur yang baku dalam pelayanan untuk mewujudkan pelayanan prima</li> <li>4. Menerapkan pelayanan prima dan mengembangkan kompetensi pegawai melalui diklat <i>service excelent</i></li> <li>5. Penguatan koordinasi dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS), BKN, BKD Provinsi, Rumah Sakit dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya dalam pelayanan administrasi kepegawaian</li> </ol>

## 1.5 Sistematika Penyajian

sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2017 adalah sebagai berikut :

**Bab I** – Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, data organisasi yang meliputi tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan serta sistematika penulisan.

**Bab II** – Perencanaan Kinerja, menjelaskan tujuan dan sasaran serta indikator kinerja utama dalam rencana strategis periode tahun 2011 - 2017 dan penetapan kinerja atau perjanjian kerja tahun 2017.

**Bab III** – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan pengukuran capaian kinerja tahun 2017 dan analisis pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan terhadap indikator kinerja utama (IKU) dikaitkan dengan pertanggungjawaban keuangan terhadap pencapaian sasaran strategis untuk tahun 2017.

**Bab IV** – Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2018 ini dan menguraikan rekomendasi, dan saran yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa yang akan data

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### 2.1 PERENCANAAN STRATEGI

Rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 disusun sebagai perencanaan jangka menengah Badan Kepegawaian Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang merupakan gambaran tujuan, sasaran strategis dan target hasil yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan sebagaimana yang diamanahkan oleh undang-undang.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2018 ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Adapun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 sebagai berikut:

#### a. Visi

Untuk mendukung tersebut visi Pemerintah Kota Balikpapan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan menetapkan visi sebagai berikut:

**“TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN  
TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK  
MELALUI MANAJEMEN ASN YANG PROFESIONAL”**

Penjelasan Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Penyusunan Penjelasan Visi

Visi	Pokok-pokok Visi	Penjelasan Visi
<p style="text-align: center;"><b>"TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK MELALUI MANAJEMEN ASN YANG PROFESIOANAL"</b></p>	<p>1. Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance)</p>	<p>Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance) diartikan sebagai pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa. Keberhasilan reformasi birokrasi akan meningkatkan kualitas tatakelola pemerintahan (good governance), sebagai prasyarat tercapainya sasaran pembangunan. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten ditandai dengan berkembangnya aspek keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, supremasi hukum, keadilan, dan partisipasi masyarakat. Tata kelola pemerintahan yang baik akan mampu meningkatkan persepsi masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah yang akan tercermin dalam indeks persepsi korupsi serta indeks kepuasan masyarakat.</p>
	<p>2. Manajemen ASN</p>	<p>Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik bersih dan praktek korupsi, kolusi dan nepotisme mulai perencanaan, peningkatan kompetensi, pengembangan karir, pembinaan dan kesejahteraan sampai dengan pendistribusian aparatur dan pembangunan/pengembangan database pegawai</p>
	<p>3. Profesional</p>	<p>Profesional artinya mampu melaksanakan seluruh tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, dan beorientasi pada prestasi kerja, menjadi teladan dan memiliki sikap mental yang baik dan bertanggungjawab serta memiliki wawasan yang luas.</p>

## b. Misi

Selaras dengan Visi yang telah dirumuskan tersebut, maka selanjutnya dijabarkan ke dalam Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan. Adapun misi yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

**Misi I : Meningkatkan Kualitas Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur**

**Misi II : Mewujudkan pelayanan Administrasi Kepegawaian yang prima**

### Penjelasan Misi

#### **1. Meningkatkan Kualitas Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur**

Manajemen Aparatur Sipil Negara merupakan pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karir, promosi, mutasi, penilai kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua serta perlindungan.

Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur merupakan salah satu area percepatan reformasi birokrasi pada yang masuk pada nilai pengungkit PMPRB (Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi) yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian ,Pendidikan dan Pelatihan sebagai perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur Pemerintah Kota Balikpapan.

#### **2. Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Prima**

Pelayanan Prima adalah pelayanan publik yang dilakukan oleh

penyelenggara pelayanan terutama penyelenggara pemerintahan terhadap masyarakat sesuai kebutuhan, harapan, dan tuntutan warga negara dan penduduk sebagai pengguna pelayanan publik. Penyelenggaraan pelayanan prima akan menghasilkan kepuasan dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang telah diberikan. Pelayanan prima tersebut telah diatur dan dipersyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Pelayanan publik (public services) oleh birokrasi publik tadi adalah merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi negara. Peningkatan pelayanan publik juga merupakan salah satu tujuan 9 percepatan reformasi birokrasi yang masuk dalam nilai hasil PMPRB (Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi).

### c. Tujuan, Sasaran dan Indikator Jangka Menengah

Dalam rangka mewujudkan Misi, ditetapkan Tujuan Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan sebagai berikut :

- Misi I " Meningkatkan Kualitas Sistem Manajemen SDM Aparatur" dengan: tujuan :

**Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional**

Tercapainya tujuan ini diukur dengan indikator:

**Indeks Profesionalitas ASN**

Rumus:

**$25 (1- GAB KOMPETENSI) + 25 (NILAI SKP) + 25 (1- GAB KOMPENSASI) + 25 (1- TINGKAT PELANGGARAN DISIPLIN)$**

Adapun hal-hal yang harus terus dilakukan untuk meningkatkan indeks profesionalitas ASN sebagai berikut:

- a) Menata kuantitas, komposisi dan distribusi Pegawai Negeri Sipil yang ada sehingga memperoleh jumlah pegawai yang ideal atau *Right Sizing* sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja (ABK);
- b) Meningkatkan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan serta tugas belajar/izin belajar;
- c) Mengevaluasi Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu selanjutnya capaian kinerja individu dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja
- d) Lebih intensif melakukan sosialisasi dan pembinaan disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan untuk mencegah pelanggaran disiplin aparatur,
- e) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.

**Sasaran :**

**Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN)**

**Indikator sasaran:**

**1) Presentase Aparatur yang mempunyai Kompetensi Sesuai Syarat Jabatan**

Indikator ini dikur dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah Aparatur yang mempunyai Kompetensi sesuai syarat jabatan}}{\text{Jumlah seluruh Aparatur}} \times 100\%$$

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau Keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*). Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/ pengetahuan , tindakan nyata serta proses pembelajaran dalam Jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/ keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman, keahlian dan ketrampilan. Kompetensi digunakan pula untuk



menggambarkan pengelompokan pengetahuan, Keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan.

Untuk mengembangkan kompetensi ASN setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi dalam rencana kerja anggaran tahunan dalam rangka pengembangan karir khususnya PNS. Pengembangan kompetensi tersebut harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.

## 2) Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"

Indikator ini dikur dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah PNS yang mencapai nilai prestasi kerja "Baik"}}{\text{Jumlah PNS}} \times 100\%$$

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Obyektivitas penilaian prestasi kerja PNS diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja dari tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Selanjutnya apabila masih ada PNS yang mempunyai nilai prestasi kerja dibawah nilai baik maka perlu tindakan pembinaan melalui koordinasi Kepala PD dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang mempunyai tugas dan fungsi merencanakan, melaksanakan, menganalisis, mengevaluasi dan memfasilitasi penilaian kinerja

## 3) Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS

Indikator ini dikur dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah kasus pelanggaran disiplin PNS tahun n-1} - \text{tahun n}}{\text{Jumlah kasus pelanggaran disiplin PNS tahun n-1}} \times 100\%$$

Disiplin kerja mencakup dua hal, yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Disiplin waktu terkait dengan keharusan seorang aparatur untuk menepati waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dapat dilihat pada ketaatan aparatur terhadap jam kerja. Disiplin terhadap tingkah laku terkait dengan tindakan yang diperbuat oleh masing-masing aparatur dalam kepatuhan terhadap peraturan atau norma standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

**Misi II “”:** Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang prima, dengan tujuan

**Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian**

Tercapainya tujuan ini diindikasikan dengan:

**Persentase pelayanan administrasi kepegawaian sesuai standar pelayanan**

**Sasaran:**

**Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian**

**Indikator Sasaran:**

**Skor Nilai Survei Kepuasan Masyarakat**

Indikator ini diukur dengan hasil skor nilai survei kepuasan masyarakat dalam hal ini adalah pegawai yang memperoleh layanan kepegawaian. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan harus memberikan pelayanan kepegawaian sesuai Standar Pelayanan dan SOP sebagai pedoman di setiap komponennya baik itu kemudahan prosedur dan persyaratan, kepastian pelayanan, waktu penyelesaian, dan dapat, dengan dukungan fasilitas teknologi dan Informasi yang *on-line system*,

Adapun matrik tujuan dan sasaran serta indikator sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dari tahun 2016 -2021 dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Tabel Tujuan dan Sasaran Serta Indikator Utama Jangka Menengah**

NO.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
						2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)	(10)
1	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Indeks profesionalitas ASN	88	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Presentase Aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan	76%	77%	78%	79%	80%
					Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	96 %	96.5 %	97 %	97.5 %	98 %
					Persentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS	5 %	6 %	7 %	8 %	10 %
2	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian sesuai standar pelayanan	100%	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Skor nilai Survey Kepuasan Masyarakat	76	77	78	79	80

## 2.2 PERJANJIAN KINERJA

Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2018 disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahun 2018 yang telah ditetapkan. Adapun Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja (indikator utama) Tahun 2018 dengan sasaran, indikator kinerja, target, program, dan anggaran adalah sebagai berikut:



**Tabel: 2.3**  
**Tabel Indikator Kinerja Utama**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara	1 . Persentase Aparatur yang Memiliki Kompetensi Sesuai Syarat Jabatan 2 . Persentase Aparatur yang Mencapai Nilai Prestasi Kerja Minimal "Baik" 3 . Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	77% 96.5% 6.00%
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1 Skor Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	77

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Rp162,247,350.00	APBD-MURNI
2. Program Peningkatan Kualitas Manajemen Karier Aparatur Sipil Negara	Rp9,415,515,150.00	APBD-MURNI
3. Program Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	Rp968,566,000.00	APBD-MURNI
4. Program Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara	Rp25,000,000.00	APBD-MURNI

**Tabel: 2.4**  
**Tabel Revisi Indikator Kinerja Utama**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara	1 . Persentase Aparatur yang Memiliki Kompetensi Sesuai Syarat Jabatan 2 . Persentase Aparatur yang Mencapai Nilai Prestasi Kerja Minimal "Baik" 3 . Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	77% 96.5% 6.00%
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1 Skor Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	77

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Rp162,247,350.00	APBD-P
2. Program Peningkatan Kualitas Manajemen Karier Aparatur Sipil Negara	Rp8,612,377,150.00	APBD-P
3. Program Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	Rp1,949,286,000.00	APBD-P
4. Program Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara	Rp225,000,000.00	APBD-P

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### 3.1 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2018

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2018 dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis.

$$\text{Capaian IKU} = \frac{\text{REALISASI}}{\text{TARGET}} \times 100\%$$

2. Angka maksimum capaian setiap IKU sebesar 100%
3. Sedangkan untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran *instrument standart* pengukuran ordinal dengan skala pengukuran kinerja sebagai berikut :
  - 1) Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut:

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
4	85-100	Sangat baik
3	70-84	Baik
2	55-69	Cukup Baik
1	Kurang dari 55	Kurang

- 2) Sebaliknya bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres negatif, maka skala yang digunakan sebagai berikut:

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
4	85-100	Kurang
3	70-84	Cukup baik
2	55-69	Baik
1	Kurang dari 55	Sangat Baik

### 3.1.2 Pencapaian Kinerja

Rincian pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 yang disusun



berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, satuan, target, realisasi, dan capaian dapat diuraikan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota**  
**Balikpapan**  
**Tahun Anggaran 2018**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
<b>Misi 1</b>				
<b>Meningkatkan Kualitas Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur</b>				
<b>Tujuan:</b>				
<b>Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional</b>				
<b>Sasaran:</b>				
<b>Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur</b>	1. Presentase Aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan	77 %	92.90%	120.65%
	2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS	96.5 %	99.69%	103.31%

	minimal "baik"			
	3. Presentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS	6 %	-42.86%	-714.29%
<b>Rata-rata Capaian Sasaran I</b>				<b>&gt;100 %</b>
<b>Misi 2</b> <b>Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang prima</b>				
<b>Tujuan II</b>				
<b>Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian</b>				
<b>Sasaran</b>				
<b>Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian</b>	1. Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	77	88.39	114.79%
<b>Rata-rata Capaian Sasaran II</b>				<b>114.79%</b>

Pada table 3.1 diperoleh pengukuran capaian kinerja berdasarkan indikator kinerja utama pada sasaran strategis dengan realisasi capaian sebagai berikut:

#### 1. Sasaran I

- **Indikator I "Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan"**, dengan realisasi sebesar **92.90 %** dari target 77% sehingga capaian sebesar **120.65%**
- **Indikator II "Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"** dengan realisasi sebesar **99.69 %** dari target 96.5% sehingga capaian sebesar **103,31%**
- **Indikator III "Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS"**, dengan realisasi sebesar **-42.86%** dari target 6% sehingga capaian sebesar **-714.29%**

#### 2. Sasaran II

- **Indikator I "Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian"**, dengan realisasi sebesar **88.39** dari target 77 sehingga capaian sebesar **114.79%**



## 3.2 EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

Evaluasi dan analisis capaian kinerja dengan tujuan untuk melihat keberhasilan organisasi difokuskan pada capaian indikator kinerja sasaran. Evaluasi dan analisis terhadap kegiatan lebih terfokus untuk menilai efisiensi dan efektifitas dikaitkan dengan Sumber Daya Manusia (SDM), dana, sarana, prasarana, metode kerja dan hal-hal lain yang terkait.



Analisis capaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di masa yang akan datang.

### 3.2.1 Penjelasan Target dan realisasi capaian Penetapan Kinerja Tahun 2018

#### 1. Tujuan ke-1 Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional, dengan sasaran Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN)

Untuk mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan atau *Right Sizing* dimaksudkan untuk menyesuaikan antara jumlah pegawai, komposisi pegawai, dan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka mengoptimalkan Sumber Daya dan kinerja birokrasi pemerintahan. Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjelaskan bahwa setiap jabatan harus diduduki oleh pegawai yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu didalam penataan, dan penempatan pegawai harus rasional dan objektif berprinsip "*In The Right Man and In The Right Place*" sehingga penempatan pegawai sesuai dengan keahlian, kemampuan dan bidangnya dapat terwujud. Penataan PNS merupakan salah satu program strategis bagi percepatan Reformasi Birokrasi yang diharapkan dapat dilaksanakan secara sistematis dan sinergis antara Penataan PNS dengan Penataan Organisasi. **Pertama**

melaksanakan penataan pegawai untuk mengetahui kesenjangan antara kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh pemangku jabatan dan kedua Pengembangan Kompetensi Pegawai.

Untuk mewujudkan ASN yang profesional maka gap kompetensi harus kecil sehingga apabila gap kompetensi kecil maka semakin profesional dan sebaliknya. Selain itu juga tingkat disiplin dan kinerja harus tinggi sehingga apabila disiplin kinerja pegawai tinggi maka indeks profesional akan tinggi dan sebaliknya. Oleh sebab itu kualitas ASN yang profesional dipengaruhi oleh gap kompetensi, disiplin dan kinerja maka penetapan indikator untuk sasaran I sebagai berikut:

**Sasaran I: Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)**

dapat diukur pada 2 (dua) Indikator kinerja Utama yaitu:

- a. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan;
- b. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"
- c. Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS

Adapun Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2  
Capaian Kinerja Sasaran Strategis**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
<b>Misi 1</b>				
<b>Meningkatkan Kualitas Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur</b>				
<b>Tujuan:</b>				
<b>Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional</b>				

Sasaran:				
Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	1. Presentase Aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan	77 %	92.90%	120.65%
	2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	96.5 %	99.69%	103.31%
	3. Presentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS	6 %	-42.86%	-714.29%
Rata-rata Capaian Sasaran I				> 100 %

Pada tabel 3.2. pengukuran capaian kinerja pada sasaran meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Aparatur pada tahun 2018 sasaran 1 dengan pada indikator 1 dan 2 katagori nilai "SANGAT BAIK" (rata-rata prosentase sebesar lebih dari 100%), namun pada indikator 3 katagori nilai "KURANG" (rata-rata prosentase sebesar lebih dari 100%) progres negataif.

- Evaluasi dan analisis terhadap masing-masing indikator :

**a. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan**

Penentuan target sebesar 77% mengacu pada target Indeks Profesionalitas ASN pada Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Aparatur dan Reformasi Birokrasi tahun 2014-2019 sebesar 86 pada tahun 2019, sehingga tahun 2018 ditetapkan target Indeks Profesionalitas ASN sebesar 85. Adapun rumus indeks profesionalitas ASN sebagai berikut:

77

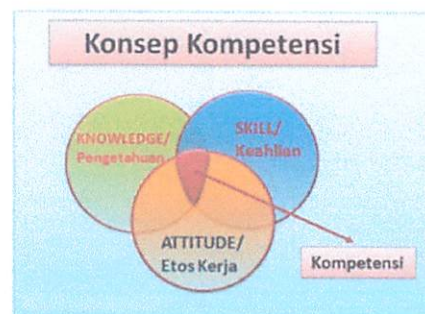
$$25 (1- \text{GAB KOMPETENSI}) + 25 (\text{NILAI SKP}) + 25 (1- \text{GAB KOMPENSASI}) + 25 (1- \text{TINGKAT PELANGGARAN DISIPLIN})$$

Berdasarkan analisa dari rumus tersebut maka nilai gab kompetensi di targetkan sebesar 23% atau 0.23 sehingga target persentase aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan sebesar 77% atau 0.77.

$$85=25(1-0.23)+25(86.5)+25(1-0.05)+25(0.2)$$

#### a. Pengembangan Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau Keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka.



Analisis kesenjangan antara syarat jabatan dengan profil PNS perlu dilakukan agar dapat diketahui apakah pemegang jabatan memiliki kompetensi yang sesuai dengan syarat yang dibutuhkan dalam jabatan tersebut. Analisis ini diperoleh dengan membandingkan antara syarat jabatan yang terdapat dalam informasi jabatan dengan profil PNS. Tingkat kesesuaian tersebut diukur berdasarkan parameter kualifikasi pendidikan, pendidikan dan pelatihan, keahlian maupun ketrampilan dan pengalaman kerja pemangku jabatan.

Data kompetensi seharusnya berasal dari hasil uji kompetensi seluruh PNS karena dengan uji kompetensi maka nilai dapat langsung digunakan untuk mengisi output kompetensi. Namun uji kompetensi belum dilaksanakan kepada seluruh pegawai sehingga data yang digunakan menggunakan data analisis kesenjangan PNS. Kompetensi dapat diukur dengan variabel data potensi pendidikan, pelatihan teknis, pengalaman kerja dan pelatihan administratif

Berdasarkan dokumen implementasi Penataan Pegawai Negeri Sipil Kota Balikpapan Tahun 2015, 2016, 2017, dan 2018 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2015**

NO	SKPD	JUMLAH PEGAWAI	PROFIL PEGAWAI YANG TIDAK SESUAI				
			PENDIDIKAN	DIKLAT	PENGALAMAN JABATAN	KEAHLIAN	KETRAMPILAN
1	Bagian Kejasama, Daerah, Administrasi Wilayah dan Pertanahan Sekretariat Daerah	13	0	9	0	0	0
2	Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah	11	2	6	1	1	0
3	Bagian Hukum Sekretariat Daerah	10	1	5	0	0	0
4	Bagian Pemerintahan	9	0	3	0	0	0
5	Kecamatan Balikpapan Kota	14	6	6	0	1	0
6	BKD	45	3	16	3	0	0
7	Dinas Kependudukan dan Capil	35	7	13	0	1	0
8	Puskesmas Klandassan Ilir	31	6	2	0	0	0
9	Kantor arsip dan perpustakaan	17	2	4	2	3	0
10	Kelurahan Karang Rejo	8	2	3	0	1	0
<b>Total Pegawai</b>		<b>193</b>	<b>28</b>	<b>67</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

Hasil keseluruhan ada 1 PNS yang tidak mengisi form analisis kesenjangan sehingga total sampel 193 PNS.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2016**

NO	SKPD	JUMLAH PEGAWAI	PROFIL PEGAWAI YANG TIDAK SESUAI				
			PENDIDIKAN	DIKLAT	PENGALAMAN JABATAN	KEAHLIAN	KETRAMPILAN
1	Bagian Umum Dan Perlengkapan Sekretariat Daerah	61	7	51	1	0	1
2	Bagian Humas Sekretariat Daerah	20	5	19	1	1	0
3	Bagian perekonomian Sekretariat Daerah	7	1	6	0	0	0
4	Bagian Pembangunan	34	6	6	1	0	0

5	Kelurahan Gunung sari ilir	9	0	5	0	0	0
6	dispenda	83	8	30	0	1	2
7	Bappeda	39	5	23	3	11	2
8	Kesbangpol	11	3	9	1	3	4
9	Balikipan Tengah	19	3	13	0	0	0
10	Puskesmas sepinggan baru	23	4	3	0	1	0
<b>Total Pegawai</b>		<b>306</b>	<b>42</b>	<b>165</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>9</b>

Berdasarkan tabel 3.5 jumlah lokus 10 SKPD dengan sempel 306 PNS namun ada 27 PNS yang tidak mengumpul data, sehingga diperoleh data sebanyak 279 PNS.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2017**

No.	NAMA OPD	JUMLAH PENGHITUNG	SKOR %				*Penilaian Objektif
			Pendidikan	Pelatihan	Pengalaman	Administratif	Gaps
1	Bagian Adm Pembangunan Non Struktural	4	100.00	0.00	100.00	100.00	0.25
2	Bagian Adm Pembangunan Struktural	4	100.00	75.00	100.00	100.00	0.06
Total		8	100.00	37.50	100.00	100.00	0.16
3	Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Non Struktural	6	100.00	33.33	100.00	100.00	0.17
4	Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Struktural	4	100.00	100.00	100.00	100.00	0.00
Total		10	100.00	66.67	100.00	100.00	0.08
5	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Non Struktural	19	100.00	100.00	100.00	100.00	0.00
6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Struktural	4	100.00	50.00	100.00	100.00	0.13
Total		23	100.00	75.00	100.00	100.00	0.06
7	Dinas Sosial Non Struktural	12	91.67	25.00	100.00	100.00	0.21

8	Dinas Sosial Struktural	14	71.43	78.57	100.00	71.43	0.20
Total		26	81.55	51.79	100.00	85.71	0.20
9	DP3AKB Non Struktural	35	97.14	85.71	100.00	100.00	0.04
10	DP3AKB Struktural	17	88.24	29.41	100.00	100.00	0.21
Total		52	92.69	57.56	100.00	100.00	0.12
11	DPMPT Non Struktural	8	75.00	25.00	100.00	100.00	0.25
12	DPMPT Struktural	8	75.00	50.00	100.00	100.00	0.19
Total		16	75.00	37.50	100.00	100.00	0.22
13	Kecamatan Balikpapan Timur Non Struktural	11	72.73	54.55	100.00	100.00	0.18
14	Kecamatan Balikpapan Timur Struktural	9	66.67	44.44	100.00	77.78	0.28
Total		20	69.70	49.49	100.00	88.89	0.23
15	Kelurahan Prapatan Non Struktural	4	100.00	25.00	100.00	100.00	0.19
16	Kelurahan Prapatan Struktural	5	100.00	80.00	100.00	60.00	0.15
Total		9	100.00	52.50	100.00	80.00	0.17
17	Puskesmas Gunung Sari Ilir Non Struktural	14	85.71	7.14	100.00	100.00	0.27
18	Puskesmas Gunung Sari Ilir Struktural	2	100.00	100.00	100.00	0.00	0.25
Total		16	92.86	53.57	100.00	50.00	0.26
19	RSUD Non Struktural	83	100.00	96.39	98.80	100.00	0.01
20	RSUD Struktural	12	91.67	83.33	100.00	50.00	0.19
Total Keseluruhan		275	95.83	89.86	99.40	75.00	0.10
<b>TOTAL</b>		<b>275.00</b>	<b>907.62</b>	<b>571.44</b>	<b>999.40</b>	<b>879.60</b>	<b>2.26</b>
<b>RATA -RATA</b>			<b>90.76</b>	<b>57.14</b>	<b>99.94</b>	<b>87.96</b>	<b>0.16</b>

Berdasarkan tabel 3.5 jumlah lokus 10 SKPD dengan sampel 275 PNS dengan menggunakan pengukuran analisis gap kompetensi menggunakan rumus perhitungan dari BKN Pusat maka diperoleh capaian kinerja tahun 2017 untuk indikator presentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan dari 10 SKPD Tahun 2017 sebagai lokus diperoleh capaian kinerja sebesar **83.85%** dari Target sebesar 76% sedangkan realisasi sebesar **110.33%**. Sehingga PNS mempunyai Kompetensi sesuai syarat jabatan sebesar **83.85%** atau gab kompetensi sebesar **16.15%**. Adapun perhitungan gab kompetensi PNS sebagaimana terlampir.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2018**

No.	NAMA OPD	JUMLAH PENGHITUNG	SKOR %				*Penilaian Objektif
			Pendidikan	Pelatihan	Pengalaman	Administratif	Gaps
1	BKPSDM Struktural	17	99,75	100,00	100,00	99,00	0,07
	BKPSDM Non Struktural	24	99,75	100,00	100,00	100,00	0,01
		41	99,75	100,00	100,00	99,50	0,04
2	INSPEKTORAT Struktural	5	99,75	100,00	100,00	100,00	0,05
	INSPEKTORAT Non Struktural	39	99,25	100,00	100,00	100,00	0,02
		43	99,50	100,00	100,00	100,00	0,03
3	DINAS KOPERASI, UMKM DAN PERINDUSTRIAN Struktural	18	99,75	100,00	100,00	98,50	0,10
	DINAS KOPERASI, UMKM DAN PERINDUSTRIAN Non Struktural	15	98,75	100,00	100,00	100,00	0,08
		33	99,25	100,00	100,00	99,25	0,09
4	DINAS PANGAN Struktural	26	99,00	100,00	100,00	98,75	0,09
	DINAS PANGAN Non Struktural	56	98,50	99,00	100,00	100,00	0,04
		82	98,75	99,50	100,00	99,38	0,07



- Pada tahun 2014 terealisasi 100% dari target 93 pejabat eselon.
- Pada tahun 2015 terealisasi sebesar 105,65% dari target 124 orang terealisasi 188 orang
- Pada Tahun 2016 terealisasi sebesar 100% dengan target 103 orang,
- Target dalam renstra sampai dengan tahun 2016 terealisasi sebanyak 646 orang dar target 581 orang dengan melakukan assesment juga kepada jabatan fungsional umum secara bertahap,
- Berdasarkan target IKI (Indikator Kinerja Individu) tahun 2017 ditetapkan target pemetaan kompetensi untuk 90 PNS untuk jabatan fungsional umum. Dan terealisasi sebesar 79 orang sehingga caian terhadap renstra 10%
- Pada tahun 2018 direncanakan sebanyak 167orang terealisasi sebanyak 165 orang atau 33.12% dari Renstra.

#### a) Pengembangan Kompetensi Manajerial

Kompetensi Manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas .

#### ❖ Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti dan lulus diklat Tingkat Kepemimpinan

**Tabel 3.9**  
**Perkembangan capaian kinerja**  
**Tahun 2012-2016**

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	Target 2015	Realisasi 2015	TARGET 2015	REALISASI 2015	TARGET 2016	REALISASI 2016	PERSentase REALISASI S/D 2016	TARGET S/D 2016
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15
1 .Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti dan lulus diklat Pim:														

5	DISPORA Struktural	18	99,25	100,00	100,00	99,50	0,07
	DISPORA Non Struktural	21	99,50	100,00	100,00	100,00	0,02
		39	99,38	100,00	100,00	99,75	0,05
6	DISHUB Struktural	16	100,00	100,00	100,00	99,50	0,03
	DISHUB Non Struktural	109	97,75	99,50	100,00	99,75	0,03
		125	98,88	99,75	100,00	99,63	0,03
7	HUMAS Struktural	4	99,50	100,00	100,00	99,75	0,19
	HUMAS Non Struktural	13	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00
		17	99,75	100,00	100,00	99,88	0,09
8	PKM Struktural	2	99,75	100,00	100,00	99,75	0,25
	PKM Non Struktural	15	99,75	100,00	100,00	99,75	0,03
		17	99,75	100,00	100,00	99,75	0,14
9	KELURAHAN Struktural	5	99,25	100,00	100,00	100,00	0,15
	KELURAHAN Non Struktural	3	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00
		8	99,63	100,00	100,00	100,00	0,08
10	BALUT Struktural	9	99,50	100,00	100,00	99,50	0,11
	BALUT Non Struktural	11	99,50	100,00	100,00	100,00	0,05
		20	99,50	100,00	100,00	99,75	0,08
<b>TOTAL</b>		425	99,41	99,93	100,00	99,69	0,6972

Pada tahun 2018 presentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan dari 10 SKPD sebagai lokus dengan Target sebesar 77% terealisasi sebesar 92.9% PNS mempunyai Kompetensi Sesuai syarat jabatan atau gab kompetensi sebesar 0.7% sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 120.65% dengan kriteria nilai "sangat baik". Sehingga capaian naik dari tahun 2017 sebesar 83.85% . Adapun perhitungan gab kompetensi PNS sebagaimana terlampir.

Dari analisis dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 gap kompetensi terbesar terdapat pada unsur pendidikan dan pelatihan serta pendidikan formal PNS, oleh karena itu meningkatkan Kualitas sumber daya manusia aparatur daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan merupakan upaya Pemerintah Kota Balikpapan yang secara terus menerus dilaksanakan dalam meningkatkan kompetensi pegawai ASN melalui program pendidikan dan pelatihan serta pendidikan formal melalui tugas belajar/izinbelajar. Peningkatan kompetensi SDM aparatur melalui Program pendidikan dan pelatihan merupakan dukungan untuk Diklat bahwa pegawai minimal mendapatkan pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP per tahun yang dicanangkan oleh Kementerian PAN dan RB dan sesuai dengan amanat pasal 70 UU Nomor 5 tahun 2015 tentang ASN bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Oleh karena itu berdasarkan analisis kesenjangan, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan memiliki peta tentang kemampuan atau kompetensi bagi semua pegawai yang selanjutnya digunakan untuk menentukan pendidikan formal sesuai formasi serta pendidikan dan pelatihan yang tepat harus diberikan oleh aparatur untuk meningkatkan kompetensi guna menunjang tugas dan fungsinya melalui analisis kebutuhan diklat.

Selain berdasarkan hasil analisis kesenjangan dapat juga menggunakan uji kompetensi untuk mendapatkan peta kompetensi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan pengukuran kompetensi bagi pejabat eselon II,III , IV.a, IV.b dan jabatan fungsional umum di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Hal ini dimaksudkan untuk memetakan kebutuhan pada jabatan sesuai kompetensi, sekaligus untuk pengembangan karir pegawai. Pengukuran kompetensi merupakan media untuk melihat kompetensi setiap pejabat eselon maupun pelaksana di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Adapun yang diukur adalah kompetensi umum, kompetensi khusus dan manajerial.

Pelaksanaan uji pengukuran kompetensi ini bertujuan sebagai bahan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melakukan Perencanaan pengelolaan dan pengembangan karier PNS, serta dijadikan sebagai kelengkapan data base pejabat structural sebagai bahan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menempatkan PNS sesuai dengan karakteristik dan kompetensi yang dimiliki, juga sebagai penentu Kebijakan Diklat. Sehingga proses mutasi dan promosi dapat dilaksanakan dengan lebih obyektif, fair dan akurat.

Berikut perkembangan capaian kinerja pemetaan kompetensi dari tahun sebelumnya:

**Tabel 3.7**  
**Perkembangan capaian kinerja**  
**Tahun 2012-2017**

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	TARGET 2015	REALISASI	TARGET 2016	REALISASI 2016	REALISASI S/D 2016	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15
Jumlah pejabat struktural yang telah terpenuhi kompetensi dan kapasitasnya	143 orang	144 orang	118 orang	118 orang	93 orang	93 orang	124 orang	188 orang	103 orang	103 orang	646 orang	581 orang

**Tabel 3.8**  
**Perkembangan capaian kinerja**  
**Sampai dengan Tahun 2018 (RENSTRA 2016-2021)**

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET S.d 2021	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	REALISASI	CAPAIAN REALISASI s.d tahun 2021
1	2	3	4	5	6	7
Jumlah pejabat struktural yang telah terpenuhi kompetensi dan kapasitasnya	737 orang	90 orang	79 orang	167 orang	165 orang	33.12%

- Pada tahun 2012 ditargetkan sebanyak 143 pejabat eselon yang mengikuti pemetaan dan terealisasi sebanyak 144 orang atau capaian presentase 101%.
- Pada tahun 2013 terealisasi 100% dari 108 pejabat eselon yang ditargetkan mengikuti pemetaan.

-Diklat Pimpinan Tk.I	0		0		1 orang	0								1 orang
-Diklat Pimpinan Tk.II	6 orang	3 orang	6 orang	5 orang	6 orang	2 orang	5 orang	5 orang	5 orang	5 orang	2 orang	2 orang	17 orang	28 orang
-Diklat Pimpinan Tk.III	19 orang	19 orang	24 orang	23 orang	20 orang	16 orang	5 orang	5 orang	5 orang	5 orang	6 orang	6 orang	69 orang	69 orang
-Diklat Pimpinan Tk.IV	40 orang	40 orang	80 orang	80 orang	60 orang	30 orang	60 orang	60 orang	60 Orang	60 orang	40 orang	40 orang	250 orang	260 rang

**Tabel 3.10**  
**Perkembangan capaian kinerja**  
**S.d tahun 2018 (renstra 2016-2021)**

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2021	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	REALISASI	CAPAIAN REALISASI s.d tahun 2021
- Diklat Pimpinan Tk.II	30	3 orang	3 orang	1 orang	1 orang	13%
- Diklat Pimpinan Tk.III	72	3 orang	3 orang	6 orang	6 orang	12.5%
- Diklat Pimpinan Tk.IV	180	30 orang	30 orang	19 orang	19 orang	27%

- Pada tahun 2012 ditargetkan sebanyak 6 pejabat untuk diklat PIM Tk.II terealisasi sebanyak 3 pejabat eselon atau presentase capaian sebesar 50%, Diklat PIM Tk. III terealisasi sebesar 100% dari target 19 orang pejabat eselon dan Diklat PIM Tk. IV juga terealisasi 100% dari target 40 orang.
- Pada tahun 2013 ditargetkan sebanyak 6 orang pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan terealisasi 5 orang dari target 6 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 83%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 23 orang dan terealisasi sebanyak 24 orang atau presentase 95,83%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 100% dari target 80 orang pejabat struktural.
- Pada tahun 2014 diklat Pim I belum terlaksana, diklat Pim II terealisasi 2 orang dari target 6 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 33%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 20 orang dan terealisasi sebanyak 16 orang atau presentase 80%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 50% dari target 60 orang pejabat struktural.
- Pada tahun 2015 ditargetkan sebanyak 5 orang pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan terealisasi 5 orang dari target 5

orang pejabat atau presentase capaian sebesar 100%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 5 orang dan terealisasi sebanyak 5 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 100% dari target 60 orang pejabat struktural.

- Pada tahun 2016 ditargetkan sebanyak 2 orang pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan terealisasi 2 orang dari target 2 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 100%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 6 orang dan terealisasi sebanyak 6 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 100% dari target 60 orang pejabat struktural.
- Berdasarkan tabel 2.9 target sampai dengan tahun terakhir restrukturisasi untuk pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan terealisasi 17 orang dari target 28 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 60.7%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 69 orang dan terealisasi sebanyak 69 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 96% dari target 260 orang pejabat struktural terealisasi 250 orang.
- Tahun 2017 terdapat target 36 orang dan terealisasi 36 orang dengan rincian eselon III sebanyak 6 orang dan eselon IV sebanyak 30 orang atau capaian 20% dari target tahun 2021.
- Tahun 2018 terdapat target 26 orang dan terealisasi 26 orang dengan rincian eselon II sebanyak 1 orang ,eselon III sebanyak 6 orang dan eselon IV sebanyak 19 orang atau

Upaya koordinasi terus dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan untuk mengelola keterbatasan anggaran serta lebih intensif bekerjasama ke lembaga-lembaga terakreditasi untuk pelaksanaan diklat tingkat kepemimpinan, agar seluruh peserta dapat terakomodir seluruhnya.

#### **b) Pengembangan Kompetensi Teknis**

Kompetensi Teknik (*technical competence*) yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.

Definisi yang sama dimuat dalam PP Nomor 101/2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti diklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing.

❖ **Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/Fungsional**

Pendidikan dan pelatihan Teknis/Fungsi adalah merupakan upaya untuk mengembangkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan tugas dan fungsi yang dijalankan.

Pada tahun 2016 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan target 260 PNS mengikuti Diklat Tugas dan Fungsi dan terealisasi 278 PNS. Pada APBD-P Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan menambah peserta diklat untuk Penyelenggaraan bimtek Penyusunan Renstra SKPD karena dengan adanya Pilkada serentak perlu persiapan penyusunan renstra sesuai visi dan misi Walikota Terpilih sehingga SDM aparatur perlu diberikan Bimtek Penyusunan Renstra sebanyak 203 pegawai agar dapat menyusun renstra sesuai sistematika pada Permendagri 54 Tahun 2010.

Adapun penyelenggaraan Diklat yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maupun pengiriman Diklat yang diselenggarakan oleh Kementerian atau Lembaga Diklat Terakreditasi, sebagai berikut:

Tabel 3.11

## Data Penyelenggaraan Diklat Teknis/ Fungsi

URAIAN		REALISASI 2014	REALISASI 2015	REALISASI 2016	RENCANA 2017	REALISASI
DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSI SESUAI T UPOKSI BAGI PNS		814	753	278 PNS	196 PNS	224 PNS
DENGAN RINCIAN :						
1.	PENYELENGGARAAN DIKLAT / BIMTEK / WORKSHOP TERDIRI DARI :					
	DIKLAT BENDAHARA	40 PNS	200 PNS	156 PNS	40 PNS	40 PNS
	DIKLAT ANJAB	40 PNS				
	DIKLAT KEWIRUSAHAAN	100 PNS	150 PNS	98 PNS		
	BIMTEK MANAJEMEN ASN		80 PNS			
	BIMTEK PERKA BKN NO 1 TENTANG SKP	80 PNS				
	BIMTEK PENATAUSAHAAN KEPEGAWAIAN	40 PNS				
	BIMTEK PERPRES 70 TAHUN 2012 DAN UJIAN SERTIFIKASI	40 PNS				
	BIMTEK PERENCANAAN PROGRAM	40 PNS				
	DIKLAT AKD		38 PNS			
	DIKLAT ANALISIS BEBAN KERJA	40 PNS				
	DIKLAT PENYUSUNAN PENGENDALIAN, EVALUASI DAN PELAPORAN RPJMD DAN RENSTRA SKPD	40 PNS	39 PNS			
	UJIAN DINAS				50 PNS	50 PNS
	WORKSHOP PENGEMBANGAN KARIR PNS				70 PNS	
2.	PENGIRIMAN PESERTA DIKLAT / BIMTEK / WORKSHOP (SESUAI KEBUTUHAN)	394 PNS	406 PNS	24 PNS	25 PNS	134 PNS

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:



**Tabel 3.12**  
**Perkembangan capaian kinerja**  
**Tahun 2012-2016**

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	TARGET 2015	REALISASI	TARGET 2016	REALISASI TAHUN 2016	REALISASI S/D TAHUN 2016	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	560 orang	596 orang	846 orang	789 orang	928 orang	814 orang	674 orang	753 orang	360 orang	278 orang	3.230 orang	3.938 orang

**Tabel 3.13**  
**Perkembangan capaian kinerja**  
**s.d tahun 2018 (renstra 2016-2021)**

INDIKATOR KINERJA	TARGET S/D 2021	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	REALISASI	TARGET S/D 2021	CAPAIAN REALISASI S.D 2021
2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	3014 orang	196 orang	224 orang	565 orang	601 orang	3014 orang	27%

- Pada tahun 2012 ditargetkan sebanyak 560 PNS mengikuti Diklat Teknis/Fungsi dan terealisasi sebanyak 596 orang lebih dari 100% dari target.
- Pada tahun 2013 erealisasi sebanyak 789 PNS dari target 846 PNS atau presentase sebesar 93,26%. Pada tahun 2014 terealisasi 814 PNS dari target 928 PNS.
- Pada tahun 2015 target sebesar 674 orang dan terealisasi sebanyak 753 orang.
- Pada tahun 2016 target sebesar 360 orang dan terealisasi sebanyak 278 orang. Sedangkan target sampai dengan akhir tahun renstra terealisasi sebanyak 3.230 orang dari target 3.938 orang atau 82%.
- Rencana tahun 2017 sebanyak 196 dan terealisasi 224 orang dan 2018 sebanyak 503 orang sedangkan target sampai dengan tahun 2021 sebanyak 3210 orang atau 7%
- Rencana tahun 2018 sebanyak 565 dan terealisasi 598 orang sedangkan

target sampai dengan tahun 2021 sebanyak 3014 orang sehingga terealisasi 27%. Adapun realisasi diklat tahun 218 sebagaimana terlampir.

c) **Pendidikan formal melalui tugas belajar**



Berdasarkan dokumen implementasi Penataan Pegawai Negeri Sipil Kota Balikpapan Tahun 2015 pada 10 SKPD antara syarat pendidikan formal dengan syarat jabatan pada tabel 3.4 menunjukkan realisasi **85.57% sudah sesuai**.

Berdasarkan analisis kesenjangan pada tahun 2016 pada 10 SKPD terdapat 28 PNS yang tidak sesuai pendidikan dari sampel 193 PNS.

Pengembangan Aparatur juga dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui kegiatan Pendidikan PNS melalui tugas belajar dengan memberikan kesempatan kepada aparatur untuk memperoleh pendidikan lebih tinggi sesuai tugas dan fungsinya melalui pendidikan formal. Tujuan pemberian tugas belajar dan izin belajar Pegawai Negeri Sipil adalah memberikan kesempatan bagi aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan untuk meningkatkan mutu, kualitas, dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil melalui jenjang pendidikan formal sesuai dengan formasi dan kebutuhan dalam menunjang tugas dan fungsi.

Adapun perkembangan capaian kinerja tugas belajar dari tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.14**  
**Perkembangan capaian kinerja tugas belajar**  
**Tahun 2012-2016**

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	TARGET 2015	REALISASI	TARGET 2016	REALISASI 2016	REALISASI S/D TAHUN 2016	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	47 orang	47 orang	29 orang	23 orang	24 orang	23 orang	18 orang	22 orang	25 orang	22 orang	137 orang	142 orang

**Tabel 3.15**  
**Perkembangan capaian kinerja tugas belajar**  
**s.d tahun 2018 (renstra 2016-2021)**

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET S/D 2021	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	REALISASI	PERSENTASE S.D 2021
Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	63 orang	13 orang	11 orang	6 orang	6 orang	26%

- Pada tahun 2012 terealisasi 100% dari target 47 orang yang mengikuti tugas belajar.
- Pada tahun 2013 ditargetkan sebanyak 29 orang namun terealisasi sebanyak 23 orang atau presentase capaian sebesar 79,31%.
- Capaian sampai dengan tahun 2014 sebesar 95,83% dari target dan sampai dengan tahun 2015 terealisasi sebesar 80,98%.
- Pada Tahun 2016 terealisasi sebanyak 22 orang dari target 25 orang selanjutnya sampai dengan tahun 2016 atau akhir periode renstra terealisasi sebanyak 137 orang dari target 142 orang.
- Rencana tahun 2017 sebanyak 13 orang dan terealisasi 11 orang tahun 2019 sebanyak 11 orang serta target sampai dengan 2021 sebanyak 76 orang atau 14 %.
- Rencana tahun 2018 sebanyak 6 orang dan terealisasi 6 orang dan rencana

tahun 2019 sebanyak 9 orang sehingga realisasi 26% dari target sampai dengan 2021 sebanyak 63 orang

Adapun upaya pelayanan kegiatan tugas belajar adalah:

- Memfasilitasi program Tugas Belajar dari Kementerian dan Lembaga lain yang membiayai pendidikan secara penuh;
- Memfasilitasi dan memberi bantuan dana berupa *cost sharing* dari sumber APBD
- Memberi bantuan Tugas Belajar secara penuh dengan pendanaan murni yang bersumber dari APBD

Meningkatkan Kualitas sumber daya manusia aparatur daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan merupakan upaya Pemerintah Kota Balikpapan yang secara terus menerus dilaksanakan dalam meningkatkan kompetensi pegawai ASN melalui program pendidikan dan pelatihan serta pendidikan formal melalui tugas belajar. Peningkatan kompetensi SDM aparatur melalui Program pendidikan dan pelatihan merupakan dukungan untuk Diklat sejuta PNS yang dicanangkan oleh Kementerian PAN dan RB dan sesuai dengan amanat pasal 70 UU Nomor 5 tahun 2015 tentang ASN bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.

#### **b. Pengembangan karir**

Pengembangan karir, pengembangan kompetensi, pola karir, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karir PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.

Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah melalui:

- a. mutasi;
- b. promosi.

#### **❖ Penyelesaian Kenaikan pangkat dan mutasi umum tahun 2018**

Tabel 3.16

## Pelayanan urusan kepegawaian kenaikan pangkat, mutasi umum Tahun 2018

NO	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET S.D 2021	TARGET 2017	REALISASI	%	TARGET 2018	REALISASI	%	REALISASI S.D 2021
	- Jumlah Pelayanan Proses Mutasi :								
	- <u>Proses Mutasi Jabatan</u>								
	- Jumlah SK Kenaikan pangkat	3650 SK	800 SK	638 SK	79.75	750SK	952 SK	126.93	43%
	- peninjauan masa kerja (nota usul)	100 SK	20 SK	3 SK	15	5 SK	0 SK	0	0.03%
	- Pengambilan sumpah/janji PNS		315 SK	317 SK	100				
	- <u>Jumlah Pelayanan Proses Mutasi Umum</u>								
	- Jumlah SK Pensiun PNS	625 SK	150 SK	182 SK	121	175 SK	191 SK	109	59%
	- Jumlah Surat KGB	320 SK	70 SK	26 SK	37	12 SK	14SK	116.67	12.5
	- Jumlah SK Perpanjangan THL	5 SK	1 SK	1 SK	100	1 SK	1 SK	100	40%
	- Jumlah SK Mutasi Pegawai	500 SK	100 SK	72 SK	72	100 SK	81 SK	81	30%

- ❖ Pengisian jabatan Pimpinan Tinggi (Sekretaris DPRD) melalui Promosi secara terbuka

Pada tahun 2017 Pemerintah Kota Balikpapan telah melakukan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (Sekretaris DPRD) secara terbuka sesuai amanat Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Adapun dasar pelaksanaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 10 Tahun 2017 tentang Tata Cara Seleksi Secara Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
2. Keputusan Walikota Balikpapan nomor 188.45.171/ 2017 tentang Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Balikpapan;
3. Pengumuman Nomor: 01/PANSEL-BPPN/VII/2017 Tentang Seleksi Terbuka Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Balikpapan Tahun 2017;

4. Surat BKPSDM Kota Balikpapan Nomor:800/1055/BPSDM tanggal 15 Agustus 2017 perihal Publikasi Pengumuman;
5. Pengumuman Nomor 02/Pansel-BPPN/VII/2017 tentang Perpanjangan Batas Waktu Penerimaan Lamaran Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Balikpapan Tahun 2017;
6. Berita acara penetapan calon JPT Pratama Sekretaris DPRD Kota Balikpapan yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi nomor 04/PANSEL-BPPN/VIII/2017 tanggal 25 Agustus 2017;
7. Pengumuman Nomor: 05/PANSEL- BPPN/VII/ 2017 tentang Hasil Seleksi Administrasi Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Balikpapan Tahun 2017

#### **b. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"**

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Obyektivitas penilaian prestasi kerja PNS diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja dari tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Selanjutnya apabila masih ada PNS yang mempunyai nilai prestasi kerja dibawah nilai baik maka perlu tindakan pembinaan melalui koordinasi Kepala OPD dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang mempunyai tugas dan fungsi merencanakan, melaksanakan, menganalisis, mengevaluasi dan memfasilitasi penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil evaluasi nilai **Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik" sebesar 99.69% dari target 96.5% atau kriteria sangat baik.** Adapun pengukuran sebagaimana terlampir.

Sebagai Tindak lanjut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan akan mengevaluasi dan melakukan pembinaan kepada PNS yang masih mempunyai nilai kurang dan membangun aplikasi E-SKP bekerjasama dengan BKN Pusat

### c. Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS

Pembinaan disiplin adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Pembinaan dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan pegawai yang bermutu dan berkualitas yang berdaya guna dan berhasil guna, yang dilakukan secara sistematis dan pemanfaatan potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berikut data terkait dengan proses penanganan permasalahan kepegawaian yang disertai penjatuhan hukuman disiplin:

Tabel: 3.17

#### Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS Tahun 2011-2016

N O	JENIS PELANGGR AN / HUKU MAN	TAHUN					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	RINGAN	1	0	0	0	0	0
2	SEDANG	5	2	1	2	6	4
3	BERAT	7	11	4	7	15	16
TOTAL		13	13	5	9	21	20

Tabel: 3.18

#### Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS Tahun 2016-2021

N O	JENIS PELANGGR AN / HUKU MAN	TAHUN				
		TARGET 2017	REALISASI 2017	TARGET 2018	REALI SASI	TARGET S/D 2021
1	RINGAN	4	3	4	0	20
2	SEDANG	4	2	4	1	20
3	BERAT	4	9	4	19	20
TOTAL		12	14	12	20	60

- Pada tahun 2015 pelanggaran sebanyak 21 kasus, pada tahun 2016 juga 21 kasus. Tingginya kasus pelanggaran disiplin PNS. Hal ini disebabkan kurangnya pembinaan dan pengawasan oleh SKPD, sehingga kasus yang dilaporkan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan sudah menjadi kasus yang berat.
- Pada tahun 2017 terdapat 17 kasus dan terselesaikan 14 kasus yang sudah menjadi SK dari target 12 SK
- Pada tahun 2018 terdapat 22 kasus, dan terselesaikan 20 kasus yang telah menjadi SK, Sehingga kasus di tahun 2018 meningkat dibanding tahun 2017.

Sebagai Tindak lanjut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan lebih meningkatkan pembinaan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama pada sosialisasi dan penegakan aturan disiplin PNS, monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi rekapitulasi bulanan tingkat kehadiran pegawai yang di kirim ke BKPSDM Kota Balikpapan. Presentase tingkat kehadiran diukur dari sampel rata-rata presentase tingkat kehadiran seluruh SKPD. Pada tahun 2017 dengan sampel 33 SKPD dengan realisasi sebesar 96%, tahun 2015 menurun menjadi 94,30% dikarenakan semakin banyak sampel yang dihitung dan tahun 2016 sebesar 94.86 %. Namun ada beberapa kendala dalam pengukurannya diantaranya banyak SKPD yang mengumpulkan rekap absen tidak sesuai formulir dalam Surat Sekretarie Daerah Kota Balikpapan Nomor 800/904/BKD tanggal 16 maret 2016 bahwa setiap SKPD wajib mengumpulkann daftar rekapitulasi absensi paling lambat tanggal 10 disetiap bulannya dan Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor: 800/212/BKPSDM tanggal 20 Februari 2017 perihal penyampaian laporan bulanan rekapitulasi daftar hadir pegawai tahun 2017. Pada tahun 2017 presentase tingkat kehadiran SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan tahun 2017 sebesar 94%.



Pada tahun 2018 dikeluarkan Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor: 800/453/BKPSDM tanggal 14 Maret 2018 perihal penyampaian laporan bulanan rekapitulasi daftar hadir pegawai tahun 2018, sehingga tingkat kehadiran Pemerintah Kota Balikpapan tahun 2018 sebesar 95.75%.

Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dan Dinas Komunikasi dan Informatika melakukan Inovasi dalam pembinaan dan penanganan disiplin PNS dengan mengembangkan **aplikasi absensi berbasis android**, namun baru disosialisasikan ke Perangkat Daerah yang menjadi *pilot project*.

- Sebagai bentuk konsistensi penerapan *reward and punishment tahun 2018* maka reward diberikan kepada PNS Pemerintah Kota Balikpapan dalam bentuk Kesejahteraan Pegawai berupa penghargaan Satyalancana Karya Satya sebanyak 156 orang dari target 200 orang.

### 3.2.2 Perbandingan Antara Target dan Capaian Kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir.

Perbandingan target dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

#### a. Sasaran I: Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)

Adapun capaian Perbandingan target dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu pada sasaran I adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.20**  
**Rekapitulasi Capaian Kinerja tahun 2017 dan 2018**

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2017			TAHUN 2018		
			SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	76%	83.85%	110.33%	77%	92.90%	120.65%
		2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	96 %	99.40%	103.54%	95.6 %	99.69%	103.31%
		3. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin PNS	5%	19.05%	380.95%	6%	-42.86%	-714.29%

**a) Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan**

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3.19 pengukuran terhadap persentase aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat menggunakan aplikasi dari BKN Pusat dengan menggunakan aplikasi gab kompetensi sehingga lebih akurat yang menggunakan unsur penilaian kesesuaian pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan administratif (diklat kepemimpinan). Adapun perbandingan capaian tahun 2017 dengan 2018 adalah sebagai berikut:

- Pada tahun 2017 yang sudah sesuai kompetensinya menjadi 83.85% atau gab kompetensi sebesar 16.15% dengan capaian kinerja sebesar 110%.
- Pada tahun 2018 yang sudah sesuai kompetensinya menjadi 92.90% atau gap kompetensi sebesar 7.1 % dengan capaian kinerja sebesar 120.65%. Sehingga tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 9.95%

**b) Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"**

- Pada tahun 2017 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik" sebesar 99.4% dari target 96% atau kriteria sangat baik.

- Pada tahun 2018 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal “baik” sebesar 99.69% dari target 96.5% dengan capaian 103.31% atau kriteria sangat baik. Sehingga tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 2.9%

### c) Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS

- Pada tahun 2016 terdapat 20 SK Penjatuhan Disiplin namun masih ada 4 kasus yang belum terselesaikan. Hal ini disebabkan kurangnya pembinaan dan pengawasan oleh SKPD, sehingga kasus yang dilaporkan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan sudah menjadi kasus yang berat dan 4 kasus terjadi di akhir tahun sehingga diproses ditahun 2016.
- Apabila dianalisa tingkat realisasi persentase penurunan pelanggaran disiplin di tahun 2016 sebesar 5% dari 21 kasus di tahun 2015 menjadi 20 kasus di tahun 2016
- Pada tahun 2017 turun menjadi 17 kasus dengan 14 kasus sudah menjadi SK penjatuhan disiplin dan 3 kasus prosesnya masih berlanjut ditahun 2018. Berdasarkan analisa data maka kasus tahun 2017 menurun dan apabila diukur menggunakan indikator persentase tingkat pelanggaran disiplin aparatur diperoleh 0.33 % atau 17 kasus dari 5141 PNS dari target 0.20% untuk perhitungan Indeks profesionalitas ASN.
- Pada tahun 2018 menjadi 22 kasus dengan 20 kasus sudah menjadi SK penjatuhan disiplin dan 2 kasus prosesnya masih berlanjut ditahun 2019. Berdasarkan analisa data maka kasus tahun 2018 mengalami kenaikan dan apabila diukur menggunakan indikator persentase tingkat pelanggaran disiplin aparatur diperoleh 0.4 % atau 20 kasus dari 4953 PNS dari target 0.19% untuk perhitungan Indeks profesionalitas ASN.

**b. Sasaran II: Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian**

Adapun capaian Perbandingan target dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu pada sasaran I adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.21**  
**Rekapitulasi Capaian Kinerja tahun 2017 dan 2018**

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2017			TAHUN 2018		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	76	86.26	113.50%	77	88,39	114,79%

- Pada tahun 2017 nilai IKM sebesar 86.26 dengan kategori **A sangat baik**.
  - Unsur **pelayanan yang menonjol** Tanggapan petugas pelayanan mengenai aduan/keluhan yang mendapatkan rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah **3.857**
  - Sedangkan **unsur pelayanan yang mendapatkan nilai terendah adalah Kenyamanan ruang tunggu** yang mendapatkan dengan rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah 3.154.
- Pada Tahun 2018 nilai IKM BKPSDM Kota Balikpapan sebanyak **88.39**. ,sehingga naik 2.13 % dengan kategori pelayanan :
  - Mutu Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia = **A**
  - Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelayanan = **Sangat Baik**

### 3.2.3 Perbandingan Antara Target dan Capaian Kinerja tahun ini dengan dengan Target Kinerja Pada Rentra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021

Perbandingan Antara Target dan Capaian Kinerja tahun ini dengan dengan Target Kinerja Pada Rentra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut:

#### a. Sasaran I: Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tabel 3.22

#### Rekapitulasi Capaian Kinerja tahun s.d tahun 2018 Terhadap Renstra

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2017			TAHUN 2018			TAHUN 2021	
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	76%	83.85%	110.33%	77%	92.90%	120.65%	80%	116,13%
		2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	96%	99.40%	103.54%	95.6 %	99.69%	103.31%	98%	101.72%
		3. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin PNS'	5 %	19.05%	380.95%	6%	-42.86%	-714.29%	10%	-71.4%

#### a) Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan

Pada tahun 2017 yang sudah sesuai kompetensinya sebesar 92.90% atau gap kompetensi sebesar 7.1% dengan capaian kinerja sebesar 120.65 %. sehingga apabila dibandingkan dengan target renstra maka capaiannya 116,13%.

#### b) Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"

- Pada Tahun 2017 terdapat 99.4% PNS yang mempunyai nilai SKP minimal baik. Sehingga capaian 101.53% dari capaian renstra tahun 2021.
- Pada Tahun 2018 terdapat 99.69% PNS yang mempunyai nilai SKP minimal baik. Sehingga capaian 101.72% dari capaian renstra tahun 2021,

c) **Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS**

- Pada tahun 2017 indikator dirubah menjadi tingkat penurunan pelanggaran disiplin sesuai arahan bagian organisasi Provinsi Kaltim pada evaluasi indikator. Sehingga di dari target penurunan 5 % terdapat realisasi sebesar 19%, sehingga capaian 50% dari target renstra di tahun 2021
- Pada tahun 2018 terdapat kenaikan kasus pelanggaran ddisiplin yang seharusnya turun sesuai target penurunan 6 %, sehingga terdapat realisasi sebesar -714,29%, sehingga capaian -17.4% dari target renstra di tahun 2021.

b. **Sasaran II: Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian**

**Tabel 3.23**

**Rekapitulasi Capaian Kinerja tahun s.d tahun 2018 Terhadap Renstra**

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2016			TAHUN 2017			TAHUN 2021	
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	76	86.26	113.50%	77	88,39	114,79%	80	110.49%

- Pada tahun 2017 nilai IKM sebesar 86.26 dengan kategori **A sangat baik**. sehingga capaian -17.4% dari target renstra di tahun 2021.
- Pada Tahun 2018 nilai IKM BKPSDM Kota Balikpapan sebanyak **88.39**. ,sehingga naik 2.13%, apabila dibandingkan dengan target tahun 2021 maka realisasi capaian sebesar 110.49%.

## b. Pengembangan Kompetensi Teknis

Kompetensi Teknik (*technical competence*) yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi. Definisi yang sama dimuat dalam PP Nomor 101/2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti diklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing.

Pendidikan dan pelatihan Teknis/Fungsi adalah merupakan upaya untuk mengembangkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan tugas dan fungsi yang dijalankan.

Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan target 565 PNS mengikuti Diklat Tugas dan Fungsi dan terealisasi 601 PNS. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan kedepan akan melakukan analisis kebutuhan diklat berdasarkan hasil analisis kesenjangan dalam penentuan rencana penyelenggaraan diklat yang prioritas selanjutnya akan diukur persentase realisasi penyelenggaraan/pengiriman diklat yang terlaksana sesuai AKD (analisis kebutuhan diklat).

## c. Pendidikan formal melalui tugas belajar



Berdasarkan tabel 3.6 pada tahun 2018 terdapat 99.93 %PNS sesuai pendidikan dari sampel 425 PNS.

Pengembangan Aparatur juga dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui kegiatan Pendidikan PNS melalui tugas belajar

### 3.2.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dan Alternatif atau Solusi Tindak Lanjut untuk Mencapai Target

#### a. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dan Alternatif atau Solusi Tindak Lanjut untuk Mencapai Target Sasaran I

1) Mengurangi gap kompetensi sehingga Indeks Profesionalitas ASN yang menjadi Indikator Kinerja Utama Kota Balikpapan juga meningkat, yaitu:

##### a. Pengembangan Kompetensi Manajerial

Kompetensi Manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas .

Pengembangan kompetensi manajerial pegawai dilakukan melalui pengiriman PNS untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tingkat kepemimpinan secara bertahap karena belum seluruh pejabat struktural di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan mengikuti dikarenakan keterbatasan kuota penyelenggara diklat. Sehingga upaya koordinasi terus dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan untuk mengelola keterbatasan anggaran serta lebih intensif bekerjasama ke lembaga-lembaga terakreditasi untuk pelaksanaan diklat tingkat kepemimpinan ini agar seluruh peserta diklat kepemimpinannya sesuai jenjangnya dapat terakomodir seluruhnya.



dengan memberikan kesempatan kepada aparatur untuk memperoleh pendidikan lebih tinggi sesuai tugas dan fungsinya melalui pendidikan formal. Tujuan pemberian tugas belajar dan izin belajar Pegawai Negeri Sipil adalah memberikan kesempatan bagi aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan untuk meningkatkan mutu, kualitas, dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil melalui jenjang pendidikan formal sesuai dengan formasi dan kebutuhan dalam menunjang tugas dan fungsi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan terus berupaya memberikan kesempatan kepada aparatur untuk meningkatkan pendidikan dengan memberikan pelayanan tugas belajar dan izin belajar. Adapun upaya pelayanan kegiatan tugas belajar adalah:

- Memfasilitasi program Tugas Belajar dari Kementerian dan Lembaga lain yang membiayai pendidikan secara penuh;
- Memfasilitasi dan memberi bantuan dana berupa *cost sharing* dari sumber APBD
- Memberi bantuan Tugas Belajar secara penuh dengan pendanaan murni yang bersumber dari APBD

## 2) Meningkatkan Pengawasan dan Pembinaan Disiplin ASN

- Sebagai Tindak lanjut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan lebih meningkatkan pembinaan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama pada sosialisasi dan penegakan aturan disiplin PNS, monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi rekapitulasi bulanan tingkat kehadiran pegawai yang di kirim ke BKPSDM Kota Balikpapan. Presentase tingkat kehadiran diukur dari sempel rata-rata presentase tingkat kehadiran seluruh SKPD. Pada tahun-tahun sebelumnya Indikator ini belum ada sehingga pengukuran mulai tahun 2014 dengan sempel



33 SKPD dengan realisasi sebesar 96% sedangkan tahun 2015 menurun menjadi 94,30% dikarenakan semakin banyak sempel yang dihitung. Namun ada beberapa kendala dalam pengukurannya diantaranya banyak SKPD yang tidak mengumpulkan rekap absen secara rutin dan terlambat menyampaikannya. Sesuai Surat Sekretarie Daerah Kota Balikpapan Nomor 800/904/BKD tanggal 16 maret 2016 bahwa setiap SKPD wajib mengumpulkn daftar rekapitulasi absensi paling lambat tanggal 10 disetiap bulannya. Pada tahun 2016 presentase tingkat kehadiran SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan tahun 2016 sebesar **94.86 %**.

- Pada tahun 2017 dikeluarkan Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor: 800/212/BKPSDM tanggal 20 Februari 2017 perihal penyampaian laporan bulanan rekapitulasi daftar hadir pegawai tahun 2017. Pada tahun 2017 presentase tingkat kehadiran SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan tahun 2017 sebesar 94% sebagai bahan pembinaan secara intensif yang lebih terarah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 dan Dinas Komunikasi dan Informatika melakukan Inovasi dalam pembinaan dan penanganan disiplin PNS dengan membuat **aplikasi absensi berbasis android**, namun baru disosialisasikan ke beberapa sempel Perangkat Daerah yang menjadi *pilot project*.
- Pada tahun 2018 dikeluarkan Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor: 800/453/BKPSDM tanggal 14 Maret 2018 perihal penyampaian laporan bulanan rekapitulasi daftar hadir pegawai tahun 2018. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi rekapitulasi bulanan tingkat kehadiran pegawai yang di kirim ke BKPSDM Kota Balikpapan, presentase tingkat kehadiran PNS pada tahun 2018 sebesar 95.79% diukur dari sempel rata-rata presentase tingkat kehadiran seluruh Perangkat Daerah.

### 3) Evaluasi Kinerja ASN

Tindak lanjut untuk peningkatan kinerja ASN maka lanjut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan akan melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala melalui aplikasi E Kinerja dan bekerjasama dengan BKN Pusat untuk menggunakan aplikasi E-SKP sehingga akan memduahkan evaluasi kinerja setiap perangkat daerah. Selain itu juga melakukan pembinaan terhadap PNS yang mempunyai kinerja cukup atau kurang.

#### b. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dan Alternatif atau Solusi Tindak Lanjut untuk Mencapai Target Sasaran II

Dengan meningkatnya tuntutan kualitas pelayanan kepegawaian, maka dipandang perlu menerapkan suatu sistem pelayanan yang terstandar, cepat, tepat, dan aman sehingga mampu menghasilkan produk layanan kepegawaian yang memenuhi harapan seluruh pengguna layanan kepegawaian dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan Sasaran:

**Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian**

Dapat diukur menggunakan Indikator Kinerja Utama :

**Skor nilai hasil Survey Kepuasan Masyarakat**

- Pada tahun tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan mendapatkan Skor nilai hasil survey kepuasan masyarakat yang dilaksanakan oleh bagian organisasi dengan skor sebesar **86.26** dari target nilai 76 sehingga realisasinya **113%**.
  - Mutu Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia = **A**
  - Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelayanan = **Sangat Baik**

- Pada 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan mendapatkan Skor nilai hasil survey kepuasan masyarakat yang dilaksanakan oleh bagian organisasi dengan skor sebesar **88.39** dengan target nilai **77** sehingga nilai capaian target sebesar **114.79%** atau kriteria nilai “**sangat baik**”, sehingga mengalami kenaikan sebesar **2.13 %**.
  - Mutu Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia = **A**
  - Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelayanan = **Sangat Baik**

Adapun Butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner SKM, seluruhnya berjumlah 10 pertanyaan dengan substansi pertanyaan mengacu pada Permen PANRB Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Untuk Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Peraturan tersebut juga mengubah standar nilai dan mutu pelayanan dari peraturan sebelumnya yaitu Permen PANRB Nomor 16 Tahun 2014 sebagai berikut:

**Tabel. 3.24**  
**Nilai mutu pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018**

No.	MUTU PELAYANAN	KINERJA UNIT PELAYANAN	NILAI INTERNAL KONVERSI	
			Permenpan 16 Tahun 2014	Permenpan14 Tahun 2017
1.	D	Tidak Baik	25,00-43,75	25,00-64,99
2.	C	Kurang Baik	43,75-62,50	65,00-76,60
3.	B	Baik	62,51-81,25	76,61-88,30
4.	A	Sangat Baik	81,26-100,00	88,31-100,00

Berikut adalah tampilan tabel data yang menggambarkan perbandingan dan

hasil survei kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut:

No.	HASIL SURVEI	SKOR SKM	Mutu Pelayanan
1.	Tahun 2017	86.26	A
2.	Tahun 2018	88.39	A

Berbagai upaya telah dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepegawaian yaitu:

- Untuk meningkatkan pengelolaan arsip yang rapi dan teratur pegawai pengelola arsip dapat melakukan hal sebagai berikut :
  1. Integritas petugas dapat dikembangkan melalui pengembangan budaya kerja dan kode etik;
  2. Petugas pelayanan dapat secara mandiri meningkatkan kapasitas diri masing-masing melalui pendidikan dan pelatihan layanan publik.
- Melakukan inovasi dalam pelaksanaan pelayan public sesuai dengan Permenpan Nomor 15 tahun 2015. Adapun inovasi pelayanan yang dibangun sampai dengan 2018 yaitu:
  - a. Aplikasi E-SKP
  - b. Aplikasi E-KGB
  - c. Aplikasi E-Arsip
  - d. Aplikasi Tamisu (Tamu, Izin, Surat Masuk/keluar)
  - e. Aplikasi SISFO BKD untuk penyampaian informasi kepegawaian yang beranggoatakan Kasubag Umum atau pejabat yang menangani kepegawawian SKPD
  - f. Aplikasi E- Kompetensi untuk penilaian kompetensi pegawai
  - g. SIMPEG PNS (Modul cuti online)
  - h. SIMPEG PNS (Modul diklat online)
  - i. Aplikasi E-BAPPERJAKAT
  - j. Aplikasi SIMROKET
  - k. Aplikasi SIMPEG Terintegrasi

- Mengevaluasi SOP Pelayanan sesuai dengan dengan Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016, adapun SOP yang telah ditetapkan.

**Tabel 3.25**  
**SOP Pelayanan dan Teknis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan**

NO	NAMA SOP	
1	SUBBAG KEUANGAN	1 SOP PENYAMPAIAN SPP GU 2 SOP PENYAMPAIAN SPP UP
2	SUBBAG UMUM	1 SOP SURAT MASUK SOP SURAT KELUAR 2 SOP ABSENSI SIDIK JARI 3 SOP PENERIMAAN TAMU INTERNAL/DINAS/LUAR DAERAH
3	SUBBAG PROGRAM DAN KEUANGAN	1 SOP PENYUSUNAN RKT 2 SOP PENYUSUNAN LAKIP 3 SOP PENYUSUNAN RENSTRA 4 SOP USULAN RENCANA PROGRAM KEGIATAN 5 SOP PENYUSUNAN MONITORING BULANAN/ SEMESTER 6 SOP PENYUSUNAN TAPKIN 7 SOP EVALUASI KINERJA
3	SUBBID PENGEMBANGAN KARIR	1 SOP PENGURUSAN SURAT IZIN BELAJAR 2 SOP SURAT TUGAS BELAJAR 3 SOP PENYUSUNAN FORMASI CPNSD
4	SUBBID PENGOLAHAN DATA	1 SOP UPDATING DATA SAPK 2 SOP UPDATING INFORMASI WEBSITE BKD 3 SOP UPDATING RUTIN SIMPEG 4 SOP PEMBUATAN KPE 5 SOP REKONSILIASI DAN PENDISTRIBUSIAN KPE 6 SOP PENYUSUNAN DAN PENDISTRIBUSIAN BROSUR, BUKU PROFIL, DAN BUKU SAKU 7 SOP PENYUSUNAN BUKU DUK

		8 SOP PEMUTAKIRAN DATA PNS DALAM DATABASE SAPK DAN SIMPEG KARENA MUTASI/PROMOSI DALAM JABATAN
		9 SOP PENYAJIAN DATA/INFORMASI KEPEGAWAIAN
		10 SOP REKONSILIASI DATA PNS DALAM DATA BASE SAPK
		11 SOP PERMOHONAN PERMOHOAN PENCETAKAN ULANG KARTU PNS ELEKTRIK (KPE) KARENA HILANG
		12 SOP PERMOHOAN PENCETAKAN ULANG KARTU PNS ELEKTRIK (KPE) KARENA RUSAK
		13 SOP PEMBUATAN KPE BARU
		14 SOP PEMUTAKHIRAN DATA PNS DALAM DATABASE SIMPEG KARENA MUTASI DARI DALAM/LUAR KALTIM
		15 SOP PEMUTAKHIRAN DAPOK KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN PROVINSI KALTIM
5	SUBBID PEMBINAAN ASN	1 SOP SURAT PENGENTAR PEMBUATAN KARTU PEERTA TASPEN
		2 SOP PENGUSULAN SATYA LANCANA KARYA SATYA
		3 SOP PENGAJUAN PENGEMBAIAN TABUNGAN BAPETARUM PNS
		5 SOP PELEPASAN CALON HAJI
		6 SOP PELAYANAN PSIKOLOGI
		7 SOP PENETAPAN PEMBERIAN CUTI
		8 SOP USULAN PEMBUATAN KARTU PEGAWAI
		9 SOP USULAN PEMBUATAN KARTU ISTERI/SUAMI
		10 SOP PERMOHONAN IZIN PERCERAIAN PNS
		11 SOP PENETAPAN HUKUMAN DISIPLIN
		12 SOP PEMERIKSAAN PALANGGRAN HUKDIS
		13 SOP PENETAPAN PEJABAT PELAKSANA TUGAS/PEJABAT PELAKSANA HARIAN DALAM JABATAN ESELON II DAN III
		14 SOP PENGUCAPAN SUMPAH JANJI
6.	SUBBID PENGELOLAAN DOKUMEN	1 SOP SOP PEMINJAMAN ARSIP
		2 SOP PEMELIHARAAN DAN PERAWATAN ARSIP
		3 SOP MENSCAN DAN UPLOAD
		4 SOP MELEGALISIR
		5 SOP PENGELOLAAN DOKUMEN
		6 SOP PENYUSUNAN LAPORAN REKAPITULASI ABSENSI PEGAWAI
7	SUBBID DIKLAT	1 SOP PENYELENGGARAN DIKLAT



8	SUBBID PENGEMBANGAN ASN	2	SOP PENGEIRIMAN PESERTA DIKLAT
9	SUBBID MUTASI JABATAN	3	SOP ANALISA DIKLAT
10	SUBID MUTASI UMUM	1	SOP USULAN KENAIKAN PANGKAT
		1	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI Pensiun
		2	SOP PELAYANAN MUTASI PEGAWAI
		3	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PERPANJANGAN THL
		4	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI KENAIKAN KGB
		5	SOP PENINJAUAN MASA KERJA
11	SUBID PENGADAAN DAN PERENCANAAN ASN	1	SOP PELAYANAN PENERIMAAN CPNSD
		2	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PENGANGKATAN CPNSD MENJADI PNS
		3	SOP PENYUSUNAN FORMASI

➤ **Meningkatkan pelayanan SIMPEG**

Kualitas pelayanan yang efektif juga harus didukung oleh data yang valid dalam SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian). SIMPEG didefinisikan sebagai Sistem Informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian. Sistem Informasi ASN diatur dalam Bab XII Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, bahwa sistem informasi ASN untuk menjamin efisiensi, efektifitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN dan setiap instansi pemerintah wajib memutakhirkan data secara berkala dan menyampaikan kepada BKN.

Adapun evaluasi terhadap layanan SIMPEG adalah sebagai berikut:

- a. **Pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG PNS dan Non PNS** sudah terintegrasi ke seluruh SKPD serta dilakukan update setiap bulan oleh masing-masing SKPD untuk mendapatkan data yang valid. Selain itu terdapat beberapa pengembangan aplikasi seperti aplikasi E- Arsip, Aplikasi E -SKP selanjutnya target pada tahun yang akan datang direncanakan untuk membangun aplikasi pelayanan kepegawaian online yang terintegrasi dengan E-Arsip, sehingga pelayanan dapat dilakukan secara online dan arsip kepegawaian sebagai kelengkapan berkas permohonan tinggal dicetak melalui E-Arsip.
- b. **Jumlah data pegawai yang terkini**, tahun 2017 Jumlah data pegawai yang terkini ditargetkan sebanyak 5141 PNS sedangkan pada akhir tahun 2016

terdapat 5260 non PNS. Updating data sangat diperlukan, apalagi terkait dengan UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga data PNS wajib diperbarui, dan diupdating secara berkala.

- c. **Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik** terealisasi 5000 berkas dari target 5000 berkas. Berkas data-data pegawai disimpan dalam lemari arsip dan disusun berdasarkan nomer kode sesuai dengan kode di komputer sehingga memudahkan bila dilakukan pencarian. Kedepan berkas data-data pegawai akan disimpan dalam bentuk scanning yang terdokumentasi dalam komputer sehingga diharapkan apabila ada pelayanan pengurusan kepegawaian yang membutuhkan berkas pegawai bisa langsung dicetak tanpa meminta berkas lagi kepada PNS yang bersangkutan.

Oleh karena itu kedepan yang harus dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam rangka penyediaan informasi public maka Web Site yang dimiliki perlu diperbaharui tampilannya serta dikembangkan informasi yang lebih akurat, lengkap, relevan, ter-update dan menyediakan berbagai informasi-informasi terkait dengan kepegawaian seperti, peraturan yang terbaru terkait dengan kepegawaian, keluhan atau tanya-jawab permasalahan di bidang kepegawaian, bulletin kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, SIMPEG, dan lain-lain informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan.

### 3.2.5 Inovasi untuk Mencapai Target Sasaran

#### a. Sasaran I

- a) Untuk pengukuran kompetensi menggunakan Assesment Center maka tahun 2017 telah direncanakan membuat aplikasi E-Kompetensi dan disusun kajian Unit Penilaian Kompetensi serta penyusunan Tim Penilaian Kompetensi ASN.
- b) Dalam pembinaan dan penanganan disiplin PNS dengan Tahun 2017 melakukan Inovasi membuat **aplikasi absensi berbasis android** sehingga memudahkan dalam pemantauan disiplin kerja ASN secara online.
- c) Evaluasi kinerja melalui aplikasi E-Kinerja dan E-SKP

## b. Sasaran II

Melakukan inovasi dalam pelaksanaan pelayanan public sesuai dengan Permenpan Nomor 15 tahun 2015. Adapun inovasi pelayanan yang dibangun di tahun 2017, yaitu:

- a. Aplikasi E-SKP
- b. Aplikasi E-KGB
- c. Aplikasi E-Arsip
- d. Aplikasi Tamisu (Tamu, Izin, Surat Masuk/keluar)
- e. Aplikasi SISFO BKD untuk penyampaian informasi kepegawaian yang beranggotakan Kasubag Umum atau pejabat yang menangani kepegawawian SKPD
- f. Aplikasi SIMPEG Modul diklat
- g. Aplikasi SIMPEG Modul cuti
- h. Aplikasi e kompetensi

### 3.3 Analisa Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan dalam Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan

- a. Analisa Keberhasilan atau Peningkatan Pencapaian Kinerja
  - Komitmen Pemerintah Kota Balikpapan dalam peningkatan kompetensi ASN terus dilakukan untuk mengurangi gap kompetensi ASN sehingga Indeks Profesionalitas ASN semakin meningkat dan pelayanan yang diberikan kepada publik juga semakin meningkat.
  - Kerjasama secara intensif dengan Lembaga/Badan Pendidikan dan Pelatihan serta universitas yang terakreditasi dalam peningkatan kompetensi
  - Pelayanan publik yang didukung dengan berbagai inovasi e-goverment untuk efisiensi dan efektifitas pelayanan
- b. Analisa Kegagalan/Penurunan Pencapaian Kinerja
  - Anggaran yang terbatas untuk pengembangan kompetensi
  - Masih adanya gap kompetensi ASN terutama dalam pendidikan dan pelatihan serta pendidikan formal yang tidak sesuai dengan syarat

jabatan dimana salah satu faktornya adalah usia ASN yang tergolong kurang produktif sehingga untuk peningkatan kompetensi melalui tugas belajar dan diklat kurang diminati.

- Belum adanya gedung diklat beserta sarana dan prasarana yang representatif sehingga upaya untuk memberikan peningkatan kompetensi ASN memerlukan anggaran yang besar untuk belanja Bimtek /Diklat/Workshop;
- Pengukuran uji kompetensi ASN belum dilakukan ke seluruh ASN Pemerintah Kota Balikpapan, hal ini dikarenakan keterbatasan fasilitas dan tenaga assesor sehingga harus mendatangkan assesor dari provinsi Kaltim. Akan lebih baik jika Pemerintah Kota Balikpapan membangun Unit Penilaian Kompetensi (UPK) dengan sarana dan prasarana yang representatif serta penambahan assesor.
- Belum adanya sistem atau aplikasi penilaian kompetensi sehingga pengukuran masih manual

### 3.4 Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumberdaya

Untuk mewujudkan capaian kinerja tentunya tidak terlepas dari dukungan anggaran dan sumberdaya yang dimiliki untuk menangani kegiatan. Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2018 mempunyai realisasi fisik 98.07% dan anggaran sebesar **70.71% dari total anggaran Rp. 12.051.980.740,00,-**.

Analisis atas efisiensi penggunaan sumberdaya dapat dijelaskan bahwa untuk mengelola sumberdaya aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan sebanyak 4953 PNS dan jumlah PNS di Badan Kepegawaian sedangkan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2018 sebanyak 41 orang.

Adapun analisis efisiensi anggaran tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.26

Tabel Realisasi Program dan Kegiatan Tahun 2018

Kode	Program / Kegiatan	Anggaran	Realisasi	
			Rp	%
			7	8
0.0.001	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	772.570.240,00	735.086.837,33	95,15
001.0001.	Penyediaan jasa surat menyurat	4.500.000,00	3.314.500,00	73,66
001.0002.	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	82.122.000,00	75.791.875,00	92,29
001.0006.	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	4.600.000,00	3.687.800,00	80,17
001.0008.	Penyediaan jasa kebersihan kantor	10.022.900,00	10.022.900,00	100,00
001.010.	Penyediaan Alat Tulis Kantor	26.571.800,00	26.368.326,00	99,23
001.011.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	38.888.500,00	32.195.000,00	82,79
001.015.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.893.000,00	3.887.000,00	99,85
001.017.	Penyediaan Makanan dan Minuman	92.253.000,00	80.203.000,00	86,94
001.018.	Rapat-rapat Koordinasi, Konsultasi Ke Dalam dan Ke Luar Daerah	456.950.000,00	446.847.396,33	97,79
001.019.	Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	52.769.040,00	52.769.040,00	100,00
0.0.002	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	255.500.000,00	199.533.532,00	78,10
002.0009.	Pengadaan peralatan gedung kantor	106.500.000,00	100.527.000,00	94,39
002.028.	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	64.000.000,00	48.828.000,00	76,29
0.0.003	Program peningkatan disiplin aparatur	75.000.000,00	74.110.000,00	98,81
003.0009.	Pengadaan Tanda Pengenal Pegawai	75.000.000,00	74.110.000,00	98,81
0.0.21	Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	162.247.350,00	160.979.639,99	99,22
21.0001.	Pengelolaan Dokumen Fisik PNS/CPNS	43.150.000,00	42.562.826,99	98,64
21.0002.	Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	119.097.350,00	118.416.813,00	99,43
0.0.22	Program Peningkatan Kualitas Manajemen Karier Aparatur Sipil Negara	8.612.377.150,00	6.427.214.814,09	74,63
22.0001.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	132.464.000,00	94.003.851,00	70,97
22.0002.	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	1.358.000.000,00	1.098.792.290,00	80,91
22.0003.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	4.389.277.600,00	3.880.396.133,49	88,41
22.0004.	Pendidikan PNS Melalui Tugas Belajar	232.705.200,00	185.315.106,00	79,64
22.0005.	Pemetaan Kompetensi	162.301.450,00	146.767.946,00	90,43
22.0006.	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	596.522.900,00	228.390.680,60	38,29
22.0007.	Seleksi Penerimaan CPNS	1.465.312.000,00	555.414.211,00	37,90

22.0008.	Penyusunan Formasi PNS	56.450.000,00	49.360.714,00	87,44
22.0009.	Proses Data Mutasi	64.250.000,00	63.931.127,00	99,50
22.010.	Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS	155.094.000,00	124.842.755,00	80,49
0.0.23	Program Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	1.949.286.000,00	757.584.612,00	38,86
23.0001	Pembinaan Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	54.556.000,00	26.301.500,00	48,21
23.0002.	Pengelolaan Kartu Pegawai, Kartu Istri, Kartu Suami dan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya	64.010.000,00	62.743.500,00	98,02
23.0003.	Operasional KORPRI Kota Balikpapan	1.830.720.000,00	668.539.612,00	36,52
0.0.24	Program Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara	225.000.000,00	167.587.629,00	74,48
24.0001.	Evaluasi Kinerja ASN	225.000.000,00	167.587.629,00	74,48
<b>Total</b>		<b>12.051.980.740,00</b>	<b>8.522.097.064,41</b>	<b>70,71</b>

Berdasarkan analisa pada tabel diatas kegiatan yang mempunyai realisasi capaian keuangan **70.71%** atau kriteia capaian 'baik' . Ada beberapa kegiatan yang mempunyai realisasi sangat rendah namun output dari kegiatan tercapai 100% yaitu kegiatan:

- ❖ Penyusunan rencana pembinaan karir realisasi realisasi sebesar 38.29% namun output dari kegiatan telah terselesaikan 100% dengan adanya kegiatan mutasi antar JPT Pratama.
- ❖ Kegiatan Seleksi penerimaan CPNSD realisasi realisasi sebesar 37.90% hal ini namun telah selesai 100% dengan adanya seleksi penerimaan sebanyak 189 formasi melalui system CAT.

Namun ada kegiatan yang mempunyai realisasi sangat rendah namun output dari kegiatan belum tercapai 100% yaitu kegiatan:

- ❖ Pembinaan Kepegawaian terdapat realisasi sebesar 48.21% karena tidak dilaksanakan sosialisasi kepegawaian
- ❖ Operasional KORPRI Kota Balikpapan realisasi realisasi sebesar 36.52% namun ada beberapa paket pekerjaan di DPA yang belum terealisasi yaitu terkait belanja tenaga ahli bantuan hukum karena masih menunggu keputusan pimpinan berdasarkan hasil konsultasi ke instansi terkait apakah diperbolehkan apa tidak dilaksanakan.

**3.5 perbandingan capaian Kinerja dengan standar nasional dan capaian dibanding realisasi atau capaian instansi sejenis yang setara atau sekelas**

Perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dilakukan dengan membandingkan dengan capaian kinerja pada BKD Provinsi Kaltim sebagai acuan mendukung visi dan misi Gubernur Provinsi Kaltim di bidang kepegawaian.

Adapun capaian yang selaras dengan BKD Provinsi Kaltim adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.27**

**Perbandingan capaian kinerja BKPSDM Kota Balikpapan dengan BKD Provinsi Kaltim**

NO	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET		REALISASI		CAPAIAN	
			BKD PROVINSI KALTIM	BKPSDM KOTA BALIKPAPAN	BKD PROVINSI KALTIM	BKPSDM KOTA BALIKPAPAN	BKD PROVINSI KALTIM	BKPSDM KOTA BALIKPAPAN
1	Meningkatnya Kualitas SMD Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Jumlah Aparatur yang memiliki Tupoksi sesuai dengan Kompetensi/ Kualifikasinya	96	77	96	92.90	100%	120.65%
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	75	77	97.33	88.39	129.77	114.79%

**Tabel 3.28**

**Realisasi capaian kinerja Tujuan BKPSDM Kota Balikpapan**

NO	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET S.D 2021	REALISASI S.D 2018	CAPAIAN %	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Indeks profesionalitas ASN	88	92.90	105.68%	
2.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian sesuai standar pelayanan	100%	96%	96,00%	

Selain itu tingkat capaian indikator tujuan dengan indikator pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diperoleh skor 92.90, apabila dibandingkan dengan target pada Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bahwa target Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2019 harus mencapai skor 86 sehingga target tersebut telah dicapai oleh Pemerintah kota Balikpapan di tahun 2018.

### 3.6 Program dan kegiatan yang Mendukung Keberhasilan dan kegagalan Capaian

Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD 2016-2021 Pemerintah Kota Balikpapan yang menyangkut tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan adalah tata kelola pemerintahannya yang baik (sasaran10) sehingga untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta mencapai target pada Indikator Kinerja Utama, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari RENSTRA 2016 -2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan ke dalam program-program pembangunan, yaitu program utama dan program penunjang sebagai berikut :

#### a. Program Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan

Merupakan Prioritas Program yang menjadi Urusan Wajib pada Belanja Langsung, dengan program dan kegiatan sebagai berikut:

##### 1. Program Peningkatan Kualitas Manajemen Karir ASN, Indikator Kinerja

*Program* adalah Persentase Aparatur yang memperoleh Pengembangan Karir dan kompetensi sesuai syarat jabatan, dilaksanakan melalui kegiatan :

1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS
2. Penerimaan ASN
2. Penyusunan Formasi PNS
3. Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS
4. Pendidikan PNS melalui Tugas Belajar
5. Pengucapan sumpah janji
6. Proses Data Mutasi Umum
7. Pemetaan Kompetensi
8. Pembinaan Jabatan Fungsional



9. Pelatihan Dasar CPNS
10. Diklat Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah
11. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah
12. Penyusunan sistem tunjangan kinerja berdasarkan evaluasi jabatan

**2. Program Peningkatan Kinerja ASN, Indikator Kinerja Program** adalah persentase Peningkatan Kinerja Aparatur dilaksanakan melalui kegiatan :

1. Evaluasi kinerja ASN

**3. Program Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan ASN, Indikator Kinerja Program** adalah

a. Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN dilaksanakan melalui kegiatan:

1. Pembinaan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

b. Persentase fasilitasi pelayanan kesejahteraan aparatur dilaksanakan melalui kegiatan:

1. Pengelolaan Kartu Pegawai, Kartu Suami, Kartu Istri dan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
2. Operasional KORPRI Kota Balikpapan

**4. Program Peningkatam Kualitas Pelayanan Admiistrasi Kepegawaian, Indikator Kinerja Program** adalah cakupan layanan administrasi kepegawaian

dilaksanakan melalui kegiatan:

1. Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian dan KPE
2. Penerbitan Buku Profil, Buku Saku dan Brosur Kepegawaian serta buku kumpulan peraturan kepegawaian
3. Pengelolaan Dokumen Fisik PNS/CPNS

**b. Program Pendukung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan**

Merupakan program untuk mendukung pelaksanaan program utama ( Urusan Wajib / Belanja Langsung ), dengan program dan kegiatan sebagai berikut:

### 1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program pelayanan administrasi perkantoran merupakan program pendukung dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan administrasi dan perkantoran. Program ini untuk meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran sebagai sarana penunjang pelayanan publik di bidang kepegawaian. *Indikator kinerja program* adalah Persentase pemenuhan pendukung pelayanan administrasi kepegawaian, dengan kegiatan sebagai berikut:

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
3. Penyediaan Alat Tulis Kantor
4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
6. Penyediaan Makanan dan Minuman Rapat
7. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah
8. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah
9. Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran

### 2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

Program ini juga merupakan program pendukung pelayanan kepegawaian, terkait dengan penyediaan sarana dan prasarana yang optimal, baik itu pemeliharaan, dan pembangunan ringan ruangan, maupun pengadaan sarana pelayanan. *Indikator Kinerja Program* adalah Persentase kondisi sarana dan prasarana perkantoran dalam kondisi baik, dengan kegiatan sebagai berikut:

- 1) Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas atau Operasional
- 2) Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor

### 3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur, *Indikator Kinerja Program* adalah

Persentase aparatur yang tertip pakaian dinas beserta kelengkapannya, dilaksanakan melalui kegiatan :

- 1) Pengadaan Tanda Pengenal Pegawai

Adapun program dan kegiatan yang mendukung sasaran strategis adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.27**  
**Program dan Kegiatan Yang Mendukung Sasaran Strategis**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN PERUBAHAN		
1	2	3	6			
1 Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	1 Persentase aparatur yaag memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	77%	Program Peningkatan Kualitas Manajemen Karier Aparatur Sipil Negara Kegiatan:			
			- Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	132.464.000,00		
			- Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	1.358.000.000,00		
			Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	4.389.277.600,00		
			- Pendidikan PNS Melalui Tugas Belajar	232.705.200,00		
			- Pemetaan Kompetensi	162.301.450,00		
			- Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	596.522.900,00		
			- Seleksi Penerimaan CPNS	1.465.312.000,00		
			Penyusunan Formasi PNS	56.450.000,00		
			Proses Data Mutasi	64.250.000,00		
			Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS	155.094.000,00		
			<b>Jumlah indikator I</b>			<b>8.612.377.150,00</b>
			2 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"	96,50%	Program Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara	225.000.000,00
- Evaluasi Kinerja ASN	225.000.000,00					
<b>Jumlah indikator II</b>			<b>225.000.000,00</b>			

		3	Persentase penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	5%	Program Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	54.556.000,00
					Kegiatan:	
					- Pembinaan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	54.556.000,00
					Program pendukung	
					Program Peningkatan Disiplin Aparatur;	75.000.000,00
					Kegiatan:	
					- Pengadaan Tanda Pengenal Pegawai	75.000.000,00
		Jumlah indikator III				129.556.000,00
		JUMLAH SASARAN I				8.966.933.150,00
3	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	77	Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	162.247.350,00	
				- Pengelolaan Dokumen Fisik PNS/CPNS	43.150.000,00	
				- Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	119.097.350,00	
				Program Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	1.894.730.000,00	
				Pengelolaan Kartu Pegawai, Kartu Istri, Kartu Suami dan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya	64.010.000,00	
				Operasional KORPRI Kota Balikpapan	1.830.720.000,00	
				Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	772.570.240,00	

			Penyediaan jasa surat menyurat	4.500.000,00
			Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	82.122.000,00
			Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	4.600.000,00
			Penyediaan jasa kebersihan kantor	10.022.900,00
			Penyediaan Alat Tulis Kantor	26.571.800,00
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	38.888.500,00
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.893.000,00
			Penyediaan Makanan dan Minuman	92.253.000,00
			Rapat-rapat Koordinasi, Konsultasi Ke Dalam dan Ke Luar Daerah	456.950.000,00
			Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	52.769.040,00
			Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	255.500.000,00
			Pengadaan peralatan gedung kantor	106.500.000,00
			Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	85.000.000,00
			Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	64.000.000,00
			<b>Jumlah indikator IV</b>	<b>3.085.047.590,00</b>
			<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>12.051.980.740,00</b>

### 3.7 REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2018, pagu dan realisasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dapat dirinci sebagai berikut:

Anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan T.A. 2018 semua bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Balikpapan tahun 2018.

Adapun jumlah rincian pelaksanaan anggaran tahun 2018 sebagai berikut:

**Tabel 3.28**

Tabel Realisasi Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2018

NO	URAIAN	PAGU MURNI	PAGU PERUBAHAN	REALISASI	%
1	BELANJA TIDAK LANGSUNG (BTL)	5.496.114.000,00	6.479.529.000,00	6.294.044.237,00	97.14
2	BELANJA LANGSUNG (BL)	11.549.356.500,00	12.051.980.740,00	8.522.097.064,00	70.71
	TOTAL	17.045.470.500,00	18.531.509.740,00	14.816.141.301,41	79.95

Berdasarkan tabel diatas pagu murni anggaran belanja tahun 2018 sebesar **Rp. 11.549.356.500,00** dengan 7 (tujuh) program dan 30 (tiga puluh) kegiatan. Pada bulan Oktober 2018 dilakukan perubahan anggaran menjadi **Rp. 12.051.980.740,00**.

Realisasi anggaran belanja tidak langsung tahun 2018 sebesar **97.14%** dan anggaran belanja langsung sebesar **70.71%** atau **79.95%** dari total anggaran belanja. Adapun rincian program dan kegiatan dalam belanja langsung sebagai berikut:

**Tabel 3.29**  
**Realisasi Belanja**  
**Tahun Anggaran 2018**

Kode	Program / Kegiatan	Anggaran	Realisasi s/d DESEMBER					
			Total		BLP		BLNP	
			Rp	%	Rp	%	Rp	%
1	2	3	7	8	9	10	11	12
0.0.001	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	772.570.240,00	735.086.837,33	95,15	52.769.040,00	6,83	682.317.797,33	88,32
001.0001.	Penyediaan jasa surat menyurat	4.500.000,00	3.314.500,00	73,66	0,00	0,00	3.314.500,00	73,66
001.0002.	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	82.122.000,00	75.791.875,00	92,29	0,00	0,00	75.791.875,00	92,29
001.0006.	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	4.600.000,00	3.687.800,00	80,17	0,00	0,00	3.687.800,00	80,17
001.0008.	Penyediaan jasa kebersihan kantor	10.022.900,00	10.022.900,00	100,00	0,00	0,00	10.022.900,00	100,00
001.010.	Penyediaan Alat Tulis Kantor	26.571.800,00	26.368.326,00	99,23	0,00	0,00	26.368.326,00	99,23
001.011.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	38.888.500,00	32.195.000,00	82,79	0,00	0,00	32.195.000,00	82,79
001.015.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.893.000,00	3.887.000,00	99,85	0,00	0,00	3.887.000,00	99,85
001.017.	Penyediaan Makanan dan Minuman	92.253.000,00	80.203.000,00	86,94	0,00	0,00	80.203.000,00	86,94
001.018.	Rapat-rapat Koordinasi, Konsultasi Ke Dalam dan Ke Luar Daerah	456.950.000,00	446.847.396,33	97,79	0,00	0,00	446.847.396,33	97,79
001.019.	Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	52.769.040,00	52.769.040,00	100,00	52.769.040,00	100,00	--	0,00
0.0.002	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	255.500.000,00	199.533.532,00	78,10	0,00	0,00	199.533.532,00	78,10
002.0009.	Pengadaan peralatan gedung kantor	106.500.000,00	100.527.000,00	94,39	0,00	0,00	100.527.000,00	94,39

Kode	Program / Kegiatan	Anggaran	Realisasi s/d DESEMBER					
			Total		BLP		BLNP	
			Rp	%	Rp	%	Rp	%
1	2	3	7	8	9	10	11	12
002.028.	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	64.000.000,00	48.828.000,00	76,29	0,00	0,00	48.828.000,00	76,29
0.0.003	Program peningkatan disiplin aparatur	75.000.000,00	74.110.000,00	98,81	0,00	0,00	74.110.000,00	98,81
003.0009.	Pengadaan Tanda Pengenal Pegawai	75.000.000,00	74.110.000,00	98,81	0,00	0,00	74.110.000,00	98,81
0.0.21	Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	162.247.350,00	160.979.639,99	99,22	0,00	0,00	160.979.639,99	99,22
21.0001.	Pengelolaan Dokumen Fisik PNS/CPNS	43.150.000,00	42.562.826,99	98,64	0,00	0,00	42.562.826,99	98,64
21.0002.	Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	119.097.350,00	118.416.813,00	99,43	0,00	0,00	118.416.813,00	99,43
0.0.22	Program Peningkatan Kualitas Manajemen Karier Aparatur Sipil Negara	8.612.377.150,00	6.427.214.814,09	74,63	92.800.000,00	1,08	6.334.414.814,09	73,55
22.0001.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	132.464.000,00	94.003.851,00	70,97	0,00	0,00	94.003.851,00	70,97
22.0002.	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	1.358.000.000,00	1.098.792.290,00	80,91	0,00	0,00	1.098.792.290,00	80,91
22.0003.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	4.389.277.600,00	3.880.396.133,49	88,41	3.400.000,00	0,08	3.876.996.133,49	88,33
22.0004.	Pendidikan PNS Melalui Tugas Belajar	232.705.200,00	185.315.106,00	79,64	0,00	0,00	185.315.106,00	79,64
22.0005.	Pemetaan Kompetensi	162.301.450,00	146.767.946,00	90,43	0,00	0,00	146.767.946,00	90,43
22.0006.	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	596.522.900,00	228.390.680,60	38,29	36.000.000,00	6,03	192.390.680,60	32,25
22.0007.	Seleksi Penerimaan CPNS	1.465.312.000,00	555.414.211,00	37,90	26.400.000,00	1,80	529.014.211,00	36,10
22.0008.	Penyusunan Formasi PNS	56.450.000,00	49.360.714,00	87,44	0,00	0,00	49.360.714,00	87,44
22.0009.	Proses Data Mutasi	64.250.000,00	63.931.127,00	99,50	12.000.000,00	18,68	51.931.127,00	80,83
22.010.	Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS	155.094.000,00	124.842.755,00	80,49	15.000.000,00	9,67	109.842.755,00	70,82
0.0.23	Program Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	1.949.286.000,00	757.584.612,00	38,86	204.709.680,00	10,50	552.874.932,00	28,36



Kode	Program / Kegiatan	Anggaran	Realisasi s/d DESEMBER					
			Total		BLP		BLNP	
			Rp	%	Rp	%	Rp	%
1	2	3	7	8	9	10	11	12
23.0002	Pembinaan Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	54.556.000,00	26.301.500,00	48,21	7.500.000,00	13,75	18.801.500,00	34,46
23.0002.	Pengelolaan Kartu Pegawai, Kartu Istri, Kartu Suami dan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya	64.010.000,00	62.743.500,00	98,02	61.760.000,00	96,48	983.500,00	1,54
23.0003.	Operasional KORPRI Kota Balikpapan	1.830.720.000,00	668.539.612,00	36,52	135.449.680,00	7,40	533.089.932,00	29,12
0.0.24	Program Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara	225.000.000,00	167.587.629,00	74,48	0,00	0,00	167.587.629,00	74,48
24.0001.	Evaluasi Kinerja ASN	225.000.000,00	167.587.629,00	74,48	0,00	0,00	167.587.629,00	74,48
<b>Total</b>		<b>12.051.980.740,00</b>	<b>8.522.097.064,41</b>	<b>70,71</b>	<b>350.278.720,00</b>	<b>2,91</b>	<b>8.171.818.344,41</b>	<b>67,80</b>

Berdasarkan tabel diatas realisasi anggaran tahun 2018 sebesar **Rp. 8.522.097.740,00** atau terserap **70.71%**, artinya hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, namun demikian terdapat beberapa kendala yang berkaitan penyerapan anggaran dikarenakan pada kegiatan Operasional KORPRI Kota Balikpapan tidak terealisasi secara maksimal karena adanya kebijakan peraturan yang masih dipelajari dan konsultasikan ke instansi terkait berkenaan dengan boleh atau tidaknya dilaksanakan pebayaran untuk tenaga ahli bantuan hukum.

Adapun pengukuran capaian keuangan pada setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut:

**Tabel.3.30**  
**Pengukuran Realisasi Keuangan pada Setiap Sasaran Strategis**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN PERUBAHAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6		8	9
1 Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	1 Persentase aparatur yaag memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	77%	92,90%	120,65%	Program Peningkatan Kualitas Manajemen Karier Aparatur Sipil Negara			
					Kegiatan:			
					- Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	132.464.000,00	94.003.851,00	70,97
					- Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	1.358.000.000,00	1.098.792.290,00	80,91
					Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	4.389.277.600,00	3.880.396.133,49	88,41
					- Pendidikan PNS Melalui Tugas Belajar	232.705.200,00	185.315.106,00	79,64
- Pemetaan Kompetensi	162.301.450,00	146.767.946,00	90,43					

					- Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	596.522.900,00	228.390.680,60	38,29
					- Seleksi Penerimaan CPNS	1.465.312.000,00	555.414.211,00	37,90
					- Penyusunan Formasi PNS	56.450.000,00	49.360.714,00	87,44
					- Proses Data Mutasi	64.250.000,00	63.931.127,00	99,50
					- Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS	155.094.000,00	124.842.755,00	80,49
<b>Jumlah indikator I</b>						<b>8.612.377.150,00</b>	<b>6.427.214.814,09</b>	<b>74,63</b>
2	Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"	96,50%	99,69%	103,31%	Program Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara	225.000.000,00	167.587.629,00	
					- Evaluasi Kinerja ASN	225.000.000,00	167.587.629,00	74,48
<b>Jumlah indikator II</b>						<b>225.000.000,00</b>	<b>167.587.629,00</b>	<b>74,5</b>
3	Persentase penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	6%	-42,86%	-714,29%	Program Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	54.556.000,00	26.301.500,00	
					Kegiatan:			
					- Pembinaan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	54.556.000,00	26.301.500,00	48,21
					Program pendukung			
					Program Peningkatan Disiplin Aparatur;	75.000.000,00	74.110.000,00	
					Kegiatan:			
					- Pengadaan Tanda Pengenal Pegawai	75.000.000,00	74.110.000,00	98,8
<b>Jumlah indikator III</b>						<b>129.556.000,00</b>	<b>100.411.500,00</b>	<b>77,5</b>

JUMLAH SASARAN I						8.966.933.150,00	6.695.213.943,09	74,7	
3	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	77	88,39	114,79	Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	162.247.350,00	160.979.639,99	99,22
						- Pengelolaan Dokumen Fisik PNS/CPNS	43.150.000,00	42.562.826,99	98,64
						- Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	119.097.350,00	118.416.813,00	
						Program Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	1.894.730.000,00	731.283.112,00	
						Pengelolaan Kartu Pegawai, Kartu Istri, Kartu Suami dan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya	64.010.000,00	62.743.500,00	98,02
						Operasional KORPRI Kota Balikpapan	1.830.720.000,00	668.539.612,00	36,52
						Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	772.570.240,00	735.086.837,33	
						Penyediaan jasa surat menyurat	4.500.000,00	3.314.500,00	73,66
						Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	82.122.000,00	75.791.875,00	92,29
						Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	4.600.000,00	3.687.800,00	80,17
						Penyediaan jasa kebersihan kantor	10.022.900,00	10.022.900,00	100,00

				Penyediaan Alat Tulis Kantor	26.571.800,00	26.368.326,00	99,23
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	38.888.500,00	32.195.000,00	82,79
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.893.000,00	3.887.000,00	99,85
				Penyediaan Makanan dan Minuman	92.253.000,00	80.203.000,00	86,94
				Rapat-rapat Koordinasi, Konsultasi Ke Dalam dan Ke Luar Daerah	456.950.000,00	446.847.396,33	97,79
				Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	52.769.040,00	52.769.040,00	100,00
				Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	255.500.000,00	199.533.532,00	
				Pengadaan peralatan gedung kantor	106.500.000,00	100.527.000,00	
				Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	85.000.000,00	50.178.532,00	59,03
				Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	64.000.000,00	48.828.000,00	76,29
				<b>Jumlah indikator IV</b>	<b>3.085.047.590,00</b>	<b>1.826.883.121,32</b>	<b>59,22</b>
				<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>12.051.980.740,00</b>	<b>8.522.097.064,41</b>	<b>70,71</b>



Berdasarkan tabel tersebut diatas realisasi anggaran pada masing-masing sasaran sebagai berikut:

1. Sasaran ke-1, **Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara ( ASN)**. Target anggaran pada sasaran ini sebesar **Rp. 8.966.933.150,00** terealisasi sebesar Rp. **6.695.213,09** atau presentase sebesar **74.7%** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **25.3%**. Hampir seluruh kegiatan terealisasi.
2. Sasaran ke-2, **Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian**. Target anggaran pada sasaran ini sebesar **Rp. 3.085.047.590,00** terealisasi sebesar **Rp.1.826.883.121,32** atau presentase sebesar **59.22%** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **40.78 %**. Pada sasaran-2 semua target indikator kinerja kegiatan tercapai sehingga merupakan efisiensi anggaran.

Adapun upaya yang harus dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam rangka mempercepat proses peningkatan penyerapan anggaran, sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan koordinasi internal melalui arahan Pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan guna memaksimalkan pelaksanaan kegiatan pada unit di bidang-bidang di lingkungan kerja dengan melibatkan setiap unsur pelaksana anggaran baik PPK (Pejabat Pembuat Komitmen), Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) atau Penanggungjawab Kegiatan,
- 2) Koordinasi dengan instansi terkait atau lembaga Penyelenggara Diklat terhadap jadwal dan kuota penyelenggaraan diklat sehingga jadwal diklat sudah diketahui terlebih dahulu
- 3) PPTK harus menyusun rencana pengadaan dalam 1 tahun anggaran pada awal-awal anggaran berjalan dan pembuatan SPK diawal tahun, sehingga proses penyerapan anggaran dapat dilakukan tetap waktu;
- 4) Pelaksanaan kegiatan sesuai jadwal dan serapan anggaran harus sesuai pada Anggaran Kas dalam DPA dan penerapan kartu kendali kegiatan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berupaya melaksanakan penyerapan anggaran dalam program dan kegiatan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu peningkatan peran kepala SKPD selaku Pengguna Anggaran dalam melakukan Pengendalian Internal atas Pengelolaan Keuangan SKPD dan Kepala Bidang selaku KPA juga PPTK sebagai pelaksanaan kegiatan sangat diperlukan.

### 3.8 CAPAIAN PRESTASI DAN PENGHARGAAN

Pada Upacara Peringatan HUT Kota Balikpapan ke 122, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berhasil memperoleh prestasi **“Terbaik I Hasil evaluasi LKjIP Pemerintah Kota Balikpapan”**, selanjutnya diserahkan ke Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2017 memperoleh nilai LKjIP “A” berkat adanya komitmen dari seluruh pegawai untuk mencapai target tujuan dan sasaran sesuai Renstra BKPSDM Tahun2016-2021.



## BAB IV PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah atau LKJIP merupakan pertanggungjawaban untuk mengatur dan mengendalikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan guna tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan. Sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan senantiasa mengarahkan program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti perubahan isu strategis pada lingkungan system manajemen kepegawaian daerah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2018 ini juga menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan pada tahun anggaran 2018. Berbagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja tahun anggaran 2018.

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun anggaran 2018 dapat diuraikan, sebagai berikut :

#### **1. Pada Tujuan ke-1 Melaksanakan penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan sasaran Meningkatnya kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Balikpapan**

Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kualitas penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan mempunyai realisasi sangat baik. Adapun pengukuran masing-masing indikator sebagai berikut:

- Pada hasil pengukuran terhadap indikator **Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan** realisasi sebesar **92.91%** dengan nilai **capaian 120.65 %** atau kriteria nilai "**sangat baik**" artinya target yang ditetapkan tercapai, namun masih ada **gab kompetensi sebesar 7.1% atau pegawai belum sesuai kompetensinya**. Sebagai tindak lanjutnya untuk pegawai yang belum sesuai kompetensinya pada parameter keahlian dan ketrampilan serta pengalaman jabatan maka harus di tingkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun non formal.
- a. Dari hasil analisis kesenjangan tahun 2018 dengan sampel data sebanyak 425 PNS untuk kualifikasi ketidaksesuaian pendidikan dan pelatihan terdapat **99.41 % atau 0.59%** sudah sesuai untuk 10 sampel PD , namun masih ada PNS harus mengikuti diklat yang menunjang tupoksi bagi yang belum sesuai pendidikan dan pelatihannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan terus melakukan koordinasi dan kerjasama dengan berbagai lembaga diklat terakreditasi untuk mengakomodir peserta diklat berdasarkan analisis kebutuhan diklat (AKD) dengan menentukan diklat prioritas SKPD. Selanjutnya bagi PNS setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan dievaluasi bagaimana penerapan ilmu yang diperoleh dalam instansinya.
  - b. Pada hasil pengukuran terhadap parameter pendidikan formal terdapat sebesar **99.93% PNS sudah sesuai** namun masih ada **0.7 % pegawai yang belum sesuai** syarat pendidikannya dengan jabatan yang diampunya, namun masih ada PNS yang belum sesuai pendidikan formalnya dengan jabatan sehingga sebagai tindak lanjutnya maka harus menyesuaikan tingkat pendidikannya baik melalui tugas belajar maupun ijin belajar. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan terus melakukan koordinasi yang lebih intensif dan terus aktif memantau informasi dari Kementerian atau serta perguruan tinggi agar diperoleh jadwal pendaftaran beasiswa tugas belajar secara akurat. Selain itu bekerjasama dalam hal pemantauan PNS Tugas Belajar dalam laporan kemajuan study PNS yang bersangkutan dengan harapan target nilai semester terlampaui.

- Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik" sebesar **103.31%** dari target **96.5%** atau kriteria sangat baik. Namun berdasarkan pengukuran baru 88.79% perangkat daerah yang mengumpulkan SKP, hal ini disebabkan karena banyaknya perangkat daerah tidak mengumpulkan penilaian SKP tepat waktu
- Pada indikator persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS mempunyai realisasi sebesar **-714.29 % dari target 6%**. Kasus tahun 2015 sebanyak 21 kasus dan tahun 2016 sebanyak 21 SK penjatuhan disiplin PNS, namun masih ada 4 kasus yang belum terselesaikan. Pada tahun 2017 terdapat 17 kasus dengan 14 SK penjatuhan disiplin sedangkan 3 kasus masih berlanjut di tahun 2018. Pelanggaran disiplin PNS masih terus terjadi karena kurangnya pengawasan dari SKPD masing-masing sehingga kasus yang ada tidak dilaporkan ke BKPSDM Kota Balikpapan, namun BKPSDM Kota Balikpapan berupaya meningkatkan pengawasan dan pembinaan dengan salah satu kegiatan monitoring dan evaluasi tingkat kehadiran pegawai ke SKPD. Dengan adanya monitoring langsung ke SKPD yang bermasalah terhadap kehadiran maka akan cepat diketahui permasalahan PNS yang diduga melanggar disiplin dan segera melakukan pembinaan. Selain itu juga membangun inovasi absensi berbasis android yang bisa diakses melalui android pegawai. Absen ini bisa dilakukan dengan ketentuan jarak sehingga dapat efisiensi waktu tanpa mengantri absen.

**2. Pada Tujuan ke-2 Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dengan sasaran Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.**

Pada tahun 2016 nilai indeks kepuasan masyarakat sebesar **75.95** dan presentase capaian sebesar **99.93%** atau kriteria "**Sangat Baik**". Pada tahun 2017 mempunyai nilai **86.26 dari target 76** sehingga capaiannya sebesar **113,50%**. Untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian dilakukan pengembangan dan pengelolaan SIMPEG dengan mengintegrasikan aplikasi simpeg PNS dan Non PNS sudah online ke perangkat-perangkat daerah sehingga data dapat diupdate oleh masing-masing perangkat daerah melalui operator SIMPEG. Selain itu juga telah dilakukan pengembangan inovasi pelayanan sebagai berikut:

- a. Aplikasi E-SKP
- b. Aplikasi E- Tamisu (Tamun, IZin, Surat Masuk/Keluar)
- c. Aplikasi KGB Online
- d. Aplikasi E- Kompetensi
- e. SIMPEG PNS (Modul cuti online)
- f. SIMPEG PNS (Modul diklat online)
- g. SIMPEG NON PNS
- h. Aplikasi Arsip
- i. Pelayanan satu pintu

Untuk rencana inovasi tahun 2018 :

- a. Aplikasi SIMPEG terintegrasi dengan Aplikasi Arsip
- b. Aplikasi e baperjakat
- c. Aplikasi penilaian kompetensi
- d. Pengembangan Aplikasi E SKP

**B. Langkah-langkah kedepan untuk Meningkatkan Keberhasilan dan Mengatasi Hambatan dalam Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan**

1. Pada sasaran Meningkatkan kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Balikpapan , Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan perlu mengambil langkah sebagai berikut:
  - a. Mempertegas pelaksanaan manajemen kepegawaian dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam rangka memperkuat peran kelembagaan, sehingga dapat lebih efektif mengendalikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan melalui kebijakan yang transparan dan objektif.
  - b. Perlu dilaksanakan pemetaan kompetensi kepada seuruh pegawai secara bertahap, melalui penilaian kompetensi pegawai dapat diketahui secara jelas kompetensi pegawai yang memenuhi atau belum memenuhi standar kompetensi jabatan.
  - c. Menyusun standar kompetensi Jabatan seluruh pegawai

- d. Menyusun perencanaan pengembangan kompetensi bagi pegawai yang belum memenuhi syarat jabatan, tugas dan fungsi.
- e. Melaksanakan pengembangan PNS melalui peningkatan pendidikan dan diklat (pendidikan dan pelatihan) teknis, baik bagi pegawai yang menduduki Jabatan Struktural maupun Fungsional, mengingat pada beberapa SKPD masih ditemukan ketidaksesuaian antara syarat jabatan dengan profil pegawai.
- f. Menyusun penjenjangan karir yang tepat agar jabatan-jabatan dapat diduduki oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dari aspek diklat, keahlian maupun keterampilannya.
- g. Pengangkatan/pengalihan jabatan dari Jabatan Fungsional Umum menjadi Jabatan Fungsional Tertentu, terutama Jabatan Fungsional Tertentu yang menjalankan tugas-tugas teknis yang mendukung kelancaran tugas pokok pada masing-masing SKPD.
- h. Melaksanakan redistribusi pegawai terutama tenaga administratif dari unit organisasi yang kelebihan ke unit organisasi yang kekurangan pegawai sesuai dengan kompetensi.
- i. Berkoordinasi yang baik dengan Pemerintah pusat untuk dapat mendapatkan persetujuan penetapan jumlah formasi pegawai sesuai dengan target yang ditentukan (hasil pemetaan).
- j. Koordinasi intensif dengan penyelenggara diklat terakreditasi dalam jadwal penyelenggaraan diklat
- k. Diklat Satu pintu sehingga BKD diberikan kewenangan untuk kontrol terhadap penyelenggaraan diklat yang akan dilaksanakan oleh SKPD, dengan konsekuensi penambahan SDM pada Bidang Diklat karena terbatasnya SDM.
- l. Analisa Kebutuhan Diklat untuk penentuan rencana penyelenggaraan diklat kedepan yang harus diadakan untuk menghadapi hal-hal yang baru atau perubahan perkembangan ilmu dan teknologi,
- m. Pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kesenjangan guna menunjang tugas dan fungsi PNS, serta mempermudah proses ijin belajar bagi PNS yang ingin meningkatkan tingkat pendidikannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- n. Menyusun kajian unit penilaian kompetensi
- o. Menghimbau ke semua SKPD di lingkungan Kota Balikpapan untuk mengalokasikan anggaran terkait dengan pendidikan dan pelatihan dan

mengkoordinasikan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan.

- p. Mensosialisasi peraturan kepegawaian dan pembinaan intensif lainnya terkait dengan masalah kepegawaian serta lebih insentif melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai ke seluruh SKPD, tentunya pengawasan dan pembinaan intensive oleh interen SKPD sangat diperlukan.

Inovasi untuk meningkatkan sasaran I, yaitu:

- ❖ Pengukuran kompetensi menggunakan Assesment Center maka tahun 2017 telah direncanakan membuat aplikasi E-Kompetensi dan disusun kajian Unit Penilaian Kompetensi serta penyusunan Tim Penilaian Kompetensi ASN.
- ❖ Dalam pembinaan dan penanganan disiplin PNS dengan Tahun 2017 melakukan Inovasi membuat **aplikasi absensi berbasis android** sehingga memudahkan dalam pemantauan disiplin kerja ASN secara online.

2. Pada sasaran **Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian**, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan untuk mewujudkan **pelayan prima** harus berupaya untuk:


- a. Memberikan pelayanan kepegawaian sesuai SOP dan Standar Pelayanan sehingga pelayanan dapat terselesaikan tepat sasaran. SOP dan standar pelayanan yang ditetapkan harus di monitoring dan dievaluasi secara kontinyu.
- b. Web Site yang dimiliki perlu direview tampilannya dan dikembangkan informasi yang lebih akurat, lengkap, relevan, ter-update dan menyediakan berbagi informasi-informasi terkait dengan kepegawaian seperti, peraturan yang terbaru terkait dengan kepegawaian, keluhan atau tanya-jawab permasalahan di bidang kepegawaian, bulletin kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, SIMPEG, dan lain-lain informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan.
- c. Selain itu juga sangat penting untuk memberikan diklat kepada Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri guna meningkatkan kompetensi dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota

Balikpapan serta meningkatkan kualitas kinerja pelayanan kepegawaian dengan memberikan pelayanan prima.

d. Selalu mengembangkan inovasi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan prima.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif semua pegawai dan instansi yang terkait. Semoga Laporan kinerja (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2018 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa pencapaian tujuan, saasaran, program dan kegiatan serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya.

Balikpapan, 26 Pebruari 2019  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BALIKPAPAN**  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
(BKPSDM)  
**ROBI RUSWANTO, S.Sos.**





**PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA**

Gedung Tiga Dinas Lantai V  
Jl. Jend. Sudirman No.2 Telp/Fax.: 0542) 8800933/34  
BALIKPAPAN

Kode Pos 7610

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN**  
**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BALIKPAPAN**  
**NOMOR : 800/ 86 /BKPSDM**

**TENTANG**  
**PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA**  
**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN**  
**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BALIKPAPAN**  
**TAHUN 2016-2021**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KOTA BALIKPAPAN**

- Menimbang** :
- a. bahwa demi terarahnya pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 yang termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 maka diperlukan tolak ukur yang jelas dan sistematis untuk mengukur kinerja pembangunan pada setiap tahun perencanaannya;
  - b. bahwa dalam rangka penguatan terhadap Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 maka diperlukan penetapan sasaran strategis sebagai acuan dalam Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, maka perlu menetapkan dalam Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tentang Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021.
- Mengingat** :
1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
  2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, khususnya Bab IV Arah, Tahapan dan Prioritas Pembangunan Jangka Panjang, yang terkait dengan reformasi birokrasi disebutkan bahwa "Pembangunan aparatur Negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk



meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya;

3. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887)
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tanggal 8 Januari 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019
8. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Balikpapan Tahun 2005–2025;
9. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016-2021;
10. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
11. Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan;
12. Surat Keputusan Walikota Nomor 188.45-14/2.17 tanggal 27 Januari 2017 tentang IKU RPJMD Kota Balikpapan

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : INDIKATOR KINERJA UTAMA RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BALIKPAPAN TAHUN 2016-2021**

**Pasal 1**

- (1) Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 adalah dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang berisi sasaran strategis dan indikator kinerja utama yang merupakan penjabaran dari target kinerja Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021

(2) Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SUMBER DATA
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara	1 Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, Bidang Mutasi
		2 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"	Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan
		3 Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	Bidang Pembinaan dan Informasi ASN
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	Sekretariat; Bidang Mutasi; Bidang Pembinaan dan Informasi ASN; Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan


Pasal 2

Semua bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam merencanakan program, kegiatan dan indikator kinerjanya wajib mengacu pada Indikator Kinerja Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 yang diatur dalam Surat Keputusan ini.

Pasal 3

Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini akan dirubah sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Balikpapan  
 Pada tanggal : Januari 2018

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
 KOTA BALIKPAPAN**  
  
**ROBI RUSWANTO, S.Sos.**

PENGUKURAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BALIKPAPAN

NO (1)	SASARAN STRATEGIS (2)	INDIKATOR KINERJA (3)	TARGET (4)	REALISASI TRIWULAN								KETERANGAN (13)
				I (5)	% (6)	II (7)	% (8)	III (9)	% (10)	IV (11)	% (12)	
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara	1 . Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	77%	-	-	-	-	-	-	92,90%	120,65%	
		2 . Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"	96,5%	-	-	-	-	-	-	99,69%	103,31%	
		3 . Presentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS	6,00%	78,57%	1309,52%	57,14%	952,38%	-42,86%	-714,29%	-42,86%	-714,29%	
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 . Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	77	-	-	-	-	-	-	88,39	114,79%	

PROGRAM	ANGGARAN	REALISASI
1. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Rp162.247.350,00	Rp160.979.639,99
2. Program Peningkatan Kualitas Manajemen Karier Aparatur Sipil Negara	Rp8.612.377.150,00	Rp6.427.214.814,09
3. Program Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	Rp1.949.286.000,00	Rp757.584.612,00
4. Program Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara	Rp225.000.000,00	Rp167.587.629,00

Balikpapan, Februari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BALIKPAPAN



ROBRIUSWANTO, S.Sos.