



**LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP)**

TAHUN 2014



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BALIKPAPAN**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 dapat diselesaikan tepat waktu.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan selama tahun anggaran 2014 dan amanah Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, maka disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014. Hal ini semata-mata kita tunjukkan kepada masyarakat umumnya dan kepada Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Badan Kepegawaian Daerah 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 dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Strategik yang telah ditetapkan. beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi di bidang kepegawaian.

Mudah-mudahan, penyajian LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 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 lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, untuk meningkatkan pola kinerja dengan konsep perbaikan secara berkelanjutan (*continously improvement*) dan berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Balikpapan, 10 Februari 2015
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BALIKPAPAN**

Drs. Tatang Sudiria, M.Si.
Pembina Tk. I
NIP. 19620215 198602 1 009

IKHTISAR EKSKUTIF

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang kepegawaian, selalu berkomitmen kuat untuk melakukan kinerja dengan baik berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2011-2016, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 secara konsisten, terus-menerus dan berkesinambungan.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan capaian strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan pada pelaksanaan anggaran tahun 2014.

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan pada tahun 2014 diindikasikan dengan capaian sejumlah Indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2014. Terdapat 6 Sasaran Strategis yang dicapai melalui sejumlah program /kegiatan sepanjang tahun 2014. Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, ditetapkan 17 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dalam Penetapan Kinerja BKD Kota Balikpapan tahun 2014.

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun anggaran 2014 dapat diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

**Pengukuran Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
Tahun Anggaran 2014**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
1. Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 . Rasio jumlah aparatur berdasarkan ABK dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan	1:63	1:115	54.78%
	2 . Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS	370 formasi	369 formasi	99.73%
		6 Capra IPDN	5 Capra IPDN	83.33%

	3	Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional	62%	63%	102%
	4	Presentase pengisian jabatan struktural	80%	94%	118%
	5	Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya	93 orang	93 orang	100%
Rata-rata capaian sasaran ke-1					92.83%
2 Meningkatkan Kapasitas/ Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti dan lulus diklat Pim	87 orang		40.83%
		- Diklat Pimpinan Tk.I	1 orang	0	0%
		- Diklat Pimpinan Tk.II	6 orang	2 orang	33%
		- Diklat Pimpinan Tk.III	20 orang	16 orang	80%
		- Diklat Pimpinan Tk.IV	60 orang	30 orang	50%
	2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	928 orang	814 orang	87.72%
	3	Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	353 orang	116 orang	32.86%
	4	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	24 orang	23 orang	95.83%
Rata-rata capaian sasaran ke-2					64%
3 Meningkatkan pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	1	Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	(47,8%)	(52,2%)	(52,2%)
	2	Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS	98%	96%	97.96%
Rata-rata capaian sasaran ke-3 (progres positif)					97,96%
4 Meningkatkan kesejahteraan pegawai		Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai:	738 PNS		82.54%
	1	Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen	350 PNS	350 PNS	100%

	2	Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan	188 PNS	190 PNS	101%
	3	Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	100 PNS	103 PNS	103%
	4	Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji	100 PNS	32 PNS	32%
Rata-rata capaian sasaran ke-4					82.54%
5 Meningkatkan kualitas informasi kepegawaian yang terintergrasi	1	Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100%
	2	Jumlah data pegawai yang terkini	2000 PNS	2000 PNS	100%
	3	Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	2800 berkas	3000 berkas	107%
Rata-rata capaian sasaran ke-5					102,38%
6 Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1	Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan	75%	77%	103%
	2	Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran			
	-	Jumlah Pelayanan Proses Mutasi :	2971 SK		98.21%
		1 Pelayanan Proses Mutasi Kenaikan pangkat:			
	-	Jumlah SK Kenaikan pangkat	750 SK	1124 SK	150%
	-	Jumlah SK Pengangkatan PNS	138 SK	140 SK	101%
		2 Pelayanan Proses Mutasi Umum:			
	-	Jumlah SK Pensiun PNS	200 SK	126 SK	63%
	-	Jumlah Surat KGB	1600 SK	2500 SK	156%
	-	Jumlah SK Perpanjangan THL	1 SK	1 SK	100%
-	Jumlah SK Mutasi Pegawai	200 SK	146 SK	73%	

	2	Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan	188 PNS	190 PNS	101%
	3	Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	100 PNS	103 PNS	103%
	4	Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji	100 PNS	32 PNS	32%
Rata-rata capaian sasaran ke-4					82.54%
5 Meningkatkan kualitas Informasi kepegawaian yang terintergrasi	1	Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100%
	2	Jumlah data pegawai yang terkini	2000 PNS	2000 PNS	100%
	3	Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	2800 berkas	3000 berkas	107%
Rata-rata capaian sasaran ke-5					102,38%
6 Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1	Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan	75%	77%	103%
	2	Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran			
	-	Jumlah Pelayanan Proses Mutasi :	2971 SK		98.21%
		1 Pelayanan Proses Mutasi Kependidikan:			
	-	Jumlah SK Kenaikan pangkat	750 SK	1124 SK	150%
	-	Jumlah SK Pengangkatan PNS	138 SK	140 SK	101%
		2 Pelayanan Proses Mutasi Umum:			
	-	Jumlah SK Pensiun PNS	200 SK	126 SK	63%
	-	Jumlah Surat KGB	1600 SK	2500 SK	156%
	-	Jumlah SK Perpanjangan THL	1 SK	1 SK	100%
-	Jumlah SK Mutasi Pegawai	200 SK	146 SK	73%	

	- Jumlah SK PNS dipekerjakan baik PNS Pemkot Balikpapan yang dipekerjakan keluar Pemkot Balikpapan maupun PNS dari Luar Balikpapan yang dipekerjakan di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	82 SK	36 SK	44%
	- Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses	800 Lembar		94%
	Pengurusan Kartu Istri PNS dan Kartu Suami PNS	500 Lembar	340 Lembar	68%
	Pengurusan Kartu Pegawai	300 Lembar	361 Lembar	120%
Rata-rata capaian sasaran ke-6				98,34%

Berdasarkan tabel diatas pada sasaran **Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, Meningkatkan pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan, Meningkatkan kualitas informasi kepegawaian yang terintergrasi dan Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian** rata-rata capaian hampir semua tercapai sesuai target atau nilai kreteria "Sangat Baik" . Pada sasaran **Meningkatnya kesejahteraan pegawai rata-rata presentase capaian sebesar 83%** atau dengan nilai kreteria "Baik", namun pada sasaran **Meningkatnya Kapasitas/ Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan** nilai rata-rata presentase capaian sebesar 64 % atau kreteria "Cukup" hal ini disebabkan karena adanya beberapa jadwal kegiatan yang tidak sesuai target.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang akan datang. Oleh karena itu pada capaian kinerja yang tidak tercapai, harus dievaluasi dan dianalisa secara lebih mendalam dan mendetail sehingga mendapatkan solusi pemecahannya dan kedepan diperlukan penguatan peran Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan guna mempertegas tugas dan fungsi di bidang kepegawaian daerah agar dapat lebih efektif untuk mewujudkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	I
Executive Summary	II
Daftar Isi	V
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Landasan Hukum	2
C. Maksud dan Tujuan	3
D. Data Organisasi.....	4
E. Sistematika Penyajian.....	16
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	17
A. Rencana Strategi.....	17
1. Visi dan Misi.....	17
2. Tujuan dan Sasaran Strategis	18
B. Perjanjian Kinerja 2014	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	22
A. Capaian Kinerja	22
B. Evaluasi dan Analisis Kinerja	26
C. Realisasi Anggaran.....	70
D. Prestasi dan Penghargaan.....	80
BAB IV PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Langkah-Langkah Kedepan untuk Meningkatkan Keberhasilan dan Mengatasi Hambatan Dalam Pencapaian Kinerja.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas dan kesempurnaan SDM Aparatur atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas tercermin pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap perilaku disiplin. Hal tersebut mempunyai implikasi kuat untuk mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang direncanakan organisasi. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil dalam perspektif manajemen kepegawaian merupakan penggerak utama kinerja organisasi di pemerintahan perlu dimanfaatkan dan diperdayakan secara optimal dan efektif agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai.

Pengembangan kompetensi dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur disegala bidang pada saat ini menjadi suatu wacana yang mengemuka. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan baik teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan kompetensi untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dan terwujudnya pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah di Pemerintah Kota Balikpapan telah berupaya mendukung beberapa agenda Prioritas Walikota Balikpapan dalam RPJMD tahun 2011-2016, dimana yang menyangkut tugas dan fungsi BKD Kota Balikpapan terdapat pada :

- a. *Misi ketiga* yaitu Meningkatkan Ketertiban Umum, Penegakan Hukum, Pemberantasan KKN dan Penanganan Masalah Sosial dengan tujuan ke-2 meningkatkan kesadaran hukum dan pemberantasan KKN serta sasaran ke-2 meningkatnya pemahaman dan ketaatan aparatur terhadap peraturan dan

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keterbatasan penyelenggaraan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas SDM Aparatur dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas terutama pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap perilaku disiplin. Hal tersebut mempunyai implikasi kuat untuk mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang diencanakan organisasi. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil dalam berbagai manajemen kepegawaian merupakan penggerak utama kinerja organisasi di pemerintahan perlu dimanfaatkan dan diberdayakan secara optimal dan efektif agar tujuan yang diencanakan dapat tercapai.

Pengembangan kompetensi dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur disegala bidang pada saat ini menjadi suatu wacana yang mengemuka. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan baik teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan upaya pengembangan kompetensi untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mulai dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap stabilitas kinerja instansi publik dan terwujudnya pemerintahan yang baik (Good Governance), sehingga dunia usaha (Corporate Governance) dan masyarakat (Civil Society) dapat berjalan dengan baik dan akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sandgatalah penting adanya upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini diencanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Batas Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah di Pemerintah Kota Balikpapan telah berupaya mendukung beberapa agenda prioritas Walikota Balikpapan dalam RPJMD tahun 2011-2016, dimana yang menyusngkut tugas dan fungsi BKD Kota Balikpapan tercapai pada :

- a. Misi ketiga yaitu Meningkatkan Keterlibatan Umum, Penguatan Hukum, Pembedaan KKN dan Penguatan Masyarakat Sosial dengan tujuan ke-2 meningkatkan kesetaraan hukum dan pemberantasan KKN serta sasaran ke-2 meningkatkan pemahaman dan ketepatan aparat terhadap peraturan dan

ketentuan yang berlaku.

- b. *Misi kelima* yaitu Melaksanakan Peningkatan Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik dengan tujuan ke-2 melaksanakan Reformasi Birokrasi dalam penyelenggaraan serta sasaran ke-4 Meningkatnya Kapasitas/kemampuan Sumber Daya Aparatur

Pelaksanaan percepatan Reformasi Birokrasi dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dilaksanakan melalui strategi-strategi peningkatan antara lain:

- 1) Peningkatan kualitas Penataan Aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan
- 2) Peningkatan Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
- 3) Peningkatan pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan
- 4) Peningkatan kesejahteraan Pegawai
- 5) Peningkatan kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi

Strategi-strategi Peningkatan yang diwujudkan dalam program dan kegiatan prioritas Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan. Sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam penyelenggaraan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2014 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKD Kota Balikpapan tahun 2014.

B. Landasan Hukum

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 tahun 2008;
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan

ketertarikan yang berakumulasi.
 b. Misi Utama yaitu Melaksanakan Peningkatan Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik dengan tujuan ke-2 melaksanakan Reformasi Birokrasi dalam penyelenggaraan serta sasaran ke-4 meningkatkan Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Aparatur

Pelaksanaan percepatan Reformasi Birokrasi dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dilaksanakan melalui strategi-stategi peningkatan antara lain:

- 1) Peningkatan Kualitas Pelayanan Aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan
- 2) Peningkatan Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
- 3) Peningkatan pemerintahan Kota Balikpapan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan
- 4) Peningkatan kesjahteraan Pegawai
- 5) Peningkatan kualitas informasi/kepegawaian yang terintegrasi

Strategi-stategi Peningkatan yang diwujudkan dalam program dan kegiatan prioritas Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan. Sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam penyelenggaraan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan diwujudkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2014 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKD Kota Balikpapan tahun 2014.

5. Landasan Hukum

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 tahun 2008;
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Pemerintahan

- Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
6. 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";
 7. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2010 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
 8. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; ;
 9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2010-2014;
 10. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
 11. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 12. 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 ;
 13. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
 14. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 18 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
 15. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 Tahun 2009 tentang uraian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
 16. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Indikator Kinerja Utama Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2011-2016.

C. Maksud dan Tujuan

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

- Kerjasama antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
6. 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".
 7. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2010 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
 8. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2010-2014;
 10. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
 11. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Laporan Kinerja dan Tata Cara Revisi atas Laporan Kinerja instansi Pemerintah ;
 13. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan*;
 14. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 18 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
 15. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 Tahun 2009 tentang tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
 16. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Indikator Kinerja Utama Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2011-2016.

C. Maksud dan Tujuan

Berdasarkan instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja, Laporan Kinerja dan Tata Cara Revisi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, menyebutkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

LAKIP merupakan laporan pertanggungjawaban instansi pemerintah atas akuntabilitas kinerja yang telah ditetapkan selama kurun waktu 1 (satu) tahun dan sebagai bentuk keterbukaan informasi kepada publik serta dalam rangka mewujudkan *Good Governance*. Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mempunyai kewajiban menyusun LAKIP yang merupakan bentuk akuntabilitas kepada publik mengenai pertanggungjawaban atas capaian kinerja yang telah dilakukan BKD Kota Balikpapan selama tahun 2014.

Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja ini memberikan gambaran untuk mengevaluasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENSTRA 2011-2016 serta ditujukan sebagai umpan balik untuk memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan di masa yang akan datang.

D. Data Organisasi

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Balikpapan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.

Berdasarkan Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 Tahun 2009 tentang uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Bab III Pasal 3 disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di Bidang Kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan dan pengoordinasian penyusunan kebijakan, program dan kegiatan di bidang kepegawaian
- b. Penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian daerah;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian;
- d. Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS dan pegawai lainnya;

LAKIP merupakan laporan tahunan yang menyajikan informasi kinerja yang telah dicapai selama tahun waktu (atau) tahun dan sebagai bentuk ketertarikan informasi kepada publik serta dalam rangka mewujudkan Good Governance Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan memuat kewajiban menyusun LAKIP yang merupakan bentuk akuntabilitas kepada publik mengenai pelaksanaan tugas capaian kinerja yang telah dilakukan BKD Kota Balikpapan selama tahun 2014.

Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja ini memberikan gambaran untuk mengawasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENTRA 2011-2016 serta diukur sebagai umpan balik untuk memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan di masa yang datang.

D. Data Organisasi

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Balikpapan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.

Berdasarkan Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 Tahun 2009 tentang uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Pasal 3 disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengatur, pembinaan, pengendalian dan keajaiban di Bidang Kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan menyelenggarakan tugas sebagai berikut:

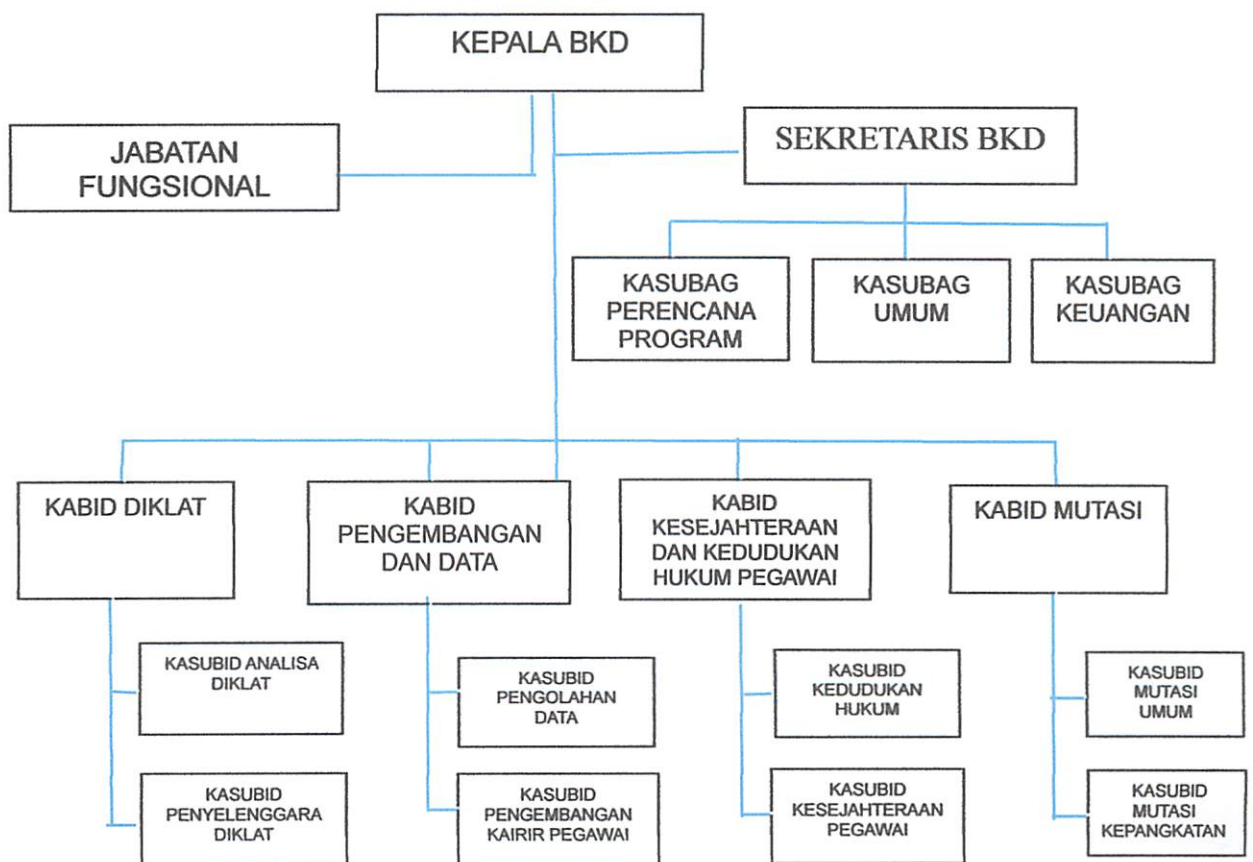
- a. Perencanaan dan pengkoordinasian penyusunan keajaiban, program dan kegiatan di bidang kepegawaian
- b. Penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan keajaiban bidang kepegawaian daerah;
- c. Pelaksanaan keajaiban di bidang kepegawaian;
- d. Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS dan pegawai lainnya;

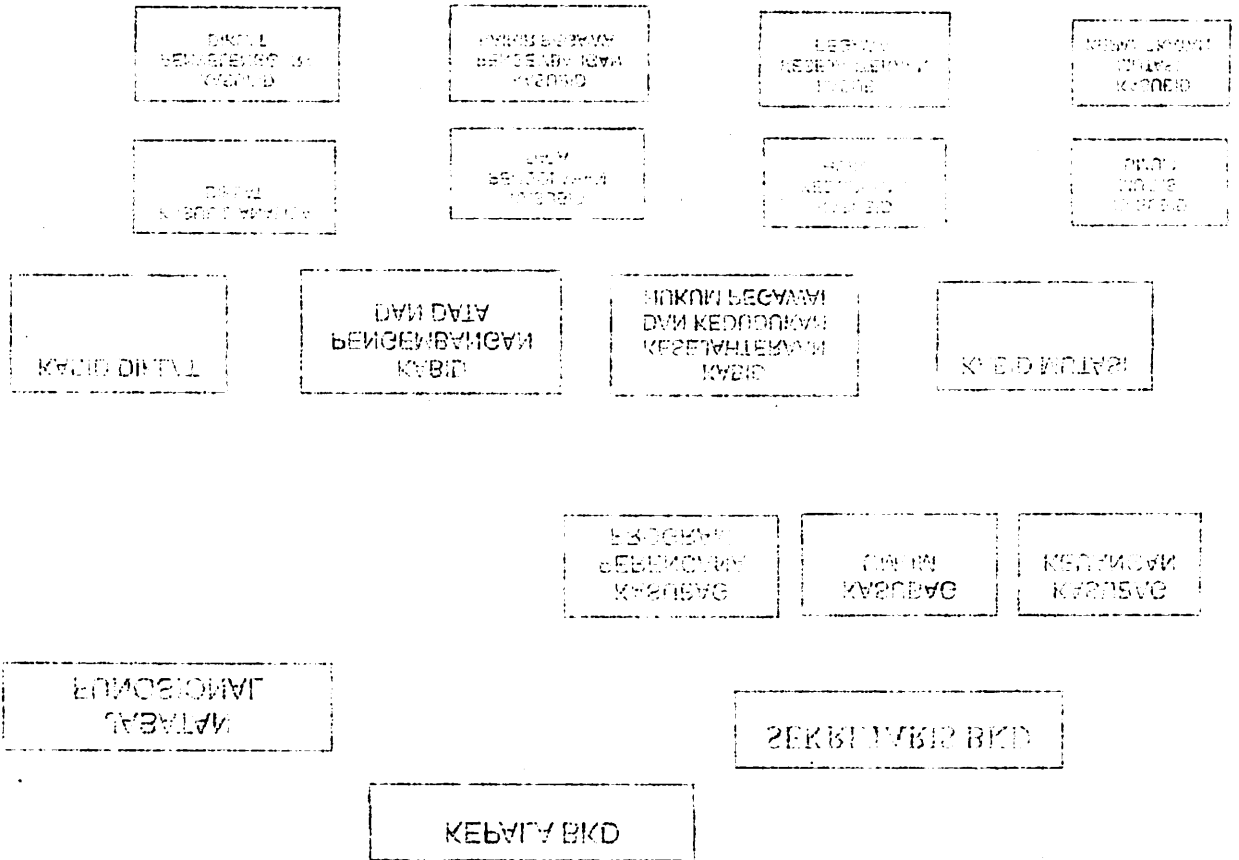
- e. Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan administrasi kepegawaian;
- f. Penentuan dan pembinaan pola karier PNS;
- g. Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian pengadaan, penataan, pengembangan pegawai, mutasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai, pendidikan dan pelatihan kepegawaian serta pemberhentian pegawai;
- h. Pelaksanaan pelayanan kesejahteraan dan kedudukan hukum PNS dan pegawai lainnya;
- i. Pengelolaan dan pengendalian Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, data kepegawaian dan dokumen kepegawaian;
- j. Pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah;
- k. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Struktur Organisasi

Gambar 1.1

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN





**BAGIAN KEBANGSAIAN DAERAH KOTA BANGKALAYA
 BAGIAN STRUKTUR ORGANISASI**

Gambar 1.1

3. Struktur Organisasi

- a. Struktur yang berlaku:
- k. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan:
- l. Pelaksanaan kesekretariatan Badan Kebangsaan Daerah:
- m. Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi kebangsaan Daerah, serta lainnya:
- n. Pelaksanaan pelayanan kesekretariatan dan koordinasi rukun RIG dan pegawai kebangsaan serta bimbingan/pelatihan pegawai:
- o. Pegawai umum, khusus dan kesekretariatan pegawai bimbingan dan pelatihan:
- p. Pelaksanaan bimbingan dan pengembangan bimbingan/pelatihan bimbingan/pelatihan:
- q. Penelitian dan bimbingan bagi rukun RIG:
- r. Penyelenggaraan dan bimbingan pelayanan administrasi kebangsaan:

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 18 Tahun 2008 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan terdiri atas:

- 1) Kepala Badan Kepegawaian Daerah.
- 2) Sekretariat; terdiri dari:
 - Sub Bagian Perencanaan Program
 - Sub Bagian Umum
 - Sub Bagian Keuangan
- 3) Bidang Pendidikan dan Latihan
 - Sub Bidang Analisa Diklat
 - Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat
- 4) Bidang Pengembangan dan Data
 - Sub Bidang Pengembangan Karier Pegawai
 - Sub Bidang Pengolahan Data
- 5) Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
 - Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai
 - Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai
- 6) Bidang Mutasi
 - Sub Bidang Mutasi Kepangkatan
 - Sub Bidang Mutasi Umum
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional
- 8) Unit Pelaksana Teknis Badan.

3. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan merupakan pelayanan publik dalam bentuk administratif dibidang kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sesuai tugas dan fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian Daerah, antara lain:

- 1) Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Pelayanan Mutasi Pindah Pegawai Negeri Sipil;
- 3) Pelayanan Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;
- 4) Pelayanan Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil;
- 5) Pelayanan Fasilitasi Pengelolaan Kepemilikan Perumahan Pegawai Negeri Sipil

- dari dan Bapertarum-Pegawai Negeri Sipil;
- 6) Pelayanan pemrosesan TASPEN
 - 7) Pelayanan Penugasan Pegawai Negeri Sipil mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
 - 8) Pelayanan Data Pegawai Negeri Sipil;
 - 9) Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai Negeri Sipil;
 - 10) Pelayanan Penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;
 - 11) Fasilitasi Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS;
 - 12) Pelayanan konsultasi, penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
 - 13) Bimbingan kepegawaian/ Pelayanan Konseling PNS yang dimulai pada tahun 2015, dan Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan.

Pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tidak hanya melibatkan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah, akan tetapi bekerjasama dan melibatkan instansi terkait lainnya, antara lain BKN, Sekretariat Kabinet (Setkab) RI, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, BKN, BKD Kabupaten/kota, Lembaga Administrasi Negara, PT Taspen, PT Askes, PT Bank Kaltim dan Rumah Sakit. Kerjasama tersebut dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khususnya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dan Kabupaten/Kota se-Kaltim agar mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Dinamika perkembangan lingkungan merupakan uraian mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis. Lingkungan strategis merupakan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan terdiri atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Lingkungan Internal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal

- 6) Pelayanan perrosesan TASPEN
- 7) Pelayanan Pengaduan Pegawai Negeri Sipil mengikuti Pendidikan dan Pelatihan
- 8) Pelayanan Data Pegawai Negeri Sipil
- 9) Pelayanan Pembelian Kartu Pegawai Negeri Sipil
- 10) Pelayanan Pembelian Kartu Listrik Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil
- 11) Fasilitas Pengangkutan, Pemindahan dan Pemeliharaan PNS
- 12) Pelayanan konsultasi, penyusunan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian
- 13) Bandingkan kepegawaian Pelayanan Konseling PNS yang dimiliki pada tahun 2015 dan Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan

Pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tidak hanya melibatkan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah, akan tetapi bekerjasama dan melibatkan instansi terkait lainnya, antara lain BKN, Sekretariat Kabinet (Sekab), RI, Kementerian Penggunaan Aparatur Negeri dan Riset dan Statistik, BKN, BKD Kabupaten/kota, Lembaga Administrasi Negara, PTT Tasep, PT Askes, PT Bank Kaltim dan Rumah Sakit. Kejasama tersebut dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khususnya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dan Kabupaten/kota se-Kaltim agar mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akurat dan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Dinamika perkembangan lingkungan merupakan ujian mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis. Lingkungan strategis merupakan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan terdiri atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

3) Lingkungan Internal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. 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 Badan Kepegawaian Daerah

a. Faktor Kekuatan Organisasi (*strength*)

- a) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Balikpapan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di Bidang Kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan yang dijabarkan dalam Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 tahun 2009 tentang Tugas dan Fungsi Badan kepegawaian Daerah.
- 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 yang baku dalam pelayanan sesuai tuposinya;
- e) Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berbasis kompetensi;
- f) Mantapnya koordinasi fungsional Badan Kepegawaian Daerah 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 memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

b. Faktor Kelemahan Organisasi (*weakness*)

- a) Belum optimalnya perencanaan kinerja tahunan penyelenggaraan program-program kegiatan yang berorientasi pada target sasaran strategis guna mewujudkan tujuan strategis;
- b) Masih lemahnya aspek pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program guna mewujudkan *outcomes*, dan belum optimalnya evaluasi

dikembangkan atas dasar yang merupakan kelemahan (weakness) dan kekuatan (strength) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen Badan Kepegawaian Daerah.

a. Faktor Kekuatan Organisasi (strength)

- a) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Balikpapan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengatur, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di Bidang Kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan yang ditetapkan dalam Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 tahun 2009 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah.
- b) Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;
- c) Memiliki perencanaan strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan tupoksi;
- d) Tersedianya standar pelayanan dan prosedur yang baku dalam pelayanan sesuai tupoksi;
- e) Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berbasis kompetensi;
- f) Mantapnya koordinasi fungsional Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taper) (Persero), Baberlatum PNS), Rumah Sakit dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

d. Faktor Kelemahan Organisasi (weakness)

- a) Belum optimalnya perencanaan kinerja tahunan penyelenggaraan program-program kegiatan yang berorientasi pada target sasaran strategis guna mewujudkan tujuan strategis;
- b) Masih lemahnya aspek pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program guna mewujudkan outcome, dan belum optimalnya evaluasi

pelaksanaan kegiatan guna mengetahui dampak kegiatannya guna memenuhi tuntutan kualitas perencanaan dan pengembangan bagi Badan Kepegawaian Daerah;

- c) Belum terbangunnya integrasi sistem informasi manajemen kepegawaian secara menyeluruh ke SKPD-SKPD yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian;
- d) Belum optimalnya dukungan fasilitas pelayanan, sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara;
- e) Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada *customer* (pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan);
- f) Terbatasnya personil yang menangani pelayanan kepegawaian dengan jumlah Aparatur yang mendapatkan pelayanan;
- g) Belum seluruh PNS mendapat kesempatan mengikuti Diklat terutama Diklat Teknis/Fungsional;
- h) Belum dimilikinya gedung diklat yang representatif.

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. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh Manajemen Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi.

a. Faktor Peluang Organisasi (*opportunity*)

- a) Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Kota Balikpapan kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon aparatur sipil negara yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)*;
- b) Semakin mantapnya kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen sumber

pelaksanaan kegiatan guna mengetahui dampak kegiatannya guna
meneliti tuntutan kualitas pelayanan dan pengembangan bagi Badan
Kepegawaian Daerah;

- c) Belum terdapatnya integrasi sistem informasi manajemen kepegawaian secara menyeluruh ke SKPD-SKPD yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian;
- d) Belum optimalnya dukungan fasilitas pelayanan sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara;
- e) Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada customer (pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan);
- f) Terbatasnya personal yang menangani kepegawaian dengan jumlah Aparatur yang tidak memadai;
- g) Belum seluruh PNS mendapat kesempatan mengikuti Diklat tahunan Diklat Teknis/Fungsional;
- h) Belum dimilikinya gedung diklat yang representatif.

3) Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang mempengaruhi peluang dan tantangan/ancaman yang terjadi dan lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikator mengenai peluang (opportunity) dan tantangan (threats) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh Manajemen Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi.

a. Faktor Peluang Organisasi (opportunity)

- a) Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Kota Balikpapan kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon aparatur sipil negara yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem Computer Assisted Test (CAT);
- b) Semakin meningkatnya keajaiban pembudayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen sumber

- daya manusia (SDM) aparatur guna meningkatkan kapasitas SDM aparatur ;
- c) Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang professional dan berwawasan global;
 - d) Tersedianya berbagai lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerjasama jenis diklat dan kursus serta pengembangan model, bentuk dan system pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta;
 - e) Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional ;
 - f) Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS ;
 - g) Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan Tepat;

b. Faktor Tantangan Organisasi: (*threats*)

- a) Masih cukup luasnya cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yang masuk katagori strategis tetapi belum mendapatkan perhatian untuk menjadi program dan kegiatan operasional Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
- b) Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi yang menuntut pemenuhan standar kompetensi aparatur dalam upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa;
- c) Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;
- d) Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional;
- e) Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS;
- f) PNS dilingkungan Pemkot Balikpapan yang menderita sakit beresiko tinggi;
- g) Diberlakunya Undang –Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga banyak perubahan, dan penyesuaiaan terkait dengan perubahan mendasar sistem manajemen aparatur sipil negara, di mana perubahan tersebut memerlukan proses yang berkelanjutan.
- h) Perubahan kondisi perekonomian mengingat Kota Balikpapan sebagai pusat perdagangan, industri dan pintu gerbang Wilayah Indonesia Timur

daya manusia (SDM) aparaturnya guna meningkatkan kapasitas SDM aparaturnya ;

- c) Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap aparaturnya pemerintah yang profesional dan berwawasan global;
- d) Tersedianya berbagai lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kejuruan jenis diklat dan kursus serta pengembangan model, bentuk dan system pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta;
- e) Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparaturnya agar PNS berprestasi dan profesional ;
- f) Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam instansi manajemen PNS ;
- g) Sistem teknologi informasi dan komunikasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat;

d. Faktor Tantangan Organisasi (threats)

- a) Masih cukup luasnya cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparaturnya guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance) yang masuk kategori strategis tetapi belum mendapatkan perhatian untuk menjadi program dan kegiatan operasional Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
- b) Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi yang menuntut pemenuhan standar kompetensi aparaturnya dalam upaya meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwawasan ;
- c) Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;
- d) Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara profesional;
- e) Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS;
- f) PNS dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja yang mendefinisikan tingkat ;
- g) Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negeri, sehingga banyak perubahan dan penyesuaian terkait dengan perubahan mendasar sistem manajemen aparaturnya sipil negeri, di mana perubahan tersebut memerlukan proses yang berkelanjutan.
- h) Perubahan kondisi perekonomian mengancam Kota Balikpapan sebagai pusat pertumbuhan, industri dan pintu gerbang Wilayah Indonesia Timur

serta menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean MEA akhir 2015;

5. Faktor Kunci Keberhasilan

Faktor kunci keberhasilan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misinya antara lain yaitu:

- 1) Mandat formal dan kewenangan
- 2) Dukungan stake holder
- 3) Pegawai yang kompeten
- 4) Kepemimpinan yang kompeten
- 5) Informasi yang akurat
- 6) Sistem dan metode kerja sesuai Standart Profesional
- 7) Dana yang memadai

Masing-masing factor kunci keberhasilan dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Mandat formal dan kewenangan

Mandat formal merupakan kewenangan yang harus dijalankan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan melalui Peraturan Walikota Balikpapan nomor 29 tahun 2009 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan lebih dipertegas, diperjelas, peran dan kewenangan dalam manajemen kepegawaian daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, sehingga efektifitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam pemberi usulan kebijakan di bidang kepegawaian.

2) Dukungan stake holders

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sebagai unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya untuk dapat memaksimalkan agenda Walikota dalam percepatan reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, tanpa dukungan dari stake holders yaitu seluruh kepala SKPD, pengelola kepegawaian se-Kaltim, BKN, dan kementerian Men PAN, LAN sangat diperlukan bahkan menjadi prasyarat keberhasilan.

3) Pegawai yang kompeten

Perubahan perkembangan teknologi, maka seiring dengan perubahan tersebut diimbangi dengan perkembangan pegawai yang berkompeten yang dapat menyelesaikan perubahan tersebut. Oleh karena Badan Kepegawaian Daerah Kota

3. Faktor Kunci Keberhasilan

Faktor kunci keberhasilan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi-sisinya antara lain yaitu:

- 1) Mandat formal dan kewenangan
- 2) Dukungan stake holders
- 3) Pegawai yang kompeten
- 4) Kepemimpinan yang kompeten
- 5) Informasi yang akurat
- 6) Sistem dan metode kerja sesuai Standard Profesional
- 7) Dana yang memadai

Masing-masing faktor kunci keberhasilan dapat dituliskan sebagai berikut:

1) Mandat formal dan kewenangan

Mandat formal merupakan kewenangan yang harus diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan melalui Peraturan Walikota Balikpapan nomor 39 tahun 2009 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan lebih diperluas, diperjelas, peran dan kewenangan dalam manajemen kepegawaian daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, sehingga efektifitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Balikpapan dalam pemberi layanan kepegawaian di bidang kepegawaian.

2) Dukungan stake holders

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sebagai unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya untuk memaksimalkan agenda Walikota dalam percepatan reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, tanpa dukungan dan stake holders yaitu seluruh kepala SKPD, pengelola kepegawaian se-Kaltim, EKN, dan Kementerian Mier PAN, LAN sangat dibutuhkan bahkan menjadi prasyarat keberhasilan.

3) Pegawai yang kompeten

Perubahan perkembangan teknologi, maka seiring dengan perubahan tersebut diimbangi dengan perkembangan pegawai yang kompeten yang dapat menyelesaikan perubahan tersebut. Oleh karena Badan Kepegawaian Daerah Kota

Balikpapan dalam merekrut pegawai selalu berbasis pada kompetensi maupun kebutuhan organisasi, sehingga SDM Aparatur yang akan datang dapat menjadi asset intellectual capital yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan.

4) *Kepemimpinan yang kompeten*

Arti penting keberadaan para pimpinan suatu organisasi terletak pada fungsinya dalam menumbuhkan keselarasan visi dan misi organisasi dengan cara mencapai tujuan tersebut, maka faktor kepemimpinan yang kompeten dan dapat memotivasi pegawai sangatlah diperlukan dalam pencapaian tujuan yang efektif.

5) *Informasi yang akurat*

Informasi yang akurat merupakan data yang telah diolah sedemikian rupa, sehingga menjadi suatu informasi yang berguna dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan telah memantapkan dan memperdalam data base kepegawaian melalui modul data ke aplikasi SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, sebab informasi yang akurat merupakan factor keberhasilan dalam pelayanan kepegawaian, pangkat, pemberhentian, mutasi, dan pelayanan kepegawaian lainnya.

6) *Sistem dan Metode Kerja Sesuai dengan Standart Operating Procedure*

Penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dituntut adanya system dan mekanisme, metode kerja atau Standart Operasional, harus jelas dan bahkan harus diinformasikan, serta dibuatkan bagan/papan, sehingga system dan prosedur maupun SOP dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu system dan mekanisme kerja merupakan factor kunci keberhasilan dalam pelaksanaan peningkatan pelayanan di bidang Kepegawaian.

7) *Dana yang memadai*

Dana atau anggaran yang memadai akan memperlancar kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, tanpa adanya dukungan dana, maka pelaksanaan program dan kegiatan tidak akan berhasil dan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan. Oleh karena itu dana yang memadai merupakan factor keberhasilan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.

Ballikpapan dalam merencanakan sistem berbasis pada kompetensi program kejuruan organisasi, sehingga SDM/Manusia yang akan datang dapat menjadi sumber intellectual capital yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan.

4) Kepemimpinan yang kontekstual

Ahli penting keberadaan para pimpinan suatu organisasi terletak pada fungsinya dalam memunculkan keseluruhan visi dan misi organisasi dengan cara membuat tujuan tersebut, maka faktor kepemimpinan yang komprehensif dan dapat memotivasi pegawai sangatlah dibutuhkan dalam pencapaian tujuan yang efektif.

5) Informasi yang akurat

Informasi yang akurat merupakan data yang telah dilalui sedemikian rupa sehingga menjadi suatu informasi yang berguna dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan telah memanfaatkan dan memperbaharui data base kepegawaian melalui modul data ke aplikasi SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, sebab informasi yang akurat merupakan faktor keberhasilan dalam pelayanan kepegawaian, pangkal kepercayaan, mutasi, dan pelayanan kepegawaian lainnya.

6) Sistem dan Metode Kerja Sesuai dengan Standar Operating Procedure

Penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dituntut adanya sistem dan mekanisme metode kerja atau Standar Operasional, harus jelas dan bahkan harus diinformasikan, serta dijabarkan pada program, sehingga sistem dan prosedur maupun SOP dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu sistem dan mekanisme kerja merupakan faktor kunci keberhasilan dalam pelaksanaan peningkatan pelayanan di bidang Kepegawaian.

7) Dana yang memadai

Dana atau anggaran yang memadai akan mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, tanpa adanya dukungan dana, maka pelaksanaan program dan kegiatan tidak akan berhasil dan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan. Oleh karena itu dana yang memadai merupakan faktor keberhasilan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.

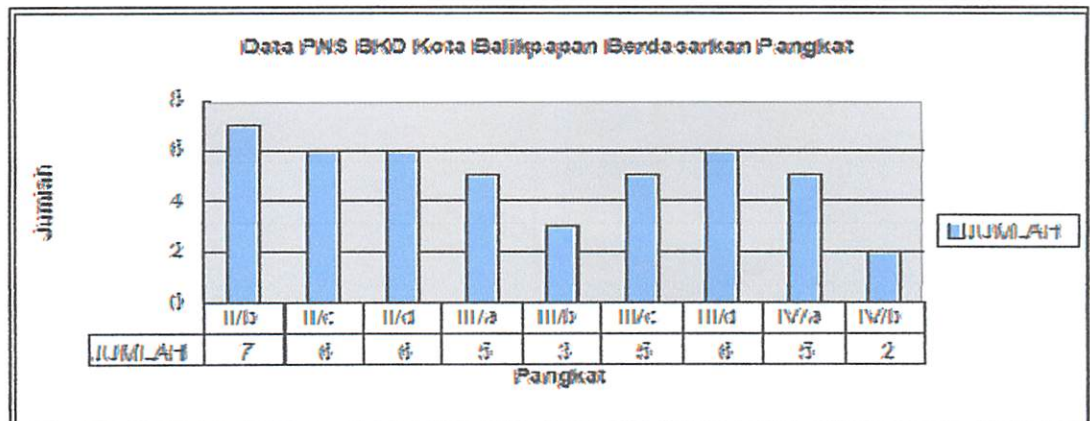
5. Profil Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

1) SDM Aparatur Badan Kepegawaian Daerah

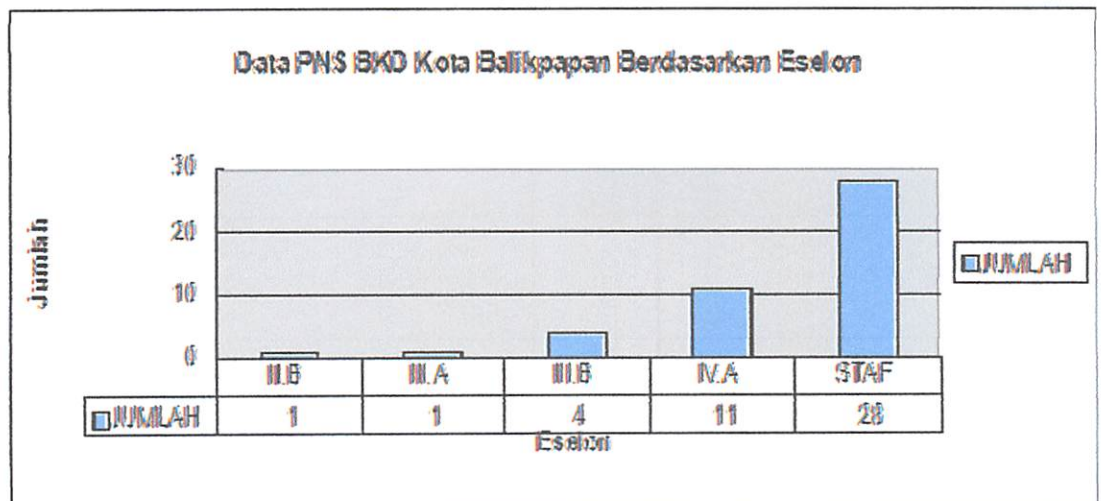
Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang merupakan satu 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.

Berdasarkan keadaan bulan Desember 2014, jumlah SDM Aparatur atau PNS dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sebanyak **45 orang**, dengan klasifikasi berdasarkan pangkat, golongan dan jenjang pendidikan sebagaimana dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :

Grafik 1.1



Grafik 1.2



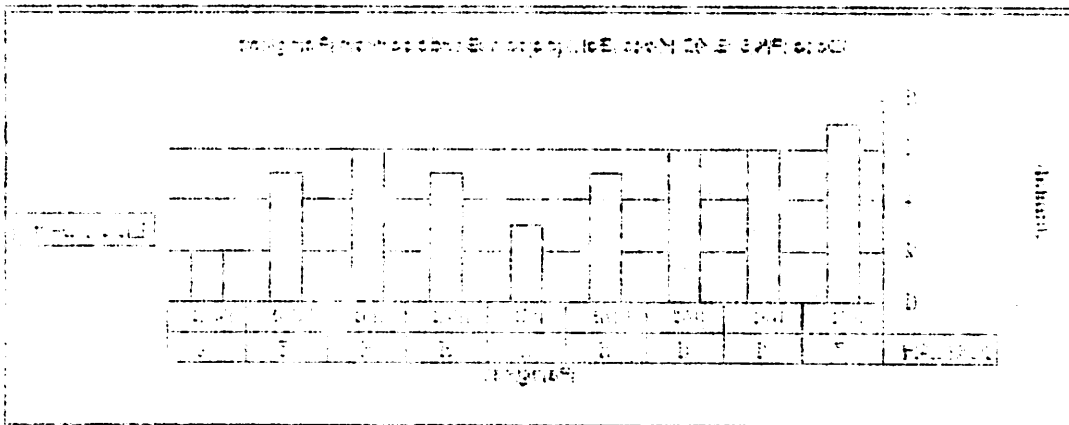
2. Profil Badan Kepegawain Daerah Kota Balikpapan

1) SDM Aparatur Badan Kepegawain Daerah

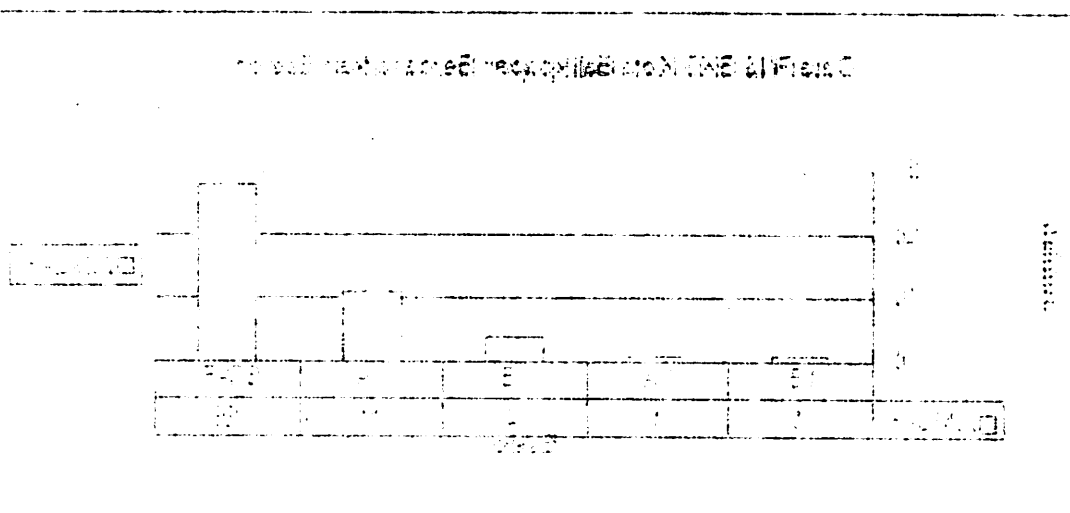
Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut. Demikian pula halnya dengan SDM Aparatur di lingkungan Badan Kepegawain Daerah Kota Balikpapan yang merupakan satu 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 berdaya guna.

Berdasarkan keadaan keadan bulan Desember 2014, jumlah SDM Aparatur atau PNS di lingkungan Badan Kepegawain Daerah Kota Balikpapan sebanyak 48 orang, dengan klasifikasi berdasarkan pangkat, golongan dan jenjang pendidikan sebagaimana dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :

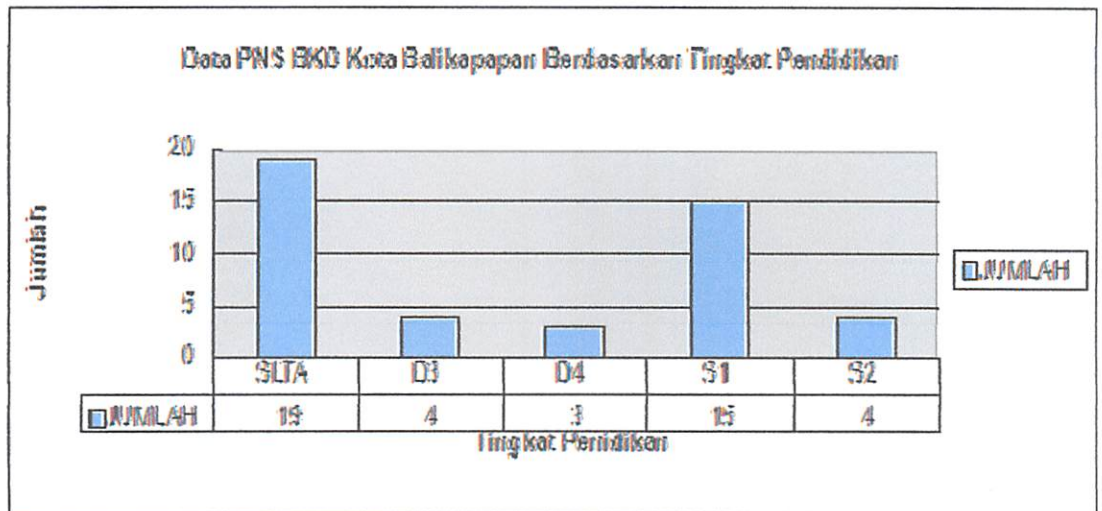
Grafik 1.1



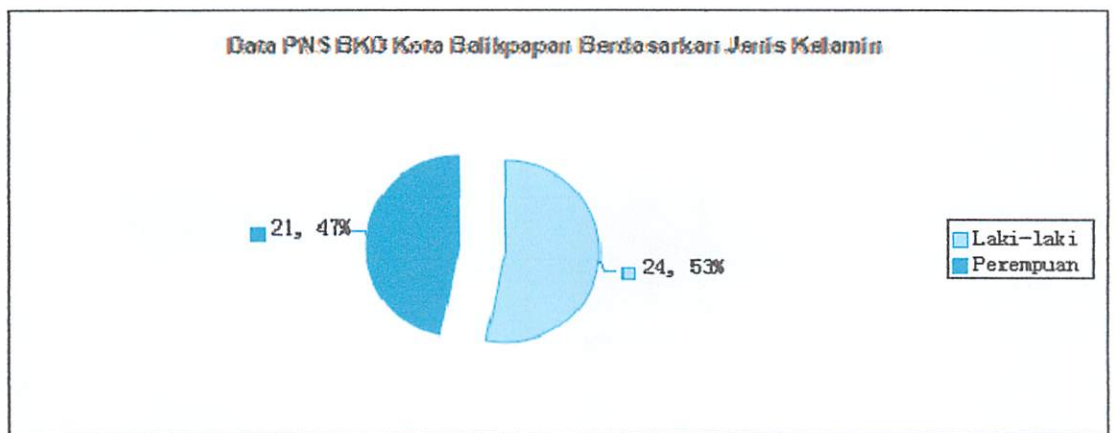
Grafik 1.2



Grafik 1.3



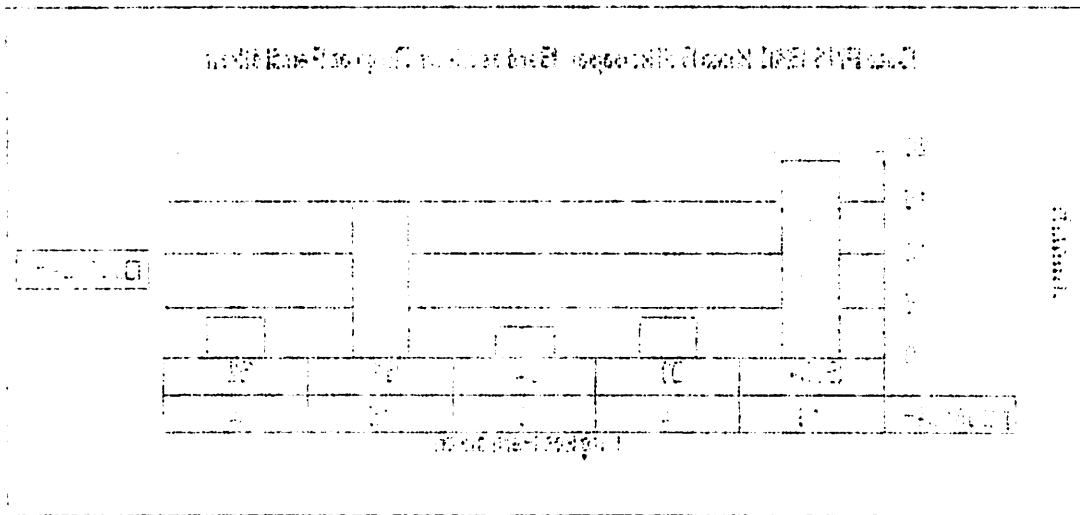
Grafik 1.4



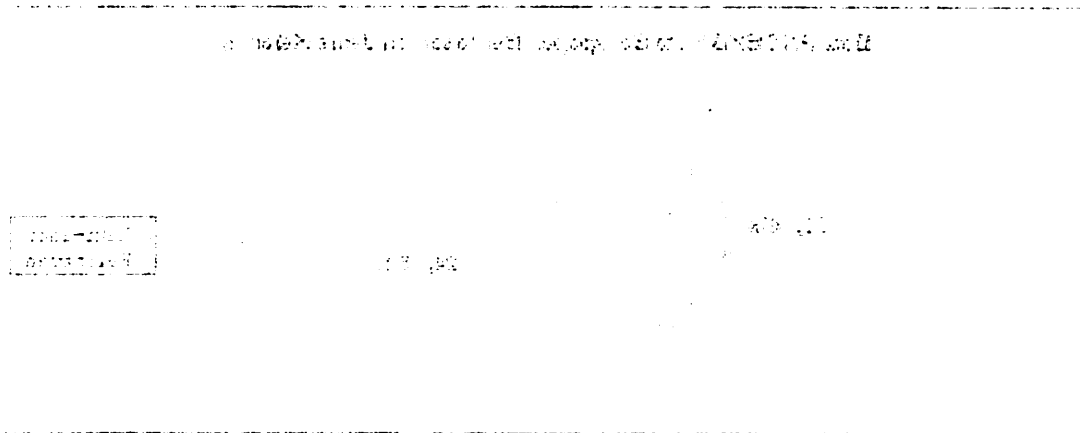
Pada grafik 1.3 diatas dapat dilihat bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu sebanyak 15 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1) dan 4 orang adalah berpendidikan Pasca Sarjana (S2), sedangkan untuk tingkat pendidikan D III terdapat 4 orang, D4 terdapat 3 orang dan SLTA sebanyak 19 orang, dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS dilingkungan BKD Kota Balikpapan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

Pada Grafik 1.4 berkaitan dengan isu pengarusutamaan-gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan dilingkungan BKD Kota Balikpapan menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang, yakni : 53 % pegawai laki-laki dan 47 % pegawai perempuan.

Gambar 1.3



Gambar 1.4



Pada gambar 1.3 dapat dilihat bahwa secara umum kondisi PNS Badan Pendidikan Daerah Kota Balikpapan rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu sebanyak 15 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1) dan 4 orang adalah berpendidikan Pasca Sarjana (S2), sedangkan untuk tingkat pendidikan D III terdapat 4 orang, D4 terdapat 3 orang dan SLTA sebanyak 10 orang, dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS lingkungan BKD Kota Balikpapan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

Pada Gambar 1.4 berkaitan dengan isu pengarusutamaan-gender (gender mainstreaming), maka dibandingkan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan lingkungan BKD Kota Balikpapan menunjukkan angka yang cukup proporsional dan seimbang, yakni: 53% pegawai laki-laki dan 47% pegawai perempuan.

2) Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah 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: 1.1

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

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1	RUANG FRONT OFFICE	1 RUANGAN	BAIK
2	KURSI TAMU DI RUANGAN PEJABAT ESELON II	3 SET	BAIK
3	KURSI TAMU	11 BUAH	BAIK
4	PC.UNIT	27 BUAH	BAIK
5	NOTE BOOK	21 BUAH	BAIK
6	PERSONAL KOMPUTER	1 BUAH	BAIK
7	PRINTER	37 BUAH	BAIK
8	FAXIMILE	1 BUAH	BAIK
9	KENDARAAN RODA 4	2 BUAH	BAIK
10	KENDARAAN RODA 2	7 BUAH	BAIK
11	SERVER	2 BUAH	BAIK
12	UPS	18 BUAH	BAIK
13	SCANER	1 BUAH	BAIK
14	AC	9 BUAH	BAIK

E. Sistematika Penyajian

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan selama satu tahun anggaran 2014. Capaian kinerja (performance results) 2014 tersebut merupakan perbandingan antara penetapan kinerja (performance agreement) dengan Realisasi Kinerja 2014 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi dan didukung oleh data-data yang rasional. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan indentifikasinya sejumlah celah kinerja (performance gap) bagi perbaikan kinerja di masa datang, dengan pola pikir seperti itu, sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2014 adalah sebagai berikut :

Bab I –menguraikan pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, data organisasi yang meliputi tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi, pelayanan, profil Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan serta sistematika penulisan.

Bab II –menguraikan Rencana Strategis, menjelaskan tujuan dan sasaran serta indikator kinerja utama dalam rencana strategis periode tahun 2011 - 2016 dan penetapan kinerja atau perjanjian kerja tahun 2014.

Bab III – menguraikan Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan pengukuran capaian kinerja tahun 2014 dan analisis pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan terhadap indikator kinerja utama (IKU) dikaitkan dengan pertanggungjawaban keuangan terhadap pencapaian sasaran strategis untuk tahun 2014.

Bab IV –menguraikan Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2014 ini dan menguraikan rekomendasi, dan saran yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGI

Rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 disusun sebagai perencanaan jangka menengah Badan 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 Daerah Kota Balikpapan sebagaimana yang diamanahkan oleh undang-undang.

Dalam rangka penyempurnaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 dan penguatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan maka telah dilakukan revisi II terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016.

1. Visi dan Misi

1) Visi

Visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah :

**MENJADI KATALISATOR UNTUK MENCIPTAKAN SDM PNS
DAERAH YANG PROFESIONAL**

2) Misi

Adapun perubahan misi yang telah dirumuskan dalam Revisi II Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2011-2016 adalah sebagai berikut :

- Misi I : Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja**
- Misi II : Meningkatkan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan**
- Misi III : Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan”**

BAB II
PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGI

Rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 disusun sebagai perencanaan jangka menengah Badan 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 Daerah Kota Balikpapan sebagaimana yang dimantapkan oleh undang-undang.

Dalam rangka penyempurnaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 dan penguatan implementasi Sistem Administrasi Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan maka telah dilakukan revisi II terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016.

1. Visi dan Misi

a) Visi

Visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah:

**MEMILIKI KATAKTERIS UNIK DAN INOVATIF
DAERAH YANG PROFESIONAL**

b) Misi

Asapun perubahan misi yang telah dimunculkan dalam Revisi II Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2011-2016 adalah sebagai berikut:

- Misi I : Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan berbasis Kualitas, Kompetensi dan Kinerja
- Misi II : Meningkatkan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
- Misi III : Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

2. Tujuan dan Sasaran

1) Tujuan

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis

Dengan didasarkan pada visi dan misi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan menetapkan lima tujuan strategis yang ingin dicapai hingga tahun 2016, yaitu

Tujuan 1: Melaksanakan Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran strategis:

Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

Tujuan 2: Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran sebagai berikut:

Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Tujuan 3: Meningkatkan pembinaan dan kesejahteraan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan

2. Meningkatkan kesejahteraan Aparatur

Tujuan 4: Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran sebagai berikut:

Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi

2. Tujuan dan Sasaran

a) Tujuan

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau di laksanakan dalam jangka waktu tertentu (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada kajian dan analisis strategis. Dengan didasarkan pada visi dan misi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan menetapkan lima tujuan strategis yang ingin dicapai hingga tahun 2016, yaitu:

Tujuan 1: Melaksanakan Peraturan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kota Balikpapan, dengan sasaran strategis:

Meningkatnya Kualitas Peraturan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kota Balikpapan.

Tujuan 2: Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kota Balikpapan, dengan sasaran sebagai berikut:

Meningkatnya Kapasitas Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kota Balikpapan

Tujuan 3: Meningkatkan pembinaan dan kesejahteraan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kota Balikpapan, dengan sasaran sebagai berikut:

Meningkatnya pemahaman, ketertarikan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan

2. Meningkatkan kesejahteraan Aparatur

Tujuan 4: Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemertanian Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintahan Kota Balikpapan, dengan sasaran sebagai berikut:

Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian yang terintegrasi

Tujuan 5: Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan , dengan sasaran sebagai berikut:

Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

Berikut matrik hubungan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dapat dilihat pada tabel: 2.1.

Tabel: 2.1
Matriks Hubungan Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

NO	TUJUAN	INDIKATOR	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR
1	Melaksanakan Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Tertatanya kuantitas, kualitas dan komposisi aparatur, yang dilengkapi dengan Tersedianya dokumen: 1. Penyusunan formasi 2. Dokumen Analisis Jabatan 3. dokumen Analisis beban Kerja 4. dokumen Peta Jabatan 5. Daftar Susunan Pegawai Penghitungan Kebutuhan Pegawai (Permenpan 26/2011) 6. Proyeksi Kebutuhan Pegawai Selama 5 Tahun 7. Rencana Redistribusi 8. Hasil analisis kesenjangan	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1. Rasio jumlah aparatur sesuai ABK dengan jumlah penduduk kota Balikpapan 2. Jumlah Pemenuhan kebutuhan PNS 3. Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional 4. Presentase pengisian jabatan struktural 5. Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya
2	Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	1. Peningkatan jumlah PNS yang mengikuti diklat penjenjangan maupun teknis dan fungsional 2. Peningkatan	Meningkatnya Kapasitas/ Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota	1. Jumlah PNS yang mengikuti dan lulus diklat Pim 2. Jumlah PNS yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional

		jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal lebih tinggi	Balikpapan	3. Jumlah CPNS yang mengikuti lulus Diklat Prajabatan 4. Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar
3	Meningkatkan pembinaan dan kesejahteraan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan,	1. Menurunnya jumlah pelanggaran disiplin aparatur 2. Tersedianya fasilitas peningkatan kesejahteraan pegawai	1. Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	1. Presentase penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS 2. Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS
			2. Meningkatnya kesejahteraan Pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan pegawai: 1. Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen 2. Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan 3. Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya 4. Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji
4	Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	1. Tersedianya aplikasi pengolahan data kepegawaian 2. Terwujudnya sistem aplikasi yang terintegrasi 3. Terkelolanya file pegawai sebagai data otentik dan data – data kepegawaian sebagai Bahan	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintergrasi	1. Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG 2. Jumlah data pegawai yang terkini 3. Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk

		<p>jumlah PNS yang mendikuti pendidikan formal lebih tinggi</p>	<p>Belitang</p>	<p>3. Jumlah CPNS yang mendikuti lulus Diklat Pribatan 4. Jumlah PNS yang mendikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar</p>
3	<p>Meningkatkan pembinaan dan kesejahteraan Aparatur Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan</p>	<p>1. Meningkatkan jumlah pelaksanaan disiplin aparat 2. Tersedianya lokasi peningkatan kesejahteraan kesejahteraan pegawai</p>	<p>1. Meningkatkan, keamanan, ketertarikan Aparatur terhadap peraturan dan ketertarikan yang ditunjukkan</p>	<p>1. Presentase pembinaan dan pelaksanaan disiplin yang dilakukan oleh PNS 2. Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS 3. Jumlah PNS yang memperoleh beasiswa Pegawai 4. Jumlah PNS yang mendikuti Kursus Tahap I dan mendikuti sertifikasi pemenuhan</p>
4	<p>Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan</p>	<p>1. Tersedianya aplikasi pengolahan data kepegawaian 2. Tersedianya sistem aplikasi yang terintegrasi 3. Terkelola life pegawai sebagai data statistik dan data - data kepegawaian sebagai Bahan</p>	<p>Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi</p>	<p>1. Jumlah pengembangan dan pemanfaatan SIMPEG 2. Jumlah data pegawai yang terkinis 3. Jumlah dokumen yang terinput dalam bentuk</p>

		Pengambilan Keputusan		fisik dan elektronik
5	Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan	1. Pelayanan yang sesuai Standar Pelayanan dan SOP 2. Terasilitasi nya seluruh pelayanan	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Jumlah SOP yang ditetapkan 2. Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian yang tepat sasaran: 1) Jumlah pelayanan proses mutasi 2) Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses

2. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola dari suatu organisasi pemerintah.

Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2014 disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahun 2014 yang telah ditetapkan. Adapun Rencana Kinerja dan Penetapan Kinerja (indikator utama) Tahun 2014 dengan saasaran, indikator kinerja, target, program, dan anggaran dapat dilihat pada lampiran laporan LAKIP ini atau lampiran penetapan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2014.

Teknik dan elektronik		Pengumpulan Keperluan		1. Jumlah SOP yang ditetapkan 2. Jumlah penyelesaian isyarat Keperawatan yang tepat sasaran: 1) Jumlah penyelesaian proses mutas 2) Jumlah kerja identifikasi pegawai yang diproses
	Meningkatkan kualiti penyelesaian administratif Keperawatan	1. Pelayan yang sesuai standar Pelayan dan SOP 2. Terasilasi nya seluruh pelayan	Meningkatkan Kinerja pelayan Keperawatan Badan Keperawatan Daerah Kota Balikpapan	

3. BERJALAN KINERJA

Perjalanan Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tindak dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola dan suatu organisasi pemerintah.

Penetapan Kinerja Badan Keperawatan Daerah Kota Balikpapan tahun 2014 disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahun 2014 yang telah ditetapkan. Adapun Rencana Kinerja dan Penetapan Kinerja (indikator utama) Tahun 2014 dengan sasaran indikator kinerja target, program, dan anggaran dapat dilihat pada lampiran laporan LAKIP ini atau lampiran penetapan kinerja Badan Keperawatan Daerah

Kota Balikpapan tahun 2014.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2014

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 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

Rincian pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, satuan, target, realisasi, dan capaian dapat diuraikan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pengukuran Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
Tahun Anggaran 2014

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
1. Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 . Rasio jumlah aparatur dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan	1:63	1:115	54.78%
	2 . Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS	370 formasi	369 formasi	99.73%
		6 Capra IPDN	5 Capra IPDN	83.33%
	3 Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional	62%	63%	102%
	4 Presentase pengisian jabatan struktural	80%	94%	118%
	5 Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya	93 orang	93 orang	100%
Rata-rata capaian sasaran ke-1				92.83%
2 Meningkatnya Kapasitas/ Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti dan lulus diklat Pim	87 orang		40.83%
	- Diklat Pimpinan Tk.I	1 orang	0	0%
	- Diklat Pimpinan Tk.II	6 orang	2 orang	33%
	- Diklat Pimpinan Tk.III	20 orang	16 orang	80%
	- Diklat Pimpinan Tk.IV	60 orang	30 orang	50%
	2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	928 orang	814 orang	87.72%

	3	Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	353 orang	116 orang	32.86%
	4	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	24 orang	23 orang	95.83%
Rata-rata capaian sasaran ke-2					64%
3 Meningkatkan pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	1	Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	(47,8%)	(52,2%)	(52,2%)
	2	Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS	98%	96%	97.96%
Rata-rata capaian sasaran ke-3 (progres positif)					97,96%
4 Meningkatkan kesejahteraan pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai:		738 PNS		82.54%
	1	Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen	350 PNS	350 PNS	100%
	2	Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan	188 PNS	190 PNS	101%
	3	Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	100 PNS	103 PNS	103%
	4	Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji	100 PNS	32 PNS	32%
Rata-rata capaian sasaran ke-4					82.54%
5 Meningkatkan kualitas informasi kepegawaian yang terintergrasi	1	Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100%
	2	Jumlah data pegawai yang terkini	2000 PNS	2000 PNS	100%
	3	Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	2800 berkas	3000 berkas	107%
Rata-rata capaian sasaran ke-5					102,38%

32.800	116 orang	288 orang	Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diluar Prjabatan	3	
18.800	13 orang	24 orang	Jumlah Pegawai yang mengikuti pendidikan yang akan tinggi melalui tugas belajar	4	
8000					Kelembagaan dan lain sebagainya
(82.200)	(82.200)	(4.000)	Kelembagaan dan lain sebagainya	5	
87.800	884	1.000	Kelembagaan dan lain sebagainya	6	
87.800			Kelembagaan dan lain sebagainya	7	
32.800		700 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	8	
1000	360 PNS	350 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	9	
1000	150 PNS	100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	10	
1000	100 PNS	100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	11	
32.800		100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	12	
1000	100 PNS	100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	13	
1000	100 PNS	100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	14	
1000	100 PNS	100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	15	
1000	100 PNS	100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	16	
1000	100 PNS	100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	17	
1000	100 PNS	100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	18	
1000	100 PNS	100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	19	
1000	100 PNS	100 PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan	20	

6 Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1	Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan	75%	77%	100%
	2	Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran			
	-	Jumlah Pelayanan Proses Mutasi :	2971 SK		98.21%
		1 Pelayanan Proses Mutasi Kenaikan pangkat:			
	-	Jumlah SK Kenaikan pangkat	750 SK	1124 SK	150%
	-	Jumlah SK Pengangkatan PNS	138 SK	140 SK	101%
		2 Pelayanan Proses Mutasi Umum:			
	-	Jumlah SK Pensiun PNS	200 SK	126 SK	63%
	-	Jumlah Surat KGB	1600 SK	2500 SK	156%
	-	Jumlah SK Perpanjangan THL	1 SK	1 SK	100%
	-	Jumlah SK Mutasi Pegawai	200 SK	146 SK	73%
	-	Jumlah SK PNS dipekerjakan baik PNS Pemkot Balikpapan yang dipekerjakan keluar Pemkot Balikpapan maupun PNS dari Luar Balikpapan yang dipekerjakan di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	82 SK	36 SK	44%
	-	Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses	800 Lembar		94%
	Pengurusan Kartu Istri PNS dan Kartu Suami PNS	500 Lembar	340 Lembar	68%	
	Pengurusan Kartu Pegawai	300 Lembar	361 Lembar	120%	
Rata-rata capaian sasaran ke-6					98,34%

Pada table 3.1 mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu 4 (empat) sasaran strategis secara umum berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan katagori nilai "sangat baik " atau rata-rata persentase berkisar antara $85 \leq 100\%$ pada nilai rata-rata sasaran ke-1, 3, dan 5 serta nilai "Baik" atau rata-rata persentase berkisar antara 70-84% pada

sasaran ke-4, namun pada sasaran strategis ke-2 **Meningkatnya Kapasitas/ Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan** menunjukkan nilai "Cukup Baik" dengan indikator kinerja "Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti dan lulus diklat Pim dan Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan menunjukkan nilai kategori" kurang" atau rata-rata kurang dari 55% atau target yang ditentukan tidak tercapai. Oleh karena itu terhadap berbagai target capaian kinerja yang tercapai atau tidak tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan harus melakukan langkah konstruktif dan kongkrit untuk menganalisis dan mengevaluasi agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan penanganan di masa mendatang, terutama pada indikator kinerja **Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti dan lulus diklat Pim dan Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan**, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan harus terus berkoordinasi secara berkelanjutan dengan Lembaga Administrasi Negara RI dan PKP2A III LAN Samarinda untuk penjadwalan Diklat Pim dan Diklat Prajabatan dimaksud sehingga semua terakomodir dengan lancar.

B. 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.

Adapun seluruh capaian kinerja dan evaluasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada Tujuan ke-1 **Melaksanakan penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan** dengan sasaran **Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan** dimaksudkan 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. 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.

Pada Sasaran meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur , dapat diukur pada 4 (empat) Indikator kinerja Utama yaitu:

- a. Rasio jumlah aparatur sesuai ABK dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan
- b. Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS
- c. Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional
- d. Presentase pengisian jabatan struktural
- e. Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
1. Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 . Rasio jumlah aparatur dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan	1:63	1:115	54.78%
	2 . Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS	370 formasi	369 formasi	99.73%
		6 Capra IPDN	5 Capra IPDN	83.33%
	3 . Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional	62%	63%	102%
	4 . Presentase pengisian jabatan struktural	80%	94%	118%
	5 . Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya	93 orang	93 orang	100%
Rata-rata capaian sasaran ke-1				92.83%

Pada table 3.2. pengukuran capaian kinerja pada sasaran meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kualitas penataan pegawai pada tahun 2014 tergolong dengan **katagori nilai “sangat baik” (rata-rata prosentase sebesar 92.83%)**. Hal ini dapat dilihat pada rata-rata hasil pengukuran terhadap 4 (lima) Indikator Kinerja Utama yaitu target yang telah ditetapkan hampir semua dapat tercapai, namun pada indikator ke-1 yaitu Rasio Jumlah Aparatur dengan jumlah penduduk masuk dalam kategori **“Kurang”**.

Evaluasi dan analisis terhadap masing-masing indikator pada sasaran **Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan** adalah sebagai berikut:

a. Rasio jumlah dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan

Target pada penetapan kinerja dalam indikator sebesar 1:63 didasarkan pada perhitungan dokumen rincian formasi PNS Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 (tabel 3.3) dimana standar kebutuhan SDM Aparatur (ABK) kota Balikpapan sebanyak 10.762 dibanding jumlah penduduk sebesar 675.258 jiwa

Tabel 3.3
Data Usul Formasi CPNSD Tahun 2014

KOTA : BALIKPAPAN
Luas Wilayah : 663,4 km²
Jumlah Penduduk : 675.258 jiwa
% Belanja Aparatur - APBD : 29,8 %

STANDAR KEBUTUHAN SDM APARATUR (ABK)	PNS TAHUN 2013	REALISASI PENERIMAAN CPNS TAHUN 2013	RIIL TERSEDIA PNS	PNS TAHUN 2014												
				PNS BUP, PINDAH, DLL					KEKURANGAN					KELEBIHAN	USUL FORMASI 2014	FORMASI SETUJUI 2014
				TAHUN 2014	TAHUN 2015	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2014	TAHUN 2015	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018			
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
10762	6280	116	6396	71	79	116	148	206	4437	4516	4632	4780	4986	-4986	759	137

Adapun riil jumlah PNS dan jumlah penduduk Kota Balikpapan tahun 2014 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4
FORMASI BEZETTING PNS 2011 – 2014

TAHUN	JUMLAH PNS	KEBUTUHAN	KURANG	USULAN FORMASI	DISETUJUI	LULUS	KET
2011	6410	9608	3384	-	-	-	MORATORIUM
2012	6212	10236	4041	294	108	53	-55
2013	6126	11047	5062	490	123	116	-7
2014	6125	10762	4637	759	137	136	-1

Tabel 3.5
Jumlah Penduduk Kota Balikpapan

No	Jumlah Penduduk			
	Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014
1	557.579 jiwa	639.022 jiwa	669.685 jiwa	704.371 jiwa

Sumber data: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Balikpapan

Pada tabel diatas menunjukkan realisasi rasio sebesar 1:115 atau presentase capaian **54.78% dengan nilai kategori kurang**. Dengan jumlah 6125 PNS dibanding jumlah penduduk kota Balikpapan sebanyak 704.371 jiwa pada 31 Desember 2014. Jumlah standar kebutuhan SDM Aparatur (ABK) PNS Kota Balikpapan sebanyak 10.762 PNS dengan jumlah pegawai yang ada (*bezetting*) per 31 Desember 2014 sebanyak 6125 PNS dan berdasarkan surat usulan formasi CPNSD Tahun 2014 Nomor 800/266/BKD jumlah usul formasi sebanyak 759 formasi dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi disetujui hanya 137 formasi dan 136 yang lulus seleksi, sehingga kekurangan sebanyak 4637 PNS.

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.6
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Rasio jumlah aparatur sesuai ABK dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan					1:63	1:115	54.78%	54.78%	1:70
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> Pada tahun ini belum ditetapkan indikator kinerja ini </div>									

Pada tahun 2012-2013 belum ditetapkan indikator ini namun berdasarkan tabel diatas jumlah aparatur berdasarkan ABK tahun 2012 sebanyak 10.236 dan tahun 2013 sebanyak 11.047 sedangkan Jumlah penduduk tahun 2012 sebanyak 639.022 jiwa dan tahun 2013 sebanyak 704.371 jiwa. Jumlah mengalami kenaikan dari tahun ketahun yang salah satunya disebabkan karena semakin banyaknya pendatang, mengingat Kota Balikpapan sebagai pintu gerbang Pintu gerbang Wilayah Indonesia Timur Kota Balikpapan yang diarahkan sebagai Pusat Pelayanan Primer di Provinsi Kalimantan Timur yaitu pusat yang melayani wilayah Provinsi Kalimantan Timur, wilayah Kalimantan bagian utara dengan wilayah internasional dan wilayah Kalimantan bagian timur dengan wilayah nasional serta Kota Balikpapan memiliki fungsi kegiatan sebagai: Pusat pemerintahan kota, Pusat perdagangan regional, Pusat industri, Pusat transportasi udara internasional, serta Pusat pengolahan migas.

Rasio antara jumlah PNS dengan jumlah penduduk akan memengaruhi pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Penentuan Rasio jumlah pegawai dengan jumlah penduduk dimaksudkan agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan kuantitas dan kualitas aparat yang bertanggung jawab melaksanakannya. Di samping variabel jumlah penduduk, faktor luas wilayah, karakteristik daerah dan kondisi APBN/APDB turut menjadi pertimbangan dalam menentukan jumlah PNS yang ideal. Data dan informasi tersebut merupakan referensi dalam rangka Penataan PNS, selain menggunakan referensi tersebut juga diperlukan dokumen hasil Analisis Jabatan, hasil Analisis Beban Kerja, Peta Jabatan, dan Proyeksi Kebutuhan Pegawai selama 5 (lima) tahun. Dalam hal ini Kota Balikpapan telah memenuhi kelengkapan dokumen tersebut, namun masih belum sempurna karena belum seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mengumpulkan dokumen-dokumen tersebut maka diharapkan semua SKPD setiap tahunnya mampu menyusun formasi dan bezetting pegawai dengan benar dan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan ketentuan perundang-undangan.

Sebagai tindak lanjutnya maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya meningkatkan pengembangan sumber daya manusia aparatur untuk meningkatkan kompetensi aparatur maka jumlah dan posisi PNS diharapkan akan dapat lebih teratur dan keberadaannya yang minim SDM Aparatur tetapi kaya fungsi sehingga efektif untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

Pada tahun 2012-2013 belum ditetapkan indikator ini namun berdasarkan tabel diatas jumlah aparat berdasarkan ABK tahun 2012 sebanyak 10.838 dan tahun 2013 sebanyak 11.047 sedangkan jumlah penduduk tahun 2012 sebanyak 69.022 jiwa dan tahun 2013 sebanyak 704.371 jiwa. Jumlah mengalami kenaikan dari tahun ke tahun yang salah satunya disebabkan karena semakin banyaknya pendatang, mengingat Kota Balikpapan sebagai pintu gerbang Pintu Gerbang Wilayah Indonesia Timur Kota Balikpapan yang diartikan sebagai Pusat Pelayanan Primer di Provinsi Kalimantan Timur yaitu pusat yang melayani wilayah Provinsi Kalimantan Timur, wilayah Kalimantan bagian utara dengan wilayah internasional dan wilayah Kalimantan bagian timur dengan wilayah nasional serta Kota Balikpapan memiliki fungsi kegiatan sebagai Pusat pemerintahan kota, Pusat perdagangan regional, Pusat industri, Pusat transportasi udara internasional, serta Pusat pengolahan migas.

Rasio antara jumlah PNS dengan jumlah penduduk akan mempengaruhi besarnya publik yang diberikan kepada masyarakat. Penentuan Rasio jumlah pegawai dengan jumlah penduduk dimaksudkan agar terdapat kesetimbangan antara beban kerja dengan kualitas dan kuantitas aparat yang bertanggung jawab melaksanakannya. Di samping variabel jumlah penduduk faktor luas wilayah, karakteristik daerah dan kondisi APBD turut menjadi pertimbangan dalam menentukan jumlah PNS yang ideal. Data dan informasi tersebut merupakan referensi dalam rangka Penetapan PNS, selain menggunakan referensi tersebut juga diperlukan dokumen hasil Analisis Jabatan, hasil Analisis Beban Kerja, Petas Jabatan, dan Proyekor Kebutuhan Pegawai selama 5 (lima) tahun. Dalam hal ini Kota Balikpapan telah memenuhi kelengkapan dokumen tersebut namun masih belum sempurna karena belum seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menginputkan dokumen-dokumen tersebut maka diharapkan semua SKPD setiap tahunnya mampu menyusun formasi dan besetting pegawai dengan benar dan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan ketepatan perundang-undangan.

Sebagai tindak lanjutnya maka Gubenur Kalimantan Daerah Kota Balikpapan berupaya meningkatkan pengembangan sumber daya manusia aparat untuk meningkatkan kompetensi aparat maka jumlah dan posisi PNS diharapkan akan dapat lebih teratur dan kepercayaannya yang minimal SDM aparat tersebut haruslah efektif sehingga efektif untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

b. Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS

Proses rekrutmen merupakan sebuah proses awal untuk mendapat pegawai yang berkualitas sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan pada anjab yang kemudian dikaitkan dengan analisis kebutuhan pegawai. Pada Tahun 2014 Pemerintah Kota Balikpapan telah menggunakan sistem CAT (**Computer Assisted Test**) untuk seleksi penerimaan CPNSD. Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu computer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS yang diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil. rekrutmen melalui CAT untuk memenuhi prinsip transparansi, efisiensi, akuntabilitas

Indikator ini ditetapkan untuk memenuhi akan kekurangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Indikator ini diukur dengan jumlah CPNS yang lulus seleksi sesuai dengan jumlah formasi yang ditetapkan dan jumlah Calon Praja Muda IPDN yang lulus pantukhir.

1) Seleksi Penerimaan CPNSD yang sesuai kompetensi

Target pada seleksi penerimaan CPNSD Pemerintah Kota Balikpapan sebanyak 370 formasi yang terdiri dari 137 formasi umum dan 233 formasi dari Tenaga Honorer K II. Berdasarkan tabel 3.2 dapat disimpulkan capaian realisasi seleksi penerimaan CPNSD sebanyak 369 formasi atau nilai presentase capaian **99.73% dengan nilai kategori sangat baik**. Terdapat 1 (satu) formasi umum Pelatih Olahraga dari Atlet Nasional/Regional/ Internasional tidak terpenuhi dikarenakan pada formasi tersebut peserta yang mengikuti tes TKD (Tes Kompetensi Dasar) tidak memenuhi passing grade.

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Proses rekrutmen merupakan sebuah proses awal untuk mendapat pegawai yang berkualitas sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan pada anjuran yang kemudian dilakukan dengan analisis keputus pegawai Pada tahun 2014 Pemerintah Kota Balikpapan telah menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test) untuk seleksi penerimaan CPNSD. Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode seleksi dengan cara bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS yang dilakukan untuk memenuhi profesionalisme Pegawai Negeri Sipil. rekrutmen melalui CAT untuk memenuhi prinsip transparansi, efisiensi, akuntabilitas

Indikator ini ditetapkan untuk memenuhi akan kekurangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Indikator ini diukur dengan jumlah CPNS yang lulus seleksi sesuai dengan jumlah formasi yang ditetapkan dan jumlah Calon Penerima CPNS yang lulus pantukan.

1) **Seleksi Penerimaan CPNSD yang sesuai kompetensi**

Target pada seleksi penerimaan CPNSD Pemerintah Kota Balikpapan sebanyak 370 formasi yang terdiri dari 137 formasi umum dan 233 formasi dari Tenaga Honorar K II. Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan capaian realisasi seleksi penerimaan CPNSD sebanyak 69 formasi atau nilai persentase capaian 97,3% dengan nilai kategori sangat baik. Terdapat 1 (satu) formasi umum Politik Olahraga dan Abdi Nasional (Regional) Internasional tidak terpenuhi dikarenakan pada formasi tersebut peserta yang mengikuti tes TKD (Tes Kompetensi Dasar) tidak memenuhi passing grade.

Adapun perkembangan capaian kinerja dan tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% 2014 2013	TARGET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2 .	Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS	108 formasi dan 86 Tenaga Honor KI	53 formasi 85 orang	123 formasi	116 formasi	370 formasi (137 formasi umum dan 233 formasi KI)	369 formasi	99.73%	70.24%	887 formasi

Pada tabel 3.7 tahun 2012 ditetapkan 108 formasi umum namun 53 formasi yang terisi dan 85 formasi tenaga honor KI dari 86 formasi tenaga honor KI yang ditetapkan atau presentase capaian 71.13%. Pada Tahun 2013 ditetapkan 123 formasi yang terisi 116 formasi atau presentase capaian 94.31%

Berdasarkan tabel 3.4, pada tahun 2014 total usulan formasi CPNSD sebanyak 759 formasi CPNSD namun disetujui dan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sebanyak 137 formasi. Dalam setiap pengajuan permohonan usulan kebutuhan pegawai atau formasi dan bezzeting pegawai ke Pemerintah Pusat selalu diberi/disetujui dibawah 40% dan semakin berkurang presentase persetujuan dari jumlah usulan formasi artinya dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan akan kekurangan pegawai masih jauh dari harapan dikarenakan belum terpenuhinya permintaan usulan formasi kepegawaian oleh Pemerintah Pusat.

Tabel 3.8
Data Penerimaan CPNS

TAHAPAN SELEKSI	TAHUN 2012	TAHUN 2013	TAHUN 2014
BERKAS LAMARAN YANG MASUK	1251	1987	6076
PELAMAR YANG LULUS ADMINISRASI	451	1204	5416
FORMASI YANG DITETAPKAN	108	123	137
PELAMAR YANG LULUS SELEKSI	53	116	136

108	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
85	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
71	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
68	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
53	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
48	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
37	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
28	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
18	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
10	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
8	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
7	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
6	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
5	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
4	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
3	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
2	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi
1	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi	formasi

Pada tabel 3.3 tahun 2012 ditetapkan 108 formasi umum namun 53 formasi yang terdiri dari 85 formasi tenaga honor KI dan 23 formasi tenaga honor KI yang ditetapkan atau persentase capaian 71,13%. Pada tahun 2013 ditetapkan 123 formasi yang terdiri dari 116 formasi atau persentase capaian 94,31%

Berdasarkan tabel 3.4, pada tahun 2014 total usulan formasi CPNSD sebanyak 759 formasi CPNSD namun disetujui dan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sebanyak 437 formasi. Dalam setiap pengajuan permohonan usulan kebutuhan pegawai atau formasi dan bezetting pegawai ke Pemerintah Pusat selalu dibarengi dengan 40% dan semakin berkurang persentase persetujuan dari jumlah usulan formasi artinya dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan akan ketertarikan pegawai masih jauh dari harapan dikarenakan belum terpeenuhinya permintaan usulan formasi kepegawaian oleh Pemerintah Pusat.

Tabel 3.3
Data Penetapan CPNSD

TAHAP SELEKSI	TAHUN 2012	TAHUN 2013	TAHUN 2014
PELAWAR YANG LULUS	53	116	136
FORMASI YANG DITETAPKAN	108	123	137
PELAWAR YANG LULUS ADMINISTRASI	43	120	246
BERKAS LAMARAN YANG MASUK	123	193	207

Gambar 3.1
Pelaksanaan Tes CPNSD dengan sistem CAT



2) Penyelenggaraan Penerimaan Calon Praja IPDN

Berdasarkan Tabel 3.2 pada Tahun 2014 target penerimaan Calon Praja IPDN sebanyak 6 Capra IPDN namun terealisasi sebanyak 5 Capra IPDN yang lulus seleksi Pantukhir atau presentase capaian **83.33% dengan nilai kategori "Baik"**. Hal ini disebabkan pada penerimaan Capra IPDN Tahun 2014 menggunakan system rekrutmen yang berbeda dari tahun-tahun sebelumnya dimana materi tes/seleksi ditambah dengan materi kejujuran dan integritas serta menggunakan sistem CAT.

Adapun perkembangan caaian kinerja indikator ini dari tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.9
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REAIASASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2 . Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS	5 Capra IPDN	4 Capra IPDN	6 Capra IPDN	5 Capra IPDN	6 Capra IPDN	5 Capra IPDN	83.33%	51.85%	27 Capra IPDN

Pada tahun 2012 ditargetkan penerimaan IPDN sebanyak 5 Capra IPDN yang lulus sebanyak 4 Capra IPDN atau presentase sebesar 80%. Pada tahun 2013 terpenuhi 5 Capra IPDN dari 6 Capra IPDN yang

Pada tahun 2013 terdapat 5 Capra IPDN dan 6 Capra IPDN yang IPDN yang lulus sebanyak 4 Capra IPDN atau persentase sebesar 80%. Pada tahun 2012 ditargetkan penempatan IPDN sebanyak 5 Capra

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	TARGET 2014	TARGET 2012
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Tingkat an keputus an PNS	5 Capra IPDN	4 Capra IPDN	6 Capra IPDN	5 Capra IPDN	6 Capra IPDN	5 Capra IPDN	83.33%	51.85%	5 Capra IPDN

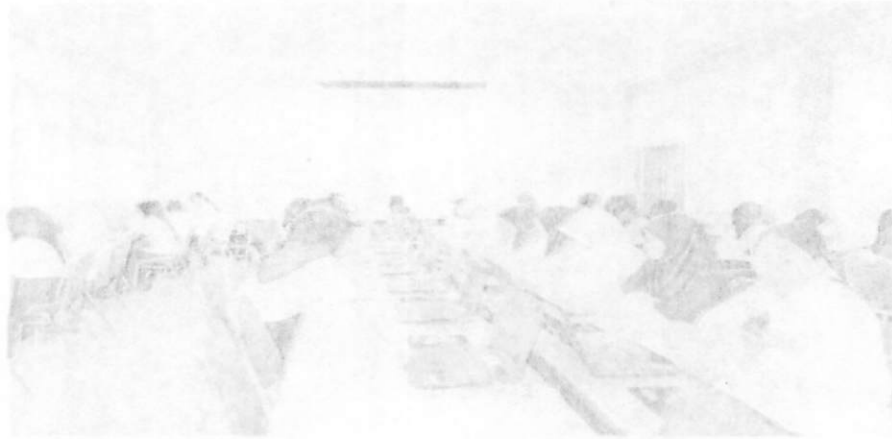
Tabel 3.8
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

sebelumnya sebagai berikut:

Adapun perkembangan capaian kinerja indikator ini dan tahun

materi kejuruan dan integritas serta menggunakan sistem CAT. tahun-tahun sebelumnya dimana materi tes/seleksi ditambah dengan IPDN Tahun 2014 menggunakan sistem rekrutmen yang berbeda dari dengan nilai kategori "Baik". Hal ini disebabkan pada penempatan Capra IPDN yang lulus seleksi Pantukhir atau persentase capaian 83.33% Capra IPDN sebanyak 6 Capra IPDN namun terrealisasi sebanyak 5 Capra Berdasarkan Tabel 3.2 pada Tahun 2014 target penempatan Capra

2) Penyelenggaraan Penempatan Calon Praja IPDN



Gambar 3.1
Pelaksanaan Tes CPNSD dengan sistem CAT

ditargetkan atau presentase capaian sebesar 83%. Upaya kedepan yang dilakukan adalah dengan adanya bimbingan terhadap calon praja agar dapat mengikuti tes dengan baik dan lancar dimana Panitia penerimaan Capra IPDN dari BKD aktif berkomunikasi dengan Capra maupun dengan orangtua agar lebih memperhatikan materi tes dan lebih giat belajar.

c. Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, dibutuhkan adanya aparatur dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdayaguna dan berhasilguna didalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pada tabel 3.2, tahun 2014 target presentase pemenuhan jabatan fungsional sebesar 62%. Penetapan presentase tersebut diarenakan masih Pemerintah Kota Balikpapan masih banyak kekurangan tenaga fungsional tertentu. Berdasarkan standar kebutuhan SDM aparatur (ABK) Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional Pemerintah Kota Balikpapan sebanyak **5831 orang**. Realisasi pemenuhan sebesar 63% dengan nilai presentase capaian sebesar 100% dari target atau nilai kategori "**sangat baik**". Berdasarkan hasil pemetaan pegawai bahwa Pemerintah Kota Balikpapan masih kekurangan tenaga fungsional tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga fungsional tertentu amatlah berat bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan (target hanya 62%) , sebab untuk mengarahkan seseorang PNS untuk dialihfungsikan dari jabatan umum ke jabatan fungsional diperlukan proses analisis kepegawaian yang cukup panjang, sosialisasi dan pengenalan akan jabatan fungsional tertentu, dan dilakukan uji psykologi test untuk mencari bakat/penjurusan.

diinginkan atau prestasi capaian sebesar 83%. Ujaya kedepan yang dilakukan adalah dengan adanya diming dan terdapat calon praja agar dapat mengikuti tes dengan baik dan lancar dimana Panitia penerimaan Capri IPDI dan BKD aktif berkomunikasi dengan Capri maupun dengan orang tua agar lebih memperhatikan materi tes dan lebih siap belajar.

3. Prestasi tingkat pemerintahan jabatan fungsional

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, dibutuhkan adanya aparatur dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdayaguna dan berprestasi dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pada tabel 3.2, tahun 2014 target prestasi pemerintahan jabatan fungsional sebesar 82%. Penerapan prestasi tersebut direncanakan masing-masing Pemerintah Kota Balikpapan melalui banyak kendaraan tenaga fungsional tertentu. Berdasarkan standar kebutuhan SDM Aparatur (ABK) Pegawai Negeri Sipil, jabatan Fungsional Pemerintah Kota Balikpapan sebanyak 3831 orang. Realisasi pemerintahan sebesar 83% dengan nilai prestasi capaian sebesar 100% dan target atau nilai kategori "sangat baik". Berdasarkan hasil penelitian di atas, Pemerintah Kota Balikpapan melalui kendaraan tenaga fungsional tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga fungsional tertentu adalah berat bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan (target hanya 82%), sebab untuk mengertikan seseorang PNS untuk ditugaskan dan jabatan umum ke jabatan fungsional diperlukan proses analisis kepegawaian yang cukup panjang, sosialisasi dan pengendalian akan jabatan fungsional tertentu dan dilakukan uji psikologi test untuk mencari pakaipenjurusan.

Tabel 3.10
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REAISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional		Pada tahun ini belum ditetapkan indikator kinerja ini,			62%	63%	102%	63%	67%

Pada tahun 2012-2013 belum ditetapkan indikator presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional namun didapat data jumlah tenaga fungsional sebagai berikut:

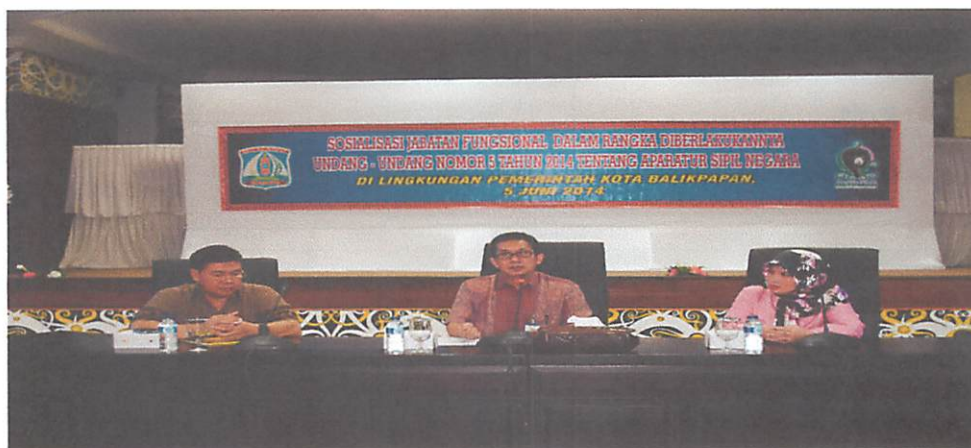
Tabel 3.11
Data Bezzeting jabatan fungsional

NO.	TINGKAT JABATAN	TAHUN 2012	TAHUN 2013	TAHUN 2014
1	FUNGSIONAL	3757	3665	3687

Sumber data SIMPEG

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya untuk menutupi kekurangan tenaga fungsional tertentu tersebut, melalui kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional dengan menawarkan, mensosialisasikan, dan selanjutnya dilakukan pengiriman pendidikan jabatan fungsional tertentu, dengan demikian dapat diartikan bahwa untuk mengalihfungsikan PNS dari jabatan umum ke fungsional tertentu merupakan upaya yang cukup berat bagi manajemen kepegawaian.

Gambar 3.2
Kegiatan Sosialisasi Jabatan Fungsional



d. Presentase pengisian jabatan struktural

Pada indikator kinerja prosentase pengisian pejabat structural, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan telah berupaya untuk menetapkan pejabat yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, kriteria jabatan, baik itu tingkat pendidikan, tingkat kemampuan, tingkat keahlian dengan selektif berbagai upaya telah dilakukan mulai dari evaluasi kinerja PNS, uji kompetensi, evaluasi dan analisis oleh tim Baperjakat, dan berupaya untuk lebih transparan dengan kegiatan pengisian lowongan jabatan yang kosong secara terbuka kedepannya.

Pada tabel 3.2 tahun 2014 target presentase pengisian jabatan struktural sebesar **80%** dari standar kebutuhan SDM aparatur (ABK) sebanyak 860 Jabatan. Realisasi pengisian jabatan struktural sebesar 810 jabatan atau **94%** dengan capaian presentase 118% dan nilai kriteria "**sangat baik**". . Kekosongan jabatan tersebut karena adanya struktur organisasi baru pada beberapa SKPD khususnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Balikpapan yang akan diresmikan pada tanggal 10 Februari 2015. Kekosongan jabatan structural terlalu lama akan berdampak negative terhadap kinerja organisasi, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sebagai institusi pelaksana di bidang kepegawai dan mempunyai data yang lengkap, kurang melakukan pemantauan, pendataan, monitoring, dan evaluasi terhadap jabatan structural yang kosong. Jabatan yang kosong tersebut diakibatkan pegawai itu dipromosikan di tempat lain, dimutasikan, dan meninggal dunia, sedang jabatan yang kosong tersebut dapat diganti atau diisi sementara oleh pejabat Plt atau Plh. Pengisian jabatan yang kosong tersebut tidak serta merta dapat dilakukan karena harus menunggu kajian oleh Baperjakat, usulan, serta menunggu waktu yang tepat dalam pelaksanaan pelantikan bersama/atau berkelompok, hal ini untuk meminimalisasi biaya dan waktu. Melalui kegiatan Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS pada tahun 2014 dilaksanakan dalam 8 kali pelantikan dari target 3 kali pelantikan. Selanjutnya ditargetkan sampai dengan taun 2016 ditargetkan 100% jabatan struktural terpenuhi.

Tabel 3.12
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4 . Presentase pengisian jabatan struktural		Pada tahun ini belum ditetapkan indikator kinerja ini,			80%	94%	118%	94%	100 %

Pada tahun 2012-2013 belum ditetapkan indikator ini sehingga hanya dilakukan pengukuran pada tahun 2014 namun didapat data jumlah pejabat eselon sebagai berikut:

Tabel 3.13
Data Bezzeting Pejabat Struktural

NO.	TINGKAT JABATAN	TAHUN 2012	TAHUN 2013	TAHUN 2014
1	II A	1	1	1
2	II B	29	23	30
3	III A	50	45	49
4	III B	77	73	88
5	IV A	396	371	390
6	IV B	230	220	224
7	V A	28	25	28
	jumlah	811	758	810

Sumber data SIMPEG

Oleh karena itu kedepan dalam menetapkan PNS diangkat menjadi pejabat struktural, diperlukan penilaian, aturan, dan syarat-syarat yang jelas dan obyektif, bahkan melalui kompetisi yang adil, terbuka, dan bebas dari unsur-unsur politis, salah satunya yaitu dengan mengumumkan jabatan yang kosong secara terbuka, dan ditawarkan melalui kompetisi yang sehat.

Gambar 3.3
Pelantikan Esselon II



Tabel: 3.14
Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon dan Jenis Kelamin Tahun 2014

NO	ESELON	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI - LAKI	PEREMPUAN	
1	II A	1		1
2	II B	22	8	30
3	III A	39	10	49
4	III B	60	28	88
5	IV A	222	168	390
6	IV B	105	119	224
7	V A	6	22	28
Jumlah				810

Pada indikator presentase pengisian jabatan structural dikaitkan dengan isu gender, menurut data pada table 3.14, menunjukkan bahwa pejabat eselon dari total jumlah pejabat sebanyak 810, pejabat eselon dengan jenis kelamin perempuan hanya 44%, sedangkan 56 % diduduki oleh pejabat eselon berjenis kelamin lakilaki, hal ini menggambarkan masih rendahnya peranan perempuan terhadap kepemimpinan di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan kedepan perlu merencanakan dan memprogramkan kegiatan yang mendukung pengarusutamaan gender antara lain: kaderisasi kepemimpinan melalui pembentukan dan fasilitasi forum intelektual perempuan tingkat Provinsi Kaltim dan atau uji kompetensi PNS perempuan golongan III/c ke atas, dengan harapan mendapatkan rekomendasi

untuk menduduki jabatan struktural atau meningkatkan prosentase, khususnya pejabat eselon III.a berjenis kelamin perempuan.

e. **Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya**

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melaksanakan pengukuran kompetensi bagi pejabat eselon III dan IV.a 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 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 struktural 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. Indikator ini diukur dengan jumlah pejabat eselon III eselon IV. a yang mengikuti pemetaan kompetensi.

Pada Tabel 3.2 target jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya sebanyak 93 orang yang terdiri dari 18 Pejabat Struktural Eselon III dan 75 Pejabat Struktural Eselon IV.a. Realisasi target sebanyak 93 orang dengan presentase capaian sebesar **100% dan nilai kriteria "sangat baik"**.

Gambar 3.4
Assesment eselon IV.a



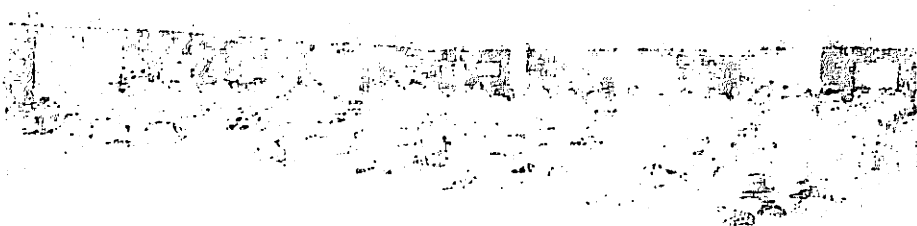
untuk membuat jabatan struktural atau meningkatkan prosentase. Khususnya
jabatan eselon III a berikut ini dalam bentuk tabel.

e. Jumlah jabatan struktural yang telah terpenuhi kompetensi dan
kapasitasnya

Berdasarkan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melaksanakan pengujian
kompetensi bagi jabatan eselon III dan IV a di lingkungan Pemerintah Kota
Balikpapan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kebutuhan pada jabatan
sesuai kompetensi, sekaligus untuk pengembangan karir pegawai. Pengukuran
kompetensi merupakan media untuk melihat kompetensi setiap jabatan eselon
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 Penempatan, pengembangan dan pengembangan
karir PNS, serta dijadikan sebagai kategrifikan data pada jabatan struktural
sebagai bahan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menetapkan PNS
sesuai dengan karakteristik dan kompetensi yang di miliki juga sebagai penentu
Kejayaan Diklat. Sehingga proses mutasi dan promosi dapat dilaksanakan
dengan lebih objektif, fair dan akurat. Indikator ini diukur dengan jumlah
jabatan eselon III eselon IV a yang mengikuti pemetaan kompetensi.

Pada Tabel 3.2 target jumlah jabatan struktural yang telah terpenuhi
kompetensi dan kapasitasnya sebanyak 93 orang yang terdiri dari 18 Pejabat
Struktural Eselon III dan 75 Pejabat Struktural Eselon IV a. Realisasi target
sebanyak 93 orang dengan presentase capaian sebesar 100% dan nilai
kriteria "sangat baik".

Gambar 3.4
Assesment eselon IV a



Berikut perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya:

Tabel 3.14
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5 . Jumlah pejabat struktural yang telah terpetaan kompetensi dan kapasitasnya	143 orang	144 orang	118 orang	118 orang	93 orang	93 orang	100%	69.61%	575 orang

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. Selanjutnya target pejabat yang akan mengikuti pemetaan sebanyak 575 orang sampai dengan tahun 2016.

2. Pada Tujuan ke-2 Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Meningkatkan Kualitas sumber daya manusia aparatur daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan merupakan upaya Pemerintah Kota Balikpapan yang secara terus menerus dilaksanakan dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan. Pengembangan SDM aparatur melalui Program pendidikan dan pelatihan merupakan dukungan untuk Diklat sejuta PNS yang dicanangkan oleh Kementerian PAN dan RB. Oleh karena itu penting memiliki peta tentang kemampuan atau kompetensi bagi semua pegawai yang selanjutnya digunakan untuk menentukan pendidikan dan pelatihan yang tepat harus diberikan oleh aparatur untuk menunjang tugas dan fungsinya.

Pada sasaran ini dapat diukur pada 4 (empat) Indikator kinerja Utama., yaitu:

1. Jumlah PNS yang mengikuti dan lulus Diklat PIM

Berikut perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya

Tabel 3.14
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI 2012	TARGET 2013	REALISASI 2013	TARGET 2014	REALISASI 2014	%	%	TARGET 2012	TARGET 2013
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Jumlah tenaga kerja yang terampil di bidang pelayanan publik	143 orang	143 orang	143 orang	148 orang	143 orang	143 orang	100%	100%	143	148

Pada tahun 2012 ditetapkan sebanyak 143 pejabat eselon yang mengikuti pembinaan dan terampil sebanyak 144 orang atau capaian persentase 101%. Pada tahun 2013 teralisasi 100% dari 108 pejabat eselon yang ditargetkan mengikuti pembinaan. Selanjutnya target pejabat yang akan mengikuti pembinaan sebanyak 570 orang sampai dengan tahun 2015.

3. Pada Tahun ke-2 Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran Meningkatkan Kapasitas Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Meningkatkan Kualitas sumber daya manusia aparatur daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan merupakan upaya Pemerintah Kota Balikpapan yang secara terus menerus dilaksanakan dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan Pengempangan SDM aparatur melalui Program pendidikan dan pelatihan merupakan dukungan untuk Diklat sejut PNS yang dicanangkan oleh Kementerian PAN dan RB. Oleh karena itu penting memiliki beta tentang kemampuan atau kompetensi bagi semua pegawai yang selanjutnya digunakan untuk menentukan pendidikan dan pelatihan yang tepat harus diberikan oleh aparatur untuk menunjang tugas dan fungsinya

Pada sasaran ini dapat diukur pada 4 (empat) indikator kinerja Utama, yaitu:

1. Jumlah PNS yang mengikuti dan lulus Diklat PIM

2. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional
3. Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan
4. Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan lebih tinggi melalui Tugas Belajar

Tabel 3.15

Capaian Kinerja Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
2 Meningkatkan Kapasitas/ Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti dan lulus diklat Pim	87 orang		40.83%
	- Diklat Pimpinan Tk.I	1 orang	0	0%
	- Diklat Pimpinan Tk.II	6 orang	2 orang	33%
	- Diklat Pimpinan Tk.III	20 orang	16 orang	80%
	- Diklat Pimpinan Tk.IV	60 orang	30 orang	50%
	2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	928 orang	814 orang	87.72%
	3 Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	353 orang	116 orang	32.86%
	4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	24 orang	23 orang	95.83%
Rata-rata capaian sasaran ke-2				64%

Pada table 3.15. pengukuran capaian kinerja pada sasaran Meningkatkan Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan Kapasitas/Kemampuan SDM Aparatur pada tahun 2014 tergolong dengan katagori nilai “cukup baik” (rata-rata prosentase sebesar 64%). Hal ini dapat dilihat pada rata-rata hasil pengukuran terhadap 4 (empat) Indikator Kinerja Utama yaitu pada target indikator Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional dan Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar mempunyai nilai kategori

- 1. Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan lebih tinggi melalui Tugas Belajar
- 2. Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan
- 3. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional

Tabel 3.15

Capaian Kinerja Daerah Strategi

SARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	
			A	B
1. Meningkatkan Kapasitas Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	- Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti dan lulus diklat Pim	1 orang	0	0%
		6 orang	5 orang	33%
		23 orang	19 orang	80%
		60 orang	30 orang	50%
2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/Fungsional	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat	208 orang	174 orang	87,72%
		283 orang	116 orang	32,00%
3. Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	34 orang	28 orang	86,93%
				31%

Pada table 3.15 pengukuran capaian kinerja pada sasaran Meningkatkan Kapasitas Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan Kapasitas Kemampuan SDM Aparatur pada tahun 2014 tergolong dengan kategori nilai "cukup baik" (rata-rata persentase sebesar 84%). Hal ini dapat dilihat pada rata-rata hasil pengukuran terhadap 4 (empat) indikator kinerja Utama yaitu pada target indikator Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional dan Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar mempunyai nilai ketegori

“sangat baik”, namun pada indikator Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang lulus diklat Pim dan Jumlah CPNS yang lulus diklat Prajabatan masuk dalam kategori “Kurang”.

Evaluasi dan analisis terhadap masing-masing indikator pada sasaran **Meningkatnya Kapasitas/ Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan** adalah sebagai berikut:

1) Jumlah Pegawai Negeri Sipil mengikuti dan lulus diklat Pim

Pada Indikator Jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat pim tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan menargetkan Diklat Pim I sebanyak 1 orang, Diklat Pim II sebanyak 6 orang, Diklat Pim III sebanyak 30 orang, Diklat Pim IV sebanyak 60 orang pejabat struktural telah mengikuti diklat pim sesuai dengan jenjang kepangkatannya. Dari target yang ditetapkan rata-rata realisasi 40.83%, pada kategori nilai “kurang”. (tabel 3.9). Pada Diklat Pim I tidak terlaksana karena tidak ada penjadwalan dari LAN RI, Diklat Pim II terealisasi 2 orang karena hanya terjadwal 3 (tiga) pejabat struktural eselon II di LAN RI, namun 2 orang mengundurkan diri dan hanya 1 orang pengganti. Diklat Pim III terealisasi sebanyak 16 orang karena tersedia SDM 16 Pejabat Eselon III dan pada Diklat Pim IV terealisasi sebanyak 30 orang karena sesuai jadwal yang diakomodir hanya 30 Pejabat Struktural Eselon IV.

Pada tahun 2014 penyelenggaraan diklat Pim telah menggunakan pola baru sesuai dengan peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 11,12 dan 13 tahun 2014. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya selalu berkoordinasi secara berkelanjutan dengan instansi atau lembaga penyelenggara diklat untuk penjadwalan Diklat Pim, sehingga seluruh peserta Diklat Pim dapat terakomodir.

Adapun uraian perkembangan capaian kinerja tahun tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.16
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
-------------------	-------------	-----------	-------------	-----------	-------------	-----------	---	------------	-----------------

"sangat baik", namun pada indikator Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang lulus diklat Pim dan Jumlah CPNS yang lulus diklat Prajabatan masuk dalam kategori "Kurang".

Evaluasi dan analisis terhadap masing-masing indikator pada sasaran Meningkatkan Kapasitas Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kota Balikpapan adalah sebagai berikut:

1) Jumlah Pegawai Negeri Sipil mengikuti dan lulus diklat Pim

Pada indikator jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat Pim tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mendapatkan Diklat Pim I sebanyak 1 orang, Diklat Pim II sebanyak 6 orang, Diklat Pim III sebanyak 30 orang, Diklat Pim IV sebanyak 60 orang pejabat struktural telah mengikuti diklat Pim sesuai dengan jenjang kepegawaian. Dari target yang ditetapkan rata-rata realisasi 40,83%, pada kategori nilai "Kurang". (tabel 3.9). Pada Diklat Pim I tidak terlaksana karena tidak ada penjadwalan dan LAN RI. Diklat Pim II terlaksana 2 orang karena hanya terdapat 3 (tiga) pejabat struktural eselon II di LAN RI, namun 2 orang menggunakan diri dan hanya 1 orang pengganti. Diklat Pim III terlaksana sebanyak 16 orang karena tersedia SDM 16 Pejabat Eselon III dan pada Diklat Pim IV terlaksana sebanyak 30 orang karena sesuai jadwal yang diakomodir hanya 30 Pejabat Struktural Eselon IV.

Pada tahun 2014 penyelenggaraan diklat Pim telah menggunakan pola baru sesuai dengan peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1112 dan 13 tahun 2014. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya selalu berkoordinasi secara berkala dengan instansi lain terdapat penyelenggara diklat untuk penjadwalan Diklat Pim, sehingga seluruh peserta Diklat Pim dapat terakomodir.

Adapun uraian perkembangan capaian kinerja tahun tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.10
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET REALISASI 2013	TARGET REALISASI 2014	W	SD 2014	TARGET SD 2010

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 .Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti dan lulus diklat Pim:										
- Diklat Pimpinan Tk.I		0		0		1 orang	0	0%	0%	3 orang
- Diklat Pimpinan Tk.II		6 orang	3 orang	6 orang	5 orang	6 orang	2 orang	33%	35,71%	28 orang
- Diklat Pimpinan Tk.III		19 orang	19 orang	24 orang	23 orang	20 orang	16 orang	80%	84%	69 orang
- Diklat Pimpinan Tk.IV		40 orang	40 orang	80 orang	80 orang	60 orang	30 orang	50%	57.69 %	260 Orang

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.

Gambar 3.5
Pelaksanaan Diklat Pim IV

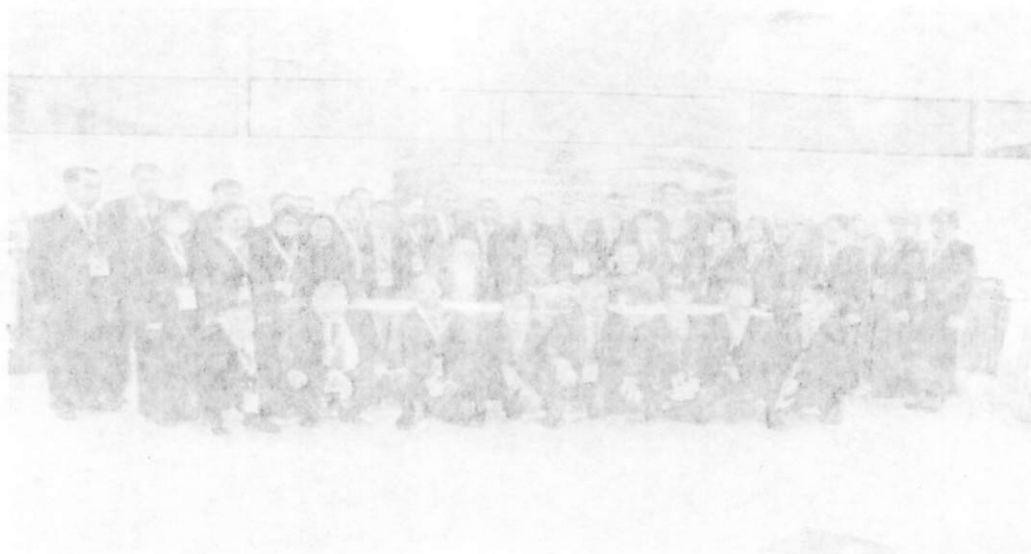


1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti dan lulus diklat Pim:	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
- Diklat Pimninan TK.I	0	0	0	0	1 orang	0	0	0%	0%	3 orang
- Diklat Pimninan TK.II	6 orang	3 orang	6 orang	6 orang	6 orang	2 orang	33%	35,71%	38 orang	
- Diklat Pimninan TK.III	19 orang	19 orang	24 orang	23 orang	20 orang	16 orang	80%	84%	69 orang	
- Diklat Pimninan TK.IV	40 orang	40 orang	80 orang	80 orang	80 orang	30 orang	50%	57,69%	260 orang	

Pada tahun 2012 ditargetkan sebanyak 6 pejabat untuk diklat Pim TK.II teralisasi sebanyak 3 pejabat eselon atau persentase capaian sebesar 50%. Diklat Pim TK. III teralisasi sebesar 100% dan target 19 orang pejabat eselon dan Diklat Pim TK. IV juga teralisasi 100% dan target 40 orang.

Pada tahun 2013 ditargetkan sebanyak 6 orang pejabat eselon mengikuti Diklat Pim TK.II dan teralisasi 5 orang dan target 6 orang pejabat atau persentase capaian sebesar 83%. Diklat Pim TK. III ditargetkan sebanyak 23 orang dan teralisasi sebanyak 24 orang atau persentase 95,83%. Diklat Pim TK.IV teralisasi sebanyak 100% dan target 80 orang pejabat struktural.

Gambar 3.5
Pelaksanaan Diklat Pim IV



2) 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 2014 Badan Kepegawaian Daerah menetapkan target 928 PNS (tabel 3.15) mengikuti Diklat Tugas dan Fungsi dan terealisasi 814 orang yang terdiri dari 792 PNS diklat Teknis dan 136 PNS diklat Fungsional. Adapun diklat fungsional tersebut diantaranya Diklat Manajemen Operasional Kemetropolitan (MOK), Diklat Dasar Pemadam Kebakaran, Magang Tenaga Penerima Terampil, Diklat Cloud Computing, Diklat Legal Drafting, Kursus Bahasa Inggris, Diklat Teknis Penerapan dan Simulasi E-Procurement, Diklat Penilaian Angka Kredit, Diklat IT Risk Management, Training of Facilitator, Diklat Penyusunan Amdal, Diklat Intelenjen PPNS, Diklat Aplikasi GPS untuk Pengukuran Posisi/Topografi dan Pemetaan 3D, Diklat SQL Server 2012 and Fulpackage, Bimtek Audit investigasi, Diklat Pengawas Ketenagakerjaan, Bimtek Teknis Reklamasi Wilayah Pesisir dan Pulau2 Kecil, Diklat Kemetropolitan.

Pada Tabel 3.15 Nilai presentase capaian **87.72%** atau nilai kriteria **"Sangat Baik"**, hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berusaha mewujudkan tujuan utama dalam meningkatkan kualitas SDM Aparatur Pemerintah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dalam bidang aparatur pemerintahan yang cerdas, tanggap, bijaksana dan profesional sebab sumber daya manusia dalam bidang paratur pemerintahan merupakan *power* bagi pelayanan publik demi suksesnya pembangunan di seluruh bidang.

Adapun penyelenggaraan Diklat yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah maupun pengiriman Diklat yang diselenggarakan oleh Kementerian atau Lembaga Diklat Terakreditasi, sebagai berikut:

3) Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis Fungsional

Pendidikan dan pelatihan Teknis Fungsional adalah merupakan upaya untuk mengembangkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya aparatur pemerintah untuk peningkatan profesionalitas yang berkaitan dengan tugas dan fungsi yang dijabarkan.

Pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah menetapkan target 928 PNS (tabel 3.15) mengikuti Diklat Tugas dan Fungsi dan realisasi 814 orang yang terdiri dari 792 PNS diklat Teknis dan 22 PNS diklat Fungsional. Adapun diklat fungsional tersebut diantaranya Diklat Manajemen Operasional (Kemetriologian) (MOK), Diklat Dasar Pemahaman Kebakaran, Magang Tenaga Pemasangan, Diklat Cloud Computing, Diklat Legal Drafting, Kursus Bahasa Inggris, Diklat Teknis Persepsi dan Simulasi E-Procurement, Diklat Penilaian Angka Kredit, Diklat IT Risk Management, Training of Facilitator, Diklat Penyusunan Anggaran, Diklat Intelektual Property, Diklat Aplikasi GPS untuk Pengukuran Posisi Topografi dan Pemetaan 3D, Diklat SQL Server 2012 and Fulpackage, Simulasi Audit Investigasi, Diklat Pengawas Ketenagakerjaan, Bimtek Teknis Reklamasi Wilayah Perairan dan Pulau Kecil, Diklat Kemetriologian.

Pada Tabel 3.15 Nilai persentase capaian 87,22% atau nilai kriteria "sangat baik", hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berusaha mewujudkan tujuan utama dalam meningkatkan kualitas SDM Aparatur Pemerintah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dalam bidang aparatur pemerintahan yang cerdas, tanggap, dikeaja dan profesional seped sumber daya manusia dalam bidang aparatur pemerintahan merupakan power bagi pelayanan publik demi suksesnya pembangunan di seluruh bidang.

Adapun penyelenggaraan Diklat yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah maupun pembinaan Diklat yang diselenggarakan oleh Kementerian atau Lembaga Diklat Terkecualis sebagai berikut:

Tabel 3.17
Data Penyelenggaraan Diklat Teknis/ Fungsi

Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur		Jumlah	Realisasi
	Diklat Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah, dengan rincian sebagai berikut:	928 orang	814
1.	Pengiriman Diklat dalam Penyelenggaraan Diklat oleh Kementerian /Lembaga	508 orang	394 orang
2.	Penyelenggaraan Diklat oleh BKD Kota Balikpapan		
-	Peserta workshop Perka BKN No.1 tahun 2013	80 orang	80 orang
-	Bimtek Perencanaan program	40 orang	40 orang
-	Diklat kewirausahaan	100 orang	100 orang
-	Diklat Bendahara	40 orang	40 orang
-	Bimtek Penatausahaan kepegawaian	40 orang	40 orang
-	Diklat Analisis beban kerja	40 orang	40 orang
-	Bimtek Perpres 70 tahun 2012 dan ujian sertifikasi	40 orang	40 orang
-	Diklat Anjab	40 orang	40 orang

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.18
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	560 orang	596 orang	846 orang	789 orang	928 orang	814 orang	87.72%	55.84%	3,938 orang

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%. Penyelenggaraan dan pengiriman diklat oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan semakin meningkat dari tahun sebelumnya, hal tersebut untuk mendukung program sejuta diklat untuk PNS yang dicanangkan Kemenpan dan RB, Diklat fungsional yang diselenggarakan BKD adalah diklat yang tidak terakomodir oleh SKPD-SKPD namun ada beberapa kendala bahwa belum diselenggarakannya Diklat satu pintu sehingga kontrol diklat dilaksanakan oleh masing-masing SKPD serta belum adanya

Tabel 3.17
Data Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsi

Program Penyelenggaraan Kegiatan	Realisasi	Jumlah
Diklat Analisis	40 orang	40 orang
Diklat Perpes	40 orang	40 orang
Diklat Analisis Jabatan Kerja	40 orang	40 orang
Diklat Peningkatan Kepegawaian	40 orang	40 orang
Diklat Berbahasa	40 orang	40 orang
Diklat Kelembagaan	100 orang	100 orang
Diklat Perencanaan Program	40 orang	40 orang
Persepsi Workshop Pake BKN No.1 tahun 2013	80 orang	80 orang
2. Penyelenggaraan Diklat oleh BKD Kota Balikpapan		
1. Peningkatan Diklat dalam Penyelenggaraan Diklat oleh	800 orang	800 orang
Diklat sebagai berikut:		
Diklat Teknik Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah, dengan	928 orang	928 orang

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya adalah

sebagai berikut

Tabel 3.18
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET REALISASI 2013	REALISASI	TARGET REALISASI 2014	REALISASI	%	TARGET 2015
2. Jumlah Pegawai yang memiliki kualifikasi teknis yang fungsional	883 orang	958 orang	848 orang	889 orang	928 orang	914 orang	87,72%	958 orang

Pada tahun 2012 ditargetkan sebanyak 883 PNS memiliki kualifikasi teknis/fungsional dan terrealisasi sebanyak 958 orang lebih dari 100% dari target. Pada tahun 2013 terrealisasi sebanyak 889 PNS dari target 848 PNS atau persentase sebesar 93,28%. Penyelenggaraan dan peningkatan dari tahun sebelumnya, hal tersebut untuk mendukung program sejuta diklat untuk PNS yang dicanangkan Kementerian dan RB, Diklat fungsional yang diselenggarakan BKD adalah diklat yang tidak terkomodifikasi oleh SKPD-SKPD namun ada beberapa kendala bahwa belum diselenggarakannya Diklat satu pintu sehingga kontrol diklat dilaksanakan oleh masing-masing SKPD serta belum ada

sarana gedung diklat yang representatif. Oleh karena itu Perlunya Diklat Satu pintu sehingga BKD diberikan kewenangan untuk control terhadap penyelenggaraan diklat yang akan dilaksanakan oleh SKPD, Perlunya Analisa Kebutuhan Diklat untuk penentuan rencana penyelenggaraan diklat kedepan yang harus diadakan untuk menghadapi hal-hal yang baru atau perubahan perkembangan ilmu dan teknologi, selain itu juga sangat penting Pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kesenjangan guna menunjang tugas dan fungsi PNS.

Gambar 3.6
Penyelenggaraan Diklat Analisa Jabatan



3) Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui jumlah CPNS yang mengikuti Diklat prajabatan atau pendidikan dan pelatihan prajabatan yang memiliki kompetensi sesuai syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Diklat prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat

Pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah menetapkan target 353 orang mengikuti Diklat Prajabatan yang terdiri dari 117 orang dari CPSPD umum dan 236 orang CPNS dari Tenaga Honor KII, dan terealisasi 116 orang dari CPNSD formasi umum yang terdiri dari golongan III sebanyak 78 orang dan 38 orang golongan III. namun 1 orang izin menikah. Untuk CNSD dari formasi Tenaga Honor KII belum terlaksana karena adanya keterlambatan Pertimbangan Teknis (Pertek) pengangkatan CPSPD dari Kanreg VIII Banjarmasin

meninjau tugas dan fungsi PNS. Perbandingan kompetensi berdasarkan analisis kesenjangan guna perkembangan ilmu dan teknologi, selain itu juga sangat penting yang harus diadakan untuk menghadapi hal-hal yang baru atau perubahan kebutuhan Diklat untuk penentuan rencana penyelenggaraan diklat kedepan penyelenggaraan diklat yang akan dilaksanakan oleh SKPD. Perlu nya Analisa pintu sehingga BKD diberikan kewenangan untuk control terhadap sarana gedung diklat yang representatif. Oleh karena itu Perlu nya Diklat Satu

Gambar 3.6
Penyelenggaraan Diklat Analisis Jabatan



3) Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui jumlah CPNS yang mengikuti Diklat pra jabatan atau pendidikan dan pelatihan pra jabatan yang memiliki kompetensi sesuai syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Diklat pra jabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pe layan masyarakat

Pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah menetapkan target 353 orang mengikuti Diklat Pra jabatan yang terdiri dari 117 orang dan CPSD umum dan 236 orang CPNS dan Tenaga Honor KII, dan teralisasi 116 orang dan CPNSD formasi umum yang terdiri dari golongan III sebanyak 78 orang dan 38 orang golongan III namun 1 orang izin menarik. Untuk CNSD dan formasi Tenaga Honor KII belum tehaksana karena adanya ketidakhadiran Perimbangan Teknis (Pertek) pengangkatan CPSD dan Kanreg VIII Banjarmasin

sebagai syarat mutlak untuk mengikuti Diklat Prajabatan, dan baru diterima BKD Kota Balikpapan pada tanggal 15, 19 dan 26 November 2014, sehingga tidak ada Lembaga Penyelenggara Diklat Terakreditasi yang dapat mengkoordinir usulan karena sudah tutup. Upaya telah dilakukan oleh BKD Kota Balikpapan untuk berkoordinasi dengan PKP2A III LAN Samarinda untuk memfasilitasi kegiatan dimaksud pada bulan Desember tetapi karena belum terbitnya Peraturan penyelenggaraan sebagai dasar pembiayaan diklat oleh Kementerian Keuangan RI maka kegiatan tersebut tidak dapat dilaksanakan.

Pada Tabel 3.15 Nilai presentase capaian sebesar 32.86% atau nilai kriteria "Kurang". Badan Kepegawaian Daerah terus berupaya untuk berkoordinasi kepada Penyelenggara Diklat secara berkelanjutan tentang jadwal pelaksanaan kegiatan dimaksud sehingga dapat terakomodir seluruhnya.

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.19
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3 Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	248 orang	248 orang	187 orang	138 orang	353 orang	116 orang	32.86%	48.97%	1025 orang

Pada tahun 2012 terealisasi 100% dari target 248 orang yang mengikuti diklat prajabatan. Pada tahun 2013 ditargetkan sebanyak 187 orang dan terealisasi sebanyak 138 orang atau sebesar 73.79%.

4) Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar

Pengembangan Aparatur juga dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah 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

sebagai syarat untuk mengikuti Diklat Prajabatan, dan baru diberikan BKD Kota Balikpapan pada tanggal 18.09 dan 28 November 2014. sehingga tidak ada Lembara Penyeleksi Diklat Terakreditasi yang dapat mengkoordinir usulan karena sudah tutup. Upaya telah dilakukan oleh BKD Kota Balikpapan untuk berkoordinasi dengan PKPA III LAN Samarinda untuk memfasilitasi kegiatan dilakukan pada bulan Desember tetapi karena belum terbitnya Peraturan penyelenggaraan sebagai dasar pembiayaan diklat oleh Kementerian Keuangan RI maka kegiatan tersebut tidak dapat dilaksanakan.

Pada Tabel 3.13 Nilai persentase capaian sebesar 33,86% atau nilai kriteria "Kurang". Badan Kepegawaian Daerah harus berupaya untuk berkoordinasi kepada Penyelenggara Diklat secara berkesinambungan tentang jadwal pelaksanaan kegiatan diinkud sehingga dapat terkoordinir seluruhnya.

Adapun perkembangan capaian kinerja dan tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI 2013	TARGET 2014	REALISASI	%	TARGET 2014	TARGET 2016
3 Jumlah CPNS yang mengikuti diklat Prajabatan	248 orang	138 orang	187 orang	138 orang	383 orang	116 orang	33,86%	40	11

Pada tahun 2012 terrealisasi 100% dari target 248 orang yang mengikuti diklat pra jabatan. Pada tahun 2013 ditargetkan sebanyak 187 orang dan terrealisasi sebanyak 138 orang atau sebesar 73,79%.

4) Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar

Pengembangan Aparatur juga dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah 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 dilindungi Pemantra Kota Balikpapan untuk

meningkatkan mutu, kualitas, dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil melalui jenjang pendidikan formal sesuai dengan kebutuhan dalam menunjang tugas dan fungsi.

Pada Tabel 3.15, pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan menargetkan jumlah PNS yang melaksanakan tugas belajar sebanyak 24 orang namun terealisasi sebanyak 23 orang karena 1 orang tidak lulus seleksi. Presentase capaian sebesar 95.83% atau dengan kriteria "Sangat Baik".

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.20
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4 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	95.83%	65.49%	142 orang

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 65.49% dari target sampai dengan tahun 2016 atau akhir periode renstra.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan terus berupaya memberikan kesempatan kepada aparatur untuk meningkatkan pendidikan dengan memberikan pelayanan tugas belajar dan izin belajar. Disisi lain kurang berminatnya dan tingginya kegagalan PNS dalam memanfaatkan kesempatan tawaran belajar untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi ke luar negeri. Hal ini disebabkan oleh kemampuan berbahasa Inggris rata-rata PNS yang masih sangat terbatas. Selain itu juga banyaknya pegawai yang mengajukan permohonan izin belajar yang tidak sesuai dengan ketentuan dan

menjadikan benchmark atau prestasi yang tidak sesuai dengan ketentuan dan BKS yang masih sangat terbatas. Selain itu juga sebaliknya dengan adanya yang ini dapat jadi diperbaiki oleh kebijaksanaan perusahaan untuk meningkatkan prestasi yang perlu dijadikan benchmark yang lebih tinggi ke depannya yang juga dapat dijadikan BKS dalam melaksanakan kebijaksanaan perusahaan prestasi yang prestasi dan atau prestasi. Disini juga akan memberikan kepada pegawai untuk meningkatkan benchmark dengan adanya kebijakan Daerah Kota Balikpapan untuk perbaikan memberikan aksi perbaikan.

dengan tahun 2014 sebesar 82,48% dan target tahun 2015 akan sebanyak 83 orang akan persentase capaian sebesar 100%. Capaian tahun ini juga prestasi Pada tahun 2013 diwujudkan sebanyak 82 orang namun terlewatnya Pada tahun 2015 terlewat 100% dan target 83 orang yang melampaui

prestasi yang menjadi tujuan yang perlu dijadikan benchmark dengan tahun	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	target	target	target	target	target	target	target	target	target
kinerja individu	82	83	82	83	84	85	86	87	88
KINERJA INDIVIDU	2013 TARGET	2014 TARGET	2015 TARGET	2016 TARGET	2017 TARGET	2018 TARGET	2019 TARGET	2020 TARGET	2021 TARGET

Tahun 2015-2017
Perkembangan capaian kinerja
Tabel 3.10

sebagai berikut:
Adapun perkembangan capaian kinerja dan tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:
Untuk seleksi Penerimaan capaian sebesar 82,48% akan dengan kriteria, dengan sebanyak 84 orang namun terlewatnya sebanyak 83 orang karena 1 orang tidak dibebaskan menandatangani formulir BKS yang dilaksanakan juga prestasi Pada Tabel 3.10, pada tahun 2014 pada kebijakan Daerah Kota dan ini juga
juga akan dijadikan formal sesuai dengan ketentuan dalam menuliskan juga meningkatkan ilmu, keahlian dan profesionalisme Pegawai dengan tujuan menjadi

banyaknya pegawai yang telah selesai melaksanakan izin belajar menuntut penyesuaian ijazah sedangkan hanya diberlakukan penyesuaian ijazah secara reguler.

Pengembangan PNS adalah suatu proses peningkatan kompetensi yang dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas guna mengembangkan karier PNS sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun pendidikan formal. Badan Kepegawaian Daerah berupaya menyelenggarakan dan mengirimkan peserta diklat sesuai kebutuhan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas PNS.

3. Pada Tujuan ke-3 Meningkatkan pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran ke-1 Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan dan sasaran ke-2 Meningkatnya kesejahteraan Pegawai

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.

Salah satu faktor dalam efektivitas penegakan disiplin adalah balas jasa, balas jasa dengan kata lain yaitu kompensasi, yang merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang menyangkut pemberian berbagai macam jenis penghargaan terhadap individu sebagai pertukaran dari kinerja dan kedisiplinan yang diberikan sehubungan dengan tugas organisasi. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasinya sehingga organisasi harus memberikan balas jasa yang sesuai.

Pada sasaran ke-1 **Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan** dapat diukur pada 2 (dua) Indikator kinerja Utama., yaitu:

- 1. Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS**
- 2. Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS**

penyediaan jasa yang telah selesai dilaksanakan lain belajar menuntut penyelesaian jasa sehingga sebagian hanya dibebankan penyediaan jasa secara reguler.

Pengembangan PNS adalah suatu proses peningkatan kompetensi yang dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas guna mengembangkan keterampilan PNS sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun pendidikan formal. Badan Kepegawaian Daerah berupaya menyelenggarakan dan meningkatkan peserta diklat sesuai kebutuhan dalam rangka meningkatkan kapabilitas dan kapabilitas PNS.

3. Pada Tjuan ke-3 Meningkatkan pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran ke-1 Meningkatkan peminatan, ketetapan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan dan sasaran ke-2 Meningkatkan kesejahteraan Pegawai

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 berorientasi potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu faktor dalam efektivitas penerapan disiplin adalah balas jasa, balas jasa dengan kata lain yaitu kompensasi yang merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang menyangkut pemberian berbagai macam jenis penghargaan terhadap individu sebagai pertukaran dan kinerja dan keadilan yang diberikan selubung dengan tugas organisasi. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan ketertarikan pegawai terhadap organisasinya sehingga organisasi harus memberikan balas jasa yang sesuai.

Pada sasaran ke-1 Meningkatkan peminatan, ketetapan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan dapat diukur pada 2 (dua) indikator kinerja Utama, yaitu:

1. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS
2. Persentase peningkatan tingkat kehadiran PNS

Pada sasaran ke-2 **Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai** dapat diukur pada 1 (satu) Indikator kinerja Utama., yaitu:

Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai:

Pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan memberikan sejumlah pelayanan kesejahteraan kepada PNS berupa:

- 1) Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen
- 2) Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan
- 3) Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya
- 4) Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji

Tabel 3.21

Capaian Kinerja Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
3 Meningkatkan pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	1 Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	(47,8%)	(52%)	(52%)
	2 Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS	98%	96%	97.96%
Rata-rata capaian sasaran ke-3				99%
4 Meningkatkan kesejahteraan pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai:	738 PNS		82.54%
	1 Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen	350 PNS	350 PNS	100%
	2 Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan	188 PNS	190 PNS	101%
	3 Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	100 PNS	103 PNS	103%
	4 Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji	100 PNS	32 PNS	32%
Rata-rata capaian sasaran ke-4				82.54%

1. Pada sasaran ke-1 **Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan rata-rata presentase capaian sebesar 99.74% atau nilai kreteria "sangat baik"**.

Pada Indikator kinerja Utama **Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS** ditetapkan sebesar **(47,8%)** atau target 12 kasus dari tahun sebelumnya dan terealisasi **(52.2%)** dengan kreteria nilai **"Sangat Baik"** (makna progres negatif). Pada tahun 2013 pelanggaran sebanyak 23 kasus, pada tahun 2014 turun menjadi 11 kasus atau turun sebesar **(52.2%)** atau turun 12 kasus, artinya pada tahun 2014, berarti Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mampu menurunkan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu pada tahun-tahun berikutnya perlu lebih ditingkatkan 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, meningkatkan pembinaan secara intensif dan yang lebih terarah.

Adapun perkembangan capaian tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.22
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 . Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	18 kasus	18 kasus	12 kasus	23 kasus	(47,8%)	(52,2%)	(52,2%)	(52,2%)	(10%)
		Indikator berupa kasus							

Pada tahun 2012 jumlah pelanggaran disiplin ditargetkan sebanyak 18 kasus dan realisasi sebanyak 18 kasus. Pada tahun 2013 dari target 12 kasus namun realisasinya 23 kasus atau naik 11 kasus. Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya melakukan pembinaan disiplin untuk meminimalisir pelanggaran disiplin dimana pada tahun 2016 ditargetkan kasus menurun 10% dari tahun sebelumnya.

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

1. Pada saat ini ke-1 meningkatnya pemerintahan, ketatan Apatan terdapat peraturan dan ketentuan yang ditetapkan melalui presentasi sebagai berikut: 90,74% atau nilai kriteria "sangat baik".

Pada indikator kinerja Utama Proses Perencanaan dan Penganggaran di bagian yang dilakukan oleh PNS ditetapkan sebesar (47,8%) atau target 13 kasus dan tahun sebelumnya dan terdapat (52,2%) dengan kriteria nilai "Sangat Baik" (misalnya proses negara). Pada tahun 2013 pelaksanaan sebanyak 28 kasus, pada tahun 2014 tahun menjadi 11 kasus atau target sebesar (52,2%) atau target 13 kasus. Artinya pada tahun 2014, berarti Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mampu memunculkan anggaran di bagian. Oleh karena itu pada tahun-tahun berikutnya perlu lebih meningkatkan pembinaan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan melalui upaya-upaya yang lebih lanjut, terutama pada sosialisasi dan pengakuan status PNS, monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai, meningkatkan pembinaan secara teratur dan yang lebih menyeluruh.

Adapun perkembangan capaian tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.22
Pencapaian capaian kinerja
Tahun 2013-2014

INDIKATOR KINERJA 2013	TARGET 2013	REALISASI 2013	TARGET 2014	REALISASI 2014	INDIKATOR KINERJA 2014	TARGET 2014	REALISASI 2014
1	2	3	4	5	6	7	8
Presentasi Perencanaan dan Penganggaran yang dilakukan oleh PNS	13	28	11	11	Presentasi Perencanaan dan Penganggaran yang dilakukan oleh PNS	13	11

Pada tahun 2013 jumlah pelaksanaan di bagian ditetapkan sebanyak 13 kasus dan realisasi sebanyak 28 kasus. Pada tahun 2013 dan target 13 kasus namun realisasinya 28 kasus atau naik 11 kasus. Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya melakukan pembinaan di bagian untuk meningkatkan pelaksanaan di bagian tahun 2014 dimana pada tahun 2013 ditetapkan kasus namun 10% dan tahun sebelumnya.

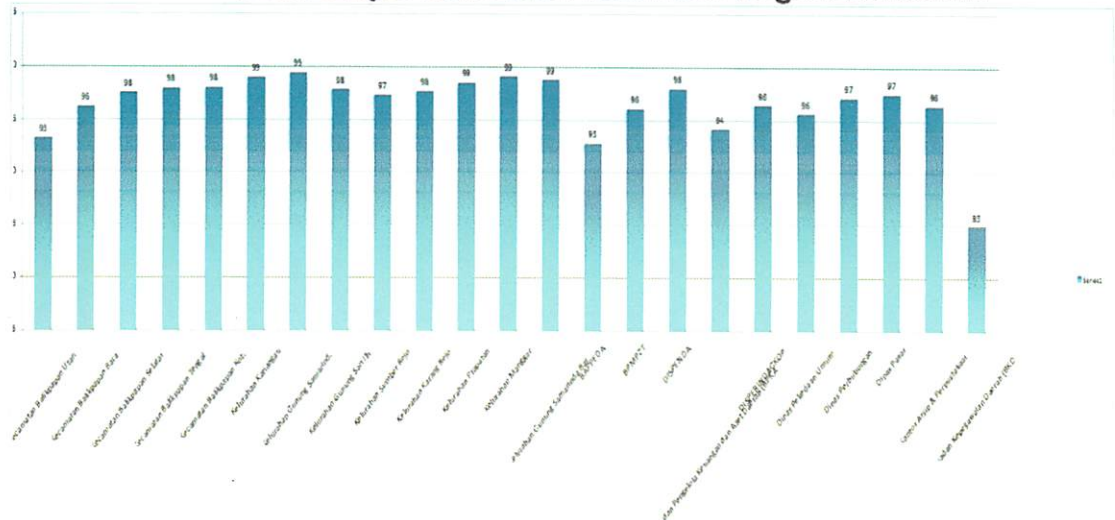
Berikut data terkait dengan proses pelaksanaan pemeliharaan kepegawaian yang dilaksanakan tahun-tahun sebelumnya:

Tabel: 3.23
Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin PNSTahun 2013-2014

No	JENIS HUKUMAN	JENIS PELANGGARAN	Tahun 2013	Tahun 2014
1	RINGAN			
	1.Teguran Lisan	➤ Lalai dalam melaksanakan tugas kedinasan	8 orang	-
	2.Teguran Tertulis	➤ Lalai dalam melaksanakan tugas kedinasan	1 orang	-
	3.Pernyataan Tidak Puas			
2	SEDANG			
	1.Penundaan gaji berkala selama 1 Tahun	➤ Kurangnya pengawasan kegiatan	2 orang	-
	2.Penundaan kenaikan pangkat selama 1 Tahun	➤ Disiplin Kerja ➤ Disiplin Kerja	1 orang 1 orang	1 orang
	3. Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Tahun	➤ Ikut serta sebagai pelaksana/peserta kampanye	-	1 orang
3	BERAT			
	1. Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 Tahun	➤ Disiplin Kerja ➤ Menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik , mencemarkan Pemkot Balikpapan	3 orang	- 4 orang
	2. Pemindahan dalam rangka penurunan Jabatan setingkat lebih rendah		-	-
	3. Pembebasan dari Jabatan	➤ Tidak melaksanakan tupoksi,menyalahgunaan wewenang	-	1 orang
	4. Diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	-	-	-
	5. Diberhentikan Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS	➤ Disiplin Kerja ➤ Penggunaan narkoba	1 orang	2 orang

Pada indikator **Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS** target yang ditetapkan sebesar **98 %** dan terealisasi sebesar **96 %** dengan capaian presentae sebesar **97,96%** atau nilai kreteria **“sangat baik”**.

Grafik 3.1
Data Sempel Rata-Rata Presentase Tingkat Kehadiran



Pada grafik diatas, Presentase tingkat kehadiran diukur dari sampel rata-rata presentase tingkat kehadiran 23 SKPD. Pada tahun-tahun sebelumnya Indikator ini belum ada sehingga pengukuran mulai itahun 2014 dan pada tahun 2016 ditargetkan tingkat kehadiran sebesar 98,5%. Upaya kedepan yang dilaksanakan Bada Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan harus lebih insentif melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai ke seluruh SKPD dan melalui SKPD akan memberikan tindakan teguran samapai dengan hukuman disiplin. Dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan telah menjalankan tugas dan fungsinya serta membantu pelaksanaan reformasi birokrasi melalui Pembinaan SDM Aparatur yaitu SDM Aparatur yang disiplin, dengan meneggakan peraturan kepegawaian terutama UU No.53 tahun 2010

2. Pada sasaran ke-2 **Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai** dengan Indikator kinerja Utama. **Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai** ditetapkan target sebanyak **783 PNS** yang memperoleh pelayanan kesejahteraan pegawai dan terealisasi rata-rata dari presentase capaian sebesar **82,54%** atau nilai kreteria” **Baik”** .

Adapun rincian jumlah PNS yang memperoleh layanan Kesejahteraan Pegawai sebagai berikut:

- a. Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen terealisasi 100% dari target 350 PNS

yang terdiri dari usulan baru maupun adanya perbaikan,

- b. Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up terealisasi sebanyak 190 PNS dari target 188 PNS, yang terdiri dari:

Pejabat Struktural

- | | |
|-----------------|----------|
| a) Eselon II.b | 19 orang |
| b) Eseon III.a | 14 orang |
| c) Eselon III.b | 7 orang |
| d) Eselon IV.a | 54 orang |
| e) Eselon IV.b | 66 orang |

Pejabat Fungsional

- | | |
|-------------------------|----------|
| a) Auditor Inspektorat | 16 orang |
| b) Pengawas Inspektoral | 4 orang |
| c) Pokja (ULP) | 2 orang |
| d) Pelaksana | 8 orang |

Gambar 3.7
Pelaksanaan MCU



- c. Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya terealisasi 103 PNS dari target 100 PNS yang terdiri dari Satyalancana Karya Satya 10 tahun sebanyak 10 orang, 20 tahun 58 orang dan 30 tahun sebanyak 23 orang.

Gambar 3.8
Pelaksanaan Penyerahan Penghargaan Satyalancana Karya Satya



- d. Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji sebanyak 32 orang dari target 100 orang, dikarenakan pengurangan kuota haji dari Pemerintah Pusat.

Gambar 3.9
Pelaksanaan kegiatan Pelepasan Calon Haji



Adapun perkembangan capaian tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.24
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai					738 PNS		83.00%		
- Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen	350 PNS	354 PNS	350 PNS	350 PNS	350 PNS	350 PNS	100%	69,34%	1520 PNS
- Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan	154 PNS	154 PNS	135 PNS	135 PNS	188 PNS	190 PNS	101%	71,49%	670 orang
- Jumlah PNS yang terseleksi peruntukan Perumahan Sederhana Sehat PNS	2 konsultasi	2 Konsultasi	1 paket	1 paket					179 PNS (mulai tahun 2015 kegiatan pengelolaan kepemilikan RSsh)
		Berupa kegiatan konsultasi							
- Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	79 PNS	192 PNS	79 PNS	93 PNS	100 PNS	103 PNS	103%	84.72%	458 PNS
- Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji	100 PNS	50 PNS	100 PNS	50 PNS	100 PNS	32 PNS	32%	34,74	380 orang
Jumlah PNS yang mendapat bantuan konseling	-	-							27 PNS (Kegiatan mulai tahun 2015)

Jumlah pelayanan kesejahteraan pegawai yang diberikan mengalami

peningkatan dari tahun ke tahun, namun pada pelaksanaan pelepasan calon haji PNS menurun dikarenakan penentuan kuota haji oleh Pemerintah Pusat. Pelayanan Konseling baru dilaksanakan ada tahun 2015, dimana kegiatan pelepasan calon haji PNS dan Pelayanan konseling ini dilaksanakan dalam rangka pemberian layanan kesejahteraan rohani, dengan konseling diharapkan pegawai yang mempunyai permasalahan dapat berkonsultasi sehingga dapat mengurangi masalah yang dihadapi.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan perlunya mengkaji ulang tentang pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, hal ini untuk memotivasi pegawai dan memberikan tauladan kepada pegawai lainnya.

4. Pada Tujuan ke-4 Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran ke Meningkatkan Kualitas Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi

SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) 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.

Pada sasaran ini dapat diukur pada 3 (tiga) Indikator kinerja Utama., yaitu

- 1) Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG
- 2) Jumlah data pegawai yang terkini
- 3) Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik

Tabel 3.25

Capaian Kinerja Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA		TARGET	REALISASI	%
1		2		3	4	5
5	Meningkatnya kualitas informasi	1	Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100%

peningkatan dan turun ke tahun, namun pada pelaksanaan kegiatan calon haji peningkatan dikembalikan penentuan kuota haji oleh Pemerintah Pusat. Pelayanan Konseling baru dilaksanakan ada tahun 2015 dimana kegiatan pelayanan calon haji PNS dan pelayanan konseling ini dilaksanakan dalam rangka pemberian layanan kesejahteraan tohmi, dengan konseling dilakukan pegawai yang mempunyai permasalahan dapat berkonsultasi sehingga dapat mengurangi masalah yang dihadapi.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya mengkaji ulang tentang pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, hal ini untuk memotivasi pegawai dan memberikan tunjangan kepada pegawai lainnya.

4. Pada Tujuan Ke-4 dioptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan sasaran ke meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi

SIMPREG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) didefinisikan sebagai Sistem Informasi terpadu yang meliputi database 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.

Pada sasaran ini dapat diukur pada 3 (tiga) indikator kinerja Utama, yaitu:

- 1) Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPREG
- 2) Jumlah data pegawai yang terkinis
- 3) Jumlah dokumen yang terinput dalam bentuk file elektronik

Tabel 3.25

Capaian Kinerja Sasaran Strategis

STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
2. Meningkatkan kualitas informasi	Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPREG	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100%

kepegawaian yang terintegrasi	2	Jumlah data pegawai yang terkini	2000 PNS	2000 PNS	100%
	3	Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	2800 berkas	3000 berkas	107%
Rata-rata capaian sasaran ke-5					102%

Berdasarkan tabel 3.19 semua indikator terealisasi dan rata-rata capaian semua indikator sebesar 102 % atau kriteria capaian "Sangat Baik".

- 1) Pada pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG baru ada 1 aplikasi. Kedepan aplikasi SIMPEG dapat terintegrasi ke seluruh bidang di Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan selanjutnya target pada tahun tahun yang akan mendatang, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mengharapkan seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan akan terkoneksi dengan database Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan. Selain itu BKD Kota Balikpapan juga memiliki website yang dapat diakses oleh semua pihak, melalui website informasi dapat disampaikan dengan cepat dan informatif, pengguna juga bisa mengirimkan saran atau kritikan melalui polling saran atau tanggapan.
- 2) Pada Jumlah data pegawai yang terkini, tahun 2014 Jumlah data pegawai yang terkini ditargetkan sebanyak 2000 PNS dari jumlah PNS tahun 2014 sebanyak 6125 PNS dan terealisasi 100%. Updating data sangat diperlukan, apalagi terkait dengan UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga data PNS wajib diperbarui, dan diupdating.
- 3) Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik terealisasi 3000 berkas dari target 2800 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.

Adapun perkembangan capaian dari tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.26
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1	Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100%	50%	2 Aplikasi
2	Jumlah data pegawai yang terkini	1000 PNS	1000 PNS	1000 PNS	1000 PNS	2000 PNS	2000 PNS	100%		6184 PNS , 4000 non PNS dan 125 SKPD
3	Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	340 berkas	340 berkas	472 berkas	472 berkas	2800 berkas	3000 berkas	100%		4500 berkas fisik dan elektronik
	Rata-rata capaian sasaran ke-4					100%				

Berdasarkan perkembangan dari tahun 2012 baru terdapat 1 aplikasi SIMPEG , kedepan Aplikasi SIMPEG akan terintegrasi dengan bidang-bidang di BKD Kota Balikpapan dan ke SKPD-SKPD sebagai langkah awal akan terintegrasi ke SKPD-SKPD yang memiliki pegawai lebih banyak terlebih dahulu. Pada tahun 2015 Pengembangan aplikasi SIMPEG akan dikembangkan untuk aplikasi non PNS. Jumlah data yang terkini dan jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik maupun elektronik semakin meningkat dari tahun ke tahun. Badan kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya untuk memberikan informasi data yang tepat dan akurat dan pada tahun 2015 akan dilakukan pendataan ulang.

Oleh karena itu kedepan yang harus di lakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka penyediaan informasi public antara lain:

- 1) Web Site yang dimiliki perlu diperbaharui tampilannya serta 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 Daerah Kota Balikpapan, SIMPEG, dan lain-lain informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
- 2) Aplikasi SIMPEG perlu dikembangkan untuk dapat mendata Pegawai non PNS dan pegawai yang tidak tetap (Outshorching) dan aplikasi tersebut dapat di akses oleh seluruh SKPD untuk mengentri data atau perkembangan data PNS secara on line system, dalam arti semua SKPD dapat langsung masuk ke aplikasi SIMPEG Badan

No	Uraian Kegiatan	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kelembagaan dan Pengembangan Aplikasi SIMPEG								
2	Kelembagaan dan Pengembangan Aplikasi SIMPEG	1000 PMS	5000 PMS	2000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS
3	Kelembagaan dan Pengembangan Aplikasi SIMPEG	1000 PMS	5000 PMS	2000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS
4	Kelembagaan dan Pengembangan Aplikasi SIMPEG	1000 PMS	5000 PMS	2000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS
5	Kelembagaan dan Pengembangan Aplikasi SIMPEG	1000 PMS	5000 PMS	2000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS
6	Kelembagaan dan Pengembangan Aplikasi SIMPEG	1000 PMS	5000 PMS	2000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS
7	Kelembagaan dan Pengembangan Aplikasi SIMPEG	1000 PMS	5000 PMS	2000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS
8	Kelembagaan dan Pengembangan Aplikasi SIMPEG	1000 PMS	5000 PMS	2000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS
9	Kelembagaan dan Pengembangan Aplikasi SIMPEG	1000 PMS	5000 PMS	2000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS
10	Kelembagaan dan Pengembangan Aplikasi SIMPEG	1000 PMS	5000 PMS	2000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS	1000 PMS

Berdasarkan perkembangan dan tahun 2013 baru terdapat 1 aplikasi SIMPEG, kedepan Aplikasi SIMPEG akan terintegrasi dengan bidang-bidang di BKD Kota Balikpapan dan ke SKPD-SKPD sebagai langkah awal akan terintegrasi ke SKPD-SKPD yang memiliki pegawai lebih banyak terlebih dahulu. Pada tahun 2015 Pengembangan aplikasi SIMPEG akan dilaksanakan untuk aplikasi non PMS. Jumlah data yang terkini dan jumlah dokumen yang terinput dalam bentuk fisik maupun elektronik semakin meningkat dari tahun ke tahun. Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya untuk mendobrak informasi data yang tepat dan akurat dan pada tahun 2015 akan dilakukan pendataan ulang.

Oleh karena itu kedepan yang harus dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka penyediaan informasi publik adalah:

- 1) Web Site yang dimiliki perlu diperbaharui tampilannya serta dikembangkan informasi yang lebih akurat, lengkap, relevan, terupdate 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 Daerah Kota Balikpapan, SIMPEG dan lain-lain informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

- 2) Aplikasi SIMPEG perlu dikembangkan untuk dapat membaca Pegawai non PMS dan pegawai yang tidak tetap (Outsourcing) dan aplikasi tersebut dapat diakses oleh seluruh SKPD untuk menginput data atau perkembangan data PMS secara on line system, dalam arti semua SKPD dapat langsung masuk ke aplikasi SIMPEG Badan

- Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan akan tetapi sebatas mengentri dan tidak dapat menghapus, mengganti, atau di batasi melalui pengamanan yang terprogram.
- 3) Menyusun SOP Pelayanan Informasi Publik sesuai dengan UU No. 14 tahun 2008 tentang Informasi Publik
 - 4) Perlu membentuk struktur kinerja pelayanan informasi public yang terorganisasi dan bertanggungjawab atas informasi yang disediakan kepada masyarakat
 - 5) Perlunya mengeluarkan peraturan tentang kewajiban SKPD memberikan laporan peremajaan data kepegawaian, akan meningkatkan kualitas informasi yang lebih muktahiran, lengkap, dan terupdate, sebagi bahan pengambil keputusan bagi Pemerintah Kota Balikpapan terkait dengan masalah kepegawaian.

5. Pada Tujuan ke-5 Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dengan sasaran Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

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.

Sasaran tersebut dapat diukur degan menggunakan 2 indikator utama yaitu:

- 1) Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan
- 2) Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran

Tabel 3.27
Capaian Kinerja Sasaran Strategis

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TAGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
6 Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan	75%	77%	103%
	2 Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran			
	Jumlah Pelayanan Proses Mutasi : 1 Pelayanan Proses Mutasi Kepangkatan:	2971 SK		98.21%

Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan akan tetapi pejabat mandatori dan tidak dapat mengadopsi, mengadopsi, atau di bawah tingkat pemerintahan yang terorganisir.

(3) Menyusun SOP Pelayanan Informasi Publik sesuai dengan UU No. 14 tahun 2008 tentang Informasi Publik

(4) Perlu membentuk struktur kinerja pelayanan informasi public yang terorganisasi dan bertanggungjawab atas informasi yang disediakan kepada masyarakat

(5) Perlu mengeluarkan peraturan tentang kewajiban SKPD memberikan laporan kinerja data kepegawaian akan meningkatkan kualitas informasi yang lebih mutakhir. Langkah dan terpadu, setiap tahun, pengambil keputusan bagi Pemerintah Kota Balikpapan terkait dengan masalah kepegawaian.

5. Pada Tujuan ke-5 Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dengan sasaran Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

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

Sasaran tersebut dapat diukur dengan menggunakan 2 indikator utama yaitu:

- 1) Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan
- 2) Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran

Tabel 3.3.1
Capaian Kinerja Sasaran Strategis

SASARAN	INDIKATOR SASARAN		% REALISASI
	1	2	
6 Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan	1. Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran	100%
	2. Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran	2. Jumlah Pelayanan Proses Mutasi : Pelayanan Proses Mutasi Kepegawaian	

- Jumlah SK Kenaikan pangkat	750 SK	1124 SK	150%
- Jumlah SK Pengangkatan PNS	138 SK	140 SK	101%
2 Pelayanan Proses Mutasi Umum:			
- Jumlah SK Pensiun PNS	200 SK	126 SK	63%
- Jumlah Surat KGB	1600 SK	2500 SK	156%
- Jumlah SK Perpanjangan THL	1 SK	1 SK	100%
- Jumlah SK Mutasi Pegawai	200 SK	146 SK	73%
- Jumlah SK PNS dipekerjakan baik PNS Pemkot Balikpapan yang dipekerjakan keluar Pemkot Balikpapan maupun PNS dari Luar Balikpapan yang dipekerjakan di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	82 SK	36 SK	44%
- Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses	800 Lembar		94%
Pengurusan Kartu Istri PNS dan Kartu Suami PNS	500 Lembar	340 Lembar	68%
Pengurusan Kartu Pegawai	300 Lembar	361 Lembar	120%
Rata-rata capaian sasaran ke-6			98.34%

Berdasarkan tabel 3.27 rata-rata presentase capaian sebesar **98.34 %** atau kriteria "**Sangat Baik**" ,

- 1) Pada indikator Jumlah SOP yang ditetapkan tahun sebelumnya belum adasehingga pengukuran di tahun 2014 , dari target 75% terealisasi 77 % dari jumlah SOP Pelayanan dan Teknis yang ada, dengan presentase capaian 103 % , dimana terealisasi 44 SOP dari total 57 SOP Pelayanan dan teknis. Adapun SOP yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sebagai berikut:

Tabel 3.28

SOP Pelayanan dan Teknis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

NO	NAMA SOP		
1	SUBBAG KEUANGAN	1	SOP PENYAMPAIAN SPP GU

2		2	SOP PENYAMPAIAN SPP UP
3	SUBBAG UMUM	1	SOP SURAT MASUK
4			SOP SURAT KELUAR
5		2	SOP ABSENSI SIDIK JARI
6		3	SOP PENERIMAAN TAMU INTERNAL/DINAS/LUAR DAERAH
7	SUBBAG PERENCANAAN PROGRAM	1	SOP PENYUSUNAN RKT
8		2	SOP PENYUSUNAN LAKIP
9		3	SOP PENYUSUNAN RENSTRA
10		4	SOP USULAN RENCANA PROGRAM KEGIATAN
11		5	SOP PENYUSUNAN MONITORING BULANAN/ SEMESTER
12		6	SOP PENYUSUNAN TAPKIN
13	SUBBID PENGEMBANGAN KARIR	1	SOP PENGURUSAN SURAT IZIN BELAJAR
14		2	SOP SURAT TUGAS BELAJAR
15		3	SOP PENYUSUNAN FORMASI CPNSD
16	SUBBID PENGEOLAHAN DATA	1	SOP UPDATING DATA SAPK
17		2	SOP UPDATING INFORMASI WEBSITE BKD
18		3	SOP UPDATING RUTIN SIMPEG
19		4	SOP PEMBUATAN KPE
20		5	SOP REKONSILIASI DAN PENDISTRIBUSIAN KPE
21		6	SOP PENYUSUNAN DAN PENDISTRIBUSIAN BROSUR, BUKU PROFIL, DAN BUKU SAKU
22		7	SOP PENYUSUNAN BUKU DUK
23		8	SOP PEMUTAKIRAN DATA PNS DALAM DATABASE SAPK DAN SIMPEG KARENA MUTASI/PROMOSI DALAM JABATAN
24		9	SOP PENYAJIAN DATA/INFORMASI KEPEGAWAIAN
25		10	SOP REKONSILIASI DATA PNS DALAM DATA BASE SAPK
26		11	SOP PERMOHONAN PERMOHOAN PENCETAKAN ULANG KARTU PNS ELEKTRIK (KPE) KARENA HILANG
27		12	SOP PERMOHOAN PENCETAKAN ULANG KARTU PNS ELEKTRIK (KPE) KARENA RUSAK
28		13	SOP PEMBUATAN KPE BARU
29		14	SOP PEMUTAKHIRAN DATA PNS DALAM DATABASE SIMPEG KARENA MUTASI DARI DALAM/LUAR KALTIM
30		15	SOP PEMUTAKHIRAN DAPOK KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN PROVINSI KALTIM
31	SUBBID KESEJAHTERAAN PEGAWAI	1	SOP SURAT PENGENTAR PEMBUATAN KARTU PEERTA TASPEN

32		2	SOP PENGUSULAN SATYA LANCANA KARYA SATYA
33		3	SOP PENGAJUAN PENGEMBAIAN TABUNGAN BAPETARUM PNS
34		4	SOP PELAYANAN MCU (belum)
35		5	SOP PELEPASAN CALON HAJI (belum)
36		6	SOP PELAYANAN PSOKSIKOLOGI (belum)
37	SUBBID KEDUDUKAN HUKUM	1	SOP PENETAPAN PEMBERIAN CUTI
38		2	SOP USULAN PEMBUATAN KARTU PEGAWAI
39		3	SOP USULAN PEMBUATAN KARTU ISTERI/SUAMI
40		4	SOP PERMOHONAN IZIN PERCERAIAN PNS
41		5	SOP PENETAPAN HUKUMAN DISIPLIN
42		6	SOP PEMERIKSAAN PALANGGRAN HUKDIS
43		7	SOP PENETAPAN PEJABAT PELAKSANA TUGAS/PEJABAT PELAKSANA HARIAN DALAM JABATAN ESELON II DAN III
44		8	SOP PENGUCAPAN SUMPAH JANJI
45		9	Penetapan izin perkawinan ke 2 dan seterusnya (belum)
46		10	permohonan izin berusaha bagi PNS berpangkat Penata Tingkat I Golongan Ruang III/d ke bawah (belum)
47	BIDANG DIKLAT	1	SOP PENYELENGGARAN DIKLAT
48		2	SOP PENGEIRIMAN PESERTA DIKLAT
49	SUBID ANALISA DIKLAT	3	SOP ANALISA DIKLAT (belum)
50	SUBID MUTASI KEPANGKATAN	1	SOP USULAN KENAIKAN PANGKAT
51		2	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PENGANGKATAN CPNSD MENJADI PNS (belum)
52	SUBID MUTASI UMUM	3	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PENSIUN (belum)
53		4	SOP PELAYANAN MUTASI PEGAWAI (belum)
54		5	SOP PELAYANAN PENERIMAAN CPNSD (belum)
55		6	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PERPANJANGAN THL (belum)
56		7	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI KENAIKAN KGB (belum)
57		8	SOP PENINJAUAN MASA KERJA (belum)

Pada tahun 2014 ini baru tahap penyusunan, Badan Kepegawaian Daerah kedepan akan melengkapi penyusunan SOP Pelayanan dan SOP Teknis dimana pada tahun

2	SOP PENGUSULAN SATYA LANCANA KARYA SATYA		32
3	SOP PENGALIHAN PENGEMBAIAN TABUNGAN BAPETARUM PMS		33
4	SOP PELAYANAN MCOU (belum)		34
5	SOP PELEPASAN GALON HAJI (belum)		35
6	SOP PELAYANAN PSOKSIKLOGI (belum)		36
1	SOP PENETAPAN PERMORIAN CUTI	SUBBID KEDUDUKAN HUKUM	37
2	SOP USULAN PEMBUATAN KARTU BEGAWAI		38
3	SOP USULAN PEMBUATAN KARTU ISTERWAMMI		39
4	SOP PERMOHONAN IZIN PERCERAIAN PMS		40
5	SOP PENETAPAN HUKUMAN DISIPLIN		41
6	SOP PEMERIKSAAN PALAN PERAN HUKDIS		42
7	SOP PENETAPAN PELABAT BELAKSANA TUGAS PELABAT BELAKSANA HARIAN DALAM LABATAN BELON II DAN III		43
8	SOP PENGUCAPAN SUMPAH JANJUI		44
9	Penetapan izin berkawinan ke 2 dan seterusnya (belum)		45
10	Permohonan izin berstatus bagi PMS dipanggil Pemas Tunggak I Gedung Ruang III di bawah (belum)		46
1	SOP PENYEBERAN DIKLAT	BIDANG DIKLAT	47
2	SOP PENGEIRIMAN PESERTA DIKLAT		48
3	SOP ANALISA DIKLAT (belum)	SUBID ANALISA DIKLAT	49
1	SOP USULAN KEAIKAIKAIAN PANGKAT	SUBID MUTASI KEPANGKATAN	50
2	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PENGANGKATAN CPNSD MENJADI PMS (belum)		51
3	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PENSIUN (belum)	SUBID MUTASI UMUM	52
4	SOP PELAYANAN MUTASI BEGAWAI (belum)		53
5	SOP PELAYANAN PENIRMAAN CPNSD (belum)		54
6	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PERPAJANGAN THL (belum)		55
7	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI KEAIKAIKAIAN KOB (belum)		56
8	SOP PENINJAUAN MASA KERJA (belum)		57

Pada tahun 2014 ini baru tahap penyusunan, Badan Kepegawaian Daerah kepegawaian akan melengkapi penyusunan SOP Pelayanan dan SOP Teknis dimana pada tahun

2016 ditargetkan sebesar 100% serta diperlukannya monitoring dan evaluasi SOP. Salah satu kunci keberhasilan penerapan SOP adalah memonitor sampai sejauh mana setiap pelaksana menguasai SOP yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah agar setiap pelaksana dapat bertanggungjawab atas kinerja pelaksanaan tugasnya yang dilaksanakan sesuai SOP yang berlaku. Evaluasi, sebagai langkah tindak lanjut dari tahapan monitoring, untuk melihat kembali tingkat keakuratan dan ketepatan SOP yang sudah disusun dengan proses penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif

Adapun perkembangan capaian dari tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.29
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

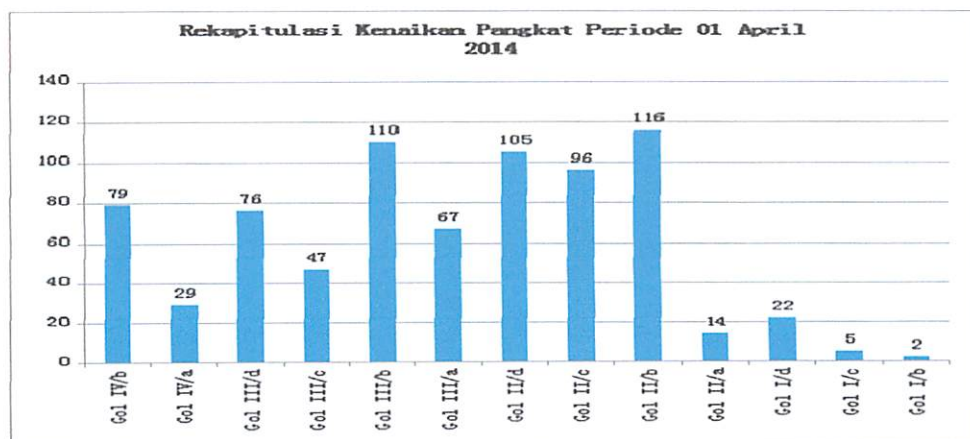
INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan	Belum ada indikator				75%	77%	100%	77%	100%

Pada indikator Jumlah Penyelesaian Layanan Kepegawaian tepat sasaran diukur dengan menghitung:

1) Jumlah Pelayanan Proses Mutasi yaitu Pelayanan mutasi Kepangkatan dan mutasi umum presentase rata-rata sebesar **98.21%** atau kriteria capaian "**Sangat Baik**". -

- Pada pelayanan mutasi kepangkatan untuk pelayanan kenaikan pangkat dari target 750 SK terealisasi sebanyak 1124 SK atau presentase capaian 150%. Proses kenaikan pangkat dilaksanakan dalam 2 periode dalam setahun yaitu pada bulan April dan Oktober. Adapun rekapitulasi kenaikan pangkat per periode 1 April dan 1 Oktober tahun 2014 terdapat dalam grafik sebagai berikut:

Grafik 3.1



2016 ditargetkan sebesar 100% serta dipelুকannya monitoring dan evaluasi SOP. Selain itu untuk keberhasilan penerapan SOP sebagai monitor sampai sejauh mana setiap pelaksanaan SOP yang telah ditetapkan tujuannya adalah agar setiap pelaksanaan dapat bertanggungjawab atas kinerja pelaksanaan tugasnya yang dilaksanakan sesuai SOP yang berlaku. Evaluasi, sebagai langkah tindak lanjut dari tahapan monitoring, untuk menilai tingkat keakuratan dan ketepatan SOP yang sudah disusun dengan proses penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Adapun perkembangan capaian dan tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.20
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI 2012	TARGET 2013	REALISASI 2013	TARGET 2014	REALISASI 2014	%	TARGET 2016
1. Jumlah SOP Pelayanan yang diterapkan	2	3	4	5	6	7	100%	10
		Belum ada indikator					77%	100%
							77%	100%

Pada indikator Jumlah Penyelesaian Layanan Kepegawaian tepat sesuai diukur dengan menghitung:

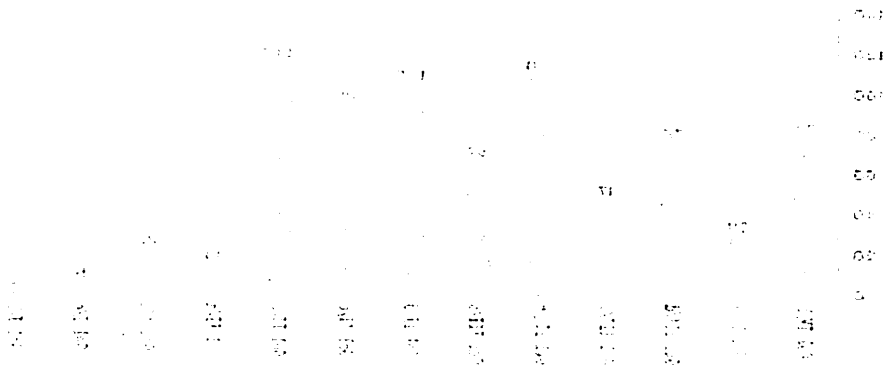
(1) Jumlah Pelayanan Proses Mutasi yaitu Pelayanan mutasi Kepegawaian dan mutasi

jumlah persentase rata-rata sebesar 98,24% atau kriteria capaian "Sangat Baik". -

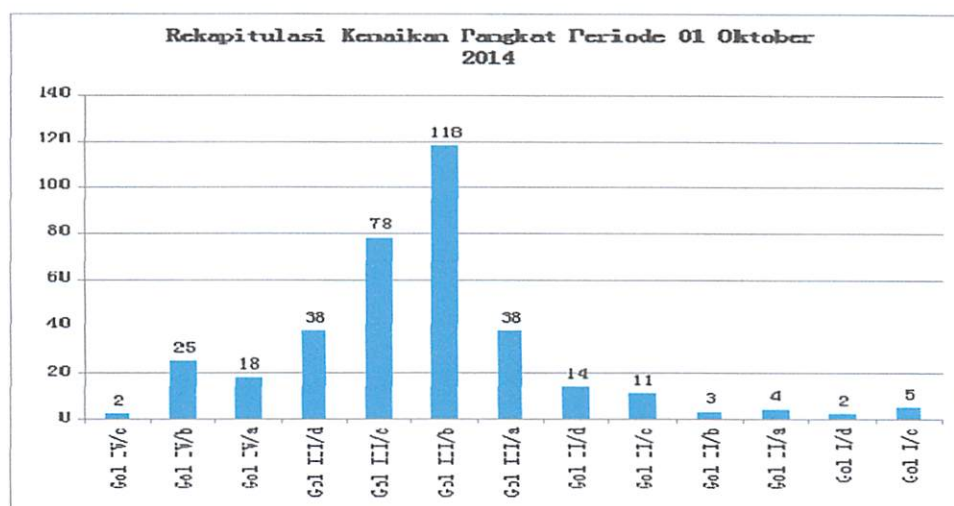
> Pada pelayanan mutasi Kepegawaian untuk pelayanan kenaikan pangkat dari target 750 SK terrealisasi sebanyak 1124 SK atau persentase capaian 150%. Proses kenaikan pangkat dilaksanakan dalam 2 periode dalam setahun yaitu pada bulan April dan Oktober. Adapun rekapitulasi kenaikan pangkat per periode 1 April dan 1 Oktober tahun 2014 terdapat dalam grafik sebagai berikut:

Grafik 3.1

Rekapitulasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (KPN) 2014



Grafik 3.2



- Pada pelayanan pengangkatan CPNS menjadi PNS dari target 138 SK terealisasi sebanyak 140 SK atau presentase capaian sebesar 101%, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.30

Rekapitulasi Jumlah Pengangkatan PNS Tahun 2014

Uraian	Gol. III	Gol. II	Gol. I	Jumlah
CPNSD Formasi Umum	34	19	-	53
CPNSD Formasi Tenaga Honor	4	56	27	87

- 2) Pada tabel 3.27 Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses presentase rata-rata sebesar **94%** atau kriteria capaian "**Sangat Baik**". Jumlah pengurusan kartu Suami/Kartu Istri yang diusulkan SKPD sebanyak 340 berkas yang terdiri dari 75 berkas PNS baru dan 268 berkas usulan PNS yang belum memiliki Karis/Karsu maupun yang hilang. Jumlah Kartu Pegawai yang diusulkan sebanyak 361 berkas yang terdiri dari 86 berkas PNS baru dan 275 berkas PNS yang belum memiliki Kartu pegawai.

Adapun perkembangan capaian dari tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.31

Perkembangan capaian kinerja Tahun 2012-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	%	% S/D 2014	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian									

tepat sasaran										
Jumlah Pelayanan Proses Mutasi :					2971 SK		98.21%			
Pelayanan Proses Mutasi Kepangkatan:										
Jumlah SK Kenaikan pangkat	1200 SK	1016 SK	1000 SK	925 SK	750 SK	1124 SK	150%	63%	4850 SK	
Jumlah SK Pengangkatan PNS	300 SK	248 SK	250 SK	0	138 SK	140 SK	101%	34.1%	1139 SK	
Jumlah SK peninjauan masa kerja	50 SK	20 SK	15 SK	0				29.9%	67 SK	
Pelayanan Proses Mutasi Umum:										
Jumlah SK Pensiun PNS	150 SK	176 SK	150 SK	174 SK	200 SK	126 SK	63%	67.1%	710 SK	
Jumlah Surat KGB	3322 SK	1541 SK	3322 SK	3590 SK	1600 SK	2500 SK	156%	57.7%	13244 KGB	
Jumlah SK Perpanjangan THL	25 SK	22 SK	25 SK	1 SK	1 SK	1 SK	100%	45.3%	53 SK THL	
Jumlah SK Mutasi Pegawai	50 SK	128 SK	50 SK	121 SK	200 SK	146 SK	73%	87.8%	450 SK	
Jumlah SK PNS dipekerjakan baik PNS Pemkot Balikpapan yang dipekerjakan keluar Pemkot Balikpapan maupun PNS dari Luar Balikpapan yang dipekerjakan di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	-	-			82 SK	36 SK	44%	36%	100 SK	
Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses					800 Lembar		94%			
Pengurusan Kartu Istri PNS dan Kartu Suami PNS	500 lembar	359 lembar	500 lembar	516 lembar	500 lembar	340 lembar	68%	57.9%	2100 lembar	
Pengurusan Kartu Pegawai	300 lembar	349 lembar	300 lembar	354 lembar	300 lembar	361 lembar	120%	71%	1500 lembar	

Pada tahun 2013 pelayanan bidang mutasi pada target indikator jumlah SK pengangkatan PNS tidak terealisasi dikarenakan tidak adanya penerimaan CPSD (moratorium) pada tahun 2011. Pada tahun 2012-2013 jumlah SK Pensiun, SK KGB dan Mutasi Pegawai realisasinya dari melebihi dari target. Proses SK Mutasi/Surat Persetujuan Mutasi dan SK /Surat Persetujuan Pegawai Titipan sangat tergantung kepada kebijakan instansi masing-masing Provinsi/Kabupaten /Kota.

Pada tahun 2012 pengurusan kartu istri dan kartu suami terealisasi 359 lembar dari target 500 lembar, pada tahun 2013 terealisasi 516 lembar dari target 500 lembar.

Dari tahun 2012-2001 pengurusan kartu pegawai melebihi target. Kartu istri / kartu suami dan kartu pegawai merupakan kartu yang harus dimiliki pegawai sebagai kelengkapan berkas untuk mengurus/mengajukan permohonan pelayanan kepegawaian dalam rangka tertip administrasi kepegawaian.

6. Program dan kegiatan yang Mendukung Keberhasilan dan kegagalan Capaian

Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD 2011-2016 Pemerintah Kota Balikpapan yang menyangkut tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah melaksanakan peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik (misi 3) serta meningkatkan ketertiban umum, penegakan hukum, pemberantasan KKN dan Penanganan masalah social (misi 5) dan 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 2011 -2016 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan ke dalam program-program pembangunan, yaitu program utama dan program penunjang sebagai berikut :

6.1. Program Utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

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

Tabel 3.32

Program dan Kegiatan Yang Mendukung Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	PROGRAM/KEGIATAN
1 Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan: - Penyusunan Formasi tahun 2014 Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur - Seleksi Penerimaan CPNS Daerah Tahun 2014 - Verifikasi Tenaga Honorar K.II - Penyelenggaraan Penerimaan Calon Praja IPDN. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan: - Pembinaan Jabatan Fungsional. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Dari tahun 2012-2001 perguruan tinggi pegawai memiliki target. Karena itu V. Kaitu suami dan kaitu pegawai merupakan kaitu yang harus dimiliki pegawai sebagai kelengkapan bekal untuk mendukung pelaksanaan pemerintahan. Kaitu ini merupakan kaitu yang harus dimiliki pegawai sebagai kelengkapan bekal untuk mendukung pelaksanaan pemerintahan.

6. Program dan Kegiatan yang Mendukung Keberhasilan dan Kegagalan Capaian

Salah satu agenda pokok yang terdapat dalam RPJMD 2011-2016 Pemerintah Kota Balikpapan adalah melaksanakan reformasi birokrasi dan pelayanan publik (misal 3) serta meningkatkan ketertarikan umum, penegakan hukum, pemberantasan KKN dan Peningkatan masalah social (misal 5) dan sehingga untuk meningkatkan strategi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta mencapai target pada indikator kinerja utama, perlu diwujudkan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi pelaksanaan operasionalisasi program lima tahun dan RENCANA 2011-2016 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan ke dalam program-program pembangunan yaitu program lima dan program penunjang sebagai berikut :

6.1. Program Utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Menyusun Program yang menjadi Urutan Kerja pada Rencana Laju dengan program dan kegiatan sebagai berikut.

Tabel 3.32

Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis

PROGRAM/KEGIATAN	SASARAN STRATEGIS
<ul style="list-style-type: none"> Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan - Penyusunan Formasi tahun 2014 	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatnya Kualitas Penerimaan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.
<ul style="list-style-type: none"> Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur - Seleksi Penerimaan CPNS Daerah Tahun 2014 - Verifikasi Tenaga Honorer K.II - Penyelenggaraan Pemilihan Calon Praja IPDN. 	
<ul style="list-style-type: none"> Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan - Pembinaan Jabatan Fungsional. 	
<ul style="list-style-type: none"> Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur 	

2 Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

- Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS.
- Kajian kelayakan penempatan program sistem promosi PNS secara terbuka.

Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Kegiatan:

- Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon III.
- Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon IV/a.

Program Pendidikan Kedinasan

Kegiatan:

- Diklat Penjejang Struktural.

Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Kegiatan:

- Seleksi Calon Peserta Diklat Kepemimpinan.

Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

Kegiatan:

- Diklat Teknis Tugas dan fungsi bagi PNS Daerah.

Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

- Diklat Prajabatan bagi CPNS Daerah.

Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

- Pendidikan PNS melalui tugas belajar.

3 Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan

Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Kegiatan:

- Proses Penanganan Kasus- Kasus Pelanggaran Disiplin PNS.
- Proses Penanganan Pelanggaran PP. 10 Tahun 1983 Jo. PP 45 1990.
- Sosialisasi PP No.53 Tahun 2010.
- Pengangkatan Sumpah/Janji PNS.

Program Peningkatan Disiplin Aparatur;

Kegiatan:

- Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya.

4 Meningkatnya kesejahteraan pegawai

Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur:

Kegiatan:

- Pengurusan Taspen.

<p>5 Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintergrasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - General Check Up PNS. - Proses pengurusan satyalancana karya satya. - Pelepasan Calon Haji PNS. <p>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</p> <p>Kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Aplikasi dan peremajaan serta pemutakhiran data Simpeg WEB. - Penerbitan buku profil, saku, brosur kepegawaian dan buku DUK Tahun 2014. - Pengklasifikasi data .
<p>6 Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian</p>	<p>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;</p> <p>Kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS. - Proses Data Mutasi Umum - Pengurusan Karis dan Karsu PNS. - Pengurusan Kartu Pegawai.

6 .2. Program Pendukung Badan Kepegawaian Daerah 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 atau output adalah Jumlah sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja perkantoran, dengan kegiatan sebagai berikut:*

- 20 06 01** - Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - Penyediaan Alat Tulis Kantor
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - Penyediaan Makanan dan Minuman Rapat
 - Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah
 - Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah

<ul style="list-style-type: none"> - General Check Up PMS - Proses pengurusan selvyaisananya karya asyraf - Pelepasan Calon Haji PMS 	
<p>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Keagamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Aplikasi dan permesinan serta pemeliharaan data Simpong WEB. - Penelitian buku profil, buku prosur keagamaan dan buku DUK Tahun 2014. - Pengkalsifikasi data 	<p>5 Meningkatkan kualitas informasi keagamaan yang terintegrasi</p>
<p>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Keagamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penyelidikan Kerkas Bankar PMS - Proses Data Mural Umum - Pengurusan Kafe dan Kafe PMS - Pengurusan Kafe Pegawai 	<p>6 Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi keagamaan</p>

4.3. Program Renduk Badan Keagamaan Daerah Kota Balikpapan

Membakan program untuk mendukung pelaksanaan program utama (Unsur

Wajib \ Belnja 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 belnya publik di bidang keagamaan. Indikator kinerja program atau output adalah jumlah sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja perkantoran, dengan kegiatan sebagai berikut:

- 20 06 01 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- Penyediaan Alat Tulis Kantor
- Penyediaan Barang Cetakan dan Pengundangan
- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- Penyediaan Makanan dan Minuman Rapat
- Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah
- Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah

- Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran

3. 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 jumlah sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan, dengan kegiatan sebagai berikut:

- 20 06 02 - Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
 - Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas atau Operasional
 - Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor

B. REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2014, pagu dan realisasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dapat dirinci sebagai berikut:

Anggaran belanja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan T.A. 2014 semua bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Balikpapan tahun 2014. Jumlah Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2014 sebesar Rp. 24.469.252.015,- terdiri dari:

- a. Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 3.964.284.000,-
- b. Belanja langsung Rp. 20.504.968.015,-

Tabel 3.33
Realisasi Belanja Langsung
Tahun Anggaran 2014

No	Program dan Kegiatan	Jumlah Pagu Anggaran	Realisasi			SISA ANGGARAN (RP)
			FISIK %	Keuangan (Rp)	(%)	
1	2	3	4	5	6	7
	BELANJA					
	BELANJA TIDAK LANGSUNG	3.964.284.000		3.705.538.672	80.09	258.745.328
	BELANJA LANGSUNG					
01.	Program Pelayanan Administrasi					

- Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran

3. 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 ringan, maupun pengadaan sarana pelayanan. Indikator Kinerja Program adalah jumlah sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan, dengan kegiatan sebagai berikut:

- Pengadaan Perlatan Gedung Kantor
- Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas atau Operasional
- Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlatan Gedung Kantor

8. REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2014, pagu dan realisasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dapat diinci sebagai berikut:

Anggaran belanja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan T.A. 2014 semua sumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Balikpapan tahun 2014. Jumlah Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2014 sebesar Rp. 24.469.252.015,- terdiri dari:

- a. Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 3.964.284.000,-
- b. Belanja Langsung Rp. 20.504.968.015,-

Tabel 2.33
Realisasi Belanja Langsung
Tahun Anggaran 2014

No	Program dan Kegiatan	Jumlah Pagu Anggaran	Realisasi		Sisa ANGGARAN (Rp)
			FISIK (%)	Keuangan (Rp)	
1	2	3	4	5	7
01. Program Pelayanan Administrasi	PELAYANAN	3.964.284.000		3.708.288.015	258.742.319
	PELAYANAN TIDAK LANGSUNG				
	PELAYANAN LANGSUNG				
	Program				

	Perkantoran.					
	Penyediaan Jasa Komunikasi.	12,600,000	100.00	7,419,254	58.88	5,180,746
	Penyediaan Alat Tulis Kantor	51,200,000	100.00	47,412,550	92.60	3,787,450
	Penyediaan Barang Cetakan & Penggandaan	66,650,000	100.00	63,483,100	95.25	3,166,900
	Penyediaan Bahan Bacaan & Perundang-undangan	11,200,000	100.00	8,243,000	73.60	2,957,000
	Penyediaan Makan & Minum	172,000,000	100.00	143,415,000	83.38	28,585,000
	Rapat Koordinasi & Konsultasi Ke Dalam Daerah & Ke Dalam Daerah	98,525,000	100.00	97,897,660	99.36	627,340
	Rapat Koordinasi & Konsultasi Ke Dalam Daerah & Ke Luar Daerah	822,341,800	95.09	781,998,818	95.09	40,342,982
	Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	24,000,000	100.00	23,365,000	97.35	635,000
	JUMLAH	1,258,516,800		1,173,234,382	93.22	85,282,418
02.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.					
	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	315,632,500	87.10	274,919,100	87.10	40,713,400
	Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas atau Operasional	62,546,300	100.00	53,049,242	84.82	9,497,058
	Pemeliharaan Rutin / Berkala peralatan Gedung Kantor	37,000,000	100.00	35,155,000	95.01	1,845,000
	JUMLAH	415,178,800		363,123,342	87.46	52,055,458
03.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur.					
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya	102,503,125	100.00	99,810,000	97.37	2,693,125
	JUMLAH	102,503,125		99,810,000	97.37	2,693,125
31.	Program Pendidikan Kedinasan.					
	Diklat Penjurangan Struktural	3,692,496,800	95.00	2,019,723,829	54.70	1,672,772,971
	JUMLAH	3,692,496,800		2,019,723,829	54.70	1,672,772,971
32	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur.					
	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Daerah	2.442.182.000	90.00	1.265.399.656	51.81	1.176.782.344

					Perbaikan Jasa	12.800.000	100.00	12.800.000	Perbaikan Jasa
					Perbaikan Alat	31.200.000	100.00	31.200.000	Perbaikan Alat
					Perbaikan Bangunan	62.650.000	100.00	62.650.000	Perbaikan Bangunan
					Perbaikan Bangunan	11.200.000	100.00	11.200.000	Perbaikan Bangunan
					Perbaikan Bangunan	12.000.000	100.00	12.000.000	Perbaikan Bangunan
					Perbaikan Bangunan	67.857.800	100.00	67.857.800	Perbaikan Bangunan
					Perbaikan Bangunan	181.088.000	100.00	181.088.000	Perbaikan Bangunan
					Perbaikan Bangunan	24.000.000	100.00	24.000.000	Perbaikan Bangunan
					Perbaikan Bangunan	4.287.218.800	100.00	4.287.218.800	Perbaikan Bangunan
02					Program Penyiapan Sarana dan Prasarana Aparatur				Program Penyiapan Sarana dan Prasarana Aparatur
					Peralatan Gedung Kantor	218.000.000	87.70	218.000.000	Peralatan Gedung Kantor
					Pemeliharaan Rutin \ Berkala Kendaraan Dinas Operasional	23.840.000	100.00	23.840.000	Pemeliharaan Rutin \ Berkala Kendaraan Dinas Operasional
					Pemeliharaan Rutin \ Berkala Peralatan Gedung Kantor	37.000.000	100.00	37.000.000	Pemeliharaan Rutin \ Berkala Peralatan Gedung Kantor
					JUMLAH	412.178.800		393.123.342	JUMLAH
03					Program Penyiapan Sarana dan Prasarana Aparatur				Program Penyiapan Sarana dan Prasarana Aparatur
					Peralatan Gedung Kantor	102.803.125	100.00	102.803.125	Peralatan Gedung Kantor
					Pemeliharaan Rutin \ Berkala Kendaraan Dinas Operasional	22.840.000	100.00	22.840.000	Pemeliharaan Rutin \ Berkala Kendaraan Dinas Operasional
					JUMLAH	102.803.125		102.803.125	JUMLAH
31					Program Pendidikan				Program Pendidikan
					Difusi Penjuragan Struktural	3.682.488.800	88.00	3.219.723.829	Difusi Penjuragan Struktural
					JUMLAH	3.682.488.800		3.219.723.829	JUMLAH
32					Program Penyiapan Sarana dan Prasarana Aparatur				Program Penyiapan Sarana dan Prasarana Aparatur
					Pembelian Bahan Pelajaran Bagi CPNS Daerah	2.442.182.000	80.00	1.953.345.600	Pembelian Bahan Pelajaran Bagi CPNS Daerah
					JUMLAH	2.442.182.000		1.953.345.600	JUMLAH

	Diklat Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	6.144.652.290	100.00	5.629.451.440	91.62	515.20.850
	Penyusunan Formasi PNS Tahun 2014	108.812.000	100.00	102.373.420	96.75	3.438.580
	Pendidikan PNS melalui Tugas Belajar	933.985.000	98.00	780.165.453	83.53	153.819.547
	JUMLAH					
33.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.					
	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS (BAPERJAKAT)	241,140,700	100.00	140,807,654	58.39	100,333,046
	Seleksi Penerimaan CPNSD	1,380,285,000	85.00	1,134,256,166	82.18	246,028,834
	Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS	250,000,000	100.00	243,837,284	97.53	6,162,716
	Pengembangan Aplikasi dan Pemutakhiran Data SIMPEG WEB, SAPK dan Pengelolaan KPE.	218,242,800	100.00	210,700,502	96.54	7,542,298
	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS.	169,490,000	100.00	163,963,350	96.74	5,526,650
	Penyelenggaraan Penerimaan Calon Praja IPDN	135,735,500	98.00	109,055,435	80.34	26,680,065
	Proses Penanganan Pelanggaran PP 10 Tahun 1983 Jo PP 45 Tahun 1990.	124,650,000	100.00	122,671,870	98.41	1,978,130
	Sosialisasi PP No.53 Tahun 2010 PNS dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	66,725,000			88.46	7,697,280
	Pengucapan Sumpah / Janji PNS.	18,851,900			89.89	1,906,000
	Pengusulan Satya Lancana Karya Satya.	76,325,000	100.00	73,620,820	96.46	2,704,180
	Pengurusan TASPEN.	25,200,000	100.00	23,375,532	92.76	1,824,468
	General Check Up PNS.	464,600,000	100.00	438,844,000	94.46	25,756,000
	Pengklasifikasian Data	154,435,600	100.00	139,019,412	90.02	15,416,188
	Penerbitan Buku Profil, Buku Saku, dan Brosur Kepegawaian	54,674,300	100.00	53,065,700	97.06	1,808,600
	Proses Data Mutasi Umum	400,000,000	100.00	351,367,783	87.84	48,632,217

	Umum	Proses Data Mula	400,000,000	100.00	321,387,783	87.84	48,612,217
	Kepegawaian	dan Profil, Buku Sakur dan Brosur	54,674,300	100.00	53,065,700	97.08	1,608,600
	Data	Pengklasifikasian	154,432,600	100.00	139,019,415	90.05	15,413,185
	PNS	General Check Up	484,600,000	100.00	436,344,000	90.08	58,256,000
	TASPEN	Pengurusan	25,200,000	100.00	23,378,832	92.76	1,821,168
	Satya	Lencana Satya	76,325,000	100.00	73,650,620	96.38	2,674,380
	PNS	Sumber V Janji	18,021,900			88.88	1,960,000
	Balokagan	Pemerintah Kota	68,725,000			88.48	7,637,580
	45 Tahun 1990 46 Tahun 1993 Tahun 1993 Jo PP Pelanggaran PP 10	Pengurusan	124,620,000	100.00	110,871,970	89.41	13,748,030
	Pria PDN	Pemerintah Calon	132,732,500	98.00	100,026,452	80.84	20,980,048
	Dialin PNS	Pelaksanaan	109,460,000	100.00	103,623,480	94.74	5,836,520
	Pengembangan Kerus-keane Pelanggaran	Proses	218,342,800	100.00	210,700,505	96.54	7,642,295
	Pendekatan KPE dan SAPK dan SIMPEG WEB	Pengembangan dan Aplikasi	200,000,000	100.00	248,031,234	97.53	6,182,716
	OPNSD	Seleksi Penerimaan	1,320,282,000	82.00	1,134,280,408	85.89	246,059,834
	(BAPERJAKAT) PNS	Pembinaan Kerati	241,110,700	100.00	140,807,024	58.38	100,303,676
33.	Pengembangan dan Program	Pengembangan dan Program					
	Jumlah						
	Belajar	melalui Juga	333,982,000	98.00	300,195,453	90.18	33,786,547
	Formasi PNS Tahun 2014	Pengurusan	108,812,000	100.00	102,373,420	94.08	6,438,580
	PNS Daerah dan Fungsional	Diklat Teknis Tugas	6,144,822,280	100.00	5,829,451,440	94.88	315,370,840

	Pengurusan Kartu Istri dan Kartu Suami PNS.	72,554,500	100.00	72,425,539	99.82	128,961.
	Pengurusan Kartu Pegawai	70.809.500	100.00	69.256.208	97.81	1.553.292
	Pelepasan Calon Haji PNS	16,000,000	100.00	15,757,000	98.48	243,000
	Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon III	334,168,200	100.00	283,401,522	84.81	50,766,678
	Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon IV.a	348,857,400	100.00	191,321,349	54.84	157,536,051
	Pembinaan Jabatan Fungsional	137,889,000	98.00	93,972,979	68.15	43,916,021
	Kajian Kelayakan Penerapan Program Sistem Promosi PNS secara terbuka.	151,078,000	100.00	104,040,947	68.87	47,037,053
	Seleksi Calon Peserta Diklat PIM	418,798,800	100.00	319,870,940	76.38	98,927,860
	Verifikasi Tenaga Honorar K.II	79,130,000	79.00	29,216,460	36.92	49,913,540
	JUMLAH	5,409,641,200		4,459,822,072	82.44	949,819,128
	JUMLAH KESELURUHAN	20,504,968,015		15,893,103,594	77.51	4,611,864,421

Berdasarkan informasi pada table 3.33., bahwa belanja langsung untuk anggaran tahun 2014 sebesar Rp. 20.504.968.015,- terealisasi sebesar Rp. 15.893.103.594 atau terserap 77.51 %, artinya hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, namun demikian terdapat beberapa kendala yang berkaitan penyerapan anggaran dikarenakan jadwal pelaksanaan kegiatan yang tidak sesuai target.

Tabel.3.34
Pengukuran Realisasi Keuangan pada Setiap Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	6	7	8	9
1 Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 Raslo jumlah aparatur dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan	1:63	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan: - Penyusunan Formasi tahun 2014	Rp105,812,000	Rp102,373,420	96.75

	Jumlah Keseluruhan	20.204.988.015	15.883.103.524	77.51	4.811.884.491
	Jumlah	2.408.841.200	4.488.823.923	83.44	2.687.017.283
	Honorarium	79.130.000	29.218.480	36.63	49.911.520
	Biaya Dibayar Dimasa	418.788.800	349.870.940	73.98	68.917.860
	Sediaan Lainnya	181.073.000	104.040.947	57.46	76.032.053
	Program Promosi PINS	137.889.000	98.000	0.07	43.889.000
	Program Sistem	348.027.400	181.821.049	52.24	166.206.351
	Kelembagaan	334.164.200	283.401.522	84.81	50.762.678
	Haji PINS	18.000.000	18.787.000	104.37	243.000
	Perawatan	70.300.300	88.239.200	125.57	1.593.293
	Perawatan dan	72.854.800	100.000	1.37	152.891

Berdasarkan informasi pada table 3.33, bahwa belanja langsung untuk anggaran tahun 2014 sebesar Rp. 20.204.988.015, teralisasi sebesar Rp. 15.883.103.524 atau sebesar 77,51 %. Artinya hampir semua rencana program dan kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, namun demikian terdapat beberapa kendala yang berkaitan penyertaan anggaran dikarenakan jadwal pelaksanaan kegiatan yang tidak sesuai target.

Tabel 3.34
Pengukuran Realisasi Keuangan pada Setiap Sasaran Strategis

Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program/Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Realisasi (%)
1	2	3	4	5	6	7
1 Meningkatkan Kualitas Pelayanan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Rasio jumlah aparat dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan	1:03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan: Penyusunan Formasi tahun 2014	Rp105.812.000	Rp102.372.420	96,7

	2	Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS	370 formasi	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
				- Seleksi Penerimaan CPNS Daerah Tahun 2014	Rp1,380,285,000	Rp1,134,256,166	82.18
				- Verifikasi Tenaga Honorer K.II	Rp79,130,000	Rp29,216,460	36.92
			6 Capra IPDN	- Penyelenggaraan Penerimaan Calon Praja IPDN.	Rp135,735,500	Rp109,055,435	80.34
	3	Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional	62%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
				Kegiatan:			
				- Pembinaan Jabatan Fungsional.	Rp137,889,000	Rp93,972,979	68.15
	4	Presentase pengisian jabatan struktural	80%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
				- Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS.	Rp241,140,700	Rp140,807,654	58.39
				- Kajian kelayakan penempatan program sistem promosi PNS secara terbuka.	Rp151,078,000	Rp104,040,947	68.87
	5	Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya	93 orang	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
				Kegiatan:			
				- Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon III.	Rp334,168,200	Rp283,401,522	84.81
				- Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon IV/a.	Rp348,857,400	Rp191,321,349	54.84
Jumlah					Rp2,914,095,800	Rp2,188,445,932	75.10
2 Meningkatkan Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti dan lulus diklat Pim	87 orang	Program Pendidikan Kedinasan			
		- Diklat Pimpinan Tk.I	1 orang	Kegiatan:			
		- Diklat Pimpinan Tk.II	6 orang	- Diklat Penjejaran	Rp3,692,496,800	Rp2,019,723,829	54.70

		- Diklat Pimpinan Tk.III	20 orang	Struktural.			
		- Diklat Pimpinan Tk.IV	60 orang				
				Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
				Kegiatan:			
				- Seleksi Calon Peserta Diklat Kepemimpinan.	Rp418,798,800	Rp319,870,940	76.38
	2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	928 orang	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur			
				Kegiatan:			
				- Diklat Teknis Tugas dan fungsi bagi PNS Daerah.	Rp6,144,652,290	Rp5,629,451,440	91.62
	3	Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	353 orang	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur			
				- Diklat Prajabatan bagi CPNS Daerah.	Rp2,442,182,000	Rp1,265,399,656	51.81
	4	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	24 orang	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur			
				- Pendidikan PNS melalui tugas belajar.	Rp933,985,000	Rp780,165,453	83.53
Jumlah					Rp13,632,114,890	Rp10,014,611,318	73.46
3 Meningkatkan pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	1	Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	(47.8 %)	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
	2	Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS	98%	Kegiatan:			
				- Proses Penanganan Kasus- Kasus Pelanggaran Disiplin PNS.	Rp169,490,000	Rp163,963,350	96.74
				- Proses Penanganan Pelanggaran PP. 10 Tahun 1983 Jo. PP 45 1990.	Rp124,650,000	Rp122,671,870	98.41
				- Sosialisasi PP No.53 Tahun 2010.	Rp66,725,000	Rp59,027,720	88.46

			- Pengangkatan Sumpah/Janji PNS.	Rp18,851,900	Rp16,945,900	89.89
			Program Peningkatan Disiplin Aparatur; Kegiatan: - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya.	Rp102,503,125	Rp99,810,000	97.37
Jumlah				Rp482,220,025	Rp462,418,840	95.89
4 Meningkatkan nya kesejahteraan pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai:	738 PNS	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur: Kegiatan:			
	1 Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen	350 PNS	- Pengurusan Taspen.	Rp25,200,000	Rp23,375,532	92.76
	2 Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan	188 PNS	- General Check Up PNS.	Rp464,600,000	Rp438,844,000	94.46
	3 Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	100 PNS	- Proses pengurusan satyalancana karya satya.	Rp76,325,000	Rp73,620,820	96.46
	4 Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji	100 PNS	- Pelepasan Calon Haji PNS.	Rp16,000,000	Rp15,757,000	98.48
Jumlah				Rp582,125,000	Rp551,597,352	94.76
5 Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi	1 Jumlah pengembangan aplikasi SIMPEG	1 Aplikasi	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
	2 Jumlah data pegawai yang terkini	2000 PNS	Kegiatan: - Pengembangan Aplikasi dan peremajaan serta pemutakhiran data Simpeg WEB. - Penerbitan buku profil, saku, brosur kepegawaian dan buku DUK Tahun 2014.	Rp218,242,800	Rp210,700,502	96.54
				Rp54,674,300	Rp53,065,700	97.06

	3	Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	2800 berkas	- Pengklasifikasi data .	Rp154,435,600	Rp139,019,412	90.02
Jumlah					Rp427,352,700	Rp402,785,614	94.25
6 Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1	Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan	75%				
	2	Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;			
		Jumlah Pelayanan Proses Mutasi :	2971 SK	Kegiatan:			
		1 Pelayanan Proses Mutasi Kenaikan Pangkat:					
		- Jumlah SK Kenaikan pangkat	750 SK	- Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS.	Rp250,000,000	Rp243,837,284	97.53
		- Jumlah SK Pengangkatan PNS	138 SK				
		2 Pelayanan Proses Mutasi Umum:		- Proses Data Mutasi Umum	Rp400,000,000	Rp351,367,783	87.84
		- Jumlah SK Pensiun PNS	200 SK				
		- Jumlah Surat KGB	1600 SK				
		- Jumlah SK Perpanjangan THL	1 SK				
	- Jumlah SK Mutasi Pegawai	200 SK					
	- Jumlah SK PNS dipekerjakan baik PNS Pemkot Balikpapan yang dipekerjakan keluar Pemkot Balikpapan maupun PNS dari Luar Balikpapan yang dipekerjakan di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	82 SK					
	Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses	800 Lembar					
	Pengurusan Kartu Istri PNS dan Kartu Suami PNS	500 Lembar	- Pengurusan Karis dan Karsu PNS.	Rp72,554,500	Rp72,425,539	99.82	

	Pengurusan Kartu Pegawai	300 Lembar	- Pengurusan Kartu Pegawai.	Rp70,809,500	Rp69,256,208	97.81
Jumlah				Rp793,364,000	Rp736,886,814	92.88

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

1. **Sasaran ke-1, Meningkatkan Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.** Target anggaran pada sasaran ini sebesar Rp.2.914.095.800 terealisasi sebesar Rp.2.188.445.932 atau presentase sebesar **75.10%** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **24.90%**.
2. **Sasaran ke-2, Meningkatkan Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan** Target anggaran pada sasaran ini sebesar Rp13,632,114,890 terealisasi sebesar Rp10,014,611,318 atau presentase sebesar **73.46 %** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **26.54%**, namun ada beberapa indikator yang capaiannya masih rendah dikarenakan Jadwal kegiatan yang tidak sesuai target pelaksanaan serta pada indikator jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar terdapat 1 orang tidak lulus seleksi sehingga target tidak terpenuhi.
3. **Sasaran ke-3, Meningkatkan pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan.** Target anggaran pada sasaran ini sebesar Rp482,220,025 terealisasi sebesar Rp462,418,840 atau presentase sebesar **95.89 %** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **4,11 %**.
4. **Sasaran ke-4, Meningkatkan kesejahteraan pegawai .** Target anggaran pada sasaran ini sebesar Rp582,125,000 terealisasi sebesar Rp551,597,352 atau presentase sebesar **94.76 %** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **5,24 %**.
5. **Sasaran ke-5, Meningkatkan kualitas informasi kepegawaian yang terintergrasi.** Target anggaran pada sasaran ini sebesar Rp427,352,700 terealisasi sebesar Rp402,785,614 atau presentase sebesar **94.25 %** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **5,76 %**. Pada sasaran ini semua target pada indikator terpenuhi.
6. **Sasaran ke-6, Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.** Target anggaran pada sasaran ini sebesar Rp793,364,000 terealisasi sebesar Rp736,886,814 atau presentase sebesar **92.88 %** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **7,12 %**.

Adapun beberapa anggaran perubahan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun anggaran 2014 sebagai berikut :

- 1) Terjadinya perubahan anggaran terhadap beberapa kegiatan, terutama pada Program Peningkatan Kapasitas Aparatur dalam kegiatan Pendidikan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah yaitu pada anggaran murni kegiatan Pendidikan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah dianggarkan sebesar **Rp. 3.604.052.290,-**, setelah perubahan menjadi **Rp. 6.144.652.290,-** dikarena Peningkatan SDM Aparatur PNS tentang Sistem Akuntansi Pemerintahan berbasis Akrua, khususnya PA/KPA, Diklat Pengawas Ketenagakerjaan, Diklat Kemetrolgian, Diklat Juru sita Pajak daerah dengan penilai dasar PBB, Diklat IT dan Capacity Building(158 orang) serta pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan prajabatan pada anggaran murni sebesar **Rp. 1.932.191.000,-** setelah perubahan menjadi **Rp. 2.442.182.000** sehubungan CPNS Kategori I dan II berjumlah 253 orang wajib mengikuti Prajabatan tahun 2014 dikarenakan pada tahun 2015 sudah menggunakan Pola Baru dan Khusus CPNS Kategori I dan II mengikuti pola khusus Diklat Prajabatan selama 1 minggu, namun prajabatan untuk CPNS Kategori K1 dan KII belum terlaksana karena adanya keterlambatan Pertimbangan Teknis pengangkatan CPNS dari Kanreg VIII Banjarmasin.
- 2) Penambahan kegiatan baru pada program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dalam kegiatan Verifikasi Tenaga Honorer K II sebesar **Rp. 79.130.000,- (141 orang)** sehubungan adanya surat KemenPAN dan RB nomor.B.2605/M.PAN.RB/6/2014 tanggal 30 Juni 2014 perihal penanganan tenaga honorer kategori II yang dinyatakan lulus hasil seleksi bahwa THD K.II yang dinyatakan tidak lulus seleksi agar dilakukan verifikasi dan validasi sesuai kriteria sebagaimana dimaksud PP.56 Tahun 2012.
- 3) Perubahan anggaran pada kegiatan Pengembangan aplikasi dan pemutakhiran data SIMPEG WEB, SAPK, dan pengelolaan KPE dari anggaran murni **Rp. 193.242.800,-** menjadi **Rp. 218.242.800,-**, dikarenakan adanya pembuatan program Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Pembuatan Perencanaan Pengembangan Kompetensi dan Karier Pegawai.

Adapun upaya yang harus dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka mempercepat proses peningkatan penyerapan anggaran, sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan koordinasi internal melalui arahan Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan guna memaksimalkan pelaksanaan kegiatan pada unit di bidangbidang di lingkungan kerja dengan melibatkan setiap unsur pelaksana anggaran baik PPK (Pejabat Pembuat Komitmen), Kuasa Pengguna Anggaran (KPA)

1) Terjadinya perubahan anggaran terhadap beberapa kegiatan, terutama pada Program Peningkatan Kapasitas Aparatur dalam kegiatan Pendidikan Teknik Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah yaitu pada anggaran murni kegiatan Pendidikan Teknik Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah dianggarkan sebesar Rp. 3.604.052.290,-, setelah perubahan menjadi Rp. 8.144.852.290,- dikarenakan Peningkatan SDM Aparatur PNS tentang Sistem Akuntansi Pemerintahan berbasis Akruel, khususnya PAKPA. Diklat Pengawas Ketertinggalan, Diklat Kemetrologian, Diklat Juru sika Pajak daerah dengan penialai dasar PBB, Diklat IT dan Capacity Building (158 orang) serta pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan pada anggaran murni sebesar Rp. 1.922.191.000,- setelah perubahan menjadi Rp. 2.442.182.000 seluruhnya CPNS Kategori I dan II berjumlah 253 orang wajib mengikuti Prajabatan tahun 2014 dikarenakan pada tahun 2013 sudah menggunakan Pola Baru dan Kurus CPNS Kategori I dan II mengikuti pola Kurus Diklat Prajabatan selama 1 minggu, namun prajabatan untuk CPNS Kategori K1 dan KII belum terlaksana karena adanya ketidambatan Peningkatan Teknik Peningkatan CPNS dan Kanreg VIII Banjarmasin.

2) Perambatan kegiatan baru pada program Peningkatan dan Peningkatan Aparatur dalam kegiatan Verifikasi Tenaga Honorer K II sebesar Rp. 19.130.000,- (141 orang) seluruhnya adanya surat Kemendagri dan RB nomor B.2502/M.PAN/RA/2014 tanggal 30 Juni 2014 perihal pengisian tenaga honorer kategori II yang dinyatakan lulus hasil seleksi tahap THD KII yang dinyatakan tidak lulus seleksi agar dilakukan verifikasi dan validasi sesuai kriteria sebagaimana dimaksud P.56 Tahun 2012.

3) Perubahan anggaran pada kegiatan Peningkatan dan Peningkatan data SIMPEG WEB, SAPK, dan pengelolaan KPE dan anggaran murni Rp. 193.242.800,- menjadi Rp. 276.242.800,- dikarenakan adanya perubahan program Penelitian Prestasi Kerja PNS dan Peningkatan Peningkatan Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan.

Adapun upaya yang harus dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka mempercepat proses peningkatan pelayanan anggaran sebagai berikut :

1) Melaksanakan koordinasi internal melalui arahan Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan guna memaksimalkan pelaksanaan kegiatan pada unit di lingkungan di lingkungan kerja dengan melibatkan setiap unsur pelaksanaan anggaran baik PPK (Pejabat Pembuat Komitmen), Kuasa Pengguna Anggaran (KPA)

- atau Penanggungjawab Kegiatan,
- 2) Terutama berkoordinasi dengan Kementerian PAN dan RB terhadap jadwal, waktu yang tepat untuk kegiatan seleksi penerimaan CPNS; dan instansi terkait atau lembaga Penyelenggara Diklat terhadap jadwal dan kuota penyelenggaraan diklat.
 - 3) Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) harus menyusun rencana pengadaan dalam 1 tahun anggaran pada awal-awal anggaran berjalan, sehingga pembayaran dapat dilakukan tetap waktu;
 - 4) Penyerapan anggaran seharusnya mulai dioptimalkan pada awal tahun sehingga tidak menumpuk pada akhir tahun dan berdasarkan kartu kendali kegiatan.
 - 5) Pelaksanaan kegiatan yang harus mengacu pada Anggaran Kas dalam DPA dengan kartu kendali kegiatan.

C. CAPAIAN PRESTASI DAN PENGHARGAAN

Pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan memperoleh penghargaan dari Walikota Balikpapan sebagai SKPD Terbaik dalam Penyerapan Anggaran Tahun 2014 Kategori Klasifikasi Tinggi (Anggaran di atas 20 Miliar) Pengelolaan Anggaran dan pada tahun 2013 memperoleh penghargaan dari Walikota Balikpapan sebagai SKPD Terbaik dalam Penyerapan Anggaran Tahun 2013 Kategori Sedang Pengelolaan Anggaran.

Badan Kepegawaian Daerah 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 sangat diperlukan.

atau Penanggungjawab Kegiatan.

- 2) Terutama berkoordinasi dengan Kementerian PAN dan LB terhadap jadwal waktu yang tepat untuk kegiatan seleksi penerimaan CPNS; dan instalasi terkait atau lembaga Penyelenggara Diklat terhadap jadwal dan lokasi penyelenggaraan diklat.
- 3) Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) harus menyusun rencana anggaran dalam tahun anggaran pada awal-awal anggaran berjalan, sehingga pembayaran dapat dilakukan tepat waktu.
- 4) Penerapan anggaran seharusnya mulai dioptimalkan pada awal tahun sehingga tidak menumpuk pada akhir tahun dan berdampak pada kendali kegiatan.
- 5) Pelaksanaan kegiatan yang harus mengacu pada Anggaran Kas dalam DPA dengan kartu kendali kegiatan.

C. CAPAIAN PRESTASI DAN PENGHARGAAN

Pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan memperoleh penghargaan dari Walikota Balikpapan sebagai SKPD Terbaik dalam Penyelenggaraan Tahun 2014 Kategori Kualifikasi Tinggi (Anggaran di atas 20 Miliar). Pengelolaan Anggaran dan pada tahun 2013 memperoleh penghargaan dari Walikota Balikpapan sebagai SKPD Terbaik dalam Penyelenggaraan Anggaran Tahun 2013 Kategori Sedang Pengelolaan Anggaran.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berupaya melaksanakan penyelenggaraan anggaran dalam program dan kegiatan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu peningkatan peran kepala SKPD selaku Pengguna Anggaran dalam melaksanakan Pengendalian Internal atas Pengelolaan Keuangan SKPD sangat diperhatikan.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau LAKIP 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 Daerah Kota Balikpapan senantiasa mengarahkan program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti perubahan isu strategis pada lingkungan manajemen kepegawaian daerah.

Laporan LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 ini disusun, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan kedalam indikator kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan pada tahun anggaran 2014. Berbagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja tahun anggaran 2014.

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun anggaran 2014 dapat diuraikan, sebagai berikut :

- 1. Pada Tujuan ke-1 Melaksanakan penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan sasaran Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam**

BAB IV
PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau LAKIP merupakan tanggungjawab untuk mengukur dan mengendalikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sebagai penyedia tenaga kerja dan kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti perubahan dan strategi pada lingkungan manajemen kepegawaian daerah.

Laporan LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 ini disusun sebagai salah satu bentuk tanggungjawab pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan ini meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, pembinaan pegawai, pendidikan dan kegiatan lainnya diwujudkan kedalam indikator kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 ini merupakan sebagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan pada tahun anggaran 2014. Sebagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kinerja tahun anggaran 2014.

Adapun beberapa simpulan penilaian keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun anggaran 2014 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada Tujuan ke-1 Melaksanakan program SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan sasaran Meningkatnya kualitas program SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dapat diuraikan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam

rangka meningkatkan kualitas penataan pegawai pada tahun 2014 tergolong dengan **katagori nilai “sangat baik” (rata-rata prosentase sebesar 92.83%)**. Hal ini dapat dilihat pada rata-rata hasil pengukuran terhadap 5 (lima) Indikator Kinerja Utama yaitu target yang telah ditetapkan hampir semua dapat tercapai, namun pada indikator Rasio Jumlah Aparatur dengan jumlah penduduk masuk dalam kategori **“Kurang”** artinya target yang ditetapkan tidak tercapai, ketidaktercapaian target kinerja diakibatkan formasi pegawai yang diusulkan ke Pemerintah Pusat tidak terpenuhi, akan tetapi terkait dengan disisi lain pertumbuhan penduduk semakin meningkat. Serta target presentase pemenuhan jabatan fungsional sebesar 62%. Penetapan presentase tersebut diarenakan Pemerintah Kota Balikpapan masih banyak kekurangan tenaga fungsional tertentu

2. Pada Tujuan ke-2 **Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan**, dengan sasaran **Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan** pada sasaran **Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan** dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan Kapasitas/Kemampuan SDM Aparatur pada tahun 2014 tergolong dengan **katagori nilai “cukup baik” (rata-rata prosentase sebesar 64%)**. Hal ini dapat dilihat pada rata-rata hasil pengukuran terhadap 4 (empat) Indikator Kinerja Utama yaitu pada target indikator **Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional dan Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar** mempunyai nilai kategori **“sangat baik”**, namun pada indikator **Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang lulus diklat Pim dan Jumlah CPNS yang lulus diklat Prajabatan** masuk dalam kategori **“Kurang”**. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah berupaya menyelenggarakan dan mengirimkan peserta diklat sesuai kebutuhan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas PNS dan mendukung diklat sejuta PNS dimana setiap PNS minimal 2x diklat TF dari tahun 2012-2014 semakinn meningkat, selain itu juga pengiriman PNS Tugas Belajar untuk meningkatkan ilmu pengetahuan. Untuk mencapai target terakomodirnya semua diklat, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan akan terus berupaya berkoordinasi dengan institusi atau lembaga penyelenggara diklat terakreditasi.

rangka meningkatkan kualitas pelayanan pegawai pada tahun 2014 terdorong dengan kategori nilai "sangat baik" (rata-rata persentase sebesar 82,83%). Hal ini dapat dilihat pada rata-rata hasil pengujian terhadap 6 (enam) indikator Kinerja Utama yaitu target yang telah ditetapkan hampir semua dapat tercapai namun pada indikator Rasio Jumlah Aparatur dengan jumlah penduduk masuk dalam kategori "Kurang" artinya target yang ditetapkan tidak tercapai. Hal ini menunjukkan kinerja dibelakang formasi pegawai yang diusulkan ke Pemerintah Pusat tidak tercapai, akan tetapi terdapat dengan disisi lain penyediaan penduduk semakin meningkat. Serta target persentase pemenuhan jabatan fungsional sebesar 82,83%. Penetapan persentase tersebut didasarkan Pemerintah Kota Balikpapan sesuai banyak kakumandugan terdapat fungsional terdapat.

3. Pada Tujuan ke-2 Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran peningkatan kapasitas kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan pada sasaran Meningkatkan Kapasitas Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dapat diimpikan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kapasitas kemampuan SDM Aparatur pada tahun 2014 terdorong dengan kategori nilai "sangat baik" (rata-rata persentase sebesar 81,6%). Hal ini dapat dilihat pada rata-rata hasil pengujian terhadap 6 (enam) indikator Kinerja Utama yaitu pada target indikator Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis Fungsional dan Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar mempunyai nilai kategori "sangat baik", namun pada indikator Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang lulus diklat PMS dan Jumlah PNS yang lulus diklat PMS termasuk dalam kategori "Kurang". Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah berupaya menyelenggarakan dan meningkatkan peserta diklat sesuai kebutuhan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kualitas PNS dan mendukung diklat sejuta PNS dimana setiap PNS minimal 2x diklat 72 dan tahun 2012-2014 semakin meningkat, selain itu juga peningkatan PNS Tugas Belajar untuk meningkatkan ilmu pengetahuan. Untuk mencapai target terkomodifikasi semua diklat, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan akan terus berupaya berkolaborasi dengan institusi atau lembaga penyelenggara diklat teknis diklat.

3. Pada Tujuan ke-3 **Meingkatkan pembinaan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan**, dengan sasaran ke-1 **Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan** dan sasaran ke-2 **Meningkatnya kesejahteraan Pegawai**.

Pada sasaran ke-1 **Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan rata-rata presentase capaian sebesar 99.74% atau nilai kreteria "sangat baik"**. Pada Indikator kinerja Utama **Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS** ditetapkan sebesar **(47,8%)** dari tahun sebelumnya terealisasi **(52,2%)** dengan kreteria nilai **"Sangat Baik"** (makna progres negatif). Pada indikator **Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS target yang ditetapkan sebesar 98 %** dan terealisasi sebesar **96 %** dengan capaian presentase sebesar **97,96 %** atau nilai kreteria **"sangat baik"**.

Pada sasaran ke-2 **Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai** dengan Indikator kinerja Utama. **Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai** ditetapkan target sebanyak **783 PNS** yang memperoleh pelayanan kesejahteraan pegawai dan terealisasi rata-rata dari presentase capaian sebesar **82,54 %** atau nilai kreteria **" Baik"**.

4. Pada Tujuan ke-4 **Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan**, dengan sasaran ke **Meningkatnya Kulaitas Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi** realisasi capaian sebesar **102,38 %** atau kriteria capaian **"Sangat Baik"**. Pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG baru ada 1 aplikasi. Kedepan aplikasi SIMPEG dapat terintegrasi ke seluruh bidang di Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan selanjutnya ke seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan akan terkoneksi dengan database Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sehingga diperoleh data yang tepat dan akurat.

5. Pada Tujuan ke-5 **Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan** dengan sasaran **Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian rata-rata presentase capaian sebesar 98,3%** atau kreteria **"Sangat Baik"**, pada indikator Jumlah SOP yang ditetapkan terealisasi **77%** dari target **75%** dari jumlah SOP Pelayanan dan Teknis yang ada, dengan

3. Pada Tujuan ke-3 Meningkatkan pembinaan aparat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan sasaran ke-1 Meningkatkan pembinaan ketatalaksanaan terhadap peraturan dan ketentuan yang dilaksanakan dan sasaran ke-2 meningkatkan keajaiban Pegawai.

Pada sasaran ke-1 Meningkatnya pembinaan ketatalaksanaan terhadap peraturan dan ketentuan yang diberikan melalui pembinaan dengan capaian sebesar 80,74% atau nilai kriteria "sangat baik". Pada indikator kinerja Utama Persentase Penurunan disiplin yang dilakukan oleh PNS dilakukan sebesar (47,5%) dan tahun sebelumnya tercapai (32,3%) dengan kriteria nilai "sangat baik" (nilai proses negatif). Pada indikator Persentase peningkatan tingkat kehadiran PNS target yang dilakukan sebesar 98 % dan tercapai sebesar 98 % dengan capaian persentase sebesar 97,98 % atau nilai kriteria "sangat baik".

Pada sasaran ke-2 Meningkatkan keajaiban Pegawai dengan indikator kinerja Utama Tunjangan PNS yang memperoleh pembayaran keajaiban Pegawai dilakukan sebesar 783 PNS yang memperoleh pembayaran keajaiban Pegawai dan tercapai nilai dan persentase capaian sebesar 82,84 % atau nilai kriteria "Baik".

4. Pada Tujuan ke-4 Mengoptimalkan Pengembangan dan Peningkatan Sistem Informasi Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan sasaran ke-1 meningkatkan kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi realisasi capaian sebesar 102,98 % atau kriteria capaian "sangat baik". Pengembangan dan pemertanian aplikasi SIMPEG dan ada 1 aplikasi Kepegawaian dapat terintegrasi ke seluruh bidang di Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan selanjutnya ke seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan akan tercapai dengan database Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sehingga diperoleh data yang tepat dan akurat.

5. Pada Tujuan ke-5 Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dengan sasaran meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan-cara-cara pelayanan capaian sebesar 98,82% atau kriteria "sangat baik" pada indikator Tunjangan PNS yang dilakukan tercapai 75% dan target 75% dan jumlah SOP Pelayanan dan TMS yang ada dengan

presentase capaian 103 % , dimana terealisasi 44 SOP dari total 57 SOP Pelayanan dan teknis. Pada tahun 2014 SOP dan Standar Pelayanan baru pada tahap penyusunan, kedepan monitoring dan evaluasi sangat diperlukan. Pada indikator Jumlah Penyelesaian Layanan Kepegawaian tepat sasaran diukur dengan menghitung jumlah Pelayanan Proses Mutasi yaitu Pelayanan mutasi Kepangkatan dan mutasi umum presentase rata-rata sebesar **98,21%** atau kriteria capaian **“Sangat Baik”** dan Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses presentase rata-rata sebesar **94%** atau kriteria capaian **“Sangat Baik”**. Jumlah pengurusan kartu Suami/Kartu Istri yang diusulkan SKPD sebanyak 340 berkas yang terdiri dari 75 berkas PNS baru dan 268 berkas usulan PNS yang belum memiliki Karis/Karsu maupun yang hilang. Jumlah Kartu Pegawai yang diusulkan sebanyak 361 berkas yang terdiri dari 86 berkas PNS baru dan 275 berkas PNS yang belum memiliki Kartu pegawai.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang akan mendatang.

Semoga Laporan LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegang teguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran, serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah selanjutnya.

B. Langkah-langkah kedepan untuk Meningkatkan Keberhasilan dan Mengatasi Hambatan dalam Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

1. Pada sasaran **Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan** , Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan perlu mengambil langkah sebagai berikut:
 - a. Mempertegas pelaksanaan manajemen kepegawaian dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah 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 melalui penilaian kompetensi pegawai untuk dapat diketahui secara jelas kompetensi pegawai yang memenuhi atau belum memenuhi standar kompetensi jabatan.
 - c. Menyusun perencanaan program pengembangan kompetensi bagi pegawai yang belum memenuhi syarat jabatan yang dipangku.
 - d. 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.
 - e. Melakukan pengayaan akan pekerjaan agar menambah pengetahuan, keahlian dan keterampilan pegawai sehingga bila suatu unit kerja kekurangan pegawai tidak harus selalu menambah 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. Mengalihkan pekerjaan yang bersifat *supporting* seperti Petugas Keamanan, Pengemudi, dan Petugas Kebersihan kepada pihak ketiga.
 - i. Melaksanakan redistribusi pegawai terutama tenaga administratif dari unit organisasi yang kelebihan ke unit organisasi yang kekurangan pegawai sesuai dengan kompetensi.
 - j. Berkoordinasi yang baik dengan Pemerintah pusat untuk dapat mendapatkan persetujuan penetapan jumlah formasi pegawai sesuai dengan target yang ditentukan (hasil pemetaan).
2. Pada sasaran **Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan**, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berusaha mewujudkan tujuan utama dalam meningkatkan kualitas SDM Aparatur Pemerintah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dalam bidang aparatur pemerintahan yang

ketempatannya, sehingga dapat lebih efektif mengendalikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan melalui kegiatan yang terapan dan objektif.

d. Perlu dilaksanakan pementasan kompetensi melalui penilaian kompetensi pegawai untuk dapat diketahui secara jelas kompetensi pegawai yang memenuhi atau belum memenuhi standar kompetensi jabatan.

c. Menyusun perencanaan program pengembangan kompetensi bagi pegawai yang belum memenuhi syarat jabatan yang dipangku.

d. Melaksanakan pengembangan PNS melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan (pendidikan dan pelatihan) teknis baik bagi pegawai yang menduduki Jabatan Struktural maupun Fungsional, mengintegrasikan pada beberapa SKPD masing-masing untuk dilaksanakan antara syarat jabatan dengan profil pegawai.

e. Melakukan pengayaan akan pekerjaan agar menambah pengetahuan, keahlian dan keterampilan pegawai sehingga dia suatu unit kerja kekurangan pegawai tidak harus selalu menambah pegawai.

f. Menyusun perencanaan karir yang tepat agar jabatan jabatan dapat diduduki oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dan aspek keahlian keahlian maupun keterampilan.

g. Pengangkatan/pengaliran jabatan dan Jabatan Fungsional Umum menjadi Jabatan Fungsional Tertentu, terutama jabatan Fungsional Tertentu yang menjalankan tugas-tugas teknis yang mendukung pencapaian tugas pokok pada masing-masing SKPD.

h. Mengaktifkan pekerjaan yang bersifat supporting seperti Petugas Keamanan Pengemudi dan Petugas Kebersihan kepada pihak ketiga.

i. Melaksanakan redistribusi pegawai terutama tenaga administratif dan unit organisasi yang kelebihan ke unit organisasi yang kekurangan pegawai sesuai dengan kompetensi.

j. Berkoordinasi yang baik dengan Pemerintah Pusat untuk dapat mendapatkan persetujuan penempatan lulusan formasi pegawai sesuai dengan target yang ditentukan (hasil pemerataan).

5. Pada sasaran **meningkatkan kapasitas kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan**, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berusaha mewujudkan tujuan utama dalam meningkatkan kualitas SDM Aparatur Pemerintah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dalam bidang aparatur pemerintahan yang

cerdas, tanggap, bijaksana dan profesional sebab sumber daya manusia dalam bidang paratur pemerintahan merupakan *power* bagi pelayanan publik demi suksesnya pembangunan di seluruh bidang dengan terus menyelenggarakan dan mengirimkan Diklat PNS oleh karena itu hal-hal yang harus dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah:

- a. Koordinasi intensif dengan penyelenggara diklat terakreditasi dalam jadwal penyelenggaraan diklat
 - b. 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.
 - c. Analisa Kebutuhan Diklat untuk penentuan rencana penyelenggaraan diklat kedepan yang harus diadakan untuk menghadapi hal-hal yang baru atau perubahan perkembangan ilmu dan teknologi,
 - d. 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;
 - e. Menghimbau ke semua SKPD di lingkungan Kota Balikpapan untuk mengalokasikan anggaran terkait dengan pendidikan dan pelatihan dan mengkoordinasikan dengan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.
3. Pada sasaran **Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan** perlu berupaya untuk mencegah agar PNS di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan tidak melakukan tindakan pidana dan melanggar disiplin pegawai, baik itu melalui sosialisasi 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 .
4. Pada sasaran **meningkatnya kesejahteraan Pegawai, Badan Kepegawaian Daerah** perlunya mengkaji ulang tentang pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, hal ini untuk memotivasi pegawai dan memberikan tauladan kepada pegawai lainnya.
5. Pada sasaran **Meningkatnya Kulaitas Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan** perlu berupaya:

berdas tanggung, pjskams dan profesional sedad sumber daya manusia dalam bidang partur pemerintahan merupakan cover bagi pelayanan publik demi suksesnya pembangunan di seluruh bidang dengan terus meningkatkan dan meningkatkan Diklat PNS oleh karena itu hal-hal yang harus dilakukannya badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah:

a. Koordinasi intensif dengan penyelenggara diklat terakreditasi dalam jadwal penyelenggaraan diklat

b. Diklat Satu pintu sehingga BKD diberikan kewenangan untuk kontrol terhadap penyelenggaraan diklat yang akan dilaksanakan oleh SKPD, dengan konsekueni penantahan SDM pada Bidang Diklat karena terdapatnya SDM.

c. Analisa kebutuhan Diklat untuk penentuan rencana penyelenggaraan diklat kedepan yang harus dibedakan untuk mendapatkan hal-hal yang baru atau perubahan perkembangan ilmu dan teknologi.

d. Pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kesenjangan guna menunjang tugas dan fungsi PNS, serta memperhatikan proses (jin belajar) bagi PNS yang ingin meningkatkan tingkat pendidikannya sesuai dengan jabatan yang berlaku.

e. Menghimbau ke semua SKPD di lingkungan Kota Balikpapan untuk mengoptimalkan anggaran terkait dengan pendidikan dan pelatihan dan mengkoordinasikan dengan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.

3. Pada sasaran **Minimalkannya pemahaman, wawasan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan** perlu berupaya untuk mencapai agar PNS di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan tidak melakukan tindakan pidana dan melanggar disiplin pegawai, baik itu melalui sosialisasi peraturan kepegawaian dan pembinaan intensif lainnya terkait dengan masalah kepegawaian serta lebih intensif melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai ke seluruh SKPD.

4. Pada sasaran **meningkatkan kesejahteraan pegawai, Badan Kepegawaian Daerah** perlu mengaji ulang tentang pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, hal ini untuk memotivasi pegawai dan memberikan pelajaran kepada pegawai lainnya.

5. Pada sasaran **Minimalkannya Kualitas Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan** perlu berupaya:

- a. Web Site yang dimiliki perlu direview tampilannya dan 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 Daerah Kota Balikpapan, SIMPEG, dan lain-lain informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
 - b. Aplikasi SIMPEG perlu dikembangkan untuk dapat mendata Pegawai non PNS dan pegawai yang tidak tetap (Outshorching) dan aplikasi tersebut dapat diakses oleh seluruh SKPD untuk mengentri data atau perkembangan data PNS secara on line system, dalam arti semua SKPD dapat langsung masuk ke aplikasi SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan akan tetapi sebatas mengentri dan tidak dapat menghapus, mengganti, atau di batasi melalui pengamanan yang terprogram.
 - c. Menyusun SOP Pelayanan Informasi Publik sesuai dengan UU No. 14 tahun 2008 tentang Informasi Publik.
 - d. Perlu membentuk struktur kinerja pelayanan informasi public yang terorganisasi dan bertanggungjawab atas informasi yang disediakan kepada masyarakat.
 - e. Perlunya mengeluarkan peraturan tentang kewajiban SKPD memberikan laporan peremajaan data kepegawaian, akan meningkatkan kualitas informasi yang lebih muktahiran, lengkap, dan terupdate, sebagai bahan pengambil keputusan bagi Pemerintah Kota Balikpapan terkait dengan masalah kepegawaian.
6. Pada sasaran **Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian**, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk mewujudkan pelayan prima harus berupaya untuk:
- a. Memberikan pelayanan kepegawaian sesuai SOP dan Standar Pelayanan sehingga pelayanan dapat terselesaikan tepat sasaran. Selain itu SOP dan standar pelayanan yang ditetapkan harus di monitoring dan dievaluasi secara kontinyu. Salah satu kunci keberhasilan penerapan SOP adalah memonitor sampai sejauhmana setiap pelaksana menguasai SOP yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah agar setiap pelaksana dapat bertanggungjawab atas kinerja pelaksanaan tugasnya yang dilaksanakan sesuai SOP yang berlaku. Evaluasi, sebagai langkah tindak lanjut dari tahapan monitoring, untuk melihat kembali tingkat keakuratan dan ketepatan SOP yang sudah disusun dengan proses penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi sehingga organisasi dapat

a. Web Site yang dimiliki perlu ditinjau tampilannya dan dikembangkan informasi yang lebih akurat, lengkap, relevan, terupdate dan menyediakan berbagai informasi-informasi terkait dengan kepegawaian seperti peraturan yang berlaku terkait dengan kepegawaian, keluhan atau tanya-jawab permasalahan di bidang kepegawaian, buletin kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, SIMPEG dan lain-lain informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

d. Aplikasi SIMPEG perlu dikembangkan untuk dapat menata Pegawai non PNS dan pegawai yang tidak tetap (Outsourcing) dan aplikasi tersebut dapat di akses oleh seluruh SKPD untuk mengentri data atau perkembangan data PNS secara on line system, dalam arti semua SKPD dapat langsung masuk ke aplikasi SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan akan tetapi sebatas mengentri dan tidak dapat menghapus, mengentri atau di batasi melalui pengammanan yang terprogram.

c. Menyusun SOP Pelayanan Informasi Publik sesuai dengan UU No. 14 tahun 2008 tentang Informasi Publik.


d. Perlu membentuk struktur linea pelayanan informasi public yang terorganisasi dan bertanggungjawab atas informasi yang disediakan kepada masyarakat.
e. Perlu mengeluarkan peraturan tentang kewajian SKPD memberikan laporan peremajaan data kepegawaian, akan meningkatkan kualitas informasi yang lebih mutakhir, lengkap, dan terupdate, sebagai bahan pengemdi keputusan bagi Pemerintah Kota Balikpapan terkait dengan masalah kepegawaian.

6. Pada sasaran **meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian**, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk mewujudkan biaya prima harus berupaya untuk:

a. Memberikan pelayanan kepegawaian sesuai SOL dan Standar Pelayanan sehingga pelayanan dapat terselesaikan tepat sasaran. Selain itu SOP dan standar pelayanan yang ditetapkan harus di monitoring dan dievaluasi secara kontinyu. Salah satu kunci keberhasilan penerapan SOP adalah monitoring sampai sejauhmana setiap pelaksana mendassai SOP yang telah ditetapkan. Tujuhnya adalah agar setiap pelaksana dapat bertanggungjawab atas kinerja pelaksanaan tugasnya yang dilaksanakan sesuai SOP yang berlaku. Evaluasi sebagai langkah tindak lanjut dari tahapan monitoring, untuk menilai kembali tingkat keakuratan dan ketepatan SOP yang sudah disusun dengan proses penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi sehingga organisasi dapat

berjalan secara efisien dan efektif.

- b. Melaksanakan Survey IKM kepada para pengguna layanan kepegawaian untuk mengukur tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan kepegawaian .
- c. Selain itu juga sangat penting untuk memberikan diklat kepada Aparatur Badan Kepegawaian Daerah sendiri guna meningkatkan kompetensi dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan serta meningkatkan kualitas kinerja pelayanan kepegawaian dengan memberikan pelayanan prima.

Balikpapan, 10 Februari 2015
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BALIKPAPAN**

Drs. Tatang Sudirja, M.Si.
Pembina Tk. I
NIP. 19620215 198602 1 009

LAMPIRAN

**MATRIK REVISI II RENSTRA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN
TAHUN 2011-2016**

Visi: MENJADI KATALISATOR UNTUK MENCIPTAKAN SDM PNS DAERAH YANG PROFESIONAL

- Misi:**
- 1 Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan Berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja
 - 2 Meningkatkan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.
 - 3 Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Tugas: Melaksanakan perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di Bidang Kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan.

Fungsi:

- 1 Perumusan dan pengoordinasian penyusunan kebijakan, program dan kegiatan di bidang kepegawaian
- 2 Penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian daerah
- 3 Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian
- 4 Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS dan pegawai lainnya
- 5 Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan administrasi kepegawaian
- 6 Penentuan dan pembinaan pola karier PNS
- 7 Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian pengadaan, penataan, pengembangan pegawai, mutasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai, pendidikan dan pelatihan kepegawaian serta pemberhentian pegawai
- 8 Pelaksanaan pelayanan kesejahteraan dan kedudukan hukum PNS dan pegawai lainnya.
- 9 Pengelolaan dan pengendalian Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, data kepegawaian dan dokumen kepegawaian
- 10 Pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah
- 11 Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**MATRIK REVISI II RENSTRA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN
TAHUN 2011-2016**

Visi: MENJADI KATALISATOR UNTUK MENCIPTAKAN SDM PNS DAERAH YANG PROFESIONAL

- Misi:**
- 1 Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan Berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja
 - 2 Meningkatkan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.
 - 3 Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Melaksanakan perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di Bidang Kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan.

Tugas:

Fungsi:

- 1 Perumusan dan pengoordinasian penyusunan kebijakan, program dan kegiatan di bidang kepegawaian
- 2 Penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian daerah
- 3 Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian
- 4 Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS dan pegawai lainnya
- 5 Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan administrasi kepegawaian
- 6 Penentuan dan pembinaan pola karier PNS
- 7 Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian pengadaan, penataan, pengembangan pegawai, mutasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai, pendidikan dan pelatihan kepegawaian serta pemberhentian pegawai
- 8 Pelaksanaan pelayanan kesejahteraan dan kedudukan hukum PNS dan pegawai lainnya.
- 9 Pengelolaan dan pengendalian Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, data kepegawaian dan dokumen kepegawaian
- 10 Pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah
- 11 Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- Misi 1** : Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan Berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja
- Tujuan 1** : Melaksanakan Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
- Indikator Kinerja Tujuan** : - Tertatanya Kuntitas , Komposisi dan Distribusi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dilengkapi dengan:
1. Dokumen Penyusunan formasi
 2. Dokumen Analisis Jabatan
 3. Dokumen Analisis beban Kerja
 4. Dokumen Peta Jabatan
 5. Daftar Susunan Pegawai Penghitungan Kebutuhan Pegawai (Permenpan 26/2011)
 6. DokumenProyeksi Kebutuhan Pegawai Selama 5 Tahun
 7. DokumenRencana Redistribusi
- Sasaran** : Meningkatkan Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
- Indikator kinerja sasaran** :
1. Rasio Jumlah Aparatur Dengan Jumlah Penduduk Kota Balikpapan
 2. Jumlah Pemenuhan Kebutuhan PNS
 3. Presentase Tingkat Pemenuhan Jabatan Fungsional
 4. Jumlah Pengisian Jabatan Struktural
 5. Jumlah Pejabat Struktural Yang Telah Terpetakan Kompetensi Dan Kapasitasnya

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA/ PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2011	2012	2013	2014	2015	2016	KEBIJAKAN	PROGRAM/ KEGIATAN	
	Tertatanya Kuntitas , Komposisi dan Distribusi Aparatur Daerah di Lingkungan	Rasio Jumlah aparatur dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan	Jumlah Aparatur <hr/> Jumlah Penduduk	Belum ada indikator			1:63	1:69	1:70		Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Kegiatan : Penyusunan formasi PNS	Bidang Pengembangan dan Data

Balikpapan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Jumlah Pemenuhan Kebutuhan PNS	Jumlah CPNS yang lulus seleksi dan jumlah calon Praja IPDN yang lulus pantukhir	-	194 formasi	123 formasi	370 formasi	100 formasi	100 formasi		Program Pembinaan dan pengembangan aparatur/ kegiatan : 1. Seleksi penerimaan CPNS Daerah 2. Penyelenggaraan penerimaan calon praja IPDN 3. Verifikasi Tenaga Honorer K.II	Bidang Mutasi Bidang Pengembangan dan Data
	Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional	$\frac{\text{Jumlah pemenuhan jabatan fungsional}}{\text{Jumlah kebutuhan jabatan fungsional}} \times 100$ %	Belum ada indikator			62 %	65 %	67 %		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan : 1. Pembinaan Jabatan Fungsional	Bidang Pengembangan dan Data
	Jumlah Pengisian Jabatan Struktural	$\frac{\text{Jumlah pejabat struktural}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural sesuai kebutuhan dan kompetensi}}$				80 %	90 %	95 %		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan : 1. Penyusunan rencana Pembinaan karier PNS, 2. Kajian kelayakan penempatan program system promosi	Bidang Pengembangan dan Data

											PNS secara terbuka	
		Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya	Jumlah pejabat eselon yang mengikuti pemetaan kompetensi dan terpetakan kompetensinya	50 orang	143 orang	118 orang	93 orang	124 orang	93 orang		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan: Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon III, IV/a	Bidang Pengembangan dan Data

		Jumlah PNS yang lulus diklat Teknis/ Fungsional	Jumlah PNS yang lulus diklat Teknis/ Fungsional.	200 orang	560 orang	846 orang	928 orang	674 orang	930 orang		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur/ Kegiatan : Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan tugas bagi PNS Daerah	Bidang Diklat
		Jumlah CPNS mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	Jumlah PNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	353 orang	248 orang	187 orang	353 Orang	370 orang	100 orang		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur/ Kegiatan : Pendidikan dan pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	Bidang Diklat
		Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	Jumlah yang mengikuti tugas belajar	40 orang	47 orang	29 orang	24 orang	18 orang	24 orang		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur/ Kegiatan : Pendidikan PNS melalui Tugas Belajar	Bidang Pengembangan dan data

Tujuan 2 : Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
Indikator Kinerja Tujuan : - Peningkatan jumlah PNS yang mengikuti diklat penjenjangan maupun teknis dan fungsional
 - Peningkatan PNS yang mengikuti pendidikan formal lebih tinggi.
Sasaran : Meningkatkan Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

- Indikator kinerja sasaran** :
1. Jumlah PNS yang mengikuti dan lulus Diklat PIM
 2. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional
 3. Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan
 4. Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan lebih tinggi melalui Tugas Belajar

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA/ PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2011	2012	2013	2014	2015	2016	KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN	
1	Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Jumlah PNS yang mengikuti dan lulus diklat PIM	Jumlah PNS yang mengikuti dan lulus diklat PIM I	-	-	-	1 orang	1 orang	1 orang		Program Pendidikan Kedinasan Kegiatan : Diklat Penjenjangan Struktural	Bidang Diklat
			Jumlah PNS yang mengikuti dan lulus diklat PIM II	4 orang	6 orang	6 orang	6 orang	5 orang	5 orang			Bidang Diklat
			Jumlah PNS yang mengikuti dan lulus diklat PIM III	9 orang	19 orang	24 orang	20 orang	5 orang	5 orang			Bidang Diklat
			Jumlah PNS yang mengikuti dan lulus diklat PIM IV	40 orang	40 orang	80 orang	60 orang	60 orang	60 orang			Bidang Diklat

Tujuan 3

Indikator Kinerja Tujuan

- : Meningkatkan Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
- : - Efektifitas pembinaan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan adanya penurunan jumlah pelanggaran disiplin aparatur
- Tersedianya fasilitas peningkatan kesejahteraan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Sasaran

Indikator sasaran

- : 1. Meningkatnya pemahaman, ketaatan aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan
- : 1. Presentase penuruna pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS
- 2. Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA/ PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2011	2012	2013	2014	2015	2016	KEBIJAKAN	PROGRAM/ KEGIATAN	
1	Meningkatnya pemahaman, ketaatan aparatur sipil negara terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	Perbandingan Jumlah pelanggaran di tahun n _____ X 100% Jumlah pelanggaran di tahun n-1	18 Kasus	18 kasus	12 kasus	47,8 %	8,3 %	10 %		Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur Kegiatan 1. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin 2. proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin 3. Peningkatan sumpah/ janji PNS 4. Sosialisasi	Subidang Kedudukan Hukum

Belum ada indikator

											4..Sosialisasi PP No.53 Tahun 2010 Program Peningkatan Disiplin Aparatur Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Kelengkapan nya	
		Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS	$\frac{\sum \text{Jumlah hari kerja x jumlah pegawai} - \text{Jumlah ketidakhadiran}}{\sum \text{Jumlah hari kerja x jumlah pegawai}} \times 100\%$	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Belum ada indikator</div>		98%	98,5%	99%		Pada Tahun 2011-2012 : Program Pembinaan dan Pengembangan aparatur kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan (pengolahan data absensi pegawai) mulai Tahun 2013 tidak ada dalam DPA	Sekretariat dan Bidang Kesejahteraan pegawai dan kedudukan hukum	

Sasaran : 2. Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai
Indikator sasaran :

Jumlah PNS yang memperoleh Pelayanan Kesejahteraan Pegawai :

1. Jumlah PNS yang memperoleh kartu peserta TASPEN
2. Jumlah PNS yang mengikuti Medical Check UP
3. Jumlah PNS yang terseleksi peruntukan Perumahan Sederhana Sehat PNS
4. Jumlah PNS yang mendapat Penghargaan Satyalancana Karya Satya
5. Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk Melaksanakan Ibadah Haji
6. Jumlah PNS yang mendapat Bantuan Konseling

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA/ PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2011	2012	2013	2014	2015	2016	KEBIJAKAN	PROGRAM/ KEGIATAN	
	Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh Pelayanan Kesejahteraan Pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen	290 orang	350 PNS	350 PNS	350 PNS	370 PNS	79 PNS		Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur Kegiatan Pengurusan TASPEN	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
			Jumlah PNS yang mengikuti General Check Up dan memperoleh hasil pemeriksaan		55 PNS	154 PNS	135 PNS	188 PNS	93 PNS	100 PNS	Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur Kegiatan: General Check Up PNS	

			Jumlah PNS yang terseleksi peruntukan Perumahan Sederhana Sehat PNS	32 orang	2 konsultasi	1 paket	-	79 PNS	100 PNS		Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur Kegiatan: Pengelolaan kepemilikan Rssh	
			Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	71 PNS	79 PNS	79 PNS	100 PNS	100 PNS	100 PNS		Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur kegiatan : Proses Pengusulan Satyalancana Karya Satya	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
			Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji	100 PNS	100 PNS	100 PNS	100 PNS	40 PNS	40 PNS		Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur kegiatan : Pelepasan Calon Haji PNS	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
			Jumlah PNS yang mendapat bantuan konseling	-	-	-		12 PNS	15 PNS		Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur kegiatan : pelayanan Psikologi/ Konseling PNS	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum

Misi 2 : Meningkatkan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kota Balikpapan

Tujuan : Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

Indikator Kinerja Tujuan : - Tersedianya aplikasi pengolahan data kepegawaian
 - Terwujudnya sistem aplikasi yang terintegrasi
 - Terkelolanya file pegawai sebagai data otentik dan data – data kepegawaian sebagai Bahan Pengambilan Keputusan

Sasaran : Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi

Indikator Kinerja Sasaran :

1. Jumlah Pengembangan/Pemanfaatan Aplikasi SIMPEG
2. Jumlah Data Pegawai yang Terkini
3. Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TARGET TAHUNAN						STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA/ PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		TAHUN DASAR	2011	2012	2013	2014	2015	2016	KEBIJAKAN	
	Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Jumlah pengembangan / Pemanfaatan Aplikasi SIMPEG	Jumlah pengembangan/ Pemanfaatan Aplikasi SIMPEG	1 Aplikasi/ 1 Modul	1 Aplikasi/ 2 Modul	1 Aplikasi / 3 Modul	1 Aplikasi	2 Aplikasi /4 Modul	2 Aplikasi / 5 Modul		Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur Kegiatan 1. Pengembangan Aplikasi dan pemutakhiran data simpeg web, SAPK dan Pengelolaan KPE 2. Penerbitan buku profil,	Subidang pengolahan data
		Jumlah data pegawai yang terkini	Jumlah data pegawai yang terkini	6000 PNS	1000 PNS	1000 PNS	2000 PNS	6184 PNS	6413 PNS 125 SKPD			

											saku, brosur kepegawa ian dan buku DUK	
		Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	2500 berkas	340 berkas	472 berkas	2800 berkas	2000 berkas/P NS 2000 berkas/ CPNS	2500 berkas/ PNS 2000 berkas / CPNS		Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur Kegiatan Pengklasifikasi an data	

Misi 3 : Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
Tujuan : Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
Indikator Kinerja Tujuan : Jumlah Pelayanan yang sesuai Standar Pelayanan dan SOP serta terfasilitasinya seluruh pelayanan administrasi kepegawaian
Sasaran : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian
Indikator sasaran :
 1. Jumlah Penyelesaian Layanan Kepegawaian yang Tepat Sasaran
 2. Jumlah SOP yang ditetapkan

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA/ PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA			2011	2012	2013	2014	2015	2016	KEBIJAKAN	
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Presentase SOP yang ditetapkan dan dievaluasi	Jumlah SOP yang ditetapkan Jumlah total seluruh SOP	BELUM ADA INDIKATOR			75 %	100 %	100 %		Tidak ada di DPA	Semua Bidang
		Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian yang Tepat Sasaran	Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian yang tepat sasaran : 1. Jumlah pelayanan proses mutasi	5287 SK	5097 SK	4812 SK	2971 SK	3387 SK	4513 SK		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan 1. Penyelesaian Kenaikan Pangkat 2. Proses Data	Bidang Mutasi

		2. Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses	603 PNS	800 PNS	800 PNS	800 PNS	500 PNS	700 PNS		Mutasi 3. Pengurusan Kartu Istri PNS dan Kartu Suami PNS 4. Pengurusan Kartu Pegawai	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
--	--	---	---------	---------	---------	---------	---------	---------	--	--	--

**BERITA ACARA
REVISI PENETAPAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN
TAHUN 2014**

Pada hari ini, **Selasa** tanggal **Empat Belas** bulan **Oktober** tahun **dua ribu empat sebelas** telah ditetapkan **Revisi Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan**.

Revisi Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan ditetapkan dengan menyesuaikan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis serta Indikator Utama pada Revisi II Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, maka disepakati Revisi Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2014 sebagai berikut:

**PENETAPAN KINERJA
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
(DPPA SKPD)**

**SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH : BKD KOTA BALIKPAPAN
TAHUN ANGGARAN : 2014**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 Rasio jumlah dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan	1:63	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Apartur Kegiatan: - Penyusunan Formasi tahun 2014	Rp105,812,000

		2	Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS	370 formasi	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur - Seleksi Penerimaan CPNS Daerah Tahun 2014 - Verifikasi Tenaga Honoror K.II 6 Capra IPDN - Penyelenggaraan Penerimaan Calon Praja IPDN.	Rp1,380,285,000 Rp79,130,000 Rp135,735,500
		3	Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional	62%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan: - Pembinaan Jabatan Fungsional.	 Rp137,889,000
		4	Presentase pengisian jabatan struktural	80%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur - Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS. - Kajian kelayakan penempatan program sistem promosi PNS secara terbuka.	 Rp241,140,700 Rp151,078,000
		5	Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya	93 orang	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan: - Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon III. - Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon IV/a.	 Rp334,168,200 Rp348,857,400
		1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti dan lulus diklat Pim - Diklat Pimpinan Tk.I	1 orang	Program Pendidikan Kedinasan Kegiatan:	
2	Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di					

3	Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan		- Diklat Pimpinan Tk.II	6 orang	- Diklat Penjejang Struktural.	Rp3,692,496,800	
			- Diklat Pimpinan Tk.III	20 orang			
			- Diklat Pimpinan Tk.IV	60 orang			
					Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur		
					Kegiatan:		
					- Seleksi Calon Peserta Diklat Kepemimpinan.	Rp418,798,800	
			2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	928 orang	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	
						Kegiatan:	
					- Diklat Teknis Tugas dan fungsi bagi PNS Daerah.	Rp6,144,652,290	
			3	Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	353 orang	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	
				- Diklat Prajabatan bagi CPNS Daerah.	Rp2,442,182,000		
	4	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	24 orang	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur			
				- Pendidikan PNS melalui tugas belajar.	Rp933,985,000		
	Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	1	Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	(47,8%)	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur		
2		Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS	98%	Kegiatan:			
				- Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS.	Rp169,490,000		

				- Proses Penanganan Pelanggaran PP. 10 Tahun 1983 Jo. PP 45 1990.	Rp124,650,000
				- Sosialisasi PP No.53 Tahun 2010.	Rp66,725,000
				- Pengangkatan Sumpah/Janji PNS.	Rp18,851,900
				Program Peningkatan Disiplin Aparatur; Kegiatan:	
				- Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya.	Rp102,503,125
4	Meningkatnya kesejahteraan pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai	738 PNS	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur: Kegiatan:	
				- Pengurusan Taspen.	Rp25,200,000
				- General Check Up PNS.	Rp464,600,000
				- Proses pengurusan satyalancana karya satya.	Rp76,325,000
				- Pelepasan Calon Haji PNS.	Rp16,000,000
5	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintergrasi	1 Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG 2 Jumlah data pegawai yang terkini 3 Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	1 Aplikasi 2000 PNS 2800 berkas	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan:	
				- Pengembangan Aplikasi dan peremajaan serta pemutakhiran data Simpeg WEB.	Rp218,242,800
				- Penerbitan buku profil, saku, brosur kepegawaian dan buku DUK Tahun 2014.	Rp54,674,300
				- Pengklasifikasi data (Penataan arsip fisik PNS tahap VI).	Rp154,435,600

6	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1	Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan	75%			
		2	Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;	
						Kegiatan:	
		-	Jumlah Pelayann Proses Mutasi	2971 SK	-	Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS.	Rp250,000,000
					-	Proses Data Mutasi Umum	Rp400,000,000
		-	Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses	800 Lembar	-	Pengurusan Karis dan Karsu PNS.	Rp72,554,500
					-	Pengurusan Kartu Pegawai.	Rp70,809,500

Jumlah Anggaran Tahun 2014	Rp. 24.469.252.015,00
a.Belanja Tidak Langsung	Rp. 3.964.284.000,00
b.Belanja Langsung	Rp. 20.504.968.015,00
- Program Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.258.516.800,00
- Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 415.178.800,00
- Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 102.503.125,00
- Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 9.626.631.290,00
- Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 5.409.641.200,00
- Program Pendidikan Kedinasan	Rp. 3.692.496.800,00

Demikian berita acara ini dibuat dan disahkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Balikpapan, 14 Oktober 2014
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
BAKOTA BALIKPAPAN

Drs. Tatang Sudirja, M.Si.
Pembina Tk. I

NIP. 19620215 198602 1 009

**PENETAPAN KINERJA
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
(DPPA SKPD)**

**SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH : BKD KOTA BALIKPAPAN
TAHUN ANGGARAN : 2014**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	
1	2	3	4	5	6	
1	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 Rasio jumlah aparatur dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan	1:63	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Kegiatan: - Penyusunan Formasi tahun 2014	Rp 105,812,000	
		2 Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS	370 formasi	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur - Seleksi Penerimaan CPNS Daerah Tahun 2014 - Verifikasi Tenaga Honorar K.II	Rp 1,380,285,000 Rp 79,130,000	
		3 Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional	6 orang Capra IPDN	62%	- Penyelenggaraan Penerimaan Calon Praja IPDN. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan: - Pembinaan Jabatan Fungsional.	Rp 135,735,500 Rp 137,889,000
		4 Presentase pengisian jabatan struktural	80%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur - Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS. - Kajian kelayakan penempatan program sistem promosi PNS secara terbuka.	Rp 241,140,700 Rp 151,078,000	
		5 Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya	93 orang	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan: - Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon III. - Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon IV/a.	Rp 334,168,200 Rp 348,857,400	
2	Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti dan lulus diklat Pim - Diklat Pimpinan Tk.I - Diklat Pimpinan Tk.II - Diklat Pimpinan Tk.III - Diklat Pimpinan Tk.IV	1 orang 6 orang 20 orang 60 orang	Program Pendidikan Kedinasan Kegiatan: - Diklat Penjejaran Struktural.	Rp 3,692,496,800	

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN
1	2	3	4	5	6
3	Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	928 orang	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan: - Seleksi Calon Peserta Diklat Kepemimpinan.	Rp 418,798,800
		3 Jumlah CPNS yang Mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	353 orang	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Kegiatan: - Diklat Teknis Tugas dan fungsi bagi PNS Daerah.	Rp 6,144,652,290
		4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	24 orang	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Kegiatan: - Pendidikan PNS melalui tugas belajar.	Rp 933,985,000
		1 Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	(47,8 %)	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	
4	Meningkatnya kesejahteraan pegawai	2 Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS	98%	Kegiatan: - Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS. - Proses Penanganan Pelanggaran PP. 10 Tahun 1983 Jo. PP 45 1990. - Sosialisasi PP No.53 Tahun 2010. - Pengangkatan Sumpah/Janji PNS.	Rp 169,490,000 Rp 124,650,000 Rp 66,725,000 Rp 18,851,900
		Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai	738 PNS	Program Peningkatan Disiplin Aparatur; Kegiatan: - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya.	Rp 102,503,125
				Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur; Kegiatan: - Pengurusan Taspen. - General Check Up PNS. - Proses pengurusan satyalancana karya satya.	Rp 25,200,000 Rp 464,600,000 Rp 76,325,000
				- Pelepasan Calon Haji PNS.	Rp 16,000,000
5	Meningkatnya kualitas informasi kepegawalan yang terintergrasi	1 Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG	1 Aplikasi	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	
		2 Jumlah data pegawai yang terkini	2000 PNS	Kegiatan: - Pengembangan Aplikasi dan peremajaan serta pemutakhiran data Simpeg WEB.	Rp 218,242,800

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	
1	2	3	4	5	6	
6	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	3	Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	2800 berkas	- Pengembangan Aplikasi dan peremajaan serta pemutakhiran data Simpeg WEB.	Rp 218,242,800
		1	Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan	75%	- Penerbitan buku profil, saku, brosur kepegawaian dan buku DUK Tahun 2014.	Rp 54,674,300
		2	Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran		- Pengklasifikasi data (Penataan arsip fisik PNS tahap VI).	Rp 154,435,600
			- Jumlah Pelayann Proses Mutasi	2971 SK	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur; Kegiatan:	
			- Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses	800 Lembar	- Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS.	Rp 250,000,000
					- Proses Data Mutasi Umum	Rp 400,000,000
			- Pengurusan Karis dan Karsu PNS.	Rp 72,554,500		
				- Pengurusan Kartu Pegawai.	Rp 70,809,500	

Jumlah Anggaran Tahun 2014

a. Belanja Tidak Langsung

b. Belanja Langsung

- Program Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
- Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- Program Peningkatan Disiplin Aparatur
- Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
- Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
- Program Pendidikan Kedinasan

Rp. 24.469.252.015,00

Rp. 3.964.284.000,00

Rp. 20.504.968.015,00

Rp. 1.258.516.800,00

Rp. 415.178.800,00

Rp. 102.503.125,00

Rp. 9.626.631.290,00

Rp. 5.409.641.200,00

Rp. 3.692.496.800,00



Balikpapan, Oktober 2014
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kota Balikpapan

Drs. TATANG SUDIRJA, M.Si
NIP. 19620215 198602 1 009.

**PENGUKURAN KINERJA
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

**SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH : BKD KOTA BALIKPAPAN
TAHUN ANGGARAN : 2014**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Meningkatkan Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 Rasio jumlah aparatur dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan	1:63	1:115	54.78%	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan: - Penyusunan Formasi tahun 2014	Rp 105,812,000	Rp 102,373,420	96.75
	2 Tingkat Pemenuhan kebutuhan PNS	370 formasi	369 formasi	99.73%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur - Seleksi Penerimaan CPNS Daerah Tahun 2014	Rp 1,380,285,000	Rp 1,134,256,166	82.18
					- Verifikasi Tenaga Honoror K.II	Rp 79,130,000	Rp 29,216,460	36.92
					- Penyelenggaraan Penerimaan Calon Praja	Rp 135,735,500	Rp 109,055,435	80.34
	3 Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional	62%	63%	102%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan: - Pembinaan Jabatan Fungsional.	Rp 137,889,000	Rp 93,972,979	68.15
					4 Presentase pengisian jabatan struktural	80%	94%	118%
	Rp 151,078,000	Rp 104,040,947	68.87					
	5 Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya	93 orang	93 orang	100%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan: - Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon III	Rp 334,168,200	Rp 283,401,522	84.81
					- Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon IV/a.	Rp 348,857,400	Rp 191,321,349	54.84

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2 Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti dan lulus diklat Pim - Diklat Pimpinan Tk.I - Diklat Pimpinan Tk.II - Diklat Pimpinan Tk.III - Diklat Pimpinan Tk.IV	87 orang		40.83%	Program Pendidikan Kedinasan			
		1 orang	0	0%	Kegiatan:			
		6 orang	2 orang	33%	- Diklat Penjejaran Struktural.	Rp 3,692,496,800	Rp 2,019,723,829	54.70
		20 orang	16 orang	80%				
		60 orang	30 orang	50%				
	2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	928 orang	814 orang	87.72%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
					Kegiatan:			
					- Seleksi Calon Peserta Diklat Kepemimpinan.	Rp 418,798,800	Rp 319,870,940	76.38
	3 Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	353 orang	116 orang	32.86%	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur			
				Kegiatan:				
4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	24 orang	23 orang	95.83%	- Diklat Teknis Tugas dan fungsi bagi PNS Daerah.	Rp 6,144,652,290	Rp 5,629,451,440	91.62	
3 Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	1 Presentase Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	(47,8 %)	(52,2%)	(52.2%)	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur			
					Kegiatan:			
	2 Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS	98%	96%	97.96%	- Diklat Prajabatan bagi CPNS Daerah.	Rp 2,442,182,000	Rp 1,265,399,656	51.81
					Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur			
					Kegiatan:			
					- Pendidikan PNS melalui tugas belajar.	Rp 933,985,000	Rp 780,165,453	83.53
				Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur				
				Kegiatan:				
				- Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS.	Rp 169,490,000	Rp 163,963,350	96.74	
				- Proses Penanganan Pelanggaran PP. 10 Tahun	Rp 124,650,000	Rp 122,671,870	98.41	
				- Sosialisasi PP No.53 Tahun 2010.	Rp 66,725,000	Rp 59,027,720	88.46	
				- Pengangkatan Sumpah/Janji PNS.	Rp 18,851,900	Rp 16,945,900	89.89	
				Program Peningkatan Disiplin Aparatur;				
				Kegiatan:				
				- Pengadaan Pakalan Dinas beserta Perlengkapannya.	Rp 102,503,125	Rp 99,810,000	97.37	

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
4 Meningkatkan kesejahteraan pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai:	738 PNS		82.54%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur: Kegiatan:			
	1 Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen	350 PNS	350 PNS	100%	- Pengurusan Taspen.	Rp 25,200,000	Rp 23,375,532	92.76
	2 Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan	188 PNS	190 PNS	101%	- General Check Up PNS.	Rp 464,600,000	Rp 438,844,000	94.46
	3 Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya	100 PNS	103 PNS	97%	- Proses pengurusan satyalancana karya satya.	Rp 76,325,000	Rp 73,620,820	96.46
	4 Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji	100 PNS	32 PNS	32%	- Pelepasan Calon Haji PNS.	Rp 16,000,000	Rp 15,757,000	98.48
5 Meningkatkan kualitas informasi kepegawalan yang terintergrasi	1 Jumlah pengembangan aplikasi SIMPEG	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan:			
	2 Jumlah data pegawai yang terkini	2000 PNS	2000 PNS	100%	- Pengembangan Aplikasi dan peremajaan serta pemutakhiran data Simpeg WEB.	Rp 218,242,800	Rp 210,700,502	96.54
	3 Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	2800 berkas	3000 berkas	107%	- Penerbitan buku profil, saku, brosur kepegawalan dan buku DUK Tahun 2014. - Pengklasifikasi data .	Rp 54,674,300	Rp 53,065,700	97.06
6 Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawalan	1 Jumlah SOP Pelayanan yang di tetapkan	75%	77%	103%				
	2 Jumlah penyelesaian layanan kepegawalan tepat sasaran				Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur; Kegiatan:			
	- Jumlah Pelayanan Proses Mutasi :	2971 SK		98.21%				
	1 Pelayanan Proses Mutasi Kepangkatan:							
	- Jumlah SK Kenalkan pangkat	750 SK	1124 SK	150%	- Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS.	Rp 250,000,000	Rp 243,837,284	97.53
	- Jumlah SK Pengangkatan PNS	138 SK	140 SK	101%				
	2 Pelayanan Proses Mutasi Umum:				- Proses Data Mutasi Umum	Rp 400,000,000	Rp 351,367,783	87.84
- Jumlah SK Pensiun PNS	200 SK	126 SK	63%					
- Jumlah Surat KGB	1600 SK	2500 SK	156%					
- Jumlah SK Perpanjangan THL	1 SK	1 SK	100%					
- Jumlah SK Mutasi Pegawai	200 SK	146 SK	73%					

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah SK PNS dipekerjakan baik PNS Pemkot Balikpapan yang dipekerjakan keluar Pemkot Balikpapan maupun PNS dari Luar Balikpapan yang dipekerjakan di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan - Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses - Pengurusan Kartu Istri PNS dan Kartu Suami PNS - Pengurusan Kartu Pegawai 	82 SK 800 Lembar 500 Lembar 300 Lembar	36 SK 340 Lembar 361 Lembar	44% 94% 68% 120%		Rp 72,554,500 Rp 70,809,500	Rp 72,425,539 Rp 69,256,208	99.82 97.81



INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN
TAHUN 2011-2016
(Revisi II Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016)

Visi: MENJADI KATALISATOR UNTUK MENCIPTAKAN SDM PNS DAERAH YANG PROFESIONAL

- Misi:**
- 1 Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan Berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja
 - 2 Meningkatkan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.
 - 3 Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Tugas: Melaksanakan perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di Bidang Kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan.

Fungsi:

- 1 Perumusan dan pengoordinasian penyusunan kebijakan, program dan kegiatan di bidang kepegawaian
- 2 Penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian daerah
- 3 Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian
- 4 Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS dan pegawai lainnya
- 5 Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan administrasi kepegawaian
- 6 Penentuan dan pembinaan pola karier PNS
- 7 Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian pengadaan, penataan, pengembangan pegawai, mutasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai, pendidikan dan pelatihan kepegawaian serta pemberhentian pegawai
- 8 Pelaksanaan pelayanan kesejahteraan dan kedudukan hukum PNS dan pegawai lainnya.
- 9 Pengelolaan dan pengendalian Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, data kepegawaian dan dokumen kepegawaian
- 10 Pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah
- 11 Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- Misi 1** : Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan Berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja
- Tujuan 1** : Melaksanakan Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
- Indikator Kinerja Tujuan** : - Tertatanya Kuntitas , Komposisi dan Distribusi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dilengkapi dengan:
1. Dokumen Penyusunan formasi
 2. Dokumen Analisis Jabatan
 3. Dokumen Analisis beban Kerja
 4. Dokumen Peta Jabatan
 5. Daftar Susunan Pegawai Penghitungan Kebutuhan Pegawai (Permenpan 26/2011)
 6. DokumenProyeksi Kebutuhan Pegawai Selama 5 Tahun
 7. DokumenRencana Redistribusi
 8. Dokumen Hasil analisis kesenjangan
- Sasaran** : Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
- Indikator kinerja sasaran** :
1. Rasio Jumlah Aparatur sesuai ABK Dengan Jumlah Penduduk Kota Balikpapan
 2. Jumlah Pemenuhan Kebutuhan PNS
 3. Presentase Tingkat Pemenuhan Jabatan Fungsional
 4. Jumlah Pengisian Jabatan Struktural
 5. Jumlah Pejabat Struktural Yang Telah Terpetakan Kompetensi Dan Kapasitasnya

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA			
	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah	Rasio jumlah aparatur dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan	$\frac{\text{Perbandingan antara jumlah Pegawai}}{\text{Jumlah Penduduk}}$	Dokumen rincian Formasi PNS Daerah Kota Balikpapan	Bidang Pengembangan dan Data

di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Jumlah Pemenuhan Kebutuhan PNS	Jumlah CPNS yang lulus seleksi dan jumlah calon Praja IPDN yang lulus pantukhir	<ul style="list-style-type: none"> 1 Dokumen Rincian Formasi PNS 2 Laporan Pelaksanaan Seleksi CPNS Formasi Umum dan Tenaga Honorer Kategori II 	Bidang Mutasi Bidang Pengembangan dan Data
	Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional	$\frac{\text{Jumlah pemenuhan jabatan fungsional}}{\text{Jumlah kebutuhan jabatan fungsional}} \times 100 \%$	<ul style="list-style-type: none"> · Dokumen Rincian Formasi 	Bidang Pengembangan dan Data
	Presentase Pengisian Jabatan Struktural	$\frac{\text{Jumlah pejabat struktural}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural sesuai kebutuhan dan kompetensi}}$	Berita Acara Pelantikan	Bidang Pengembangan dan Data
	Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya	Jumlah pejabat eselon yang mengikuti pemetaan kompetensi dan terpetakan kompetensinya	Laporan Hasil Pemetaan	Bidang Pengembangan dan Data

Tujuan 2 : Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Indikator Kinerja Tujuan : - Peningkatan jumlah PNS yang mengikuti diklat penjenjangan maupun teknis dan fungsional
- Peningkatan PNS yang mengikuti pendidikan formal lebih tinggi.

Sasaran : Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Indikator kinerja sasaran :

1. Jumlah PNS yang lulus Diklat PIM
2. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional
3. Jumlah CPNS yang lulus Diklat Prajabatan
4. Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan lebih tinggi melalui Tugas Belajar

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA			
1	Meningkatnya Kapasitas/ Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Jumlah PNS mengikuti yang lulus diklat PIM	Jumlah PNS yang lulus diklat PIM I	Laporan Pelaksanaan Diklat Pim	Bidang Diklat
			Jumlah PNS yang lulus diklat PIM II		Bidang Diklat
			Jumlah PNS yang lulus diklat PIM III		Bidang Diklat
			Jumlah PNS yang lulus diklat PIM IV		Bidang Diklat
		Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis/ Fungsional	Jumlah PNS yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	Laporan Pelaksanaan Dilat Teknis/Fungsional	Bidang Diklat
		Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan	Jumlah PNS yang lulus Diklat Prajabatan yang memiliki kompetensi	Laporan Pelaksanaan Diklat Parajabatan	Bidang Diklat

			memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan pengangkatan untuk menjadi PNS		
		Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar	Dokemen Rincian Formasi	Bidang Pengembangan dan Data

Tujuan 3 : Meningkatkan Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Indikator Kinerja Tujuan : - Efektifitas pembinaan Aparatur Daerah dengan menurunnya jumlah pelanggaran disiplin aparatur
 - Tersedianya fasilitasi peningkatan kesejahteraan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Sasaran : 1. Meningkatnya Pemahaman, Ketaatan Aparatur terhadap Peraturan dan Ketentuan yang ditetapkan

Indikator sasaran :

1. Presentase penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS
2. Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA			
1	Meningkatnya pemahaman, ketaatan aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	Presentasse Penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	$\frac{\text{Perbandingan Jumlah pelanggaran di tahun } n}{\text{Jumlah pelanggaran di tahun } n-1} \times 100\%$	LHP Tim Pemeriksa Khusus	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
		Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS	$\frac{\sum \text{Jumlah hari kerja} \times \text{jumlah pegawai} - \text{Jumlah ketidakhadiran}}{\sum \text{Jumlah hari kerja} \times \text{jumlah pegawai}} \times 100\%$	1. Laporan Absen Sidik Jari 2. Absensi Manual	Sekretariat

Sasaran : 2. Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai

Indikator sasaran :

Jumlah PNS yang memperoleh Pelayanan Kesejahteraan Pegawai :

1. Jumlah PNS yang memperoleh kartu peserta TASPEN
2. Jumlah PNS yang mengikuti Medical Chek UP
3. Jumlah PNS yang terseleksi peruntukan Perumahan Sederhana Sehat PNS
4. Jumlah PNS yang mendapat Penghargaan Satyalancana Karya Satya
5. Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk Melaksanakan Ibadah Haji
6. Jumlah PNS yang mendapat Bantuan Konseling

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA			
	Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh Pelayanan Kesejahteraan Pegawai	Jumlah layanan kesejahteraan pegawai yang diberikan		
1			Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspem	1. Data Calon Pensiun 2. Laporan Hasil Kegiatan Pengurusan Taspem	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
			Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan	1. Data Pejabat Struktural 2. Hasil General Chek Up 3. PNS 4. Laporan Hasil Kegiatan General Chek Up	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
			Jumlah PNS yang terseleksi peruntukan Perumahan Sederhana Sehat PNS	1. Data PNS yang memenuhi syarat 2. Lapoan Hasil Kegiatan Pengelolaan	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum

				Kepemilikan Rumah Sehat Sederhana	
			Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data Pokok Pegawai Laporan Hasil Laporan 2. Kegiatan Proses Pegurusan Satyalancana Karya Satya 	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
			Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usulan Cuti Haji dari SKPD 2. Laporan Kegiatan Pelepasan Calon Haji 	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
			Jumlah PNS yang mendapat bantuan konseling	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Hasil 2. Kegiatan konseling 	Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum


- Misi 2** : Meningkatkan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kota Balikpapan
- Tujuan** : Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.
- Indikator Kinerja Tujuan** : - Tersedianya aplikasi pengolahan data kepegawaian
 - Terwujudnya sistem aplikasi yang terintegrasi
 - Terkelolanya file pegawai sebagai data otentik dan data – data kepegawaian sebagai Bahan Pengambilan Keputusan
- Sasaran** : Meningkatkan kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi
- Indikator Kinerja Sasaran :**
1. Jumlah Pengembangan/Pemanfaatan Aplikasi SIMPEG
 2. Jumlah Data Pegawai yang Terkini
 3. Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	SUMBER DATA	SUMBER DATA/ PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA			
	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi	Jumlah pengembangan / Pemanfaatan Aplikasi SIMPEG	Jumlah pengembangan/Pemanfaatan Aplikasi SIMPEG	1. MODUL	Bidang Pengembangan dan Data
		Jumlah data pegawai yang terkini	Jumlah data pegawai yang terkini	1. Buku DUKd 2. Dokumen Data Pokok Pegawai	
		Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	1. Arsip Pegawai 2. Data Arsip di Komputer 3. Digitalisasi Arsip Pegawai	

- Misi 3 : Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
 Tujuan : Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
 Indikator Kinerja Tujuan : Pelayanan yang sesuai Standar Pelayanan dan SOP serta terfasilitasinya seluruh pelayanan administrasi kepegawaian
 Sasaran : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian
 Indikator sasaran :
 1. Jumlah Penyelesaian Layanan Kepegawaian yang Tepat Sasaran
 2. Jumlah SOP yang ditetapkan

NO	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	SUMBER DATA	SUMBER DATA/ PENANGGUNG JAWAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA			
	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Presentase SOP yang ditetapkan	Jumlah SOP yang ditetapkan <hr/> Jumlah total seluruh SOP	Dokumen SOP dan SP	Semua Bidang
		Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian yang Tepat Sasaran	Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian yang tepat sasaran : 1. Jumlah pelayanan proses mutasi 2. Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses	1. Buku Register KGB 2. Laporan Kenaikan Pangkat per Periode 3. Tanda Terima SK 1. Usulan dari SKPD	Bidang Mutasi Bidang Kedudukan Hukum

Ditetapkan di : Balikpapan
 Pada tanggal : Oktober 2014

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
 Kota Balikpapan

 Drs. Tatang Sudirja, M.Si
 NIP. 19620215 198602 1009



**PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BALIKPAPAN**

Jl.Jend.Sudirman RT.13 No.1 Telp.(0542)421500, 421600, Ext. 501,502,503 Fax.(0542)426307
Balikpapan

Kode Pos 76100

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN
NOMOR : 800/ 01 /BKD**

**TENTANG
INDIKATOR KINERJA UTAMA
REVISI II RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN
TAHUN 2011-2016**

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN

- Menimbang** :
- a. bahwa demi terarahnya pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 yang termuat dalam Revisi II Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2011-2016 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 Daerah Kota Balikpapan tahun 2011-2016 maka diperlukan penetapan sasaran strategis sebagai acuan dalam Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan 2011-2016;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, maka perlu menetapkan dalam Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tentang Indikator Kinerja Utama Revisi II Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 1959, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820);
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara pemerintah, Pemerintahan Urusan Pemerintahan Antara Pemerintahan, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4014);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang tahapan, Tata cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang perubahan Kedua atas peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan keuangan Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana pembangunan Daerah;
9. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Kota Balikpapan (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 2 Seri E Nomor 02 tanggal 8 Oktober 2008);
10. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 18 Tahun 2008 tanggal 27 Oktober 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah;
11. Peraturan Walikota Balikpapan, Nomor : 29 Tahun 2010 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
12. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Indikator Kinerja Utama Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2011-2016.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **INDIKATOR KINERJA UTAMA REVISI II RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN TAHUN 2011-2016.**

Pasal 1

- (1) Indikator Kinerja Utama Revisi II Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 adalah dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang berisi sasaran strategis dan indikator kinerja utama yang merupakan penjabaran dari target kinerja Revisi II Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016.
- (2) Indikator Kinerja Utama Revisi II Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SUMBER DATA
1. Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	Rasio jumlah aparatur dengan jumlah penduduk kota Balikpapan	1. Dokumen rincian Formasi PNS Daerah Kota Balikpapan
	Jumlah Pemenuhan kebutuhan PNS	1. Dokumen Rincian Formasi PNS 2. Laporan Pelaksanaan Seleksi CPNS Formasi Umum dan Tenaga Honorer
	Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional	Dokumen Rincian Formasi
	Jumlah pengisian jabatan struktural	Berita Acara Pelantikan
	Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya	Laporan Hasil Pemetaan

2. Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti dan lulus diklat Pim	Laporan Pelaksanaan Diklat Pim
	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	Laporan Pelaksanaan Dilat Teknis/Fungsional
	Jumlah CPNS yang mengikuti dan lulus diklat Prajabatan	Laporan Pelaksanaan Diklat Parajabatan
	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	Dokemen Rincian Formasi
3. Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	Presentase penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS	1. LHP Tim Pemeriksa Khusus
	Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS	1. Laporan Absen Sidik Jari 2. Absensi Manual
4. Meningkatnya kesejahteraan Pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan kesejahteraan pegawai:	
	Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen	1. Data Calon Pensiun 2. Laporan Hasil Kegiatan Pengurusan Taspen
	Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan	1. Data Pejabat Struktural 2. Hasil General Chek Up PNS 3. Laporan Hasil Kegiatan 4. General Chek Up
	Jumlah PNS yang terseleksi peruntukan Perumahan Sederhana Sehat PNS	1. Data PNS yang memenuhi syarat 2. Lapoan Hasil Kegiatan Pengelolaan Kepemilikan Rumah Sehat Sederhana

	Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	<ol style="list-style-type: none"> Berita Acara Penyematan Piagam Satyalancana Karya Satya Data Pokok Pegawai Laporan Hasil Kegiatan Proses Pegurusan Satyalancana Karya Satya
	Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji	<ol style="list-style-type: none"> Usulan Cuti Haji dari SKPD Laporan Kegiatan
	Jumlah PNS yang mendapat bantuan konseling	<ol style="list-style-type: none"> Laporan Hasil Kegiatan konseling
Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintergrasi	Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG	<ol style="list-style-type: none"> MODUL
	Jumlah data pegawai yang terkini	<ol style="list-style-type: none"> Buku DUK Dokumen Data Pokok Pegawai
	Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	<ol style="list-style-type: none"> Arsip Pegawai Data Arsip di Komputer Digitalisasi Arsip Pegawai
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Jumlah SOP yang ditetapkan dan dievaluasi	<ol style="list-style-type: none"> Dokumen SOP dan SP
	Jumlah Penyelesaian Layanan Kepegawaian tepat sasaran:	
	Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian dalam proses mutasi	<ol style="list-style-type: none"> Buku Register KGB Laporan Kenaikan Pangkat per Periode Tanda Terima SK
	Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses	<ol style="list-style-type: none"> Usulan dari SKPD

Pasal 2

Semua bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam merencanakan program, kegiatan dan indikator kinerjanya wajib mengacu pada Indikator Kinerja Utama Revisi II Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 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 : Oktober 2014



Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kota Balikpapan

Drs. Tatang Sudirja, M.Si
NIP. 19620215 198602 1009

