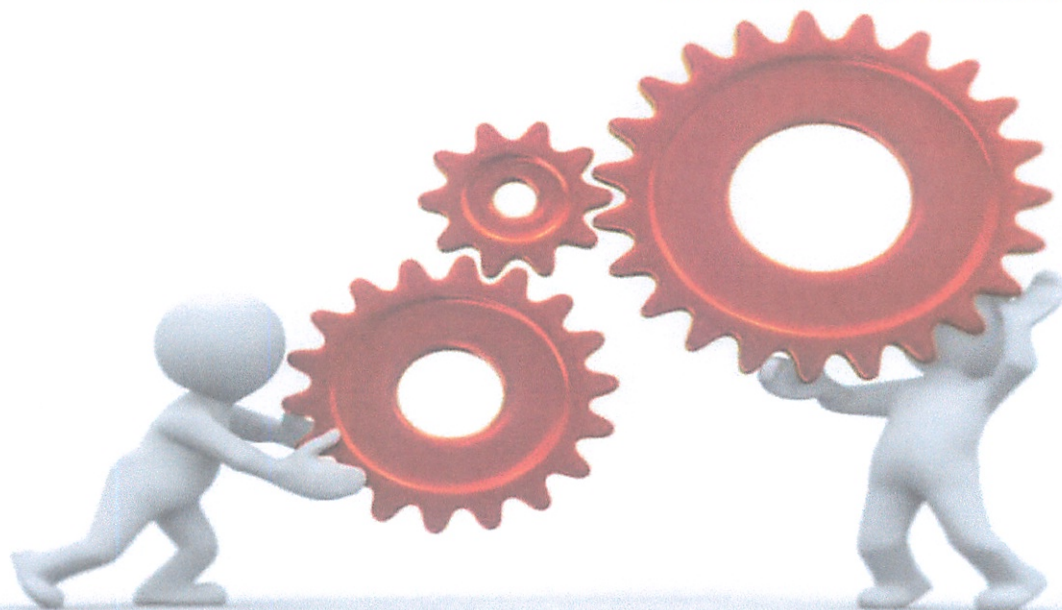




Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

**KOTA BALIKPAPAN
TAHUN 2017**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 dapat diselesaikan tepat waktu.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan selama tahun anggaran 2017 dalam melaksanakan Visi **'TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK MELALUI MANAJEMEN ASN YANG PROFESIONAL'**, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcomes serta memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja melalui pelaksanaan program dan kegiatan 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, untuk meningkatkan pola kinerja dengan konsep perbaikan secara berkelanjutan (*continously improvement*).

Balikpapan, 28 Februari 2018

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


Robi Ruswanto, S.Sos.
Pembina Utama Muda
NIP. 196704131986091002

IKHTISAR EKSKUTIF

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

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dari komitmen tersebut, maka disusun Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan serta sejumlah permasalahan dan sejumlah hal yang perlu perbaikan. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.

Pada Tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan telah menetapkan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2017 yang diimplementasikan dengan 2 (dua) Sasaran Strategis yang dicapai melalui sejumlah program /kegiatan sepanjang tahun 2017. Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, ditetapkan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dalam Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2017.

Adapun secara umum simpulan keberhasilan capaian kinerja dalam 2 (dua) sasaran strategis yang diukur dengan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Review IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2017 sebagai berikut:

1. Sasaran 1:

Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur mencapai rata-rata persentase capaian target sebesar **lebih dari 100%** kategori capaian **“sangat baik”**; adapun capaian

Capaian kinerja 2 Sasaran dan 4 indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2017

setiap indikator adalah sebagai berikut:

- 1) **Presentase Aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan dengan capaian 110.33%**
- 2) **Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik" dengan capaian 103.54%**
- 3) **Presentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS dengan capaian 380%**

2. Sasaran 2:

Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian mencapai skor IKM sebesar 86.26 atau persentase nilai capaian sebesar 113.50 % dengan kategori "sangat baik";

Untuk mencapai sasaran tersebut didukung dengan jumlah anggaran Tahun 2017 yang terdiri dari:

1. Belanja Langsung sebesar **Rp. 6.583.128.000,00** APBD MURNI dan **Rp. 6.348.230.000,00,-** APBD-P dengan realisasi sebesar **Rp. 5.462.124.731,00** atau **86.04%**;
2. Belanja Tidak Langsung sebesar **Rp. 4.100.007.000,00,-** dengan realisasi sebesar **Rp. 3.900.954.638,00,-** atau **95.15%**

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang akan datang. Oleh karena itu pada capaian kinerja yang tidak tercapai, akan dievaluasi dan dianalisa secara lebih mendalam dan mendetail sehingga mendapatkan solusi pemecahannya.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Manajemen ASN yang profesional akan menghasilkan ASN yang profesional, sehingga melalui ASN Profesi 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 sebagai berikut:

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

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

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

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

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

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

Tabel 1.1

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

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

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

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

Sebagai wujud pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan tersebut maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2017 .

1.2 Landasan Hukum

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

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

1.3 Maksud dan Tujuan

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

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

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

1.4 Data Organisasi

1.4.1 Tugas Pokok dan Fungsi

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

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

- a. perumusan dan pengoordinasian penyusunan kebijakan, program dan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

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

1. Sekretariat

Sekretariat menyelenggarakan tugas:

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

Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan program dan kegiatan;
- b. pengoordinasian penyusunan dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- c. pengoordinasian penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran;

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

2. Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan

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

Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program dan kegiatan bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan;
- c. perumusan petunjuk teknis di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan;
- d. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis, fungsional dan pra jabatan;
- e. perencanaan dan pelaksanaan, pengendalian tugas belajar dan izin belajar;

- f. pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah;
- g. penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja;
- h. pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja lain yang berhubungan dengan pengembangan pegawai;
- i. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi;
- j. dan pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

3. Bidang Mutasi

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

Dengan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan program dan kegiatan bidang mutasi;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang mutasi;
- c. perumusan petunjuk teknis di bidang mutasi;
- d. perumusan penyusunan formasi, bezetting dan peta jabatan ASN;
- e. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian pengadaan Calon ASN dan pengangkatan Calon ASN menjadi ASN;
- f. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian penempatan dalam jabatan;
- g. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian mutasi kepangkatan;
- h. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian mutasi umum;
- i. perumusan penentuan dan pembinaan pola karir ASN;
- j. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
- k. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

1. Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil;
2. Pelayanan proses Mutasi Pindah Pegawai Negeri Sipil;
3. Pelayanan proses Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;
4. Pelayanan proses Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil;
5. Pelayanan fasilitasi proses Penyaluran Bantuan Perumahan Pegawai Negeri Sipil dari dan Bapertarum-Pegawai Negeri Sipil; Layanan tabungan san asuransi pensiun, jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
6. Pelayanan pemrosesan TASPEN

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

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

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

4. Bidang Pembinaan dan Informasi ASN

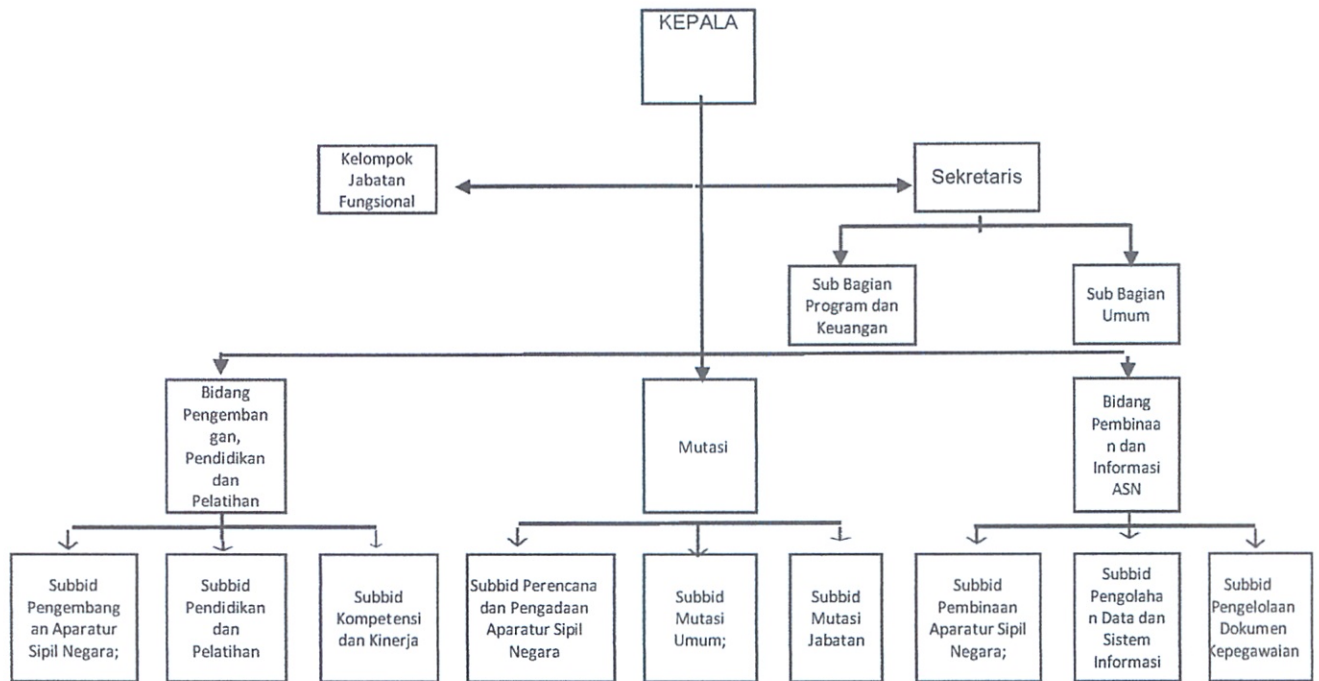
7. Pelayanan Penugasan Pegawai Negeri Sipil mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
8. Pelayanan Data Pegawai Negeri Sipil;
9. Pelayanan proses pengajuan Kartu Pegawai Negeri Sipil, Kartu Istri/Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;
10. Pelayanan proses Mutasi Umum, pengangkatan PNS, Pemindahan dan Pemberhentian PNS.
11. Pelayanan konsultasi, penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian serta pelayanan administrasi lainnya sesuai peraturan perundang-undangan.

1.4.2. Struktur Organisasi

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

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, yang membawahkan:
 1. Subbagian Program dan Keuangan; dan
 2. Subbagian Umum;
- c. Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, yang membawahkan:
 1. Subbidang Pengembangan ASN;
 2. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan; dan
 3. Subbidang Kompetensi dan Kinerja.
- d. Bidang Mutasi, yang membawahkan:
 1. Subbidang Perencanaan dan Pengadaan ASN;
 2. Subbidang Mutasi Umum; dan
 3. Subbidang Mutasi Jabatan.
- e. Bidang Pembinaan dan Informasi ASN, yang membawahkan:
 1. Subbidang Pembinaan ASN;
 2. Subbidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi; dan
 3. Subbidang Pengelolaan Dokumen Kepegawaian;
- f. UPT; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 1.1
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan



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

Keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi tidak terlepas dari peran aktif dari SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna.

Adapun Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berdasarkan keadaan Desember 2017 sebanyak 45 orang , tahun 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI				PERSENTASE			
		2014	2015	2016	2018	2014	2015	2017	2018
2	SLTP	0	0	1	1	0	0.00	2.00	2.38
3	SLTA	21	16	15	16	43.75	33.33	30.00	38.10
4	SARJANA MUDA (D3)	4	5	4	4	8.33	10.42	8.00	9.52
5	DIPLOMA 4 (D4)	2	3	4	0	4.17	6.25	8.00	0
6	SARJANA (S1)	17	20	22	7	35.42	41.67	44.00	40.48
7	PASCA SARJANA (S2)	4	4	4	4	8.33	8.33	8.00	9.52
	JUMLAH	48	48	50	42	100	100	100	

Sumber: Subbidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi;

Dari tabel data 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 2014-2017 berpendidikan **Sarjana (S1)**. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja seseorang dimana diharapkan kualifikasi pendidikan sesuai dengan syarat jabatan. Sehingga

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

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

NO	PANGKAT/ GOLONGAN	JUMLAH						Persentase (%)					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	JURU (I/c)	1	0	0	0	0	0	2.27	0.00	0.00	0.00	0.00	2.38
2	(I/d)					1	1	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	0.00
3	PENGATUR MUDA (II/a)	6	2	0	0	0	0	13.64	5.13	0.00	0.00	0.00	9.52
4	PENGATUR MUDA TK.I (II/b)	9	9	8	3	2	4	20.45	23.08	17.39	6.25	4.00	19.05
5	PENGATUR (II/c)	6	3	6	8	8	8	13.64	7.69	13.04	16.67	16.00	9.52
7	PENGATUR Tk.I (II/d)	3	6	6	7	7	4	6.82	15.38	13.04	14.58	14.00	16.67
8	PENATA MUDA (III/a)	4	3	5	8	10	7	9.09	7.69	10.87	16.67	20.00	11.90
9	PENATA MUDA Tk.I (III/b)	3	2	3	5	4	5	6.82	5.13	6.52	10.42	8.00	7.14
10	PENATA (III.c)	3	5	5	3	3	3	6.82	12.82	10.87	6.25	6.00	7.14
11	PENATA Tk.I (III/d)	4	6	7	7	7	3	9.09	15.38	15.22	14.58	14.00	11.90
12	PEMBINA (IV.a)	4	3	4	5	6	5	9.09	7.69	8.70	10.42	12.00	2.38
13	PEMBINA TK I (IV/b)	1	2	2	1	1	1	2.27	5.13	4.35	2.08	2.00	2.38
14	PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)				1	1	1	0.00	0.00	0.00	2.08	2.00	2.38
	JUMLAH	44	39	46	48	50	42	100	100	100	100	100	100

Sumber: Bidang Pembinaan dan informasi ASN

Dari tabel 2.3. diketahui bahwa tahun 2017 presentase jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berdasarkan **Golongan** menunjukkan bahwa presentase tertinggi pegawai golongan II.d dan II.c sedangkan pegawai golongan terendah di golongan I.d

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

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

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

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

N O	JENIS KELAMIN	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	LAKI-LAKI	26	56.52	25	52.08	26	52	23	55
2	PEREMPUAN	20	43.48	23	47.92	24	48	19	45
	JUMLAH	46	100	48	100	50	100	42	100

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 2017 menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang.

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

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

1.4.5 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

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

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1	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 ELEKTONIK	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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan

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

- 1) Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Pelayanan proses Mutasi Pindah Pegawai Negeri Sipil;
- 3) Pelayanan proses pengusulan Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil;
- 4) Pelayanan Fasilitas Kesejahteraan pegawai
- 5) Pelayanan proses pengusulan kartu TASPEN
- 6) Pelayanan pelaksanaan/pengiriman Pendidikan dan Pelatihan;
- 7) Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian
- 8) Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai Negeri Sipil;
- 9) Pelayanan Penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;

- 10) Bimbingan kepegawaian/ Pelayanan Konseling PNS dan Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan.

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

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

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

1) Lingkungan Internal

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

a. Faktor Kekuatan Organisasi (*strength*)

- a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS), Rumah Sakit dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan program.

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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-goverment dan tenaga ahli untuk menciptakan inovasi pelayanan dalam mendukung pelayanan yang prima, cepat dan Tepat;

b. Faktor Tantangan Organisasi: (*threats*)

- a) Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi yang menuntut pemenuhan standar kompetensi aparatur dalam upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa;
- b) Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;
- c) Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional;
- d) Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS;
- e) Kinerja PNS dinilai masyarakat masih belum optimal

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

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

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	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 3. Mengelola anggaran untuk peningkatan kometensi dan kinerja aparatur melalui diklat berbasis "gap" kompetensi dan tugas belajar/ijin belajar
		Presentase Penurunan Tingkat Pelanggaran disiplin PNS	Penerapan Sistem <i>Reward and Punishment</i> guna meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meminimalisir pelanggaran disiplin
		Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	Penilaian kinerja digunakan untuk obyektivitas dalam pengembangan ASN
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Skor nilai Survey Kepuasan Masyarakat	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 prima 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2017 adalah sebagai berikut :

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

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

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

Bab IV – Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2017 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 disusun sebagai perencanaan jangka menengah Badan Kepegawaian Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang merupakan gambaran tujuan, sasaran strategis dan target hasil yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan sebagaimana yang diamanahkan oleh undang-undang.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

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

a. Visi

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

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

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

Tabel 2.1
Penyusunan Penjelasan Visi

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

b. Misi

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

Misi I : Meningkatkan Kualitas Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Misi II : Mewujudkan pelayanan Administrasi Kepegawaian yang prima

Penjelasan Misi

1. Meningkatkan Kualitas Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

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

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

2. Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Prima

Pelayanan Prima adalah pelayanan publik yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan terutama penyelenggara pemerintahan terhadap

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

c. Tujuan, Sasaran dan Indikator Jangka Menengah

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

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

Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional

Tercapainya tujuan ini diukur dengan indikator:

Indeks Profesionalitas ASN

Rumus:

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

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

- a) Menata kuantitas, komposisi dan distribusi Pegawai Negeri Sipil yang ada sehingga memperoleh jumlah pegawai yang ideal atau *Right Sizing* sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja (ABK); Tersedianya Penyusunan Formasi CPNS, sebagai bahan penyusunan Analisis Kesenjangan Pegawai
- b) Meningkatkan jumlah PNS yang mengikuti diklat perjenjangan maupun teknis dan fungsional, Peningkatan PNS yang mengikuti pendidikan formal lebih tinggi.
- c) Mengevaluasi Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu selanjutnya capaian kinerja individu dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja
- d) Lebih intensif melakukan pembinaan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan menurunnya jumlah pelanggaran disiplin aparatur, tersediannya fasilitasi peningkatan kesejahteraan pegawai.

Sasaran :

Meningkatnya Kualitas SDM ASN

Indikator sasaran:

1) Presentase Aparatur yang mempunyai Kompetensi Sesuai Syarat Jabatan

Indikator ini dikur dengan rumus:

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

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

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

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

Indikator ini dikur dengan rumus:

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

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

3) Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS

Indikator ini diukur dengan rumus:

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

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

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

Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Tercapainya tujuan ini diindikasikan dengan:

Persentase pelayanan administrasi kepegawaian sesuai standar pelayanan

Sasaran:

Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

Indikator Sasaran:

Skor Nilai Survei Kepuasan Masyarakat

Indikator ini diukur dengan hasil skor nilai survei kepuasan masyarakat dalam hal ini adalah pegawai yang memperoleh layanan kepegawaian. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan harus memberikan pelayanan kepegawaian sesuai Standar Pelayanan dan SOP sebagai pedoman di setiap komponennya baik itu kemudahan prosedur dan persyaratan,

kepastian pelayanan, waktu penyelesaian, dan dapat, dengan dukungan fasilitas teknologi dan Informasi yang *on-line system*,

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

Tabel 2.4
Tabel Tujuan dan Sasaran Serta Indikator Utama Jangka Menengah

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

2.2 PERJANJIAN KINERJA

Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2017 disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahun 2017 yang telah ditetapkan. Adapun Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja (indikator utama) Tahun 2017 dengan sasaran, indikator kinerja, target, program, dan anggaran



Tabel: 2.5
Tabel Indikator Kinerja Utama

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara	1 . Persentase Aparatur yang Memiliki Kompetensi Sesuai Syarat Jabatan	76%
		2 . Persentase Aparatur yang Mencapai Nilai Prestasi Kerja Minimal "Baik"	96.0%
		3 . Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	5.00%
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1 Skor Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	76

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp2,286,435,000.00	APBD-MURNI
2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp1,077,907,000.00	APBD-MURNI

Tabel: 2.6
Tabel Revisi Indikator Kinerja Utama

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara	1 . Persentase Aparatur yang Memiliki Kompetensi Sesuai Syarat Jabatan	76%
		2 . Persentase Aparatur yang Mencapai Nilai Prestasi Kerja Minimal "Baik"	96.0%
		3 . Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	5.00%
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1 Skor Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	76

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp 2,520,965,000.00	APBD-P
2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp 825,126,000.00	APBD-P

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2017

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

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

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

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

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

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

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

3.1.2 Pencapaian Kinerja

Rincian pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, satuan, target, realisasi, dan capaian dapat diuraikan pada tabel 3.1 sebagai berikut:



Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota
Balikpapan
Tahun Anggaran 2017

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
Misi 1				
Meningkatkan Kualitas Sistem Manajemen SDM Aparatur				
Tujuan:				
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional				
Sasaran:				
Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	1. Presentase Aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan	76 %	83.85%	110.33%

	2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	96 %	99.40%	103.54%
	3. Presentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS	5 %	19.05%	380.95%
Rata-rata Capaian Sasaran I				>100 %
Misi 2				
Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang prima				
Tujuan II				
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian				
Sasaran				
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	76	86.26	113.50%
Rata-rata Capaian Sasaran II				113.50 %

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

1. Sasaran I

- **Indikator I "Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan",** dengan realisasi sebesar **83.85 %** dari target 76% sehingga capaian sebesar **110.33%**
- **Indikator II "Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS",** dengan realisasi sebesar 19.05 % dari target 5% sehingga capaian sebesar **380.95%**

2. Sasaran II

- **Indikator I "Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian",** dengan realisasi sebesar 86.26 dari target 76 sehingga capaian sebesar **113.50%**

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 Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional, dengan sasaran Meningkatnya Kualitas SDM ASN**

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

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

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

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

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

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

2. Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2017

**Tabel 3.2
Capaian Kinerja Sasaran Strategis**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
Misi 1				
Meningkatkan Kualitas Sistem Manajemen SDM Aparatur				
Tujuan:				
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesioanal				

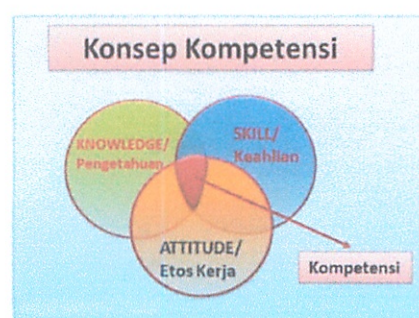
Sasaran:				
Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	1. Presentase Aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan	76 %	83.85%	110.33%
	2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	96 %	99.40%	103.54%
	3. Presentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS	5 %	19.05%	380.95%
Rata-rata Capaian Sasaran I				> 100 %

Pada table 3.2. pengukuran capaian kinerja pada sasaran meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Aparatur pada tahun 2017 pada indikator 1 tergolong dengan katagori nilai "SANGAT BAIK" (rata-rata prosentase sebesar lebih dari 100%).

2.1 Evaluasi dan analisis terhadap masing-masing indikator :

a. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan

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, 2016 dan 2017, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2015

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

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

Tabel 3.4
Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2016

NO	SKPD	JUMLAH PEGAWAI	PROFIL PEGAWAI YANG TIDAK SESUAI				
			PENDIDIKAN	DIKLAT	PENGALAMAN JABATAN	KEAHLIAN	KETRAMPILAN
1	Bagian Umum Dan Perlengkapan Sekretariat Daerah	61	7	51	1	0	1
2	Bagian Humas Sekretariat Daerah	20	5	19	1	1	0
3	Bagian perekonomian Sekretariat Daerah	7	1	6	0	0	0
4	Bagian Pembangunan	34	6	6	1	0	0
5	Kelurahan Gunung sari ilir	9	0	5	0	0	0
6	dispenda	83	8	30	0	1	2
7	Bappeda	39	5	23	3	11	2

8	Kesbangpol	11	3	9	1	3	4
9	Balikipapan Tengah	19	3	13	0	0	0
10	Puskesmas sepinggan baru	23	4	3	0	1	0
Total Pegawai		306	42	165	7	17	9

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

Tabel 3.5
Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2017

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

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

Berdasarkan tabel 3.5 jumlah lokus 10 SKPD dengan sampel 275 PNS

Capaian kinerja tahun 2017 untuk indikator presentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan dari 10 SKPD Tahun 2017 sebagai lokus diperoleh capaian kinerja sebesar **83.85%** dari Target sebesar 76% sedangkan realisasi sebesar **110.33%**. **Sehingga PNS mempunyai Kompetensi sesuai syarat jabatan sebesar 83.85% atau gab kompetensi sebesar 16%**. Adapun perhitungan gab kompetensi PNS sebagaimana terlampir

Capaian kinerja tahun 2016 untuk indikator presentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan dari 10 SKPD Tahun 2016 sebagai lokus diperoleh capaian kinerja sebesar **87.37%**. dari Target sebesar **95%** sedangkan realisasi sebesar **83%** **PNS mempunyai Kometensi Sesuai syarat jabatan atau gab kompetensi sebesar 17%**.

Berdasarkan dokumen hasil analisis kesenjangan tahun 2015 pada 10 SKPD dilakukan pengukuran indikator kembali dengan menggunakan analisis gap kompetensi dari BKN Pusat seperti tahun 2016, maka diperoleh 80 % **PNS mempunyai Kompetensi sesuai syarat jabatan atau gab kompetensi sebesar 20%**

Berdasarkan dokumen hasil analisis kesenjangan tahun 2016 pada 10 SKPD dilakukan pengukuran indikator kembali dengan menggunakan analisis gap kompetensi dari BKN Pusat seperti tahun 2017, maka diperoleh 80 % **PNS mempunyai Kompetensi sesuai syarat jabatan atau gab kompetensi.**

Dari analisis tahun 2015 dan 2017 gap kompetensi terbesar terdapat pada unsur pendidikan dan pelatihan serta pendidikan formal PNS, oleh karena itu meningkatkan Kualitas sumber daya manusia aparatur daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

merupakan upaya Pemerintah Kota Balikpapan yang secara terus menerus dilaksanakan dalam meningkatkan kompetensi pegawai ASN melalui program pendidikan dan pelatihan serta pendidikan formal melalui tugas belajar. 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.

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

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

PNS sesuai dengan karakteristik dan kompetensi yang dimiliki, juga sebagai penentu Kebijakan Diklat. Sehingga proses mutasi dan promosi dapat dilaksanakan dengan lebih obyektif, fair dan akurat.

Berikut perkembangan capaian kinerja pemetaan kompetensi dari tahun sebelumnya:

Tabel 3.6
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2017

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	TARGET 2015	REALISASI	TARGET 2016	REALISASI	REALISASI S/D 2017	TARGET S/D 2016
1	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15
Jumlah pejabat struktural yang telah terpenuhi kompetensi dan kapasitasnya	143 orang	144 orang	118 orang	118 orang	93 orang	93 orang	124 orang	188 orang	103 orang	103 orang	646 orang	581 orang

Tabel 3.7
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2017 (RENSTRA 2016-2017)

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2017	REALISASI	Target sampai 2021	Capaian sampai 2021
1	2	3		
Jumlah pejabat struktural yang telah terpenuhi kompetensi dan kapasitasnya	90 orang	79 orang	737 orang	10%

- 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% dari target 124 orang terealisasi 188 orang
- Pada Tahun 2017 terealisasi sebesar 100% dengan target 103 orang, yang terdiri dari 3 eselon III , 40 eselon IV dan 60 pelaksana

- Target dalam renstra sampai dengan tahun 2016 terealisasi sebanyak 646 orang dari target 581 orang dengan melakukan assesment juga kepada jabatan fungsional umum secara bertahap, sehingga sampai dengan tahun 2017 sudah melampaui target. Selanjutnya sesuai arahan Kemendagri & RB pada evaluasi PMPRB pada penataan sistem SDM aparatur bahwa assesment harus dilakukan kepada seluruh pegawai.
- Berdasarkan target IKI (Indikator Kinerja Individu) tahun 2017 ditetapkan target pemetaan kompetensi untuk 90 PNS untuk jabatan fungsional umum. Dan terealisasi sebesar 79 orang sehingga caian terhadap renstra 10%

Gambar 3.1

Kegiatan Pemetaan Kompetensi



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 3.8
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2016

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

Tabel 3.9
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2016 (renstra 2016-2021)

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	TARGET 2021
.Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti dan lulus diklat Pim:				
- Diklat Pimpinan Tk.II	3 orang	3 orang	6 orang	30
- Diklat Pimpinan Tk.III	3 orang	3 orang	5 orang	72
- Diklat Pimpinan Tk.IV	30 orang	30 orang	17 orang	180

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

- Pada tahun 2014 diklat Pim I belum terlaksana, diklat Pim II terealisasi 2 orang dari target 6 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 33%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 20 orang dan terealisasi sebanyak 16 orang atau presentase 80%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 50% dari target 60 orang pejabat struktural.
- Pada tahun 2015 ditargetkan sebanyak 5 orang pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan terealisasi 5 orang dari target 5 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 100%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 5 orang dan terealisasi sebanyak 5 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 100% dari target 60 orang pejabat struktural.
- Pada tahun 2016 ditargetkan sebanyak 2 orang pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan terealisasi 2 orang dari target 2 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 100%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 6 orang dan terealisasi sebanyak 6 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 100% dari target 60 orang pejabat struktural.
- Berdasarkan tabel 2.9 target sampai dengan tahun terakhir restru untuk pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan terealisasi 17 orang dari target 28 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 60.7%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 69 orang dan terealisasi sebanyak 69 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV terealisasi sebanyak 96% dari target 260 orang pejabat struktural terealisasi 250 orang.
- Tahun 2017 terdapat target 36 orang dan terealisasi 36 orang dengan rincian eselon III sebanyak 6 orang dan eselon IV sebanyak 30 orang

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

b) Pengembangan Kompetensi Teknis

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

❖ Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional

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

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

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

Tabel 3.10

Data Penyelenggaraan Diklat Teknis/ Fungsi

URAIAN		REALISASI 2014	REALISASI 2015	2016	RENCANA 2017	REALISASASI
DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSI SESUAI TU POKSI BAGI PNS		814	753	830	196	
DENGAN RINCIAN :						
1.	PENYELENGGARAAN DIKLAT / BIMTEK / WORKSHOP TERDIRI DARI :					
	DIKLAT BENDAHARA	40 PNS	200 PNS	200 PNS	40 PNS	40 PNS
	DIKLAT ANJAB	40 PNS				
	DIKLAT KEWIRAUUSAHAAN	100 PNS	150 PNS	100 PNS		
	BIMTEK MANAJEMEN ASN		80 PNS			
	BIMTEK PERKA BKN NO 1 TENTANG SKP	80 PNS				
	BIMTEK PENATAUSAHAAN KEPEGAWAIAN	40 PNS				
	BIMTEK PERPRES 70 TAHUN 2012 DAN UJIAN SERTIFIKASI	40 PNS		40 PNS		
	BIMTEK PERENCANAAN PROGRAM	40 PNS				
	DIKLAT AKD		38 PNS	40 PNS		
	DIKLAT ANALISIS BEBAN KERJA	40 PNS				
	DIKLAT PENYUSUNAN PENGENDALIAN, EVALUASI DAN PELAPORAN RPJMD DAN RENSTRAS KPD	40 PNS	39 PNS			
	UJIAN DINAS				50 PNS	50 PNS
	WORKSHOP PENGEMBANGAN KARIR PNS				70 PNS	
2.	PENGIRIMAN PESERTA DIKLAT / BIMTEK / WORKSHOP (SESUAI KEBUTUHAN)	394 PNS	406 PNS	450 PNS	25 PNS	134 PNS

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2016

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

Tabel 3.12
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2017 (renstra 2016-2021)

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	TARGET S/D
1	2	3	4	
2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/Fungsional.	196 orang	224 orang	503 orang	3210 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.
- Pada tahun 2015 target sebesar 674 orang dan terealisasi sebanyak 753 orang.
- Pada tahun 2016 target sebesar 360 orang dan terealisasi sebanyak 278 orang. Sedangkan target sampai dengan akhir tahun renstra terealisasi sebanyak 3.230 orang dari target 3.938 orang atau 82%.
- Rencana tahun 2017 sebanyak 196 dan terealisasi 224 orang dan 2018 sebanyak 503 orang sedangkan target sampai dengan tahun 2021 sebanyak 3210 orang

c) Pendidikan formal melalui tugas belajar



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

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

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

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

Tabel 3.13
Perkembangan capaian kinerja tugas belajar
Tahun 2012-2016

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

Tabel 3.14
Perkembangan capaian kinerja tugas belajar
Tahun 2017

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	TARGET S/D 2021
1	2	3	4	4
Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	13 orang	11 orang	11 orang	76 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.
- Rencana tahun 2017 sebanyak 13 orang dan terealisasi 11 orang tahun 2019 sebanyak 11 orang serta target sampai dengan 2021 sebanyak 76 orang

Adapun upaya pelayanan kegiatan tugas belajar adalah:

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

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

b) Pengembangan karir

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

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

- a. mutasi;
- b. promosi.

❖ **Penyelesaian Kenaikan pangkat dan mutasi umum tahun 2017**

Tabel 3.15

Pelayanan urusan kepegawaian kenaikan pangkat, mutasi umum Tahun 2017

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 Jabatan			
	- Jumlah SK Kenaikan pangkat	800 SK	638 SK	79.75
	- Jumlah terbitnya nota usul peninjauan masa kerja (nota usul)	20 SK	3 SK	15
	- Pengambilan sumpah/janji PNS	315 SK	317 SK	100
	- Jumlah Pelayanan Proses Mutasi Umum			
	- Jumlah SK Pensiun PNS	150 SK	182 SK	121
	- Jumlah Surat KGB	70 SK	26 SK	37
	- Jumlah SK Perpanjangan THL	1 SK	1 SK	100.00
	- Jumlah SK Mutasi Pegawai	100 SK	72 SK	72
	- SK promosi	7 SK	6 SK	85.71
	- Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses:	500 Lembar	456 Lembar	95.25
	- Jumlah Pengurusan Kartu Istri PNS dan Kartu Suami PNS	250 Lembar	296 SK	118
	- Jumlah Pengurusan Kartu Pegawai	250 Lembar	273 SK	109

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

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

Adapun dasar pelaksanaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 10 Tahun 2017 tentang Tata Cara Seleksi Secara Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
2. Keputusan Walikota Balikpapan nomor 188.45.171/ 2017 tentang Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Balikpapan;

3. Pengumuman Nomor: 01/PANSEL-BPPN/VII/2017 Tentang Seleksi Terbuka Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Balikpapan Tahun 2017;
4. Surat BKPSDM Kota Balikpapan Nomor:800/1055/BPSDM tanggal 15 Agustus 2017 perihal Publikasi Pengumuman;
5. Pengumuman Nomor 02/Pansel-BPPN/VII/2017 tentang Perpanjangan Batas Waktu Penerimaan Lamaran Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Balikpapan Tahun 2017;
6. Berita acara penetapan calon JPT Pratama Sekretaris DPRD Kota Balikpapan yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi nomor 04/PANSEL-BPPN/VIII/2017 tanggal 25 Agustus 2017;
7. Pengumuman Nomor: 05/PANSEL- BPPN/VII/ 2017 tentang Hasil Seleksi Administrasi Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Balikpapan Tahun 2017

Gambar 3.2

Pelaksanaan Tes Wawancara Seleksi Terbuka JPT Pratama



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

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Obyektivitas penilaian prestasi

kerja PNS diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja dari tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Selanjutnya apabila masih ada PNS yang mempunyai nilai prestasi kerja dibawah nilai baik maka perlu tindakan pembinaan melalui koordinasi Kepala OPD dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang mempunyai tugas dan fungsi merencanakan, melaksanakan, menganalisis, mengevaluasi dan memfasilitasi penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil evaluasi nilai **Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal “baik” sebesar 99.4% dari target 96% atau kreteria sangat baik.** (terlampir).

Sebagai **Tindak Lanjut** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan akan mengevaluasi dan melakukan pembinaan kepada PNS yang masih mempunyai nilai kurang.

c. Persentase Tingkat Pelanggaran Disiplin PNS

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

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

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

Tabel: 3.16
Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS Tahun 2011-2016

NO	JENIS PELANGGRAN / HUKUMAN	TAHUN					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	RINGAN	1	0	0	0	0	0
2	SEDANG	5	2	1	2	6	4
3	BERAT	7	11	4	7	15	16
TOTAL		13	13	5	9	21	20

Tabel: 3.17
Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS Tahun 2016-2021

NO	JENIS PELANGGRAN / HUKUMAN	TAHUN			
		TARGET 2017	REALISASI 2017	TARGET 2018	TARGET S/D 2021
1	RINGAN	4	3	4	20
2	SEDANG	4	2	4	20
3	BERAT	4	9	4	20
TOTAL		12	14	12	60

- a
- Pada tahun 2015 pelanggaran sebanyak 21 kasus, pada tahun 2016 juga 21 kasus. Tingginya kasus pelanggaran disiplin PNS. Hal ini disebabkan kurangnya pembinaan dan pengawasan oleh SKPD, sehingga kasus yang dilaporkan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan sudah menjadi kasus yang berat.
 - Sebagai **Tindak lanjut** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan lebih meningkatkan pembinaan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama pada sosialisasi dan penegakan aturan disiplin PNS, monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi rekapitulasi bulanan tingkat kehadiran pegawai yang di kirim ke BKPSDM Kota Balikpapan. Presentase

tingkat kehadiran diukur dari sampel rata-rata presentase tingkat kehadiran seluruh SKPD. Pada tahun 2017 dengan sampel 33 SKPD dengan realisasi sebesar 96%, tahun 2015 menurun menjadi 94,30% dikarenakan semakin banyak sampel yang dihitung dan tahun 2016 sebesar 94.86 %. Namun ada beberapa kendala dalam pengukurannya diantaranya banyak SKPD yang mengumpulkan rekap absen tidak sesuai formulir dalam Surat Sekretarie Daerah Kota Balikpapan Nomor 800/904/BKD tanggal 16 maret 2016 bahwa setiap SKPD wajib mengumpulkann daftar reapitulasi absensi paling lambat tanggal 10 disetiap bulannya dan Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor: 800/212/BKPSDM tanggal 20 Februari 2017 perihal penyampaian laporan bulanan rekapitulasi daftar hadir pegawai tahun 2017. Pada tahun 2017 presentase tingkat kehadiran SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan tahun 2017 sebesar 94% sebagai bahan pembinaan secara intensif yang lebih terarah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 dan Dinas Komunikasi dan Informatika melakukan Inovasi dalam pembinaan dan penanganan disiplin PNS dengan membuat **aplikasi absensi berbasis android**, namun baru disosialisasikan ke Perangkat Daerah yang menjadi *pilot project*.

- Sebagai bentuk konsistensi penerapan *reward and punishment* maka reward diberikan kepada PNS Pemerintah Kota Balikpapan dalam bentuk Kesejahteraan Pegawai berupa penghargaan Satyalencana Karya Satya sebanyak 473 orang. Selain itu juga PNS yang mendapat bantuan konseling sebanyak 14.

1.1.2 Perbandingan Antara Target dan Capaian Kinerja dengan Target Kinerja Pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021

Tabel 3.18
Rekapitulasi Capaian Kinerja tahun 2016 dan 2017

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2016			TAHUN 2018		
			SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	95%	83%	87.37%	76%	83.85%	110%.
		2. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin PNS				5%	19.05%	380.95%
		3. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"				96 %	99.40%	103.54%

a) Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3.8 merupakan pengukuran capaian mulai tahun 2015 dan 2017 pada review indikator pada Revisi II Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan karena pada tahun 2012 s/d tahun 2014 belum ada indikator tersebut. Namun pada tahun 2017 pengukuran terhadap persentase aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan berbeda dengan tahun 2015 karena mulai tahun 2016 telah menggunakan aplikasi dari BKN Pusat yang berupa aplikasi gab kompetensi sehingga lebih akurat yang menggunakan unsur penilaian kesesuaian pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan administrative(diklat kepemimpinan) sedangkan di tahun 2015 pengukuran menggunakan metode sort data dengan unsure penilaian pengalaman jabatan, ketrampilan dan keahlian sehingga telah dilakukan pengukuran ulang dengan metode tersebut

- Pada tahun 2015 Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan capaian kinerja sebesar 88.89% dari realisasi sebesar 80% PNS sesuai kompetensi dari 10 sampel SKPD atau masih terdapat gab kompetensi sebesar 20%.

- Pada tahun 2016 capaian kinerja 87.37% dari realisasi sebesar 83% sesuai kompetensi dari 10 sampel SKPD atau masih terdapat gab kompetensi sebesar 17%.
- Apabila dianalisa nilai capaian dari tahun 2015 lebih besar dari tahun 2016 dikarenakan target capaian di tahun 2016 lebih besar namun dari tingkat realisasi tahun 2016 mengalami kenaikan menjadi 83% PNS sudah sesuai kompetensinya atau gap kompetensi mengalami penurunan dari tahun 2015 sebesar 20% menjadi 17 % ditahun 2016.
- Pada tahun 2017 yang sudah sesuai kompetensinya menjadi 83.85% atau gab kompetensi sebesar 17.15% dengan capaian kinerja sebesar 110%.

b) Persentase tingkat pelanggaran disiplin PNS

- Pada tahun 2015 terdapat pelanggaran sebanyak 0.31 % yang diperoleh dari 21 SK Penjatuhan Disiplin dibanding total PNS sebesar 6418 pada akhir Desember 2015
- pada tahun 2016 terdapat pelanggaran sebanyak 0.32% yang diperoleh dari 20 SK SK Penjatuhan Disiplin dibanding total PNS sebesar 6190 pada akhir Desember 2016 namun masih ada 4 kasus yang belum terselesaikan. Hal ini disebabkan kurangnya pembinaan dan pengawasan oleh SKPD, sehingga kasus yang dilaporkan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan sudah menjadi kasus yang berat dan 4 kasus terjadi di akhir tahun sehingga diproses ditahun 2016.
- Apabila dianalisa tingkat realisasi pelanggaran disiplin dari tahun 2015 sampai tahun 2016 mengalami kenaikan hal ini dikarenakan jumlah pembanding atau jumlah total pegawai di tahun 2016 mengalami penurunan karena adanya penyerahan P3D sesuai Undang-Undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, namun apabila dilihat dari jumlah SK Penjatuhan disiplin tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 5% dari tahun 2015.
- Pada tahun 2017 indikator dirubah menjadi tingkat penurunan pelanggaran disiplin sesuai arahan bagian organisasi Provinsi Kaltim

pada evaluasi indikator. Sehingga di dari target penurunan 5 % terdapat realisasi sebesar 19%. pada tahun 2016 terdapat 21 kasus maka ditahun 2017 turun menjadi 17 kasus dengan 14 kasus sudah menjadi SK penjatuhan disiplin dan 3 kasus prosesnya masih berlanjut ditahun 2018.

c) Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal “baik”

- Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal “baik” sebesar 99.4% dari target 96% atau kriteria sangat baik.
- Berdasarkan pengukuran baru 60% perangkat daerah yang mengumpulkan SKP, hal ini disebabkan karena banyaknya perangkat daerah tidak mengumpulkasn penilaian SKP tepat waktu

1.1.3 Alternatif atau Solusi Tindak Lanjut untuk Mencapai Target Sasaran I

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

b) 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 .

Adapun pengiriman PNS untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tingkat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.19
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2016

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

Tabel 3.20
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2016 (renstra 2016-2021)

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	TARGET 2021
1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti dan lulus diklat Pim:				
- Diklat Pimpinan Tk.II	3 orang	3 orang	6 orang	30
- Diklat Pimpinan Tk.III	3 orang	3 orang	5 orang	72
- Diklat Pimpinan Tk.IV	30 orang	30 orang	17 orang	180

- 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, dilkat Pim II

teralisasi 2 orang dari target 6 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 33%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 20 orang dan teralisasi sebanyak 16 orang atau presentase 80%, Diklat PIM Tk.IV teralisasi sebanyak 50% dari target 60 orang pejabat struktural.

- Pada tahun 2015 ditargetkan sebanyak 5 orang pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan teralisasi 5 orang dari target 5 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 100%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 5 orang dan teralisasi sebanyak 5 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV teralisasi sebanyak 100% dari target 60 orang pejabat struktural.
- Pada tahun 2016 ditargetkan sebanyak 2 orang pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan teralisasi 2 orang dari target 2 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 100%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 6 orang dan teralisasi sebanyak 6 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV teralisasi sebanyak 100% dari target 60 orang pejabat struktural.
- Berdasarkan tabel 3.19 target sampai dengan tahun terakhir restru untuk pejabat eselon mengikuti Diklat Pim Tk.II dan teralisasi 17 orang dari target 28 orang pejabat atau presentase capaian sebesar 60.7%, Diklat Pim Tk. III ditargetkan sebanyak 69 orang dan teralisasi sebanyak 69 orang atau presentase 100%, Diklat PIM Tk.IV teralisasi sebanyak 96% dari target 260 orang pejabat struktural teralisasi 250 orang.
- Pada tabel 3.20 terdapat target 2017 sebanyak 36 orang pejabat dan teralisasi 100% dengan rincian 6 peserta diklat Pim III dan 30 peserta diklat Pim IV

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

c) Pengembangan Kompetensi Teknis

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

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

Pada tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan target 260 PNS mengikuti Diklat Tugas dan Fungsi dan terealisasi 278 PNS. Pada APBD-P Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan menambah peserta diklat untuk Penyelenggaraan bimtek Penyusunan Renstra SKPD karena dengan adanya Pilkada serentak perlu persiapan penyusunan renstra sesuai visi dan misi Walikota Terpilih sehingga SDM aparatur perlu diberikan Bimtek Penyusunan Renstra sebanyak 203 pegawai agar dapat menyusun renstra sesuai sistematika pada Permendagri 54 Tahun 2010.

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

❖ Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional

Tabel 3.21
Data Penyelenggaraan Diklat Teknis/ Fungsional

URAIAN		REALISASI 2014	REALISASI 2015	TARGET 2017 MURNI	TARGET 2017 PERUBAHAN	REALISASI 2016	RENCANA 2016
DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSI SESUAI TUPOKSI BAGI PNS		814 PNS	753 PNS	830PNS		278 PNS	185 PNS
DENGAN RINCIAN :							
1.	PENYELENGGARAAN DIKLAT / BIMTEK / WORKSHOP TERDIRI DARI :						
	DIKLAT BENDAHARA	40 PNS	200 PNS	200 PNS	160 PNS	156 PNS	40 PNS
	DIKLAT ANJAB	40 PNS					
	DIKLAT KEWIRAUUSAHAAN	100 PNS	150 PNS	100 PNS	100 PNS	98 PNS	
	BIMTEK MANAJEMEN ASN		80 PNS				
	BIMTEK PERKA BKN NO 1 TENTANG SKP	80 PNS					
	BIMTEK PENATAUSAHAAN KEPEGAWAIAN	40 PNS					
	BIMTEK PERPRES 70 TAHUN 2012 DAN UJIAN SERTIFIKASI	40 NS		40 PNS			
	BIMTEK PERENCANAAN PROGRAM	40 PNS					
	DIKLAT AKD		38 PNS	40 PNS			
	DIKLAT ANALISIS BEBAN KERJA	40 PNS					
	DIKLAT PENYUSUNAN PENGENDALIAN, EVALUASI DAN PELAPORAN RPJMD DAN RENCANA STRA SKPD	40 PNS	39 PNS				
	UJIAN DINAS						50 PNS
	WORKSHOP PENGEMBANGAN KARIR PNS						70 PNS
2.	PENGIRIMAN PESERTA DIKLAT / BIMTEK / WORKSHOP (SESUAI KEBUTUHAN)	394 PNS	406 PNS	450 PNS	100 PNS	24 PNS	25 PNS

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.22
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2012-2017

INDIKATOR KINERJA	TARGE T 2012	REAI SA SI	TARGE T 2013	REALI SASI	TARGE T 2014	REALISA SI	TARGET 2015	REALIS ASI	TARGE T 2017	REALIS ASI TAHUN 2017	REALIS ASI S/D TAHUN 2017	TARGE T S/D 2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengiku ti diklat Teknis/ Fungsional.	560 orang	596 orang	846 orang	789 orang	928 orang	814 orang	674 orang	753 orang	360 orang	278 orang	3.230 orang	3,938 orang

Tabel 3.23
Perkembangan capaian kinerja
Tahun 2017 (renstra 2016-2021)

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	TARGET S/D
1	2	3	4	
2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengiku ti diklat Teknis/ Fungsional.	196 orang	224 orang	503 orang	3210 orang

- Pada tahun 2012 ditargetkan sebanyak 560 PNS mengikuti Diklat Tekis/Fungsi dan terealisasi sebanyak 596 orang lebih dari 100% dari target.
- Pada tahun 2013 erealisasi sebanyak 789 PNS dari target 846 PNS atau presentase sebesar 93,26%. Pada tahun 2014 terealisasi 814 PNS dari target 928 PNS.
- Pada tahun 2015 target sebesar 674 orang dan terealisasi sebanyak 753 orang.
- Pada tahun 2016 target sebesar 360 orang dan terealisasi sebanyak 278 orang. Sedangkan target sampai dengan akhir tahun renstra terealisasi sebanyak 3.230 orang dari target 3.938 orang atau 82%.
- Rencana tahun 2017 sebanyak 196 orang dan terealisasi 224 orang dan 2018 sebanyak 528 orang sedangkan target sampai dengan tahun 2021 sebanyak 3210 orang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan kedepan akan melakukan analisis kebutuhan diklat berdasarkan hasil analisis kesenjangan dalam penentuan rencana penyelenggaraan diklat yang prioritas selanjutnya akan diukur persentase realisasi penyelenggaraan/pengiriman diklat yang terlaksana sesuai AKD (analisis kebutuhan diklat).

d) **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 2017 pada 10 SKPD terdapat 28 PNS yang tidak sesuai pendidikan dari sampel 279 PNS.

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

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

Tabel 3.24
Perkembangan capaian kinerja tugas belajar
Tahun 2012-2017

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2012	REALISASI	TARGET 2013	REALISASI	TARGET 2014	REALISASI	TARGET 2015	REALISASI	TARGET 2017	REALISASI 2017	REALISASI S/D TAHUN 2017	TARGET S/D 2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan Tugas belajar	47 orang	47 orang	29 orang	23 orang	24 orang	23 orang	18 orang	22 orang	25 orang	22 orang	137 orang	142 orang

Tabel 3.25
Perkembangan capaian kinerja tugas belajar
Tahun 2017

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	TARGET S/D 2021
1	2	3	4	4
Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	13 orang	11 orang	11 orang	76 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.
- Rencana tahun 2017 sebanyak 13 orang dan tahun 2018 sebanyak 10 orang serta target sampai dengan 2021 sebanyak 76 orang

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

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

2) Meningkatkan Pengawasan dan Pembinaan Disiplin ASN

- Sebagai **Tindak lanjut** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan lebih meningkatkan pembinaan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama pada sosialisasi dan penegakan aturan disiplin PNS, monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi rekapitulasi bulanan tingkat kehadiran pegawai yang di kirim ke BKPSDM Kota Balikpapan. Presentase tingkat kehadiran diukur dari 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 mengumpulkann 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 %**. Pada tahun 2017 dikeluarkan Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor: 800/212/BKPSDM tanggal 20 Februari 2017 perihal penyampaian laporan bulanan rekapitulasi daftar hadir pegawai tahun 2017. Pada tahun 2017 presentase tingkat kehadiran SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan tahun 2017 sebesar 94% sebagai bahan pembinaan secara intensif yang lebih terarah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 dan Dinas Komunikasi dan Informatika melakukan Inovasi dalam pembinaan dan penanganan disiplin PNS dengan membuat **aplikasi absensi berbasis android**, namun baru disosialisasikan ke beberapa sampel Perangkat Daerah yang menjadi *pilot project*.

3) Evaluasi Kinerja ASN

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

1.1.4 Inovasi untuk Mencapai Target Sasaran I

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

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

Sedangkan unsur pelayanan yang mendapatkan nilai terendah adalah **kenyamanan ruang tunggu**, dengan rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah **3.154**.

Unsur pelayanan yang menonjol adalah **tanggapan petugas pelayanan mengenai aduan/keluhan** dengan rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah **3.857**.

Adapun hasil survey kepuasan masyarakat yang dalam ini adalah aparaturnya yang memperoleh pelayanan administrasi kepegawain sebanyak 150 orang yang dilakukan oleh bagian Organisasi sebagaimana terlampir

Pada tahun 2016 Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan mendapatkan Skor nilai hasil survey kepuasan masyarakat yang dilaksanakan oleh bagian organisasi dengan skor sebesar **75.95** dengan target nilai **76** sehingga nilai capaian target sebesar **99.93%** atau kriteria nilai "sangat baik" dan tahun 2017 naik menjadi **86.26** dari target nilai **76** sehingga realisasinya **113%**.

Skor nilai hasil Survey Kepuasan Masyarakat

2.1.1 Evaluasi dan analisis terhadap masing-masing indikator :
Dapat Diukur menggunakan Indikator Kinerja Utama :

Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawain

Dengan Sasaran:

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

dengan sasaran Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawain

Berdasarkan perolehan nilai 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikategorikan dalam kriteria **sangat baik dengan nilai A**, 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah **86.26**, dengan kategori pelayanan :

- Mutu Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia = **A**
- Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelayanan = **Sangat Baik**

Adapun hasil capain kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.26
Capaian Kinerja Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
Misi II				
Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan”				
Tujuan II				
Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan				
Sasaran				

Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	76	86.26	113.50%
Rata-rata Capaian Sasaran II				113.50%

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

Tabel 3.27
HASIL SURVEI INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2017
Nilai Per Unsur Pelayanan

No.	Pelayanan Kepegawaian	Jumlah Nilai	Nilai Rata-rata Unsur Pelayanan	NILAI IKM
1	Unsur tertinggi	Tanggapan petugas pelayanan mengenai aduan/keluhan	3.857	86.26
2	Unsur terendah	Kenyamanan ruang tunggu	3.154	

Unsur pelayanan yang menonjol Tanggapan petugas pelayanan mengenai aduan/keluhan yang mendapatkan rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah **3.857**

Sedangkan unsur pelayanan yang mendapatkan nilai terendah adalah **Kenyamanan ruang tunggu** yang mendapatkan dengan rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah **3.154**.

2.1.2 Perbandingan Antara Target dan Capaian Kinerja dengan Target Kinerja Pada Rentra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2011-2017

Tabel 3.28
Rekapitulasi Capaian Kinerja tahun 2015 dan 2017

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2016			TAHUN 2017		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	76	75.95	99.93	76	86.26	113.50%

- Pada tahun 2016 Nilai indeks unit pelayanan yang diperoleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah **76.58**, dengan kategori pelayanan **B** atau **Baik**.
 - Unsur pelayanan yang menonjol **SOP Pelayanan dan Tingkat Kesopanan dan Keramahan Petugas** yang mendapatkan jumlah nilai **478**, yang artinya rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah **3.187**.
 - Sedangkan unsur pelayanan yang mendapatkan nilai terendah adalah **Tingkat Responsif / Tanggapan Pegawai / Petugas** yang mendapatkan jumlah nilai **446**, dengan rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah **2.973**. Meskipun masih masuk dalam kategori baik, tetapi dibandingkan unsur-unsur pelayanan lainnya memperoleh nilai terendah.

- Pada tahun 2017 nilai IKM sebesar 86.26 dengan kategori **A sangat baik**.
 - Unsur pelayanan yang menonjol **Tanggapan petugas pelayanan mengenai aduan/keluhan** yang mendapatkan rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah **3.857**
 - Sedangkan unsur pelayanan yang mendapatkan nilai terendah adalah **Kenyamanan ruang tunggu** yang mendapatkan dengan rata-rata nilai yang diberikan tiap responden adalah **3.154**.

2.1.3 Alternatif atau Solusi Tindak Lanjut untuk Mencapai Target Sasaran II

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

- Untuk meningkatkan pengelolaan arsip yang rapi dan teratur pegawai pengelola arsip dapat melakukan hal sebagai berikut :
- Untuk meningkatkan pengelolaan arsip yang rapi dan teratur pegawai pengelola arsip dapat melakukan hal sebagai berikut :

1. Integritas petugas dapat dikembangkan melalui pengembangan budaya kerja dan kode etik;
 2. Petugas pelayanan dapat secara mandiri meningkatkan kapasitas diri masing-masing melalui pendidikan dan pelatihan layanan publik.
- Melakukan inovasi dalam pelaksanaan pelayan public sesuai dengan Permenpan Nomor 15 tahun 2015. Adapun inovasi pelayanan yang dibangun sampai dengan 2017 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
 - f. Aplikasi E- Kompetensi untuk penilaian kompetensi pegawai
- **Mengevaluasi SOP Pelayanan** sesuai dengan dengan Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016,

Adapun SOP yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 3.29

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

NO	NAMA SOP	
1	SUBBAG KEUANGAN	1 SOP PENYAMPAIAN SPP GU
2		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 PERMOHONAN 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 LANCAKARYA SATYA
33		3	SOP PENGAJUAN PENGEMBAIAN TABUNGAN BAPETARUM PNS
34		5	SOP PELEPASAN CALON HAJI
35		6	SOP PELAYANAN PSIKOLOGI

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 akurat dan lengkap 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.

1) Meningkatkan pelayanan SIMPEG

36	SUBBID KEDUDUKAN HUKUM	1	SOP PENETAPAN PEMBERIAN CUTI	37
37		2	SOP USULAN PEMBUATAN KARTU PEGAWAI	38
38		3	SOP USULAN PEMBUATAN KARTU ISTERI/SUAMI	39
39		4	SOP PERMOHONAN IZIN PERCERAIAN PNS	40
40		5	SOP PENETAPAN HUKUMAN DISIPLIN	41
41		6	SOP PEMERIKSAAN PALANGGRAN HUKDIS	42
42		7	SOP PENETAPAN PEJABAT PELAKSANA TUGAS/PEJABAT PELAKSANA HARIAN DALAM JABATAN ESELON II DAN III	43
43		8	SOP PENGUCAPAN SUMPAN JANJI	44
44	BIDANG DIKLAT	1	SOP PENYELENGGARAN DIKLAT	45
45		2	SOP PENGEIRIMAN PESERTA DIKLAT	46
46	SUBID ANALISA DIKLAT	3	SOP ANALISA DIKLAT	47
47	SUBID MUTASI KEPANGKATAN	1	SOP USULAN KENAIKAN PANGKAT	49
49		2	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PENGANGKATAN CPNSD MENJADI PNS	50
50	SUBID MUTASI UMUM	3	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PENSIUN	51
51		4	SOP PELAYANAN MUTASI PEGAWA	52
52		5	SOP PELAYANAN PENERIMAAN CPNSD (belum)	53
53		6	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI PERPANJANGAN THL	54
54		7	SOP PELAYANAN ADMINISTRASI KENAIKAN KGB	55
55		8	SOP PENINJAUAN MASA KERJA	

Adapun evaluasi terhadap layanan SIMPEG adalah sebagai berikut:

- a. **Pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG PNS dan Non PNS** sudah terintegrasi ke seluruh SKPD serta dilakukan update setiap bulan oleh masing-masing SKPD untuk mendapatkan data yang valid. Selain itu terdapat beberapa pengembangan aplikasi seperti aplikasi E- Arsip, Aplikasi E -SKP selanjutnya target pada tahun yang akan datang direncanakan untuk membangun aplikasi pelayanan kepegawaian online yang terintegrasi dengan E-Arsip, sehingga pelayanan dapat dilakukan secara online dan arsip kepegawaian sebagai kelengkapan berkas permohonan tinggal dicetak melalui E-Arsip.
- b. **Jumlah data pegawai yang terkini**, tahun 2017 Jumlah data pegawai yang terkini ditargetkan sebanyak 5141 PNS sedangkan pada akhir tahun 2016 terdapat 5260 non PNS. Updating data sangat diperlukan, apalagi terkait dengan UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga data PNS wajib diperbarui, dan diupdating secara berkala.
- c. **Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik** terealisasi 5000 berkas dari target 5000 berkas. Berkas data-data pegawai disimpan dalam lemari arsip dan disusun berdasarkan nomer kode sesuai dengan kode di komputer sehingga memudahkan bila dilakukan pencarian. Kedepan berkas data-data pegawai akan disimpan dalam bentuk scanning yang terdokumentasi dalam komputer sehingga diharapkan apabila ada pelayanan pengurusan kepegawaian yang membutuhkan berkas pegawai bisa langsung dicetak tanpa meminta berkas lagi kepada PNS yang bersangkutan.

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

2.1.4 Inovasi untuk Mencapai Target Sasaran II

- Melakukan inovasi dalam pelaksanaan pelayan public sesuai dengan Permenpan Nomor 15 tahun 2015. Adapun inovasi pelayanan yang dibangun di tahun 2017, yaitu:
 - g. Aplikasi E-SKP
 - h. Aplikasi E-KGB
 - i. Aplikasi E-Arsip
 - j. Aplikasi Tamisu (Tamu, Izin, Surat Masuk/keluar)
 - k. Aplikasi SISFO BKD untuk penyampaian informasi kepegawaian yang beranggotakan Kasubag Umum atau pejabat yang menangani kepegawawian SKPD
 - l. Aplikasi SIMPEG Modul diklat
 - m. Aplikasi SIMPEG Modul cuti
 - n. Aplikasi e kompetensi

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

a. Analisa Keberhasilan atau Peningkatan Pencapaian Kinerja

- Komitmen Pemerintah Kota Balikpapan dalam peningkatan kompetensi ASN terus dilakukan untuk mengurangi gap kompetensi ASN sehingga Indeks Profesionalitas ASN semakin meningkat dan pelayanan yang diberikan kepada publik juga semakin meningkat.
- Kerjasama secara intensif dengan Lembaga/Badan Pendidikan dan Pelatihan serta universitas yang terakreditasi dalam peningkatan kompetensi
- Pelayanan publik yang didukung dengan berbagai inovasi e-government untuk efisiensi dan efektifitas pelayanan

b. Analisa Kegagalan/Penurunan Pencapaian Kinerja

- Semakin kritisnya masyarakat terhadap tingkat pelayanan yang diberikan oleh aparatur
- Masih adanya gap kompetensi ASN terutama dalam pendidikan dan

pelatihan serta pendidikan formal yang tidak sesuai dengan syarat jabatan dimana salah satu faktornya adalah usia ASN yang tergolong kurang produktif sehingga untuk peningkatan kompetensi melalui tugas belajar dan diklat kurang diminati.

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

1.3 Program dan kegiatan yang Mendukung Keberhasilan dan kegagalan Capaian

Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD 2017-2021 Pemerintah Kota Balikpapan yang menyangkut tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan adalah tata kelola pemerintahann yang baik (sasaran10) sehingga untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta mencapai target pada Indikator Kinerja Utama, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari RENSTRA 2016 - 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan ke dalam program-program pembangunan, yaitu program utama dan program penunjang sebagai berikut :

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

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

Tabel 3.30
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	76%	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	
			Kegiatan:	
			- Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	1,285,815,000.00
			- Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	1,235,150,000.00
			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	
	- Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	264,318,000.00		
	- Pendidikan PNS Melalui Tugas Belajar	303,047,000.00		
- Pemetaan Kompetensi	64,568,000.00			
- Proses Data Mutasi Umum	73,923,000.00			
Jumlah indikator I				3,226,821,000.00
	2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"	96%		
	3. Persentase Tingkat Pelanggaran Disiplin PNS	0.20%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	
			Kegiatan:	
			- Pembinaan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	73,270,000.00
Jumlah 1				73,270,000.00
			Program pendukung	
			Program Peningkatan Disiplin Aparatur;	
			Kegiatan:	
			- Pengadaan Tanda Pengenal PNS	75,810,000.00
Jumlah 2				149,080,000.00
Jumlah indikator II				544,365,525.00
JUMLAH SASARAN I				3,375,901,000.00

3. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	76	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur: Kegiatan	46,000,000.00
			Pelayanan SIMPEG	
			- Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	
			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;	
JUMLAH SASARAN II				46,000,000.00

2. Program Pendukung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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

B. REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2017, pagu dan realisasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dapat dirinci sebagai berikut:

Anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan T.A. 2017 semua bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Balikpapan tahun 2017.

Adapun jumlah rincian pelaksanaan anggaran tahun 2017 sebagai berikut:

Tabel .3.31

Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017

NO	URAIAN	PAGU MURNI	PAGU PERUBAHAN	REALISASI	%
1	BELANJA TIDAK LANGSUNG (BTL)	5.739.781.000,00	4.100.007.000,00	3.900.954.638,00	95.15
2	BELANJA LANGSUNG (BL)	6.583.128.000,	6.348.230.000,00	5.462.124.731,00	86.04
	TOTAL	12.322.909.000,00	10.448.237.000,00	9.363.079.369,00	89.61

Berdasarkan tabel 3.20 pagu murni anggaran belanja tahun 2017 sebesar **Rp. 12.322.909.000,00** dengan 5 (lima) program dan 21 (dua puluh satu) kegiatan. Pada bulan November 2017 dilakukan perubahan anggaran menjadi **Rp.10.448.237.000,00** dengan 5 (lima) program dan 21 (dua puluh satu) kegiatan.

Realisasi anggaran belanja tidak langsung tahun 2017 sebesar 95.15% dan anggaran belanja langsung sebesar 86.04% atau 89.61% dari total anggaran belanja. Adapun rincian program dan kegiatan dalam belanja langsung sebagai berikut:

Tabel 3.32
Realisasi Belanja
Tahun Anggaran 2017

Kode	Program / Kegiatan	Anggaran	Realisasi s/d DESEMBER					
			Total		BLP		BLNP	
			Rp	%	Rp	%	Rp	%
1	2	3	7	8	9	10	11	12
0.1.01.1..001	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2,784,829,000.00	2,146,826,210.00	77.09	731,921,680.00	26.28	1,414,904,530.00	50.81
001.0001.	Penyediaan jasa surat menyurat	3,200,000.00	3,192,500.00	99.77	0.00	0.00	3,192,500.00	99.77
001.0002.	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	84,990,000.00	78,306,943.00	92.14	0.00	0.00	78,306,943.00	92.14
001.0006.	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	4,000,000.00	3,642,800.00	91.07	0.00	0.00	3,642,800.00	91.07
001.0008.	Penyediaan jasa kebersihan kantor	9,000,000.00	9,000,000.00	100.00	0.00	0.00	9,000,000.00	100.00
001.010.	Penyediaan Alat Tulis Kantor	114,997,000.00	113,580,600.00	98.77	0.00	0.00	113,580,600.00	98.77
001.011.	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	97,053,000.00	97,053,000.00	100.00	0.00	0.00	97,053,000.00	100.00
001.017.	Penyediaan makanan dan minuman	89,701,000.00	89,701,000.00	100.00	0.00	0.00	89,701,000.00	100.00
001.018.	Rapat-rapat koordinasi, konsultasi ke dalam dan ke luar daerah	1,102,875,000.00	1,020,427,687.00	92.52	0.00	0.00	1,020,427,687.00	92.52
001.019.	Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	1,279,013,000.00	731,921,680.00	57.23	731,921,680.00	57.23	--	0.00
0.1.01.1..002	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	141,500,000.00	123,079,418.00	86.98	0.00	0.00	123,079,418.00	86.98
002.0009.	Pengadaan peralatan gedung kantor	23,500,000.00	21,540,000.00	91.66	0.00	0.00	21,540,000.00	91.66
002.024.	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	68,000,000.00	51,539,418.00	75.79	0.00	0.00	51,539,418.00	75.79
002.028.	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	50,000,000.00	50,000,000.00	100.00	0.00	0.00	50,000,000.00	100.00

0.1.01.1..003	Program peningkatan disiplin aparatur	75,810,000.00	74,923,800.00	98.83	0.00	0.00	74,923,800.00	98.83
003.0009.	Pengadaan Tanda Pengenal Pegawai	75,810,000.00	74,923,800.00	98.83	0.00	0.00	74,923,800.00	98.83
0.3.00.04..16	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	2,520,965,000.00	2,444,873,374.00	96.98	6,550,000.00	0.26	2,438,323,374.00	96.72
16.0002.	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	1,285,815,000.00	1,263,155,890.00	98.24	0.00	0.00	1,263,155,890.00	98.24
16.0003.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	1,235,150,000.00	1,181,717,484.00	95.67	6,550,000.00	0.53	1,175,167,484.00	95.14
0.3.00.04..17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	825,126,000.00	672,421,929.00	81.49	84,260,000.00	10.21	588,161,929.00	71.28
17.0001.	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	264,318,000.00	154,301,200.00	58.38	0.00	0.00	154,301,200.00	58.38
17.017.	Pendidikan PNS Melalui Tugas Belajar	303,047,000.00	286,055,229.00	94.39	0.00	0.00	286,055,229.00	94.39
17.018.	Pembinaan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	73,270,000.00	73,270,000.00	100.00	69,260,000.00	94.53	4,010,000.00	5.47
17.019.	Proses Data Mutasi	73,923,000.00	53,898,000.00	72.91	15,000,000.00	20.29	38,898,000.00	52.62
17.020.	Pemetaan Kompetensi	64,568,000.00	60,237,500.00	93.29	0.00	0.00	60,237,500.00	93.29
17.021.	Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	46,000,000.00	44,660,000.00	97.09	0.00	0.00	44,660,000.00	97.09
Total		6,348,230,000.00	5,462,124,731.00	86.04	822,731,680.00	12.96	4,639,393,051.00	73.08

Berdasarkan tabel 3.21 realisasi anggaran tahun 2017 sebesar **Rp. 5.462.124.731.00** atau terserap **86.04%**, 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 2017 pada belanja tenaga ahli untuk tim *assesmnet center* terdapat kesalahan standar sehingga kelebihan penganggaran.

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

Tabel.3.33
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 Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	1 Persentase aparatur yaag memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	76%	83.85%	110.33%	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur			
					Kegiatan:			
					- Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	1,285,815,000.00	1,263,155,890.00	98.24
					- Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	1,235,150,000.00	1,181,717,484.00	95.67
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur								
- Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	264,318,000.00	154,301,200.00	58.38					
- Pendidikan PNS Melalui Tugas Belajar	303,047,000.00	286,055,229.00	94.39					
- Pemetaan Kompetensi	64,568,000.00	60,237,500.00	93.29					
- Proses Data Mutasi	73,923,000.00	53,898,000.00	72.91					
Jumlah indikator I						3,226,821,000.00	2,999,365,303.00	92.95
	2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"	96.00%	99.00%	103.125				
	3 Persentase penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	5%	19.05%	380.95%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			

					Kegiatan: - Pembinaan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan Program pendukung Program Peningkatan Disiplin Aparatur; Kegiatan: - Pengadaan Tanda Pengenal PNS	73,270,000.00 75,810,000.00	73,270,000.00 74,923,800.00	100.00 98.83	
Jumlah indikator II						149,080,000.00	148,193,800.00	99.41%	
JUMLAH SASARAN I						3,375,901,000.00	3,147,559,103.00	93.24	
3	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	76	86.26	113.50%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur: Kegiatan: Pelayanan SIMPEG - Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	 46,000,000.00	 44,660,000.00	 97.09
JUMLAH SASARAN II						46,000,000.00	44,660,000.00	97.09	

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. 3.375,901,000.00** terealisasi sebesar **Rp. 3.147,559,103.00** atau presentase sebesar **93.24%** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **6.76%**. Hampir seluruh kegiatan terealisasi.
2. Sasaran ke-2, **Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.**
Target anggaran pada sasaran ini sebesar **Rp. 46,000,000.00** terealisasi sebesar **Rp.44,660,000.00** atau presentase sebesar **97.09%** sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar **7.91 %**. Pada sasaran-2 semua target indikator kinerja kegiatan tercapai sehingga merupakan efisiensi anggaran.

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

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berupaya melaksanakan penyerapan anggaran dalam program dan kegiatan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu peningkatan peran kepala SKPD selaku Pengguna Anggaran dalam melakukan Pengendalian Internal atas

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berupaya melakukan perencanaan pengembangan kompetensi tahunan melalui pendidikan dan pelatihan serta tugas belajar/zin belajar yang tertuang dalam dokumen pelaksanaan anggaran dengan bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan serta perguruan tinggi terakreditasi. Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pengembangan kompetensi tersebut harus dievaluasi, oleh karena itu salah satu evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi pasca diklat dan monitoring pengembangan kompetensi melalui tugas belajar.



Penyerahan Piala Penghargaan

Gambar 3.3

Pada Upacara Puncak Peringatan HUT Pemprov Kaltim ke 61 tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berhasil memperoleh prestasi penyelenggaraan diklat aparatur”, selanjutnya diserahkan ke Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

C. CAPAIAN PRESTASI DAN PENGHARGAAN

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

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

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

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 ini juga menyajikan keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan pada tahun anggaran 2017. 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 2017.

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun anggaran 2017 dapat diraikan, sebagai berikut :

1. Pada Tujuan ke-1 Melaksanakan penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan sasaran Meningkatkan kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Balikpapan dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kualitas penataan pegawai pada tahun 2017 dengan sampel 10 SKPD tergolong dengan kategori nilai “sangat baik” dengan presentase capaian sebesar 110,33%.

- Pada hasil pengukuran terhadap indikator **Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan** realisasi sebesar **83.85%** dengan nilai **capaian 110.33 %** atau kriteria nilai "**sangat baik**" artinya target yang ditetapkan tercapai, namun masih ada gab kompetensi sebesar **16.15% atau pegawai belum sesuai kompetensinya**. Sebagai tindak lanjutnya untuk pegawai yang belum sesuai kompetensinya pada parameter keahlian dan ketrampilan serta pengalaman jabatan maka harus di tingkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun non formal.
- a. Dari hasil analisis kesenjangan tahun 2017 dengan sampel data sebanyak 275 PNS untuk kualifikasi ketidaksesuaian pendidikan dan pelatihan terdapat **42.86 % atau 57.14 %** sudah sesuai sehingga PNS harus mengikuti diklat yang menunjang tupoksi bagi yang belum sesuai pendidikan dan pelatihannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan terus melakukan koordinasi dan kerjasama dengan berbagai lembaga diklat terakreditasi untuk mengakomodir peserta diklat berdasarkan analisis kebutuhan diklat (AKD) dengan menentukan diklat prioritas SKPD. Selanjutnya bagi PNS setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan dievaluasi bagaimana penerapan ilmu yang diperoleh dalam instansinya.
 - b. Pada hasil pengukuran terhadap parameter pendidikan formal terdapat sebesar **90.76% PNS sudah sesuai** namun masih ada **24 % 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 penurunan pelanggaran disiplin PNS mempunyai realisasi sebesar **19.05% dari target 5%**. Kasus tahun 2015 sebanyak 21 kasus dan tahun 2016 sebanyak 21 SK penjatuhan disiplin PNS, namun masih ada 4 kasus yang belum terselesaikan. Pada tahun 2017 terdapat 17 kasus dengan 14 SK penjatuhan disiplin sedangkan 3 kasus masih berlanjut di tahun 2018. Pelanggaran disiplin PNS masih terus terjadi karena kurangnya pengawasan dari SKPD masing-masing sehingga kasus yang ada tidak dilaporkan ke BKPSDM Kota Balikpapan, namun BKPSDM Kota Balikpapan berupaya meningkatkan pengawasan dan pembinaan dengan salah satu kegiatan monitoring dan evaluasi tingkat kehadiran pegawai ke SKPD. Dengan adanya monitoring langsung ke SKPD yang bermasalah terhadap kehadiran maka akan cepat diketahui permasalahan PNS yang diduga melanggar disiplin dan segera melakukan pembinaan. Selain itu juga membangun inovasi absensi berbasis android yang bisa diakses melalui android pegawai. Absen ini bisa dilakukan dengan ketentuan jarak sehingga dapat efisiensi waktu tanpa mengantri absen.
- Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal “baik” sebesar **99.4%** dari target **96%** atau kriteria sangat baik. Namun berdasarkan pengukuran baru 60% perangkat daerah yang mengumpulkan SKP, hal ini disebabkan karena banyaknya perangkat daerah tidak mengumpulkan penilaian SKP tepat waktu

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

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

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

Untuk rencana inovasi tahun 2018 :

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

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

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

belum memenuhi syarat jabatan, tugas dan fungsi.

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

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

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

Inovasi untuk meningkatkan sasaran I, yaitu:

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

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

Balikpapan, 28 Februari 2018
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BALIKPAPAN
ROBI RUSWANTO, S.Sos.
PEMBINA UTAMA MUDA/IV.C
NIP. 196704131986091002

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif semua pegawai dan instansi yang terkait. Semoga Laporan kinerja (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2017 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa pencapaian tujuan, sasaran, program dan kegiatan serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya.

Balikpapan serta meningkatkan kualitas kinerja pelayanan kepegawaian dengan memberikan pelayanan prima.
d. Selalu mengembangkan inovasi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan prima.