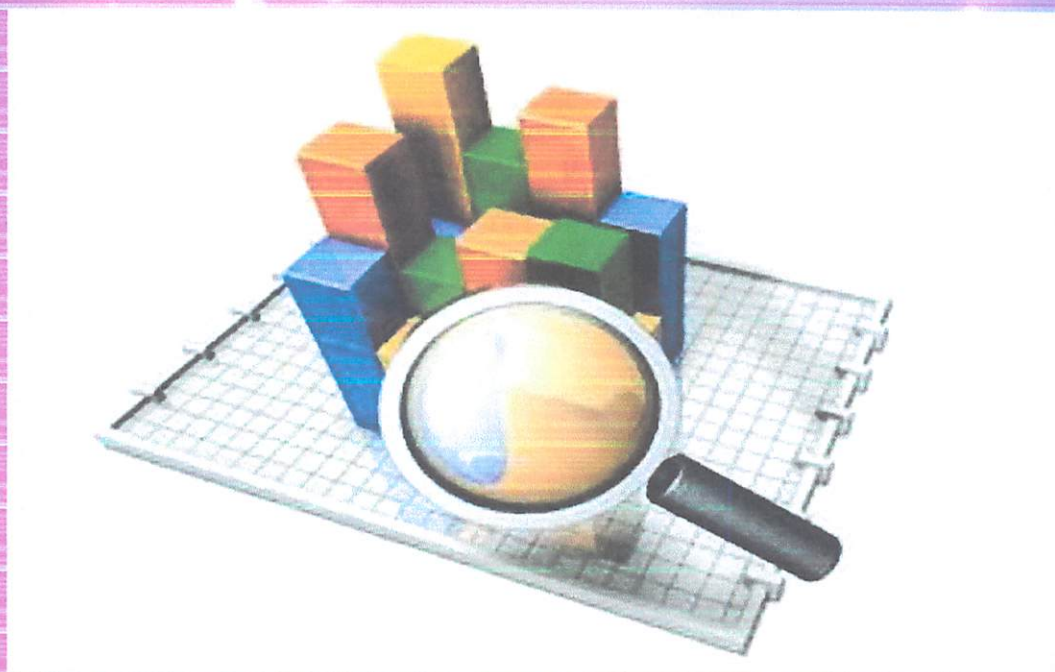


LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

(L KJI P)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BALIKPAPAN**

TAHUN 2016

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016 dapat diselesaikan tepat waktu.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan selama tahun anggaran 2016 dalam melaksanakan Visi "MENJADI KATALISATOR UNTUK MENCIPTAKAN SDM PNS DAERAH YANG PROFESIONAL" dan amanah 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, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LJIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016. Hal ini menunjukkan 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 LKJIP Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016 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*).

Balikpapan, 31 Desember 2016
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BALIKPAPAN



Drs. Tatang Sudirja, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19620215 198602 1 009

IKHTISAR EKSKUTIF

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

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dari amanah yang diemban tersebut, maka disusun Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan serta sejumlah permasalahan dan sejumlah hal yang perlu perbaikan. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.

Pada Tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan telah menetapkan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2016 yang diimplementasikan dengan 2 (dua) Sasaran Strategis yang dicapai melalui sejumlah program /kegiatan sepanjang tahun 2016. Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, ditetapkan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dalam Penetapan Kinerja BKD Kota Balikpapan tahun 2016.

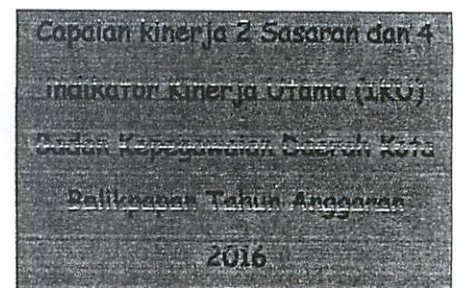
Adapun secara umum simpulan keberhasilan capaian kinerja dalam 2 (dua) sasaran strategis yang diukur dengan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2016 sebagai berikut:

1. Sasaran 1:

Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur mencapai rata-rata persentase capaian target sebesar **96%** kategori capaian "**sangat baik**";

2. Sasaran 2:

Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian mencapai skor IKM sebesar 75.95 atau persentase nilai capaian sebesar **95 %** dengan kategori "**sangat baik**";



Untuk mencapai sasaran tersebut didukung dengan jumlah anggaran Tahun 2016 yang terdiri dari:

1. Belanja Langsung sebesar **Rp. 26.388.122.100,-** APBD MURNI dan **Rp. 12.677.040.414,-** APBD-P dengan realisasi sebesar **Rp. 12.180.262.474** atau **96.08%**;
2. Belanja Tidak Langsung sebesar **Rp.4.969.423.000,-** dengan realisasi sebesar **Rp.4.556.160.000,-** atau **97.56%**.

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, akan dievaluasi dan dianalisa secara lebih mendalam dan mendetail sehingga mendapatlan solusi pemecahannya.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ringkasan Eksekutif	ii
Daftar Isi	iv
I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Landasan Hukum.....	3
C. Maksud dan tujuan.....	4
D. Data Organisasi.....	4
E. Sistematika Penyajian	16
II PEENCANAAN KINERJA	18
A. Rencana Strategis.....	18
B. Perjanjian Kinerja	21
III AKUNTABILITAS KINERJA	23
A. Pengukuran Capaian Kinerja	23
B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	26
C. Program Kegiatan Yang Mendukung Keberhasilan Dan Kegagalan Capaian Kinerja.....	50
D. Realisasi Anggaran	54
IV PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Langkah-langkah ke Depan Untuk Meningkatkan Keberhasilan dan Mengatasi Hambatan dalam Pencapaian Kinerja.....	67

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 Tahun 2009 tentang uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mempunyai tugas dan fungsi serta kewenangan di bidang kepegawaian sehingga harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen ASN yang profesional untuk mewujudkan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang professional sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara.

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

Permasalahan utama manajemen ASN yang terdeteksi, yaitu masih rendahnya kompetensi dan belum sesuai kebutuhan/penempatan dalam jabatan, kinerja yang belum optimal, integritas PNS yang masih rendah, serta sistem remunerasi yang belum berbasis kinerja. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program dan kegiatan yang tepat.

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 ket-3* yaitu Meningkatkan Ketertiban Umum, Penegakan Hukum, Pemberantasan KKN dan Penanganan Masalah Sosial

tujuan ke-2 Meningkatkan kesadaran hukum dan pemberantasan KKN

Sasaran ke-3 Meningkatnya pemahaman dan ketaatan aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku.

b. **Misi ke-5** Melaksanakan Peningkatan Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik

tujuan ke-2 Melaksanakan Reformasi Birokrasi dalam penyelenggaraan serta

sasaran ke-4 Meningkatnya Kapasitas/kemampuan Sumber Daya Aparatur

Sebagai wujud usaha mewujudkan misi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan menetapkan strategi-strategi peningkatan antara lain:

- 1) Peningkatan kualitas Penataan Aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan, yaitu pemenuhan kebutuhan pegawai baik kuantitas dan kualitasnya
- 2) Peningkatan Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, yaitu peningkatan kompetensi PNS sesuai syarat jabatan;
- 3) Peningkatan pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan, yaitu optimalisasi pembinaan disiplin ;
- 4) Peningkatan kesejahteraan Pegawai, yaitu melalui layanan fasilitasi kesejahteraan pegawai seperti: perumahan sehat PNS, General Chek up PNS, Pengurusan Kartu Taspen
- 5) Peningkatan kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi, yaitu pengembangan SIMPEG ONLINE
- 6) Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian, yaitu Penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran sesuai SOP serta pemanfaatan e-govenment

Sebagai wujud pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan tersebut maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2016 .

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 tahun 2008;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, khususnya Bab IV Arah, Tahapan dan Prioritas Pembangunan Jangka Panjang, yang terkait dengan reformasi birokrasi disebutkan bahwa "Pembangunan aparatur Negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya";
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2010 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
5. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; ;
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tanggal 8 Januari 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019
9. 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 ;
10. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 18 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
11. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 Tahun 2009 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.

1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan 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 Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).

Penyusunan laporan kinerja ini bermaksud sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang telah ditetapkan selama kurun waktu 1 (satu) tahun yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENSTRA 2011-2016.

Tujuan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja adalah untuk memberikan informasi keberhasilan dan kegagalan kinerja serta sebagai umpan balik untuk memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan di masa yang akan datang.

1.4 Data Organisasi

1.4.1 Tugas Pokok dan Fungsi

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.

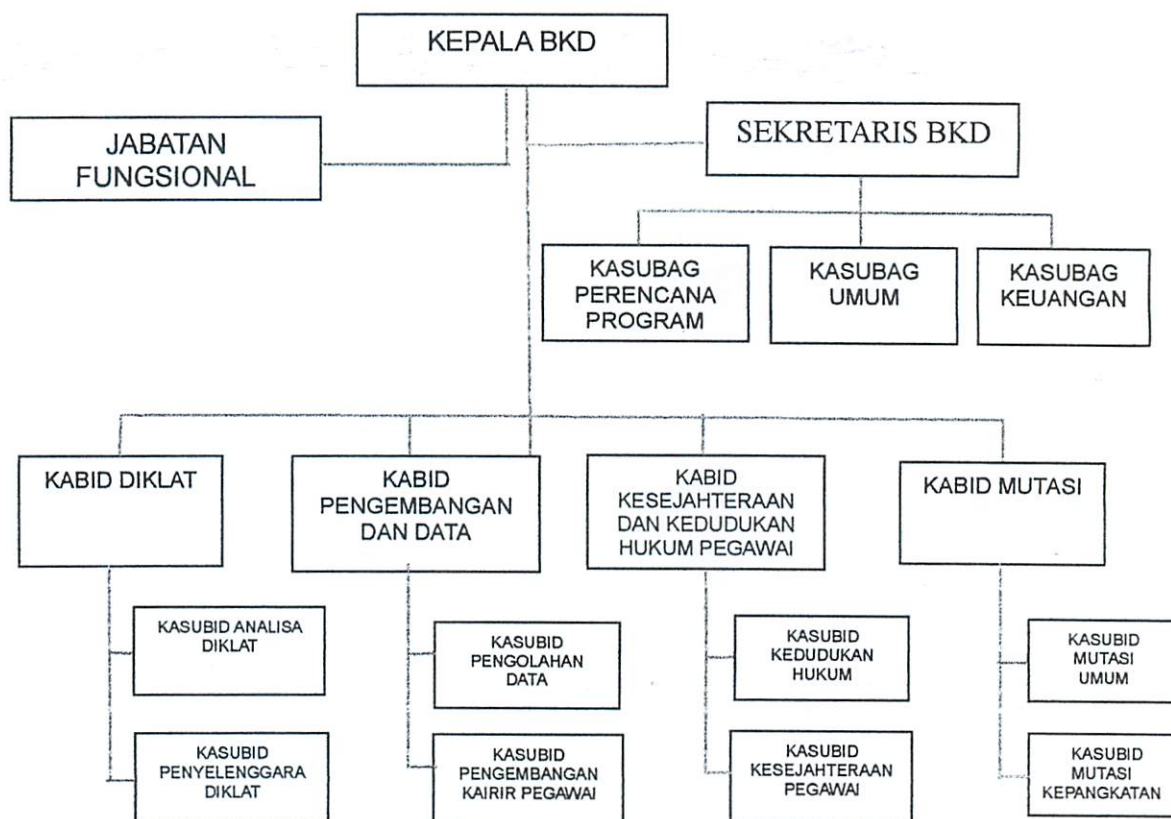
Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 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;
- 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

1.4.2 Struktur Organisasi

Gambar 1.1

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN



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.

1.4.4 Potensi Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Daerah

Keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM 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.

Adapun Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berdasarkan keadaan Desember 2016 sebanyak **50 orang**, tahun 2012 sebanyak **46 orang** tahun 2013 sebanyak **43 orang**, tahun 2014 sebanyak **48 orang**, dan tahun 2015 sebanyak **51 orang** dengan klasifikasi berdasarkan pangkat, golongan, jenjang pendidikan, eselon dan gender sebagaimana dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah
Kota Balikpapan
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH						Persentase (%)					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	SD	1	1	0	0	0	0	2.04	2.3	0	0	0.00	0.00
2	SLTP	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0.00	2.00
3	SLTA	24	26	21	21	16	15	48.98	54.5	46.4	43.75	33.33	30.00
4	SARJANA MUDA (D3)	6	3	3	4	5	4	12.25	6.8	7.3	8.33	10.42	8.00
5	DIPLOMA 4 (D4)	2	2	2	2	3	4	4.08	4.5	4.9	4.17	6.25	8.00
6	SARJANA (S1)	13	12	14	17	20	22	26.53	27.3	34.1	35.42	41.67	44.00
7	PASCA SARJANA (S2)	3	2	3	4	4	4	6.12	4.5	7.3	8.33	8.33	8.00
	JUMLAH	49	46	43	48	48	50	100	100	100	100	100	100

Sumber: Bidang Pengembangan dan Data

Dari tabel diatas tersebut diketahui bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu sebagian besar pegawai dari tahun 2011-2016 berpendidikan **Sarjana (S1)**. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja seseorang dimana diharapkan kualifikasi pendidikan sesuai dengan syarat jabatan yang di emban. Sehingga dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi baik melalui tugas belajar/izin belajar maupun pendidikan dan pelatihan untuk pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan.

Tabel 1.2
Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
Berdasarkan Pangkat/Golongan

NO	PANGKAT/ GOLONGAN	JUMLAH						Persentase (%)					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	JURU (I/c)	1	1	0	0	0	0	2.13	2.27	0.00	0.00	0.00	0.00
2	(I/d)						1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00
3	PENGATUR MUDA (II/a)	5	6	2	0	0	0	10.64	13.64	5.13	0.00	0.00	0.00
4	PENGATUR MUDA TK.I (II/b)	9	9	9	8	3	2	19.15	20.45	23.08	17.39	6.25	4.00
5	PENGATUR (II/c)	6	6	3	6	8	8	12.77	13.64	7.69	13.04	16.67	16.00
7	PENGATUR Tk.I (II/d)	2	3	6	6	7	7	4.26	6.82	15.38	13.04	14.58	14.00
8	PENATA MUDA (III/a)	4	4	3	5	8	10	8.51	9.09	7.69	10.87	16.67	20.00
9	PENATA MUDA Tk.I (III/b)	5	3	2	3	5	4	10.64	6.82	5.13	6.52	10.42	8.00
10	PENATA (III.c)	4	3	5	5	3	3	8.51	6.82	12.82	10.87	6.25	6.00
11	PENATA Tk.I (III/d)	5	4	6	7	7	7	10.64	9.09	15.38	15.22	14.58	14.00
12	PEMBINA (IV.a)	4	4	3	4	5	6	8.51	9.09	7.69	8.70	10.42	12.00
13	PEMBINA TK I (IV/b)	2	1	2	2	1	1	4.26	2.27	5.13	4.35	2.08	2.00
14	PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)					1	1	0.00	0.00	0.00	0.00	2.08	2.00
	JUMLAH	47	44	39	46	48	50	100	100	100	100	100	100

Sumber: Bidang Pengembangan dan Data

Dari tabel 2.3. diketahui bahwa tahun 2016 presentase jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berdasarkan **Golongan** menunjukkan bahwa presentase tertinggi pegawai golongan III.a dan II.c sedangkan pegawai golongan terendah di golongan I.d

Tabel 1.3
Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
Berdasarkan Eselon

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

Sumber: Bidang Pengembangan dan Data

Berdasarkan tabel diatas tahun 2016 menunjukan tidak ada kekosongan jabatan eselon dari total 17 pejabat eselon.

Tabel 1.4
Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	LAKI-LAKI	26	56.52	25	52.08	26	52
2	PEREMPUAN	20	43.48	23	47.92	24	48
	JUMLAH	46	100	48	100	50	100

Sumber: Bidang Pengembangan dan Data

Berdasarkan tabel diatas dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan pada tahun 2014 s/d 2016 menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang.

Tabel 1.5
Jumlah Tenaga Non PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Balikpapan

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

Sumber: Bidang Pengembangan dan Data

1.4.5 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: 1.6
Sarana dan Prasarana BKD Kota Balikpapan
Terkait langsung dengan pelayanan

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1	RUANG FRONT OFFICE	1 RUANGAN	BAIK
2	AC	2 BUAH	BAIK
3	KURSI TAMU	1 SET	BAIK
4	KURSI TAMU	1 BUAH	BAIK
5	LEMARI ROLL PACK	7 BUAH	BAIK
5	LEMARI	6 BUAH	BAIK
6	KOMPUTER	32 BUAH	BAIK
7	MESIN KETIK ELEKTRONIK	2 BUAH	BAIK
8	MESIN KETIK MANUAL	4 BUAH	BAIK
9	ALAT PENGHANCUR KERTAS	7 BUAH	BAIK
10	WHITE BOARD	3 BUAH	BAIK
11	ANJUNGAN KPE	1 BUAH	BAIK
12	NOTE BOOK/ LAP TOP	25 BUAH	BAIK
13	TELEVISI	5 BUAH	BAIK
14	PRINTER	35 BUAH	BAIK
15	FAXIMILE	1 BUAH	BAIK
16	KENDARAAN RODA 4	5 BUAH	BAIK
17	KENDARAAN RODA 2	9 BUAH	BAIK
18	SERVER	4 BUAH	BAIK
19	UPS	20 BUAH	BAIK
20	SCANNER	3 BUAH	BAIK
21	LCD	4 BUAH	BAIK

1.4.6. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

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 proses Mutasi Pindah Pegawai Negeri Sipil;
- 3) Pelayanan Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;
- 4) Pelayanan proses 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 proses pengusulan kartu 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 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 dengan SKPD terkait serta 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 agar mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

1.4.7 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

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 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.
- 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 yang kompeten
- f) Sistem informasi Kepegawaian yang terintegrasi ke seluruh SKPD dan inovasi aplikasi pelayanan kepegawaian lainnya
- g) 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) Terbatasnya SDM yang mempunyai kemampuan di bidang IT;
- b) Belum seluruh PNS mendapat kesempatan mengikuti Diklat sesuai tugas dan fungsi karena keterbatasan anggaran
- c) Belum dimilikinya gedung diklat yang representatif dan unit penilaian kompetensi
- d) Belum optimalnya penguatan SPIP

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.

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 menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang professional dan berwawasan global;
- c) 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;
- d) Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional ;

- e) Sistem teknologi Informasi / E-government dan tenaga ahli untuk menciptakan inovasi pelayanan dalam mendukung pelayanan yang prima, cepat dan Tepat;
- b. Faktor Tantangan Organisasi: (*threats*)
- 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;
 - Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;
 - Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional;
 - Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS;
 - Kinerja PNS dinilai masyarakat masih belum optimal
 - PNS dilingkungan Pemkot Balikpapan yang menderita sakit beresiko tinggi;

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

Tabel 1.7
Penentuan sasaran, indikator sasaran dan strategi
Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Presentase Aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan	1. Menyusun standar kompetensi seluruh jabatan sebagai bahan perencanaan yang efektif dalam menyelenggarakan manajemen ASN 2. Penempatan ASN dalam jabatan sesuai kompetensi
		Presentase Aparatur yang mempunyai kualifikasi sesuai syarat jabatan	Mengelola anggaran untuk peningkatan kometensi dan kinerja aparatur melalui diklat berbasis "gap" kompetensi dan tugas belajar/ijin belajar
		Presentase Tingkat Pelanggaran disiplin PNS	Penerapan Sistem <i>Reward and Punishment</i> guna meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meminimalisir pelanggaran disiplin

2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Skor nilai Survey Kepuasan Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoring dan evaluasi penerapan standar Pelayanan dan Prosedur yang baku dalam pelayanan untuk mewujudkan pelayanan prima 2. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana 3. Monitoring dan evaluasi penerapan standar Pelayanan dan Prosedur yang baku dalam pelayanan untuk mewujudkan pelayanan prim 4. Merubah mindset petugas pelayanan untuk berorientasi pelayanan prima 5. Penguatan koordinasi dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS), BKN, BKD Provinsi, Rumah Sakit dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya dalam pelayanan administrasi kepegawaian
----	--	---------------------------------------	---

1.5 Sistematika Penyajian

sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2016 adalah sebagai berikut :

Bab I – menguraikan pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, landasan hkum, maksud dan tujuan, data organisasi yang meliputi tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, 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 2016.

Bab III – menguraikan Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan pengukuran capaian kinerja tahun 2016 dan analisis pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan terhadap indikator kinerja utama (IKU) dikaitkan dengan pertanggungjawaban keuangan terhadap pencapaian sasaran strategis untuk tahun 2016.

Bab IV –menguraikan Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2016 ini dan menguraikan rekomendasi, dan saran yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 PERENCANAAN 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.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKJIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016 ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

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.

2.1.1 Perencanaan Strategis Sebelum dan Sesudah Revisi

1. Visi dan Misi

1) Visi

Visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah :

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

Tidak ada perubahan pada visi

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 :

Tabel 2.1

Perbandingan Misi sebelum dan sesudah revisi

MISI SEBELUM REVISI		MISI SETELAH REVISI	
Misi I	: Meningkatkan kualitas SDM PNS daerah dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	:	Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja
Misi II	: Meningkatkan kesejahteraan PNS daerah dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	:	Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan”
Misi III	: Meningkatkan kinerja PNS daerah dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.		

2. Tujuan dan Sasaran

1) Tujuan

Tabel 2.2

Perbandingan Tujuan sebelum dan sesudah revisi

TUJUAN SEBELUM REVISI		TUJUAN REVISI II	TUJUAN SETELAH REVIEW
Tujuan I	: Meningkatkan Pengetahuan dan Kemampuan SDM PNS daerah dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	: Melaksanakan Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Meningkatkan Penataan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Balikpapan
Tujuan II	:	: Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
Tujuan III	: Meningkatkan pelayanan aparatur serta memberikan	: Meningkatkan pembinaan dan kesejahteraan Aparatur	

	<p>pemahaman, ketaatan aparaturnya terhadap peraturan dan ketentuan.</p>	<p>Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan</p> <p>: Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan</p> <p>: Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan</p>	
--	--	--	--

2) Sasaran

Tabel 2.3

Perbandingan Sasaran sebelum dan sesudah revisi

	SASARAN SEBELUM REVISI	SASARAN SETELAH REVISI II	SASARAN SETELAH REVIEW
Sasaran I	: Meningkatnya kapasitas/kemampuan sumber daya aparaturnya PNS daerah Pemerintah Kota Balikpapan	: Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	: Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan
Sasaran II	: Meningkatnya Kesejahteraan pegawai yang diharapkan oleh PNS	: Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	: Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
Sasaran III	: Meningkatnya sumber daya sarana dan prasarana serta mengembangkan system informasi kepegawaian; Meningkatnya pemahaman, ketaatan aparaturnya terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan.	: Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan : Meningkatnya kesejahteraan Aparatur : Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi : Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	

Matrik hubungan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, sebagai berikut:

Tabel: 2.4
Matriks Hubungan Misi, Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

NO	TUJUAN	INDIKATOR	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR
Misi 1: Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja				
1	Meningkatkan Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Penempatan pegawai sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan 2. Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai syarat jabatan 3. Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS
Misi 2: Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan”				
2	Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan yang sesuai Standar Pelayanan dan SOP 2. File dan data pegawai yang akurat 3. sistem aplikasi yang terintegrasi 	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat

2.2 PERJANJIAN KINERJA

Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2016 disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kinerja



Tahun 2016 yang telah ditetapkan. Adapun Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja (indikator utama) Tahun 2016 dengan saasaran, indikator kinerja, target, program, dan anggaran

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2016
BKD KOTA BALIKPAPAN**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	1 Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	95%
	2 Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai dengan syarat jabatan	67 %
	3 Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS	0.20%
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 6,031,100,775.00	APBD-MURNI
2. Pendidikan Kedinasan	Rp. 4,361,985,700.00	APBD-MURNI
3. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 12,681,767,250.00	APBD-MURNI
4. Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 127,800,000.00	APBD-MURNI
5. Pengembangan Manajemen Kepegawaian	Rp. 183,649,500.00	APBD-MURNI

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2016

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016 dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

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

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

2. Angka maksimum capaian setiap IKU sebesar 100%
3. Sedangkan untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran *instrument standart* pengukuran ordinal dengan skala pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut:

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

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

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

3.1.1 Perjanjian Kinerja

Adapun Perjanjian Kinerja Tahun 2016 Badan Kepegawaian Kota Balikpapan sebagai berikut:

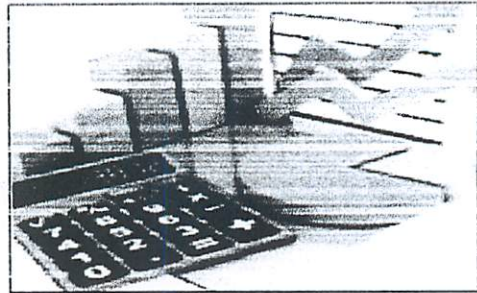
Tabel 3.1
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2016
BKD KOTA BALIKPAPAN

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	95%
	2 Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai dengan syarat jabatan	67%
	3 Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS	0.20%
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp6,031,100,775.00	APBD MURNI
2. Pendidikan Kedinasan	Rp4,361,985,700.00	APBD MURNI
3. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp12,681,767,250.00	APBD MURNI
4. Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp127,800,000.00	APBD MURNI
5. Pengembangan Manajemen Kepegawaian	Rp183,649,500.00	APBD MURNI

3.1.2 Pencapaian Kinerja

Rincian pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016 yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, satuan, target, realisasi, dan capaian dapat diuraikan pada tabel 3.1 sebagai berikut:



Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
Tahun Anggaran 2016

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.				
Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan 2. Persentase aparatur yang memiliki kuaifikasi sesuai dengan syarat jabatan 3. Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS 	<p>95%</p> <p>67%</p> <p>0.20%</p>	<p>93%</p> <p>63%</p> <p>0.32%</p>	<p>98%</p> <p>94%</p> <p>*162%</p>
Rata-rata Capaian Sasaran I * Progres negative				<p>96%</p> <p>*162%</p>

Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan				
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80	75.95	95%
Rata-rata Capaian Sasaran II				95%

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

1. Sasaran I

- Indikator I "Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan", dengan reaisasi capaian sebesar **98%**
- Indikator II "Persentase aparatur yang memiliki kuaifikasi sesuai dengan syarat jabatan", dengan reaisasi capaian sebesar **103%**
- Indikator III "Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS", dengan reaisasi capaian sebesar **162%**,namun merupakan **progres negatif**

2. Sasaran II

- Indikator I "Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian", dengan reaisasi capaian sebesar **95%**

3.2 EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

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



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

3.2.1 Analisis capaian kinerja

1. Tujuan ke-1 Melaksanakan penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasaran Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

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

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

dapat diukur pada 3 (tiga) Indikator kinerja Utama yaitu:

- a. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan;
- b. Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai dengan syarat jabatan
- c. Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS

Tabel 3.3
Capaian Kinerja Sasaran Strategis

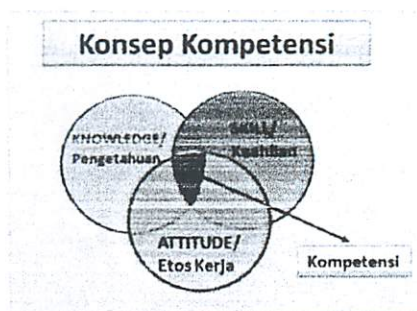
SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja				
Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.				
Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	1 . Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	95%	93%	98%
	2 . Persentase aparatur yang memiliki kuaifikasi sesuai dengan syarat jabatan	67%	63%	94%
	3 . Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS	0.20%	0.32%	*162%
Rata-rata Capaian Sasaran I				96%
* Progres negatif				*162%

Pada table 3.3. pengukuran capaian kinerja pada sasaran , meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Aparatur pada tahun 2016 pada indikator 1 dan 2 tergolong dengan katagori nilai “SANGAT BAIK” (rata-rata prosentase sebesar 96%) namun pada indikator

Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS memiliki capaian 162% dengan nilai kategori "KURANG" karena bermakna progres negatif.

1.1 Evaluasi dan analisis terhadap masing-masing indikator :

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau Keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/pengetahuan



Tindakan nyata serta proses Mental yang terjadi dalam Jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu dikatakan pula bahwa Kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, Keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan.

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

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

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

Tabel 3.4
Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2015

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

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

Tabel 3.5

Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2016

NO	SKPD	JUMLAH PEGAWAI	PROFIL PEGAWAI YANG TIDAK SESUAI				
			PENDIDIKAN	DIKLAT	PENGALAMAN JABATAN	KEAHLIAN	KETRAMPILAN
1	Bagian Umum Dan Perlengkapan Sekretariat Daerah	61	7	51	1	0	1
2	Bagian Humas Sekretariat Daerah	20	5	19	1	1	0
3	Bagian perekonomian Sekretariat Daerah	7	1	6	0	0	0
4	Bagian Pembangunan	34	6	6	1	0	0
5	Kelurahan Gunung sari ilir	9	0	5	0	0	0
6	dispenda	83	8	30	0	1	2
7	Bappeda	39	5	23	3	11	2
8	Kesbangpol	11	3	9	1	3	4
9	Balikipapan Tengah	19	3	13	0	0	0
10	Puskesmas sepinggan baru	23	4	3	0	1	0
Total Pegawai		193	28	67	6	7	0

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

Capaian kinerja tahun 2016 untuk indikator presentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan dari 10 SKPD Tahun 2016 sebagai lokus sebesar 98 % dengan kriteria nilai "sangat baik". Diperoleh dari Target sebesar 95% sedangkan realisasi sebesar 93% PNS mempunyai Kompetensi Sesuai syarat jabatan atau gab kompetensi sebesar 17% sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 98%. Adapun perhitungan gab kompetensi PNS sebagaimana terlampir

Selain berdasarkan hasil analisis kesenjangan dapat juga menggunakan uji kompetensi untuk mendapatkan peta kompetensi. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melaksanakan pengukuran kompetensi bagi pejabat eselon II,III , IV.a, IV.b dan jabatan

fungsional umum di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Hal ini dimaksudkan untuk memetakan kebutuhan pada jabatan sesuai kompetensi, sekaligus untuk pengembangan karir pegawai. Pengukuran kompetensi merupakan media untuk melihat kompetensi setiap pejabat eselon maupun pelaksana di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Adapun yang diukur adalah kompetensi umum, kompetensi khusus dan manajerial.

Pelaksanaan uji pengukuran kompetensi ini bertujuan sebagai bahan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melakukan Perencanaan pengelolaan dan pengembangan karier PNS, serta dijadikan sebagai kelengkapan data base pejabat 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.

Berikut perkembangan capaian kinerja pemetaan kompetensi dari tahun sebelumnya:

Tabel 3.6
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2015

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	TARGET 2015	REALISASI	TARGET 2016	REALISASI 2016	REALISASI S/D 2016	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15
Jumlah pejabat struktural yang telah terpeta kan kompetensi dan kapasitas nya	143 orang	144 orang	118 orang	118 orang	93 orang	93 orang	124 orang	188 orang	103 orang	103 orang	646 orang	581 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. Pada tahun 2014 100% terealisasi dari

target 93 pejabat eselon. Pada tahun 2015 terealisasi sebesar 105,65%. Target dalam renstra sampai dengan tahun 2016 sebanyak 581 orang dengan melakukan assesment juga kepada jabatan fungsional umum secara bertahap, sehingga sampai dengan tahun 2016 sudah melampaui target. Selanjutnya sesuai arahan Kemenpan &RB pada evaluasi PMPRB pada penataan sistem SDM aparatur bahwa assesment harus dilakukan kepada seluruh pegawai.

Pengukuran kualifikasi adalah berdasarkan tingkat kesesuaian antara pendidikan formal serta pendidikan dan pelatihan yang dimiliki aparatur dengan syarat jabatan. Target indikator kinerja sebesar 65% ditetapkan berdasarkan dokumen hasil analisis kesenjangan tahun 2015 pada 10 SKPD antara syarat pendidikan dan pelatihan dengan syarat jabatan pada tabel 3.4 menunjukkan realisasi 56.99% sudah sesuai dengan capaian kinerja sebesar 94.98% atau kriteria nilai "sangat baik".

Berdasarkan tabel 3.5 analisis kesenjangan tahun 2016 pada sampel 10 SKPD menunjukkan kesesuaian parameter pendidikan formal sebesar 89.96% sudah sesuai dan pada parameter pendidikan dan pelatihan menunjukkan 75.99 % sudah sesuai namun untuk menentukan kualifikasi aparatur dari parameter keduanya terdapat gab kualifikasi sebesar 37% atau 63% sesuai; ada 95 PNS belum sesuai kualifikasi dari jumlah sampel 279 PNS di 10 SKPD. Sehingga diperoleh capaian kinerja tahun 2016 sebesar 94 % dengan kriteria "sangat baik", atau dari target sebesar 67% dan terealisasi sebesar 63%

Meningkatkan Kualitas sumber daya manusia aparatur daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan merupakan upaya Pemerintah Kota Balikpapan yang secara terus menerus dilaksanakan dalam meningkatkan kompetensi pegawai ASN melalui program pendidikan dan pelatihan serta pendidikan formal melalui tugas belajar. Peningkatan kompetensi SDM

aparatur melalui Program pendidikan dan pelatihan merupakan dukungan untuk Diklat sejuta PNS yang dicanangkan oleh Kementerian PAN dan RB dan sesuai dengan amanat pasal 70 UU Nomor 5 tahun 2015 tentang ASN bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Oleh karena itu berdasarkan analisis kesenjangan, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan memiliki peta tentang kemampuan atau kompetensi bagi semua pegawai yang selanjutnya digunakan untuk menentukan pendidikan formal sesuai formasi serta pendidikan dan pelatihan yang tepat harus diberikan oleh aparatur untuk meningkatkan kompetensi guna menunjang tugas dan fungsinya melalui analisis kebutuhan diklat.

a) Pengembangan Kompetensi Manajerial

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

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

**Tabel 3.7
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2015**

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	Target 2015	Realisasi 2015	TARGET 2015	REALISASI 2015	TARGET 2016	REALISASI 2016	PERSENTASE REALISASI S/D 2016	TARGET S/D 2016
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15
1 .Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti dan lulus diklat Pim:														
-Diklat Pimpinan Tk.I	0		0		1 orang	0								1 orang
-Diklat Pimpinan Tk.II	6 orang	3 orang	6 orang	5 orang	6 orang	2 orang	5 orang	5 orang	5 orang	5 orang	2 orang	2 orang	17 orang	28 orang

-Diklat Pimpinan Tk.III	19 orang	19 orang	24 orang	23 orang	20 orang	16 orang	5 orang	5 orang	5 orang	5 orang	6 orang	6 orang	69 orang	69 orang
-Diklat Pimpinan Tk.IV	40 orang	40 orang	80 orang	80 orang	60 orang	30 orang	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	40 orang	40 orang	250 orang	260 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.

Pada tahun 2014 diklat Pim I belum terlaksana, diklat Pim II terealisasi 2 orang dari target 6 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 33%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 20 orang dan terealisasi sebanyak 16 orang atau presentase 80%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 50% dari target 60 orang pejabat struktural.

Pada tahun 2015 ditargetkan sebanyak 5 orang pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan terealisasi 5 orang dari target 5 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 100%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 5 orang dan terealisasi sebanyak 5 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 100% dari target 60 orang pejabat struktural.

Pada tahun 2016 ditargetkan sebanyak 2 orang pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan terealisasi 2 orang dari target 2 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 100%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 6 orang dan terealisasi sebanyak 6 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 100% dari target 60 orang pejabat struktural.

Berdasarkan tabel 3.7 target sampai dengan tahun terakhir restra untuk pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan terealisasi 17 orang dari target 28 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 60.7%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 69 orang dan terealisasi sebanyak 69 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 96% dari target 260 orang pejabat struktural terealisasi 250 orang.

Upaya koordinasi terus dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk mengelola keterbatasan anggaran serta lebih intensif bekerjasama ke lembaga-lembaga terakreditasi untuk pelaksanaan diklat tingkat kepemimpinan ini agar seluruh peserta diklat kepemimpinana sesuai jenjangnya dapat terakomodir seluruhnya.

b) Pengembangan Kompetensi Teknis

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

❖ Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional

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

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

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

Tabel 3.8
Data Penyelenggaraan Diklat Teknis/ Fungsi

URAIAN		JUMLAH
DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSI SESUAI TUPOKSI BAGI PNS		278
1.	PENYELENGGARAAN DIKLAT / BIMTEK / WORKSHOP TERDIRI DARI : DIKLAT BENDAHARA DIKLAT KEWIRAUUSAHAAN	156 orang 98 orang
2.	PENGIRIMAN PESERTA DIKLAT / BIMTEK /WORKSHOP (SESUAI KEBUTUHAN)	24 orang

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

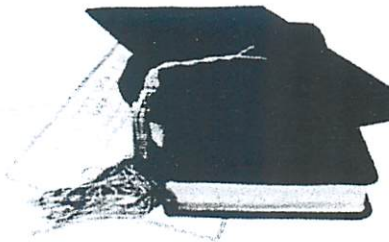
Tabel 3.9
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2016

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	TARGET 2015	REALISASI	TARGET 2016	REALISASI TAHUN 2016	REALISASI S/D TAHUN 2016	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.	560 orang	596 orang	846 orang	789 orang	928 orang	814 orang	674 orang	753 orang	360 orang	278 orang	3.230 orang	3,938 orang

Pada tahun 2012 ditargetkan sebanyak 560 PNS mengikuti Diklat Teknis/Fungsi dan terealisasi sebanyak 596 orang lebih dari 100% dari target. Pada tahun 2013 eralisasi sebanyak 789 PNS dari target 846 PNS atau presentase sebesar 93,26%. Pada tahun 2014 terealisasi 814 PNS dari target 928 PNS. 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. Pada tahun 2015 target sebesar 674 orang dan terealisasi sebanyak 753 orang. Pada tahun 2016 target sebesar 360 orang dan terealisasi sebanyak 278 orang. Sedangkan target sampai dengan akhir tahun renstra terealisasi sebanyak 3.230 orang dari target 3.938 orang atau 82%.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan kedepan akan melakukan analisis kebutuhan diklat berdasarkan hasil analisis kesenjangan dalam penentuan rencana penyelenggaraan diklat yang prioritas.

c) Pendidikan formal melalui tugas belajar



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

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

Pengembangan Aparatur juga dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian 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 meningkatkan mutu, kualitas, dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil melalui jenjang pendidikan formal sesuai dengan formasi dan kebutuhan dalam menunjang tugas dan fungsi.

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

Tabel 3.10
Perkembangan capaian kinerja tugas belajar
Tahun 2012-2016

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

Pada tahun 2012 terealisasi 100% dari target 47 orang yang mengikuti tugas belajar. Pada tahun 2013 ditargetkan sebanyak 29 orang namun terealisasi sebanyak 23 orang atau presentase capaian sebesar 79,31%. Capaian sampai dengan tahun 2014 sebesar 95,83% dari target dan sampai dengan tahun 2015 terealisasi sebesar 80,98%. Pada Tahun 2016 terealisasi sebanyak 22 orang dari target 25 orang selanjutnya sampai dengan tahun 2016 atau akhir periode renstra terealisasi sebanyak 137 orang dari target 142 orang.

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

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



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.

Pada indikator tersebut menunjukkan realisasi sebesar 0.32% dari target 0.20% atau capaian kinerja sebesar 162%, atau kriteria nilai “**kurang**” karena progres negatif. Pada tahun 2016 ditargetkan 15 kasus namun terdapat 20 kasus pelanggaran disiplin.

Pada tahun 2015 pelanggaran sebanyak 20 kasus, pada tahun 2016 naik menjadi 20 kasus, sehingga tidak ada penurunan kasus pelanggaran disiplin PNS. Hal ini disebabkan kurangnya pembinaan dan pengawasan oleh SKPD, sehingga kasus yang dilaporkan ke Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sudah menjadi kasus yang berat. Sebagai Tindak lanjut Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan lebih meningkatkan pembinaan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama pada sosialisasi dan penegakan aturan disiplin PNS, monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi rekapitulasi bulanan tingkat kehadiran pegawai yang di kirim ke BKD Kota Balikpapan. Presentase tingkat kehadiran diukur dari sampel rata-rata presentase tingkat kehadiran seluruh SKPD. Pada tahun-tahun sebelumnya Indikator ini belum ada sehingga pengukuran mulai tahun 2014 dengan sampel 33 SKPD dengan realisasi sebesar 96% sedangkan tahun 2015 menurun menjadi 94,30% dikarenakan semakin banyak sampel yang dihitung. Namun ada beberapa kendala dalam pengukurannya diantaranya banyak SKPD yang tidak mengumpulkan rekap absen secara rutin dan terlambat menyampaikannya. Sesuai Surat Sekretarie Daerah Kota Balikpapan Nomor 800/904/BKD tanggal 16 maret 2016 bahwa setiap SKPD wajib mengumpulkan daftar reapitulasi absensi paling lambat tanggal 10 disetiap bulannya. Pada tahun 2016 presentase tingkat kehadiran SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan tahun 2016 sebesar **94.86 %** (terlampir) sebagai bahan pembinaan secara intensif yang lebih terarah. Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016 melakukan Inovasi dalam pembinaan dan penanganan disiplin PNS dengan membuat **aplikasi absensi berbasis android**.

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

Tabel: 3.11
Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin PNSTahun 2011-2016

N O	JENIS PELANGG RAN / HU KUMAN	TAHUN					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	RINGAN	1	0	0	0	0	0
2	SEDANG	5	2	1	2	6	4
3	BERAT	7	11	4	7	15	16
TOTAL		13	13	5	9	21	20

2. Pada Tujuan ke-2 **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.

Pada Sasaran:



Dapat Diukur menggunakan Indikator Kinerja Utama :

- **Skor nilai hasil Survey Kepuasan Masyarakat**

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mendapatkan Skor nilai hasil survey kepuasan masyarakat yang dilaksanakan oleh bagian organisasi sebesar **80** dan realisasai skor sebesar **75.95** sehingga nilai capaian target sebesar **95%** atau kreteria nilai "sangat baik"

Adapun hasil capain kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.12
Capaian Kinerja Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
Misi II				
Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan"				
Tujuan II				
Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan				

Sasaran				
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80	75.95	95%
Rata-rata Capaian Sasaran II				95%

Adapun hasil SKM yang dilakukan oleh bagian Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13
HASIL SURVEI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
TAHUN 2016

Nilai Per Unsur Pelayanan

No.	Unsur Pelayanan	Jumlah Nilai	Nilai Rata-rata Unsur Pelayanan	NILAI IKM
2	Alur Koordinasi	438	2.920	75.95
3	Petugas Mudah Ditemui dan Dihubungi	450	3.000	
4	Pembagian tugas dalam melayani koordinasi/pelayanan	454	3.027	
5	Kedisiplinan petugas / pegawai	449	2.993	
6	Tingkat responsif / tanggapan pegawai / petugas	452	3.013	
7	Tingkat kemampuan dan keterampilan petugas dalam melayani	460	3.067	
8	Tingkat ketepatan waktu	452	3.013	
9	Tingkat kesamaan perlakuan petugas	469	3.127	
10	Tingkat kesopanan dan keramahan petugas	461	3.073	
11	Tingkat penghormatan dan penghargaan petugas terhadap pegawai	453	3.040	
12	Integritas petugas	442	2.947	
13	Komitmen petugas untuk tidak menerima gratifikasi	465	3.100	
15	Kerapian Petugas	459	3.060	
16	Kerapian dan kebersihan ruangan	455	3.033	

Unsur pelayanan yang menonjol SOP Pelayanan yang mendapatkan jumlah nilai 497, yang artinya rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah 3.336.

Sedangkan unsur pelayanan yang mendapatkan nilai terendah adalah **Kerapian Pengelolaan Arsip** yang mendapatkan jumlah nilai **429**, dengan rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah **2.860**. Meskipun masih masuk dalam kategori baik, tetapi dibandingkan unsur-unsur pelayanan lainnya memperoleh nilai terendah.

Berdasarkan perolehan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa dalam hal unsur kerapian pengelolaan arsip, masih perlu lebih ditingkatkan. Artinya pengguna layanan masih menginginkan pengelolaan arsip yang lebih rapi dan teratur lagi.

Secara umum berdasarkan akumulasi nilai dari setiap unsur pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah dikategorikan dalam **kriteria baik**, untuk itu dalam memberikan pelayanan berdasarkan unsur-unsur pelayanan yang dijadikan parameter agar dipertahankan. Selain itu perlu juga peningkatan pada kualitas pelayanan pada unsur-unsur yang masih mendapatkan nilai lebih rendah dibandingkan unsur yang lainnya.

Nilai indeks unit pelayanan yang diperoleh Badan Kepegawaian Daerah adalah **75.95**, dengan kategori pelayanan :

- Mutu Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah = **B**
- Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam pelayanan = **Baik**

Berbagai upaya telah dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepegawaian yaitu:

- Untuk meningkatkan pengelolaan arsip yang rapi dan teratur pegawai pengelola arsip dapat melakukan hal sebagai berikut :
 1. Integritas petugas dapat dikembangkan melalui pengembangan budaya kerja dan kode etik;
 2. petugas pelayanan dapat secara mandiri meningkatkan kapasitas diri masing-masing melalui pendidikan dan pelatihan pengelolaan arsip yang diadakan oleh bidang diklat
- Melakukan inovasi dalam pelaksanaan pelayanan public sesuai dengan

Permenpan Nomor 15 tahun 2015. Adapun inovasi pelayanan yang dibangun di tahun 2016, yaitu:

- a. Aplikasi E-SKP
- b. Aplikasi E-KGB
- c. Aplikasi E-Arsip
- d. Apikasi Tamisu (Tamu, Izin, Surat Masuk/keluar)
- e. Aplikasi SISFO BKD untuk penyampaian informasi kepegawaian yang beranggoatakan Kasubag Umum atau pejabat yang menangani kepegawawian SKPD

a) Mengevaluasi SOP Pelayanan, adapun SOP yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 3.14

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
36		6	SOP PELAYANAN PSOKSIKOLOGI
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
52	SUBID MUTASI UMUM	3	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PENSIUN
53		4	SOP PELAYANAN MUTASI PEGAWA
54		5	SOP PELAYANAN PENERIMAAN CPNSD (belum)
55		6	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PERPANJANGAN THL
56		7	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI KENAIKAN KGB
57		8	SOP PENINJAUAN MASA KERJA

Tabel 3.15

Pelayanan urusan kepegawaian kenaikan pangkat, mutasi umum dan fasilitasi penyusunan SKP ahun 2016

NO	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TAGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
	Jumlah Penyelesaian Layanan Kepegawaian tepat sasaran:			
	- Jumlah Pelayanan Proses Mutasi :			
	- Jumlah Pelayanan Proses Mutasi Kependidikan			
	- Jumlah SK Kenaikan pangkat	576 SK	575 SK	92.13
	- Jumlah SK Pengangkatan PNS	230 SK	231 SK	33.05
	- Peninjauan masa kerja	15 SK	7 SK	
	- Sosialisasi kenaikan pangkat	75 orang	75 orang	
	- Jumlah Pelayanan Proses Mutasi Umum			
	- Jumlah SK Pensiun PNS	185 SK	155 SK	83.78

- Jumlah Surat KGB	70 SK	67 SK	95.71
- Jumlah SK Perpanjangan THL	1 SK	1 SK	100.00
- Jumlah SK Mutasi Pegawai	500 SK	115 SK	23
- SK promosi	7 SK	29 SK	100
- Sosialisasi KGB	70 SKPD	71 SKPD	100
- Konsultasi layanan pensiun	150 PNS	108 PNS	72
- Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses:	500 Lembar	456 Lembar	95.25
- Jumlah Pengurusan Kartu Istri PNS dan Kartu Suami PNS	250 Lembar	187 SK	75.00
- Jumlah Pengurusan Kartu Pegawai	250 Lembar	231 SK	48.4

❖ Pelayanan Kesejahteraan Pegawai

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

- 1) Jumlah PNS yang memperoleh kartu Taspen 15 KPT
- 2) Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya sebanyak 229 orang.
- 3) Jumlah PNS yang mendapat bantuan konseling sebanyak 20, juga dilakukan sosialisasi konseling PNS .

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

Adapun evaluasi terhadap layanan SIMPEG adalah sebagai berikut:

- a. **Pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG PNS dan Non PNS** dapat terintegrasi ke seluruh bidang di Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dan terdapat beberapa pengembangan aplikasi seperti aplikasi E- Arsip, Aplikasi E - SKP selanjutnya target pada tahun yang akan datang direncanakan untuk membangun aplikasi pelayanan kepegawaian online yang terintegrasi dengan E-

Arsip, sehingga pelayanan dapat dilakukan secara online dan arsip kepegawaian sebagai kelengkapan berkas permohonan tinggal dicetak melalui E-Arsip.

- b. **Jumlah data pegawai yang terkini**, tahun 2016 Jumlah data pegawai yang terkini ditargetkan sebanyak 6330 PNS dan 5800 non PNS. Updating data sangat diperlukan, apalagi terkait dengan UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga data PNS wajib diperbarui, dan diupdating.
- c. **Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik terealisasi** 2000 berkas dari target 2525 berkas. Berkas data-data pegawai disimpan dalam lemari arsip dan disusun berdasarkan nomer kode sesuai dengan kode di komputer sehingga memudahkan bila dilakukan pencarian. Kedepan berkas data-data pegawai akan disimpan dalam bentuk scanning yang terdokumentasi dalam komputer sehingga diharapkan apabila ada pelayanan pengurusan kepegawaian yang membutuhkan berkas pegawai bisa langsung dicetak tanpa meminta berkas lagi kepada PNS yang bersangkutan.

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

1.2 Perbandingan Capaian Kinerja dengan tahun sebelumnya:

Tabel 3.16

Rekapitulasi Capaian Kinerja tahun 2015 dan 2016

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2015		TAHUN 2016	
			CAPAIAN KINERJA	KATEGORI	CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	104.81%	Sangat Tinggi	98%	Sangat Tinggi

		2. Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai dengan syarat jabatan	94.98%	Sangat Tinggi	94%	Sangat Tinggi
		3. Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS	134.78% +	Kurang	162% +	Kurang
2	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	102.11%	Sangat Tinggi	95%	Sangat Tinggi

Data yang disajikan pada tabel 3.16 merupakan pengukuran capaian mulai tahun 2015 dan 2016 pada review indikator pada Revisi II Renstra Badan kepegawaian Daerah Kota Balikpapan karena pada tahun 2012 s/d tahun 2014 belum ada indikator tersebut.

1.3 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 :

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 3.17

Program dan Kegiatan Yang Mendukung Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN PERUBAHAN
1	2	3	4	5
1 Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	1 Persentase aparatur yaag memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	95%	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan: - Penyusunan Formasi tahun 2016	116,340,425.00
			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur - Seleksi Penerimaan CPNS Daerah Tahun 2016	84,300,000.00
			- Pembinaan Jabatan Fungsional.	81,756,800.00
			- Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS.	87,940,500.00
			- Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural	305,605,700.00
	Jumlah indikator I			675,943,425.00
	2 Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai syarat jabatan	67%	Program Pendidikan Kedinasan Kegiatan: - Diklat Penjejang Struktural.	2,352,687,564.00
			Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Kegiatan: - Diklat Prajabatan bagi CPNS Daerah. - Pendidikan PNS Melalui Tubel	1,781,393,000.00 928,730,000.00
	Jumlah indikator II			7,915,891,764.00
	3 Persentase Tingkat Pelanggaran Disiplin PNS	0.20%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan: - Pembinaan dan Penanganan Pelanggaran Disiplin PNS	182,645,600.00
- Proses Penanganan Pelanggaran PP. 10 Tahun 1983 Jo. PP 45 1990.			161,799,975.00	
- Sosialisasi Peraturan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan			72,119,950.00	
Jumlah 1			416,565,525.00	
		Program pendukung Program Peningkatan Disiplin Aparatur; Kegiatan: - Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya - Pengadaan Tanda Pengenal PNS	27,800,000.00 100,000,000.00	
Jumlah 2			127,800,000.00	
Jumlah Indikator III			544,365,525.00	

3	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur:	
				Kegiatan:	
				Pelayanan Keselamatan Pegawai	
				Kegiatan:	
				- Pengurusan Taspen.	138,638,500.00
				- Proses pengurusan satyalancana karya satya.	117,050,000.00
				- Pelayanan Psikologi / Konseling PNS	79,500,000.00
				Kegiatan:	
				Pelayanan SIMPEG	
				- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dan KPE	398,699,800.00
				Program Pengembangan Manajemen Kepegawaian	
				- Pengembangan Aplikasi SIMPEG Non PNS (Pengelolaan Sistem Informasi Non PNS)	74,434,500.00
				- Pengelolaan Dokumen Fisik PNS / CPNS	39,825,000.00
				Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;	
Kegiatan:					
Pelayanan Kepangkatan dan Mutasi Pegawai					
- Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS.	302,850,875.00				
- Proses Data Mutasi Umum	341,805,900.00				
Kegiatan:					
Pelayanan Karis/Karsu; Karpeg an SKP					
- Pengurusan Karis dan Karsu PNS.	49,949,900.00				
- Pengurusan Kartu Pegawai.	61,849,900.00				
JUMLAH SASARAN II				2,045,354,375.00	

2. Program Pendukung Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Merupakan program untuk mendukung pelaksanaan program utama (Urusan Wajib) dalam memberika pelayanan kepegawaian, dengan program dan kegiatan sebagai berikut:

a. 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:

- 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
- Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran

b. 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:

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

c. Program Perencanaan Pembangunan Daerah

- Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA)

B. REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2016, 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. 2016 semua bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Balikpapan tahun 2016. Adapun jumlah rincian pelaksanaan anggaran tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel .3.18

Anggaran Belanja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016

NO	URAIAN	PAGU MURNI	PAGU PERUBAHAN	REALISASI	%
1	BELANJA TIDAK LANGSUNG (BTL)	4,969,423,000.00	4,556,160,000.00	4,444,899,743.00	97.56
2	BELANJA LANGSUNG (BL)	26,388,122,100.00	12,677,040,414.00	12,180,262,474.00	96.08
TOTAL		31,357,545,100.00	17,233,200,414.00	16,625,162,217.00	96.47

Berdasarkan tabel 3.18 pagu murni anggaran belanja tahun 2016 sebesar **Rp. 31.357.545.100,00** namun karena adanya instruksi Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 3 Tahun 2015 tanggal 29 Maret 2016 tentang Penundaan Sebagian APBD Tahun 2016, sehingga harus dilaksanakan efisiensi/penghematan anggaran. Oleh karena itu pada bulan November 2016 dilakukan perubahan anggaran menjadi **Rp. 17.233.200.414,00**.

Realisasi anggaran belanja tidak langsung tahun 2016 sebesar **97.56%** dan anggaran belanja langsung sebesar **96.08%** atau **96.47%** dari total anggaran belanja. Adapun rincian program dan kegiatan dalam belanja langsung sebagai berikut:

Tabel 3.19
Realisasi Belanja
Tahun Anggaran 2016

RESUME KINERJA PROGRAM/KEGIATAN APBD 2016 - KOTA BALIKPAPAN	
SKPD : Badan Kepegawaian Daerah	FORMAT C3

Kode	Program / Kegiatan	Anggaran	Realisasi s/d DESEMBER					
			Total		BLP		BLNP	
			Rp	%	Rp	%	Rp	%
1	2	3	7	8	9	10	11	12
1.20.01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1,090,689,700.00	1,015,927,942.00	93.15	71,160,000.00	6.52	944,767,942.00	86.62
01.02.	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	8,400,000.00	7,765,101.00	92.44	0.00	0.00	7,765,101.00	92.44
01.06.	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	6,000,000.00	4,447,500.00	74.13	0.00	0.00	4,447,500.00	74.13
01.08.	Penyediaan jasa kebersihan kantor	9,128,400.00	8,436,110.00	92.42	300,000.00	3.29	8,136,110.00	89.13
01.10.	Penyediaan Alat Tulis Kantor	50,000,000.00	45,070,695.00	90.14	500,000.00	1.00	44,570,695.00	89.14
01.11.	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	50,521,300.00	50,521,300.00	100.00	500,000.00	0.99	50,021,300.00	99.01
01.15.	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	7,976,000.00	7,939,000.00	99.54	0.00	0.00	7,939,000.00	99.54
01.17.	Penyediaan makanan dan minuman	88,789,000.00	88,789,000.00	100.00	500,000.00	0.56	88,289,000.00	99.44
01.18.	Rapat-rapat koordinasi, konsultasi ke dalam dan ke luar daerah	817,615,000.00	750,699,236.00	91.82	17,100,000.00	2.09	733,599,236.00	89.72
01.19.	Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	52,260,000.00	52,260,000.00	100.00	52,260,000.00	100.00	--	0.00
1.20.02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	401,245,750.00	368,336,835.00	91.80	2,500,000.00	0.62	365,836,835.00	91.18
02.09.	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	254,910,000.00	250,920,000.00	98.43	2,000,000.00	0.78	248,920,000.00	97.65
02.22.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	5,940,000.00	5,346,000.00	90.00	0.00	0.00	5,346,000.00	90.00

02.24.	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	82,000,000.00	54,885,835.00	66.93	0.00	0.00	54,885,835.00	66.93
02.28.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	58,395,750.00	57,185,000.00	97.93	500,000.00	0.86	56,685,000.00	97.07
1.20.03	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	127,800,000.00	123,540,000.00	96.67	800,000.00	0.63	122,740,000.00	96.04
03.02.	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	27,800,000.00	26,550,000.00	95.50	300,000.00	1.08	26,250,000.00	94.42
03.13.	Pengadaan Tanda Pengenal PNS	100,000,000.00	96,990,000.00	96.99	500,000.00	0.50	96,490,000.00	96.49
1.6.21	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	3,549,875.00	3,109,275.00	87.59	300,000.00	8.45	2,809,275.00	79.14
21.30.	Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA)	3,549,875.00	3,109,275.00	87.59	300,000.00	8.45	2,809,275.00	79.14
1.20.31	Program Pendidikan Kedinasan	2,352,687,564.00	2,350,112,063.00	99.89	58,420,000.00	2.48	2,291,692,063.00	97.41
31.10.	Diklat Penjenjangan Struktural	2,352,687,564.00	2,350,112,063.00	99.89	58,420,000.00	2.48	2,291,692,063.00	97.41
1.20.32	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	5,679,544,625.00	5,466,626,722.00	96.25	197,660,000.00	3.48	5,268,966,722.00	92.77
32.01.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Daerah	1,781,393,000.00	1,732,173,100.00	97.24	300,000.00	0.02	1,731,873,100.00	97.22
32.03.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	2,853,081,200.00	2,796,040,386.00	98.00	87,170,000.00	3.06	2,708,870,386.00	94.95
32.49.	Pendidikan PNS Melalui Tubel	928,730,000.00	828,898,911.00	89.25	41,260,000.00	4.44	787,638,911.00	84.81
32.52.	Penyusunan Formasi PNS Tahun 2015	116,340,425.00	109,514,325.00	94.13	68,930,000.00	59.25	40,584,325.00	34.88
1.20.33	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2,907,263,400.00	2,739,850,437.00	94.24	880,990,000.00	30.30	1,858,860,437.00	63.94
33.01.	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS (BAPERJAKAT)	87,940,500.00	49,984,000.00	56.84	12,900,000.00	14.67	37,084,000.00	42.17
33.02.	Seleksi Penerimaan CPNS Daerah	84,300,000.00	81,100,446.00	96.20	0.00	0.00	81,100,446.00	96.20
33.04.	Penyelesaian Kenalkan Pangkat PNS	302,850,875.00	297,089,475.00	98.10	139,050,000.00	45.91	158,039,475.00	52.18
33.17.	Proses Penanganan Pelanggaran PP 10 Tahun 1983 Jo PP 45 1990	161,799,975.00	160,569,450.00	99.24	110,180,000.00	68.10	50,389,450.00	31.14
33.21.	Proses Pengurusan Satyalancana Karya Satya	117,050,000.00	115,527,420.00	98.70	82,200,000.00	70.23	33,327,420.00	28.47
33.22.	Pengurusan Taspen	138,638,500.00	136,774,100.00	98.66	32,700,000.00	23.59	104,074,100.00	75.07
33.28.	Proses Data Mutasi	341,805,900.00	299,621,683.00	87.66	153,650,000.00	44.95	145,971,683.00	42.71
33.30.	Pengurusan Kartu Istri PNS dan kartu Suami PNS	49,949,900.00	49,247,844.00	98.59	31,950,000.00	63.96	17,297,844.00	34.63
33.31.	Pengurusan Kartu Pegawai	61,849,900.00	58,274,300.00	94.22	31,950,000.00	51.66	26,324,300.00	42.56

33.32.	Pelepasan Calon Haji PNS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	--	0.00
33.33.	Pemetaan Kompetensi Pejabat	305,605,700.00	290,131,426.00	94.94	36,540,000.00	11.96	253,591,426.00	82.98
33.41.	Pembinaan Jabatan Fungsional	81,756,800.00	71,048,175.00	86.90	4,950,000.00	6.05	66,098,175.00	80.85
33.46.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dan KPE	398,699,800.00	386,031,700.00	96.82	40,700,000.00	10.21	345,331,700.00	86.61
33.47.	Sosialisasi Peraturan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	72,119,950.00	71,421,100.00	99.03	5,550,000.00	7.70	65,871,100.00	91.34
33.48.	Pengelolaan Kepemilikan Rumah Sederhana Sehat RSSh	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	--	0.00
33.49.	Penerbitan Buku Profil, Buku Saku, Brosur Kepegawaian, dan DUK 2015	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	--	0.00
33.50.	Pelayanan Psikososial/ Konseling PNS	79,500,000.00	77,957,718.00	98.06	17,400,000.00	21.89	60,557,718.00	76.17
33.55.	Pembinaan dan Penanganan Pelanggaran Disiplin PNS	182,645,600.00	181,855,800.00	99.57	113,220,000.00	61.99	68,635,800.00	37.58
33.56.	Pengucapan Sumpah/Janji PNS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	--	0.00
33.57.	Penyusunan Sistem Tunjangan Kinerja Berdasarkan Evaluasi Jabatan	440,750,000.00	413,215,800.00	93.75	68,050,000.00	15.44	345,165,800.00	78.31
1.20.76	Program Pengembangan Manajemen Kepegawaian	114,259,500.00	112,759,200.00	98.69	29,940,000.00	26.20	82,819,200.00	72.48
76.01.	Pengelolaan Dokumen Fisik PNS/CPNS	74,434,500.00	72,961,700.00	98.02	21,440,000.00	28.80	51,521,700.00	69.22
76.02.	Pengembangan Aplikasi SIMPEG Non PNS. (Pengelolaan Sistem Informasi Non PNS)	39,825,000.00	39,797,500.00	99.93	8,500,000.00	21.34	31,297,500.00	78.59
Total		12,677,040,414.00	12,180,262,474.00	96.08	1,241,770,000.00	9.80	10,938,492,474.00	86.29

Berdasarkan tabel 3.18 realisasi anggaran tahun 2016 sebesar **Rp. 12,180,262,474.00** atau terserap **96.08 %**, artinya hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, namun demikian terdapat beberapa kendala yang berkaitan penyerapan anggaran dikarenakan pada kegiatan Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS dalam penyusunan DPPA 2016 pada belanja tenaga ahli untuk tim *assesmnet center* terdapat kesalahan standar sehingga kelebihan penanggaran.

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

Tabel.3.19
Pengukuran Realisasi Keuangan pada Setiap Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN PERUBAHAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	1 Persentase aparatur yaag memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	95%	93%	98%	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	116,340,425.00	109,514,325.00	94.13
					Kegiatan:			
					- Penyusunan Formasi tahun 2016			
					Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
					- Seleksi Penerimaan CPNS Daerah Tahun 2016	84,300,000.00	81,100,446.00	96.20
					- Pembinaan Jabatan Fungsional.	81,756,800.00	71,048,175.00	86.90
					- Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS.	87,940,500.00	49,984,000.00	56.84
					- Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural	305,605,700.00	290,131,426.00	94.94
					Jumlah indikator I	675,943,425.00	601,778,372.00	89.03
	2 Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai syarat jabatan	67%	63%	94%	Program Pendidikan Kedinasan			
					Kegiatan:			
					- Diklat Penjejang Struktural.	2,352,687,564.00	2,350,112,063.00	99.89
					Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur			
					Kegiatan:			

				- Diklat Prajabatan bagi CPNS Daerah.	1,781,393,000.00	1,732,173,100.00	97.24
				- Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	2,853,081,200.00	2,796,040,386.00	98.00
				- Pendidikan PNS Melalui Tubel	928,730,000.00	828,898,911.00	89.25
Jumlah indikator II					7,915,891,764.00	7,707,224,460.00	97.36
3	Persentase Tingkat Pelanggaran Disiplin PNS	0.20%	0.32%	161.55%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur		
				Kegiatan:			
				- Pembinaan dan Penanganan Pelanggaran Disiplin PNS	182,645,600.00	181,855,800.00	99.57
				- Proses Penanganan Pelanggaran PP. 10 Tahun 1983 Jo. PP 45 1990.	161,799,975.00	160,569,450.00	99.24
				- Sosialisasi Peraturan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	72,119,950.00	71,421,100.00	99.03
Jumlah 1					416,565,525.00	413,846,350.00	99.35
				Program pendukung			
				Program Peningkatan Disiplin Aparatur;			
				Kegiatan:			
				- Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	27,800,000.00	26,550,000.00	95.50
				- Pengadaan Tanda Pengenal PNS	100,000,000.00	96,990,000.00	96.99
Jumlah 2					127,800,000.00	123,540,000.00	96.67
Jumlah indikator III					544,365,525.00	537,386,350.00	98.72

3	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80	75.95	95%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur:			
						Kegiatan: Pelayanan Kesejahteraan Pegawai			
						Kegiatan:			
						- Pengurusan Taspen.	138,638,500.00	136,774,100.00	98.66
						- Proses pengurusan satyalancana karya satya.	117,050,000.00	115,527,420.00	98.70
						- Pelayanan Psikologi / Konseling PNS	79,500,000.00	77,957,718.00	98.06
						- Penyusunan Sistem Tunjangan Kinerja Berdasarkan Evaluasi Jabatan	440,750,000.00	413,215,800.00	93.75
						Kegiatan: Pelayanan SIMPEG			
						- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dan KPE	398,699,800.00	386,031,700.00	93.75
						Program Pengembangan Manajemen Kepegawaian			
- Pengembangan Aplikasi SIMPEG Non PNS (Pengelolaan Sistem Informasi Non PNS)	74,434,500.00	72,961,700.00	98.02						
- Pengelolaan Dokumen Fisik PNS / CPNS	39,825,000.00	39,797,500.00	99.93						
					Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;				

				Kegiatan: Pelayanan Kepegangatan dan Mutasi pegawai			
				- Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS.	302,850,875.00	297,089,475.00	98.10
				- Proses Data Mutasi Umum	341,805,900.00	299,621,683.00	87.66
				Kegiatan: Pelayanan Karis/Karsu: Karpeg an SKP			
				- Pengurusan Karis dan Karsu PNS.	49,949,900.00	49,247,844.00	98.59
				- Pengurusan Kartu Pegawai.	61,849,900.00	58,274,300.00	94.22
JUMLAH SASARAN II					2,045,354,375.00	1,946,499,240.00	95.17

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

1. Sasaran ke-1, **Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN).**
Target anggaran pada sasaran ini sebesar Rp. **9.136.200.714,00** terealisasi sebesar Rp. **8.846.389.182,00** atau presentase sebesar **96.83%** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **3.17%**. Hampir seluruh kegiatan terealisasi.

2. Sasaran ke-2, **Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.**
Target anggaran pada sasaran ini sebesar Rp. **2.045.354.375,00** terealisasi sebesar Rp. **1.946.499.240** atau presentase sebesar **95.17%** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **4.83%**. Pada sasaran-2 semua target indikator kinerja kegiatan tercapai sehingga merupakan efisiensi anggaran.

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 bidang-bidang di lingkungan kerja dengan melibatkan setiap unsur pelaksana anggaran baik PPK (Pejabat Pembuat Komitmen), Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) atau Penanggungjawab Kegiatan,
- 2) Koordinasi dengan instansi terkait atau lembaga Penyelenggara Diklat terhadap jadwal dan kuota penyelenggaraan diklat sehingga jadwal diklat sudah diketahui terlebih dahulu
- 3) PPTK harus menyusun rencana pengadaan dalam 1 tahun anggaran pada awal-awal anggaran berjalan dan pembuatan SPK diawal tahun, sehingga proses penyerapan anggaran dapat dilakukan tetap waktu;
- 4) Penyerapan anggaran seharusnya mulai dioptimalkan pada awal tahun sehingga tidak menumpuk pada akhir tahun dan berdasarkan kartu kendali kegiatan.
- 5) Pelaksanaan kegiatan harus mengacu dan sesuai pada Anggaran Kas dalam DPA dan penerapan kartu kendali kegiatan.

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 dan Kepala Bidang selaku KPA juga PPTK sebagai pelaksanaan kegiatan sangat diperlukan.

C. CAPAIAN PRESTASI DAN PENGHARGAAN

Pada tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan memperoleh penghargaan

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

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

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016 ini juga menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan pada tahun anggaran 2016. Berbagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja tahun anggaran 2016.

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun anggaran 2016 dapat diuraikan, sebagai berikut :

1. Pada Tujuan ke-1 Melaksanakan penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan sasaran Meningkatnya kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Balikpapan dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kualitas penataan pegawai pada tahun 2016 dengan sampel 10 SKPD tergolong dengan katagori nilai "sangat baik" (rata-rata prosentase sebesar 99.90%).
 - Pada hasil pengukuran terhadap indikator Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan realisasi sebesar 93% dengan capaian 98% atau kriteria nilai "sangat baik" artinya target yang ditetapkan tercapai, namun masih ada gab kompetensi sebesar 17% atau pegawai

belum sesuai kompetensinya. Sebagai tindak lanjutnya untuk pegawai yang belum sesuai kompetensinya pada parameter keahlian dan ketrampilan serta pengalaman jabatan maka harus di tingkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun non formal.

- Pada hasil pengukuran terhadap indikator **Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai syarat jabatan** realisasi sebesar 63% dan capaian sebesar 94% atau kriteria "sangat baik" namun masih ada **gab** **kualifikasi sebesar 37% atau pegawai belum sesuai kualifikasi (pendidikan formal serta pendidikan dan pelatihannya)**
- a. Dari hasil analisis kesenjangan tahun 2016 dengan sampel data sebanyak 279 PNS untuk kualifikasi ketidaksesuaian pendidikan dan pelatihan terdapat 24.01 % atau 75.99% sudah sesuai sehingga PNS harus mengikuti diklat yang menunjang tupoksi bagi yang belum sesuai pendidikan dan pelatihannya. Badan kepegawaian Daerah Kota Balikpapan terus melakukan koordinasi dan kerjasama dengan berbagai lembaga diklat terakreditasi untuk mengakomodir peserta diklat berdasarkan analisis kebutuhan diklat (AKD) dengan menentukan diklat prioritas SKPD. Selanjutnya bagi PNS setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan dievaluasi bagaimana penerapan ilmu yang diperoleh dalam instansinya.
 - b. Pada hasil pengukuran terhadap parameter pendidikan formal terdapat sebesar 89.96% PNS sudah sesuai namun masih ada 10.04 % pegawai yang belum sesuai syarat pendidikannya dengan jabatan yang diampunya sehingga sebagai tindak lanjutnya maka harus menyesuaikan tingkat pendidikannya baik melalui tugas belajar maupun ijin belajar. Oleh karena itu Badan kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam meningkatkan kompetensi PNS melalui tugas belajar terus melakukan koordinasi yang lebih intensif dan terus aktif memantau informasi dari Kementerian atau lembaga donor serta perguruan tinggi agar diperoleh jadwal pendaftaran beasiswa tugas belajar secara akurat. Selain itu bekerjasama dalam hal pemantauan PNS Tugas Belajar dalam laporan kemajuan study PNS yang bersangkutan dengan harapan target nilai terlampaui.

- Pada indikator persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS mempunyai realisasi sebesar **0.32 % dari target 0.20%**. Kasus tahun 2015 sebanyak 21 kasus dan tahun 2016 sebanyak 20 kasus terselesaikan, namun masih ada 4 kasus yang belum terselesaikan. Pelanggaran disiplin PNS masih terus terjadi karena kurangnya pengawasan dari SKPD masing-masing sehingga kasus yang ada tidak dilaporkan ke BKD Kota Balikpapan, namun BKD Kota Balikpapan berupaya meningkatkan pengawasan dan pembinaan dengan salah satu kegiatan monitoring dan evaluasi tingkat kehadiran pegawai ke SKPD. Dengan adanya monitoring langsung ke SKPD yang bermasalah terhadap kehadiran maka akan cepat diketahui permasalahan PNS yang diduga melanggar disiplin dan segera melakukan pembinaan. Selain itu juga membangun inovasi absensi berbasis android yang bisa diakses melalui android pegawai. Absen ini bisa dilakukan dengan ketentuan jarak sehingga dapat efisiensi waktu tanpa mengantri absen.

2. Pada Tujuan ke-2 Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dengan sasaran Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dengan nilai indeks kepuasan masyarakat sebesar **75.95** dan presentase capaian sebesar **95%** atau kriteria "**Sangat Baik**". Pada tahun 2016 aplikasi simpeg PNS dan Non PNS sudah online ke SKPD-SKPD sehingga data dapat diupdate oleh masing-masing SKPD melalui operator SIMPEG. Selain itu juga telah dilakukan pengembangan inovasi pelayanan sebagai berikut:

- a. Aplikasi E-SKP
- b. Aplikasi E- Tamisu (Tamu, Izin, Surat Masuk/Keluar)
- c. Aplikasi KGB Online

Untuk rencana inovasi tahun 2017 :

- a. Pelayanan stu pintu
- b. Aplikasi E- Kompetensi
- c. Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Online yang terintegrasi dengan E-Arsip

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

1. Pada sasaran **Meningkatnya kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) 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 kepada seuruh pegawai secara bertahap, melalui penilaian kompetensi pegawai dapat diketahui secara jelas kompetensi pegawai yang memenuhi atau belum memenuhi standar kompetensi jabatan.
 - c. Menyusun standar kompetensi Jabatan seluruh pegawai
 - d. Menyusun perencanaan pengembangan kompetensi bagi pegawai yang belum memenuhi syarat jabatan, tugas dan fungsi.
 - e. Melaksanakan pengembangan PNS melalui peningkatan pendidikan dan diklat (pendidikan dan pelatihan) teknis, baik bagi pegawai yang menduduki Jabatan Struktural maupun Fungsional, mengingat pada beberapa SKPD masih ditemukan ketidaksesuaian antara syarat jabatan dengan profil pegawai.
 - f. Melakukan pengayaan akan pekerjaan agar menambah pengetahuan, keahlian dan keterampilan pegawai sehingga bila suatu unit kerja kekurangan pegawai tidak harus selalu menambah pegawai.
 - g. Menyusun penjurangan karir yang tepat agar jabatan-jabatan dapat diduduki oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dari aspek diklat, keahlian maupun keterampilannya.
 - h. 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.

- 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).
 - k. Koordinasi intensif dengan penyelenggara diklat terakreditasi dalam jadwal penyelenggaraan diklat
 - a. 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.
 - b. Analisa Kebutuhan Diklat untuk penentuan rencana penyelenggaraan diklat kedepan yang harus diadakan untuk menghadapi hal-hal yang baru atau perubahan perkembangan ilmu dan teknologi,
 - c. 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;
 - d. Menyusun kajian unit penilaian kompetensi
 - 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.
 - f. Mensosialisasi peraturan kepegawaian dan pembinaan intensif lainnya terkait dengan masalah kepegawaian serta lebih insentif melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai ke seluruh SKPD, tentunya pengawasan dan pembinaan intensive oleh interen SKPD sangat diperlukan.
2. 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. SOP dan standar

- pelayanan yang ditetapkan harus di monitoring dan dievaluasi secara kontinyu.
- b. Web Site yang dimiliki perlu direview tampilannya dan dikembangkan informasi yang lebih akurat, lengkap, relevan, ter-update dan menyediakan berbagi informasi-informasi terkait dengan kepegawaian seperti, peraturan yang terbaru terkait dengan kepegawaian, keluhan atau tanya-jawab permasalahan di bidang kepegawaian, bulletin kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, SIMPEG, dan lain-lain informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.
 - 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.
 - d. Selalu mengembangkan inovasi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan prima.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif semua pegawai dan instansi yang terkait. Semoga Laporan kinerja (LKJIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2016 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa pencapaian tujuan, saasaran, program dan kegiatan serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah selanjutnya.

Balikpapan, 31 Desember 2016
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BALIKPAPAN



Drs. Tatang Sudirja, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19620215 198602 1 009



**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
REVIEW 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 Review Indikator Kinerja Utama Revisi II Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016.
- Mengingat** :
1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
 2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 tahun 2008;
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, khususnya Bab IV Arah, Tahapan dan Prioritas Pembangunan Jangka Panjang, yang terkait dengan reformasi birokrasi disebutkan bahwa "Pembangunan aparatur Negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya";

4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2010 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
5. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; ;
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tanggal 8 Januari 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019
9. 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 ;
10. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 18 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
11. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 Tahun 2009 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

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

Pasal 1

- (1) Review 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) Review 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 SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	Dokumen Analisis Kesenjangan Pegawai
	Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai dengan syarat jabatan	Dokumen Analisis Kesenjangan Pegawai
	Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS	LHP Tim Pembinaan dan Penanganan Disiplin PNS
2. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	Laporan Hasil Survey IKM

Pasal 2

Semua bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam merencanakan program, kegiatan dan indikator kinerjanya wajib mengacu pada Indikator Kinerja Utama Review 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 : Januari 2016

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
 Kota Balikpapan



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



PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH


Gedung Tiga Dinas Lantai V
Jl. Jend. Sudirman No.2 Telp/Fax: (0542) 8800933/34
BALIKPAPAN
Kode Pos 76100

1. Nama Unit Organisasi : **Badan Kepegawalan Daerah**
2. Tugas : Melaksanakan perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di bidang kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan.
3. 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
8. Pelaksanaan pelayanan kesejahteraan dan kedudukan hukum PNS dan pegawai lainnya
9. Pengelolaan dan pengendalian Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, data kepegawaian dan dokumen
10. Pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah;
11. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku
4. Indikator Kinerja Utama :

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Alasan	Sumber Data	Cara Perhitungan	Penanggung Jawab
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	Persentase	Persyaratan kompetensi harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan yang diemban	Analisis Kesenjangan Pegawai	$\frac{\text{Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatan}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100\%$ * Gaps kompetensi diperoleh dari hasil pengisian Y/N dari pendidikan, pelatihan, pengalaman dan administrasi (Rumus dari BKN)	Badan Kepegawalan Daerah

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Alasan	Sumber Data	Cara Perhitungan	Penanggung Jawab
		2. Persentase aparatur yang memiliki Kualifikasi sesuai syarat jabatan	Persentase	Persyaratan Kualifikasi (Pendidikan formal serta Pendidikan dan Pelatihan) PNS harus sesuai dengan syarat jabatan untuk mendukung kompetensi PNS sehingga Peningkatan kompetensi melalui tugas belajar dan Diklat harus dilakukan	Analisis Kesenjangan Pegawai	Jumlah ASN yang memiliki kualifikasi sesuai jabatan $\frac{\text{Jumlah Total ASN}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100\%$	Badan Kepegawaian Daerah
		3. Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS	Persentase	Tingkat kedisiplinan merupakan upaya pengendalian yang bersifat preventif dan pengawasan yang bersifat pemberian hukuman jika ada PNS yang melanggar disiplin.	Berita Acara Periksaan oleh Tim Pembinaan dan Penanganan Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah PNS yang melanggar disiplin PNS $\frac{\text{Jumlah Total PNS}}{\text{Jumlah Total PNS}} \times 100\%$	
2.	Meningkatnya pelayanan kepegawaian	1 skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	Angka	Salah satu upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah dengan melakukan evaluasi untuk menilai kinerja pelayanan	Laporan Hasil Survey IKM Bagian	Total dari Nilai Persepsi per Unsur $\frac{\text{total unsur yang terisi}}{\text{Perimbangan}}$	Badan Kepegawaian Daerah

Baikpapan, Januari 2016
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kota Balikpapan


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

**KERTAS KERJA INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (IKI)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN
TAHUN 2016**

Perjanjian Kinerja Eselon II					Perjanjian Kinerja Eselon III					Perjanjian Kinerja Eselon IV								
No.	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja	Satuan	Target	No.	Program	Indikator Kinerja (Outcome)	Satuan	Target	Penanggung Jawab	No.	Kegiatan	Indikator Kinerja (Output)	Satuan	Target	Penanggung Jawab		
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kota Balikpapan	1. Persentase Aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	Persentase	95%	1.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	- Pemenuhan Kebutuhan PNS	Prosentase	100%	Kabid Mutasi	1.	Seleksi Penerimaan CPNS Daerah	- Jumlah Penerimaan CPNSD	Formasi	100	Kasubid Kepangkatan		
										2.	Penyusunan Formasi PNS Tahun 2016	Usulan formasi CPNSD tahun 2016 dan rangkuman analisis kesenjangan pegawai	buku	2	Kasubid Pengembangan Karir Pegawai			
										1.	Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural	- Peta kompetensi pejabat struktural	orang	103				
										1.	Pembinaan Jabatan Fungsional	- pengembangan karier pejabat fungsional	orang	50				
										1.	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	- penempatan pegawai sesuai kompetensi	orang	73				
			2. Persentase Aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan				1.	Program Pendidikan Kedinasan	- Persentase aparatur yang lulus diklat kepemimpinan dan mampu menerapkan di SKPD Masing-masing	Prosentase	100%	Kabid Diklat	1.	Diklat Penjenjangan Struktural	- Jumlah pejabat eselon yang mengikuti diklat tingkat kepemimpinan	orang	71	Kasubid Analisa Diklat
		2.					Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	- Persentase CPNS yang lulus diklat Prajabatan	Prosentase	100%	Kabid Diklat	1.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Daerah	- Jumlah CPNS yang mengikuti diklat Prajabatan	orang	370	Kasubid Analisa Diklat	
											1.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Daerah	- Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional	orang	360	Kasubid Penyelenggara Diklat		
											1.	Pendidikan PNS Melalui Tubel	- Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	orang	25	Kasubid Pengembangan Pegawai		

Perjanjian Kinerja Eselon II					Perjanjian Kinerja Eselon III					Perjanjian Kinerja Eselon IV						
No.	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja	Satuan	Target	No.	Program	Indikator Kinerja (Outcome)	Satuan	Target	Penanggung Jawab	No.	Kegiatan	Indikator Kinerja (Output)	Satuan	Target	Penanggung Jawab
		3. Persentase Pelanggaran Disiplin PNS	Persentase	0.20%	1.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	- Persentase Pelanggaran Disiplin PNS	Prosentase	0.30%	Kabid Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai	1.	Proses Penanganan Pelanggaran PP 10 Tahun 1983 Jo PP 45 Tahun 1990	- Penerbitan SK Izin Gugatan Perceraian PNS/ SK Penolakan Izin Perceraian PNS	Permohonan	12	Kasubid Kedudukan Hukum
											2.	Sosialisasi Peraturan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	- Kegiatan Sosialisasi Peraturan Kepegawaian Kepada PNS	PNS	150	
											3.	Pembinaan dan Penanganan Pelanggaran Disiplin PNS	- pembinaan, pemeriksaan dan tindak lanjut kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	PNS	9	
.2.	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	Nilai	80	1.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	- Persentase PNS yang memperoleh pelayanan Kesejahteraan Pegawai:	Prosentase	100	Kabid Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai	1.	Proses Pengurusan Satya Lencana Karya Satya	- PNS menerima Satya Lencana Karya Satya	orang	200	Kasubid Kesejahteraan Pegawai
											2.	Pengurusan TASPEN	- PNS memiliki kartu peserta TASPEN - Sosialisasi taspen - penyampaian klaim otomatis TASPEN	orang orang orang	400 100 150	
											3.	Pelayanan Psikologi/ Konseling PNS	- Jumlah PNS yang mendapat bantuan konseling	orang	12	
											4.	Penyusunan sistem tunjangan kinerja berdasarkan evaluasi jabatan	- Dokumen belanja dan pendapatan Pegawai	dokumen	1	
							- Persentase kevalitan data	Prosentase	100	Kabid Pengembangan Karir dan data	1.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dan KPE	- Pendistribusi an KPE - Jumlah data PNS yang terkini	KPE PNS	100 6372	Kasubid Data
					2.	Program Pengembangan Manajemen Kepegawaian	- Pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG	Aplikasi	2	Kabid Pengembangan Karir dan data	1.	Pengembangan Aplikasi SIMPEG NON PNS (pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Non PNS)	- Jumlah data Non- PNS yang terkini	Non PNS	2500	
											2.	Pengelolaan Dokumen Fisik PNS/CPNS	- Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	berkas	1800	

Perjanjian Kinerja Eselon II				Perjanjian Kinerja Eselon III				Perjanjian Kinerja Eselon IV								
No.	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja	Satuan	Target	No.	Program	Indikator Kinerja (Outcome)	Satuan	Target	Penanggung Jawab	No.	Kegiatan	Indikator Kinerja (Output)	Satuan	Target	Penanggung Jawab
					3.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	- Pelayanan Kepegangatan dan Mutasi Umum	Prosentase	100	Kabid Mutasi	1.	Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS	- Pengujuan Kenaikan Pangkat dan Penguangkatan PNS	PNS CPNSD	576 230	Kasubid Kepegangatan
											2.	Proses Data Mutasi	- Pengujuan SK Penstun PNS - Penerbitan Surat KGB - Penerbitan SK Mutasi Pegawai - Penerbitan SK - Perpanjangan THL - sosialisasi KGB Online SKPD dan sosialisasi pengisian DPCP - Terlaksananya layanan konsultasi bagi PNS yang akan penstun	SK SK SK SK SKPD PNS	185 70 500 1 70 150	Kasubid Mutasi Umum
											1.	Pengurusan Kartu Istri dan Kartu Suami PNS	- Pengurusan administrasi Karsu/Karis Pegawai	Kartu	250	Kasubid Kedudukan Hukum
							- Presentase Penyelesaian Karis/Karsu dan Karpeg	Prosentase	100	Kabid Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai	2.	Pengurusan kartu Pegawai	- Pengurusan administrasi Karsu/Karis Pegawai	Kartu	250	

Balikpapan, Januari 2016
Kepala Badan Kepegawalan Daerah
Kota Balikpapan



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

**PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2016
BKD KOTA BALIKPAPAN**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 . Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	95%	93%	98%
		2 . Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai dengan syarat jabatan	67%	63%	94%
		3 . Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS	0.20%	0.32%	162%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80	75.95	95%

JUMLAH ANGGARAN KEGIATAN TAHUN 2016 :

Rp11,053,755,089.00

JUMLAH REALISASI KEGIATAN TAHUN 2016 :

Rp10,669,348,422.00

Balikpapan, 31 Desember 2016
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kota Balikpapan

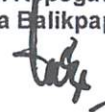


Drs. TATANG SUDIRJA, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19620215 198602 1 009.

RENCANA KINERJA TAHUN 2016
BKD KOTA BALIKPAPAN

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3
Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan 2 Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai dengan syarat jabatan 3 Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS	95% 67% 0.20%
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80

Balikpapan, Januari 2016
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kota Balikpapan



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2016
BKD KOTA BALIKPAPAN**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1 Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	95%
	2 Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi sesuai dengan syarat jabatan	67%
	3 Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS	0.20%
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp 6,031,100,775.00	APBD MURNI
2. Pendidikan Kedinasan	Rp 4,361,985,700.00	APBD MURNI
3. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp 12,681,767,250.00	APBD MURNI
4. Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp 127,800,000.00	APBD MURNI
5. Pengembangan Manajemen Kepegawaian	Rp 183,649,500.00	APBD MURNI

WALIKOTA BALIKPAPAN



M. RIZAL EFFENDI

Balikpapan, 11 Februari 2016
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BALIKPAPAN



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