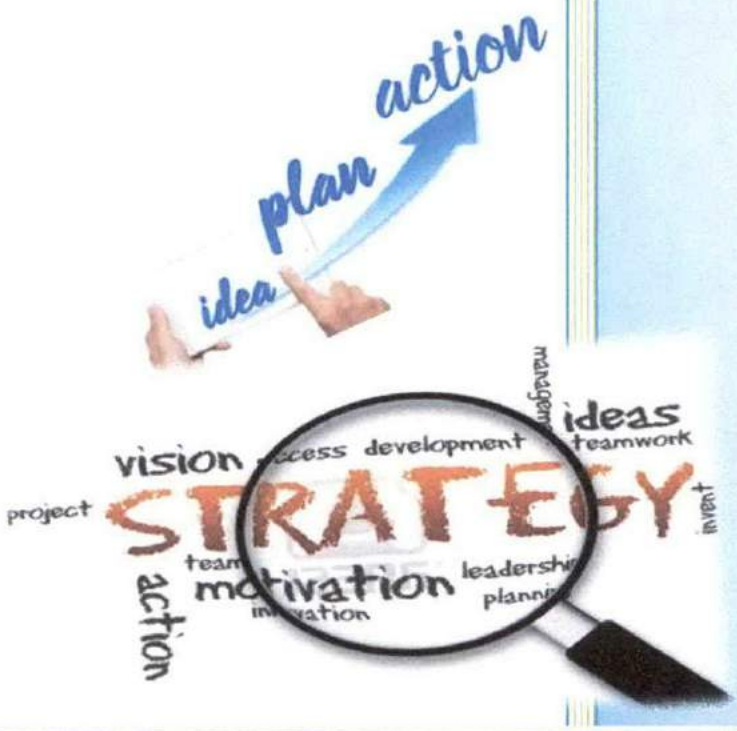
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

(LKjIP)



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA BALIKPAPAN
TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2021 dapat diselesaikan tepat waktu.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan selama tahun anggaran 2021 dalam melaksanakan Visi ***"TERWUJUDNYA* PENYELENGGARAAN *TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK MELALUI MANAJEMEN ASN YANG PROFESIONAL"*** melalui program dan kegiatan berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikappan Tahun 2016-2021 yang telah ditetapkan.

Mudah-mudahan, penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2021 menjadi bahan untuk mengevaluasi kinerja selama satu tahun, identifikasi, pembelajaran dan masukan strategis bagi seluruh pemangku kepentingan serta sebagai umpan balik bagi seluruh jajaran aparatur di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam meningkatkan pola kinerja dengan konsep perbaikan secara berkelanjutan (*continously improvement*) dan berjalan lebih produktif, efektif dan efisien serta inovatif.

Balikpapan, 25 Februari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BALIKPAPAN

SRI WAHYUNINGSIH

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2021 dapat diselesaikan tepat waktu.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan selama tahun anggaran 2021 dalam melaksanakan Visi ***"TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK MELALUI MANAJEMEN ASN YANG PROFESIONAL"*** melalui program dan kegiatan berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikappan Tahun 2016-2021 yang telah ditetapkan.

Mudah-mudahan, penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2021 menjadi bahan untuk mengevaluasi kinerja selama satu tahun, identifikasi, pembelajaran dan masukan strategis bagi seluruh pemangku kepentingan serta sebagai umpan balik bagi seluruh jajaran aparatur di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam meningkatkan pola kinerja dengan konsep perbaikan secara berkelanjutan (*continously improvement*) dan berjalan lebih produktif, efektif dan efisien serta inovatif.

Balikpapan, 25 Februari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BALIKPAPAN

SRI WAHJUNINGSIH

IKHTISAR EKSKUTIF

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

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dari amanah yang diemban tersebut, maka disusun Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya ManusiaKota Balikpapan Tahun 2021 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 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan telah menetapkan Indikator Kinerja Utama yang diimplementasikan dengan 2 (dua) Sasaran Strategis yang dicapai melalui sejumlah program /kegiatan sepanjang tahun 2021. Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, ditetapkan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2021.

Adapun secara umum simpulan keberhasilan capaian kinerja dalam 2 (dua) sasaran strategis yang diukur dengan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2021 sebagai berikut:

1. Sasaran 1:

   Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur mencapai rata-rata persentase capaian target sebesar lebih dari 100% dengan rincian realisasi indikator sebagai berikut:

   - **Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan** realisasi sebesar **74.36%** dengan **nilai capaian 92.95%** atau kriteria nilai " **sangat baik";**
   - **Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"** sebesar **99.89%** dari target **98%** dengan capaian **101.93%** atau kreteria **sangat baik.**
   - **Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS** mempunyai realisasi sebesar **37.5% dari target 10%** dengan capaian **375%** atau kreteria **sangat baik.**

2. Sasaran 2:

   Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian mencapai skor IKM sebesar **82.64** dari target **80** atau persentase nilai capaian sebesar **103.30 %** dengan kategori **"sangat baik"**;

   Untuk mencapai sasaran tersebut didukung dengan jumlah anggaran Tahun 2021 pada APBD-Murni sebesar **Rp. 23.304.257.046** dengan 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan dan 31 (tiga puluh satu) kegiatan. Pada bulan Oktober 2020 dilakukan perubahan anggaran pada APBD-P menjadi menjadi **Rp. 20.376.215.232** dengan dengan 10 (sepuluh) kegiatan dan 32 (tiga puluh dua) kegiatan. Realisasi anggaran belanja tahun 2021 sebesar **Rp. 14.411.706.357** atau **70.73%** dengan kriteria **"sedang"**

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikapapan memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan. Keberhasilan sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap apartur di semua bidang, selain itu kerjasama dengan instansi terkait sangat diperlukan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan.

DAFTAR ISI

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 04 Tahun 2019 Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016 Tentang susunan organisasi, uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapanan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelengaraan 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 Balikpapanan 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 Profesionnal akan mewujudkan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat sangat tergantung. Hal tersebut mempunyai implikasi kuat untuk mendukung keberhasilan dalam pencapai tujuan dan sasaran yang direncanakan organisasi.

Permasalahan utama manajemen ASN sebagai berikut:

1. Perubahan manajemen ASN melalui penerapan sistem merit.
2. Profesionalitas ASN
3. Kualitas manajemen pengembangan karir dan kompetensi belum maksimal sehingga masih adanya gap kompetensi.
4. Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai.
5. Sistem Informasi Kepegawaian dalam mendukung manajemen ASN
6. Pelayanan Kepegawaian yang efisien, efektif, bersih, akuntabel serta melayani.

Berdasarkan RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2016-2021, maka 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 ditetapkan rencana kinerja kegiatan 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 Pegembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan diarahkan kepada :

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara
2. Meningkatnya kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara
3. Meningkatnya kualitas perencanaan dan pemenuhan ASN
4. Meningkatnya kinerja ASN
5. Meningkatnya disiplin dan kesejahteraan pegawai ASN
6. Meningkatnya kualitas sistem informasi kepegawaian, akurasi data kepegawaian dan optimalisasi pengelolaan dokumen fisik dan elektronik pegawai serta tata naskah kepegawaian online terintegrasi
7. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu
8. Meningkatnya kualitas saran dan prasarana aparatur
9. 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	**Misi Ke - 5** : Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	**Tujuan 8** : Terselenggaranya tatakelola pemerintahan yang baik dan penyediaan layanan publik yang prima	**Sasaran 10:** 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 analisis kebutuhan pendiikan dan pelatihan;
3) Peningkatan Kualitas manajemen pengembangan karir ASN;
4) Peningkatan disiplin pegawai melalui optimalisasi pembinaan disiplin;
5) Peningkatan kesejahteraan Pegawai, yaitu melalui layanan fasilitasi kesejahteraaan pegawai seperti: pemberian tanda kehormatan satya lancana karya satya dan operasional kegiatan KORPRI
6) Peningkatan kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi, melalui pengembangan SIMPEG terintergrasi ke seluruh Perangkat Daerah.
7) Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian, melalui penyelesaian layanan kepegawaian tepat sasaran sesuai SOP dan Standar Pelayanan serta optimalisasi pemanfaatan *e-government.*

Sebagai wujud pertanggungjawaban dan informasi publik 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 2021.

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 Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
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. Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016 Tentang susunan organisasi, uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan;
11. Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Pedoman Disiplin Kehadiran Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah;

12. Surat Keputusan Walikota Nomor 188.45-14/2.17 tanggal 27 Januari 2017 tentang IKU RPJMD Kota Balikpapan;
13. Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Nomor 800/085/BKPSDM tanggal 28 Februari 2017 tentang Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Kota Balikpapan;
14. Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Nomor 800/086/BKPSDM tanggal 28 Februari 2017 tentang Indikator Kinerja Utama Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Kota Balikpapan.

1.3 Maksud dan Tujuan

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

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

Tujuan penyusuan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah untuk memberikan informasi keberhasilan daan 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 Walikota Balikpapan Nomor 04 Tahun 2019 Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016 Tentang susunan organisasi, uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapanan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelengaraan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di Kota Balikpapan dan mempunyai tugas dan fungsi serta kewenangan di bidang kepegawaian.

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 fasilitasi kelembagaan Profesi ASN

i. Pelaksanaan kesekretariatan Badan; dan

j. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan /atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. **Sekretariat**

Sekretariat menyelenggarakan tugas:

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

Sekretariat mempunyai fungsi:

a. pengoordinasian penyusunan program dan kegiatan;
b. pengoordinasian penyusunan dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
c. pengoordinasian penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran;
d. pelaksanaan dan pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;
e. pengelolaan urusan kehumasan, keprotokolan dan kepustakaan;
f. pelaksanaan administrasi kantor dan pembinaan kepegawaian;
g. pengelolaan anggaran Badan;
h. pelaksanaan administrasi keuangan;
i. pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
j. pembinaan dan fasilitasi penyusunan Standar Pelayanan Publik;
k. pengelolaan Survei Kepuasan Masyarakat;

l. pengelolaan pengaduan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
m. pengelolaan informasi, dokumentasi dan pelaksanaan fungsi Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Pembantu;
n. pengoordinasian bidang dan UPT;
o. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
p. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan

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

Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:

a. penyusunan program dan kegiatan bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan;
b. perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan;
c. perumusan petunjuk teknis di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan;
d. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis, fungsional dan pra jabatan;
e. perencanaan dan pelaksanaan, pengendalian tugas belajar dan izin belajar;
f. pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah;
g. penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja;
h. pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja lain yang berhubungan dengan pengembangan pegawai;

i. pelaksanaan pembinaan teknis penyusunan dan penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) terhadap seluruh PNS;

j. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Mutasi

Mempunyai tugas melaksanakan tugas merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan di Bidang Mutasi. Dengan menyelenggarakan fungsi:

a. penyusunan program dan kegiatan bidang mutasi;

b. perumusan kebijakan teknis di bidang mutasi;

c. perumusan petunjuk teknis di bidang mutasi;

d. perumusan penyusunan formasi, bezetting dan peta jabatan ASN;

e. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian pengadaan Calon ASN dan pengangkatan Calon ASN menjadi ASN;

f. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian penempatan dalam jabatan;

g. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian mutasi kepangkatan;

h. perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian mutasi umum;

i. perumusan penentuan dan pembinaan pola karir ASN;

j. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan

k. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

4. Bidang Pembinaan dan Informasi ASN

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

Pembinaan dan Informasi ASN menyelenggarakan fungsi :

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

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:

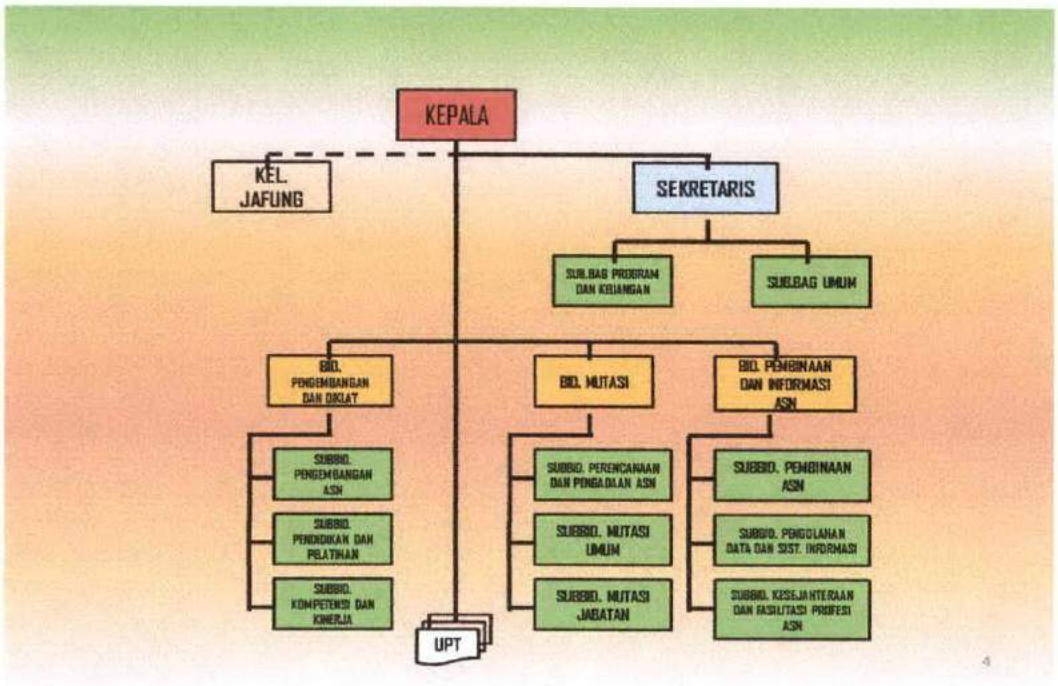
a. Kepala Badan;
b. Sekretariat, yang membawahkan:
    1. Subbagian Program dan Keuangan; dan
    2. Subbagian Umum;

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 Subbid. Kesejahteraan Dan Fasilitasi Profesi ASN
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 2021 sebanyak **47 orang**, dengan klasifikasi berdasarkan pangkat, golongan, jenjang pendidikan, eselon dan gender sebagaimana dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2

Jumlah PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2021

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI					PERSENTASE				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1	SLTP	1				0	2.38				
2	SLTA	16	17	18	18	15	38.10	40.48	37.50	40.91	31,91
3	SARJANA MUDA (D3)	4	3	2	2	5	9.52	7.14	4.17	4.55	10,64
4	DIPLOMA 4 (D4)	0	0	3	1	6	0	0	6.25	2.27	12,77
5	SARJANA (S1)	17	19	22	20	15	40.48	45.24	45.83	45.45	31,91
6	PASCA SARJANA (S2)	4	3	3	3	6	9.52	7.14	6.25	6.82	12,77
	JUMLAH	42	42	48	44	47	100	100	100	100	100

Sumber: Subbidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi;

Dari tabel datas 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 2017-2021 berpendidikan **Sarjana (S1) dan SLTA.** 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 sagat diperlukan untuk meningkatkan kualitas manajemen ASN dan pelayanan administrasi kepegawaian.

Tabel 1.3

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

NO	PANGKAT/ GOLONGAN	JUMLAH PEGAWAI					PERSENTASE				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1.	(I/d)	1	0	0		1	2.38	0	0		2,13
2	PENGATUR MUDA (II/a)	0	1	1	1	1	9.52	2,44	2.08	2,27	2,13
3	PENGATUR MUDA TK.I (II/b)	4	2	2	2	0	19.05	4,76	4.17	4,55	0,00
4	PENGATUR (II/c)	8	7	4	4	4	9.52	16.67	8.33	9,09	8,51
5	PENGATUR Tk.I (II/d)	4	6	10	7	8	16.67	9.5	20.83	15,91	17,02
7	PENATA MUDA (III/a)	7	5	9	9	9	11.90	11.90	18.75	20,45	19,15
8	PENATA MUDA Tk.I (III/b)	5	3	4	4	7	7.14	7.14	8.33	9,09	14,89
9	PENATA (III.c)	3	8	9	9	6	7.14	19.08	18.75	20,45	12,77
10	PENATA Tk.I (III/d)	3	4	3	4	9	11.90	9.52	6.25	9,09	19,15
11	PEMBINA (IV.a)	5	4	4	3	1	2.38	9,52	8.33	6,82	2,13
12	PEMBINA TK I (IV/b)	1	1	1		1	2.38	2.38	2.08	0,00	2,13
13	PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)	1	1	1	1	0	2.38	2,38	2.08	2,27	0,00
	JUMLAH	**42**	**42**	**48**	**44**		**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Sumber: Subbidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi;

Dari tabel 1.3. diketahui bahwa tahun 2021 presentase jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berdasarkan **Golongan** menunjukkan bahwa presentase tertinggi pegawai golongan III.a dan III.d sedangkan pegawai golongan terendah di golongan I.b.

Tabel 1.4

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

NO	ESELON	2017	2018	2019	2020	2021
1	II.B	1	1	1	1	0
2	III.A	1	1	1	0	1
3	III.B	3	3	3	2	3
4	IV.A	11	11	11	11	2
	JUMLAH	16	16	16	14	6

Sumber: Bidang Pembinaan dan informasi ASN

Berdasarkan tabel 1.4 bahwa pejabatan esselon hanya 6 orang yaitu esselon III adalah jabatan sekretaris dan kepala bidang untuk esselon IV adalah kasubbag program dan keuangan dan kasubbag umum. Hal ini dikarenakan adanya penyetaraan jabatan struktural jabatan kasubbid ke jabatan fungsional sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.

Tabel 1.5

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

NO	JENIS KELAMIN	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	LAKI- LAKI	23	55	23	52	26	54	23	52,27	21	
2	PEREMPUAN	19	45	19	48	22	49	21	47,73	26	
	JUMLAH	42	100	42	100	48	100	44	100	100	

Sumber: Bidang Pembinaan dan informasi ASN

Berdasarkan tabel diatas dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan pada tahun 2017 s/d 2021 menunjukkan pegawai perempuan lebih besar dari pegawai laki-laki.

Tabel 1.6

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

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH				
		Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	LAKI-LAKI	1	1	1	1	1
2	PEREMPUAN	2	2	1	3	2
	JUMLAH	3	3	2	4	3

Sumber: Bidang Pembinaan dan informasi ASN

1.4.4 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

Tabel: 1.7

Sarana dan Prasarana BKPSDM Kota Balikpapan

Terkait langsung dengan pelayanan

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Station Wagon	000005	80.000,00	Kabid Diklat
Station Wagon	000008	246.100,00	Di kembalikan ke Bag Umum
Station Wagon	000009	175.672,09	*ditemukan tahun 2013
Station Wagon	000010	198.770,00	*ditemukan tahun 2013
Station Wagon	000012	87.600,00	*ditemukan tahun 2013
Station Wagon	000013	87.600,00	*ditemukan tahun 2013 KT 1306 AZ (Baru)
Station Wagon	000014	87.600,00	Kasubag Umum (Subanar)
Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	000001	304.520,00	OPS BKD
Sepeda Motor	000002	10.439,00	Pemegang Parmuji
Sepeda Motor	000004	10.000,00	Pemegang Pudjiono
Sepeda Motor	000005	10.000,00	Pemegang Romy Rahmatullah
Sepeda Motor	000006	10.000,00	Pemegang Budi resnadi
Sepeda Motor	000007	10.000,00	Pemegang slamet Riyadi
Sepeda Motor	000008	7.804,50	Bidang Kedudukan Hukum Peg.
Sepeda Motor	000009	11.550,00	Pemegang Lukman
Sepeda Motor	000010	4.000,00	Pemegang Katimin
Sepeda Motor	000011	90.000,00	Rusak Berat
Sepeda Motor	000012	10.439,00	Rusak Berat
Sepeda Motor	000013	4.000,00	Rusak Berat
Mobil Jenazah	000001	545.500,00	Mobil & Karoseri 93,5 jt (Eks Nopol KT 7079 A)
Memori Programmer	000001 s/d 000002	10.800,00	Pengadaan peralatan jaringan

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Scanner (Universal Tester)	000001	35.000,00	Kegiatan: Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
Mesin Ketik Manual Portable (11-13 Inci)	000001 s/d 000002	8.372,00	
Mesin Ketik Manual Standard (14-16 Inci)	000002	1.500,00	
Mesin Ketik Manual Standard (14-16 Inci)	000003 s/d 000004	6.612,50	
Mesin Ketik Listrik	000001 s/d 000002	7.030,50	
Mesin Penghitung Uang	000001	4.850,00	kegiatan Bendahara
Mesin Fotocopy Folio	000001	49.500,00	Penunjang kegiatan BKD
Lemari Besi/Metal	000001	2.500,00	Ruang Assessment
Lemari Kayu	000001	2.400,00	
Lemari Kayu	000002 s/d 000005	1.766,67	Rusak berat
Lemari Kayu	000007	1.650,00	
Rak Besi	000001	3.850,00	Pengadaan Wallmount Rack Assessment
Rak Besi	000002 s/d 000004	11.850,00	Rak Besi Siku (alas rak multiplek)
Rak Kayu	000002 s/d 000003	2.100,00	Rak Arsip
Filing Cabinet Besi	000006 s/d 000009	6.000,00	
Filing Cabinet Besi	000010	2.420,00	Dari Perlengkapan & Umum/Rusak Berat
Filing Cabinet Besi	000011	49.628,00	Lemari Besi Roll Pack untuk arsip pegawai
Filing Cabinet Besi	000012	49.628,00	Lemari Roll Pack untuk arsip pegawai
Filing Cabinet Besi	000013 s/d 000014	6.510,00	
Filing Cabinet Besi	000015 s/d 000017	10.515,00	
Filing Cabinet Besi	000018	2.000,00	Sub Bid Kompetensi & Kinerja

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Filing Cabinet Besi	000019	2.000,00	Sub Bid Diklat
Filing Cabinet Besi	000020	2.000,00	Sub Bid Data
Filing Cabinet Besi	000021	2.000,00	Sub Bag Umum
Filing Cabinet Besi	000022	2.000,00	Sub Bid Diklat
Brandkas	000001	5.885,00	Sub Bid Diklat
Lemari Kaca	000001	1.000,00	
Lemari Kaca	000002	1.000,00	Rusak Berat
Lemari Kaca	000003	500,00	Rusak berat
Lemari Kaca	000004	500,00	Rusak berat
Lemari Kaca	000005	1.200,00	
CCTV - Camera Control Television System	000001	12.150,00	Seluruh ruang BKD
CCTV - Camera Control Television System	000002	8.450,00	Pengadaan Alat Bantu Keamanan (CCTV)
CCTV - Camera Control Television System	000003	49.990,00	CCTV 9 Mata (Ruang Assessor & Lt 1)
CCTV - Camera Control Television System	000004	19.990,00	CCTV 4 Mata (Ruang Server)
White Board	000001	500,00	Rusak berat
White Board	000002	2.500,00	Sekretariat
White Board	000003	2.500,00	Pengadaan white board
White Board	000004	2.500,00	Papan Media (Papan pengumuman)
Alat Penghancur Kertas	000001	9.975,00	
Alat Penghancur Kertas	000002	3.927,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Alat Penghancur Kertas	000003	3.927,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Alat Penghancur Kertas	000004	4.500,00	Diruangan keuangan

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Alat Penghancur Kertas	000005	4.500,00	Diruangan Kasubag Perencanaan Program
Alat Penghancur Kertas	000006	4.500,00	Penunjang Bid. Kespeg KH
Alat Penghancur Kertas	000007	4.500,00	Penunjang Bid. Diklat
Mesin Absensi	000001	18.749,50	Mesin Absensi Pegawai BKD Rusak Berat
Mesin Absensi	000002	20.157,50	Pengadaan Absensi Finger Print dan aplikasi
Mesin Absensi	000003	5.500,00	Absensi Finger Print (FingerSpot)
Overhead Projector	000001	3.500,00	Screen/layar proyektor
Hand Metal Detector	000001	1.014,78	Kegiatan CPNS TA 2019
Hand Metal Detector	000002	1.014,78	Kegiatan CPNS TA 2019
LCD Projector/Infocus	000001 s/d 000003	89.595,00	LCD Proyektor (Infocus)
Alat Perekam Suara (Voice Pen)	000001 s/d 000006	8.745,00	Alat Perekam Suara (Assessment)
Alat Kantor Lainnya	000001	94.985,00	Abdate Data Kepegawaian
Alat Kantor Lainnya	000001	485,00	Kegiatan angkutan dokumen pegawai
Alat Kantor Lainnya	000001	13.090,00	Pengadaan Alat Bantu Keamanan
Alat Kantor Lainnya	000001 s/d 000015	10.395,00	Meja Lipat Portable
Alat Kantor Lainnya	000016	1.500,00	Trolley Barang (3 Rak)
Meja Kerja Besi/Metal	000001	3.465,00	Rak Arsip 5 susun besi siku
Meja Kerja Kayu	000001	600,00	Sub Bag Umum
Meja Podium	000001	2.750,00	Rusak Berat
Meja 1/2 Biro	000007 s/d 000009	2.400,00	Rusak Berat
Meja 1/2 Biro	000010 s/d 000023	11.700,00	Rusak Berat
Meja 1/2 Biro	000024	750,00	Rusak Berat

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Kursi Tamu	000001 s/d 000002	1.360,00	Rusak Berat
Kursi Tamu	000003	680,00	Rusak Berat
Kursi Tamu	000004 s/d 000011	5.440,00	Rusak Berat
Kursi Putar	000008 s/d 000011	1.600,00	Rusak Berat
Meja Komputer	000005 s/d 000006	1.980,00	Rusak Berat
Meja Komputer	000007	990,00	Rusak Berat
Meja Komputer	000008 s/d 000032	14.850,00	Meja Komputer
Meubeleur lainnya	000050	250,00	
Meubeleur lainnya	000051 s/d 000100	12.500,00	RB
Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	000001	2.785,00	Harga termasuk PPHP
A.C. Window	000002	3.000,00	Rusak Berat
A.C. Window	000003	3.500,00	Rusak Berat
A.C. Window	000004	3.950,00	Diruangan Sekretaris BKD/Rusak Berat
A.C. Split	000001	3.000,00	Rusak Berat
A.C. Split	000002 s/d 000003	18.208,00	Rusak Berat
A.C. Split	000004 s/d 000005	18.233,00	
A.C. Split	000006	9.827,00	AC pendingin ruangan server
Televisi	000001	11.550,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Televisi	000002	11.550,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Televisi	000003	11.550,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Televisi	000004	9.500,00	Televisi Umum
Sound System	000001	28.000,00	Aula ruang rapat besar
Sound System	000002	7.400,00	Portable Speaker (Hardwell)
Megaphone	000001	1.100,00	Penunjang kegiatan BKD
Camera Video	000001	1.450,00	Webcam foto badge
Camera Video	000002	2.585,00	Webcam dan Tripod (Umum)

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Tangga Aluminium	000001	1.000,00	Tangga Lipat Alumunium (Sub Bid Data)
Coffee Maker	000001	907,50	Sekretariat / Umum
Gordyin/Kray	000001	78.632,40	Kegiatan: Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
Meja Kerja Pejabat Eselon II	000001	600,00	Rusak Berat
Meja Kerja Pejabat Eselon III	000002 s/d 000004	3.800,00	Rusak Berat
Meja Kerja Pejabat Eselon IV	000003	750,00	Kasubag Perencanaan Rusak Berat
Meja Kerja Pejabat Eselon IV	000006	1.500,00	Kasubbid Kespeg Rusak Berat
Kursi Kerja Pejabat Eselon III	000003	400,00	Rusak Berat
Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	000001 s/d 000003	750,00	Rusak Berat
Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	000004 s/d 000008	4.550,00	Rusak Berat
Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	000001 s/d 000003	1.950,00	Rusak Berat
Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	000004 s/d 000008	3.300,00	Rusak Berat
Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	000009 s/d 000011	1.950,00	Rusak Berat
Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon II	000001 s/d 000002	4.000,00	Rusak Berat
Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon II	000004	4.980,00	Rusak Berat
Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	000012	44.000,00	
Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	000013	44.000,00	
Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	000014	52.775,00	
Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	000015	44.000,00	
Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	000019 s/d 000020	30.000,00	Rusak Berat
Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	000021 s/d 000022	8.010,00	
Lemari Buku Arsip	000023	2.137,50	Diruangan

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Untuk Arsip Dinamis			Sekretaris
Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	000024 s/d 000025	10.010,00	
Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	000026	51.739,60	
Buffet Kaca	000001	500,00	Rusak Berat
Microphone/Wireless MIC	000001	2.100,00	Penunjang Kegiatan Ruang Rapat Besar
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000007	700,00	
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000008	1.270,00	
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000009 s/d 000012	5.170,00	
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000013 s/d 000020	9.216,00	
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000021 s/d 000022	3.400,00	
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000023	1.725,00	Harga termasuk PPHP
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000024	1.700,00	
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000025	19.965,00	Kegiatan CPNS
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000026	12.095,00	Kegiatan: Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000027	5.000,00	Penunjang kegiatan di Sekretariat
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000028	5.000,00	Penunjang kegiatan di Sekretariat
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000029	5.000,00	Penunjang kegiatan di Sekretariat
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000030	5.000,00	Penunjang kegiatan di Kespeg & KH
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000031	5.000,00	Penunjang kegiatan di Kespeg & KH
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000032	5.000,00	Penunjang kegiatan di Kespeg & KH
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000033	5.000,00	Penunjang kegiatan di Kespeg & KH

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000034	5.000,00	Penunjang kegiatan di Diklat
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000035	5.000,00	Penunjang kegiatan di Diklat
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000036	1.187,50	Penunjang kegiatan di Sub Pengembangan Karier
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000037	7.842,00	Kegiatan Penataan Ruangan Data dan Jaringan
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000038	13.800,00	Pengadaan UPS / Stabilizer
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000039	1.485,00	Sub Bid Data
Uninterruptible Power Supply (UPS)	000040	1.485,00	Sub Bid Perencanaan dan Pengadaan ASN
Digital Audio Storage System	000001	4.592,50	Digital Audio Storage System (Assessment)
peralatan studio audio lainnya (dst)	000001	3.850,00	Tripod Screen (Mutasi)
peralatan studio audio lainnya (dst)	000001	2.618,00	Penunjang Kegiatan BKD
peralatan studio audio lainnya (dst)	000001	7.200,00	screen background foto badge (colour)
peralatan studio audio lainnya (dst)	000002	9.537,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Camera Electronic	000001	3.000,00	
Camera Electronic	000001	11.220,00	Infocus Proyektor
Camera Electronic	000003	4.500,00	
Camera Electronic	000005	7.000,00	
Camera Electronic	000006	14.050,00	
Camera Electronic	000007	8.884,00	Harga termasuk PPHP
Tripod Camera	000001	3.000,00	
Camera Digital	000001	4.702,50	Camera Canon EOS 4000D (Assessment)
Camera Digital	000002	46.667,50	Camera Pro (Mobile)
Mesin Barcode	000001	400,00	Scan Barcode kegiatan CPNS TA 2019

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Mesin Barcode	000002	400,00	Scan Barcode kegiatan CPNS TA 2019
Handy Talky (HT)	000001	2.368,30	Di Gudang BKD
Handy Talky (HT)	000002	2.368,30	Di Gudang BKD
Handy Talky (HT)	000003	2.368,30	Di Gudang BKD
Handy Talky (HT)	000004	2.368,30	Di Gudang BKD
Facsimile	000001	1.200,00	
Wireless Amplifier	000002	7.700,00	
Wireless Amplifier	000005	4.500,00	
Wireless Amplifier	000006	4.500,00	
alat komunikasi sosial lainnya (dst)	000001	16.750,00	Infokus/proyektor
alat komunikasi sosial lainnya (dst)	000002	18.065,00	Infocus/proyektor
alat komunikasi sosial lainnya (dst)	000003	18.507,00	LCD/Infocus
sumber tenaga lainnya (dst)	000001	885,00	
Alat Kedokteran umum lainnya	000001	1.900,00	Digital Thermometer (ThermoGun)
Alat Kedokteran umum lainnya	000002	1.300,00	Alat Ukur Suhu (ThermoGun)
Alat Kedokteran umum lainnya	000003	1.300,00	Alat Ukur Suhu (ThermoGun)
Stabilizer	000001	14.100,00	Kegiatan Penataan Ruangan Data dan Jaringan
Video Printer	000001	12.000,00	Printer Absensi
alat peraga praktek sekolah bidang studi : ipa dasar lainnya (dst)	000001	2.310,00	Pengadaan peralatan jaringan
Air Purlier	000001 s/d 000005	19.112,50	Air Purifier
Portable Noise Monitoring	000001	1.988,00	Tripod Televisi (umum)
Mainframe (Komputer Jaringan)	000001	23.400,00	Komputer Back Up Data Base
Local Area Network (LAN)	000001	46.172,50	Kegiatan CPNS
Komputer Jaringan lainnya	000003 s/d 000007	22.717,70	

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Komputer Jaringan lainnya	000008	5.905,90	Rusak Berat
Komputer Jaringan lainnya	000009	126.500,00	*rekon pengadaan komputer Rusak Berat
P.C Unit	000001	8.008,00	
P.C Unit	000014 s/d 000015	10.000,00	Rusak Berat
P.C Unit	000020	30.000,00	
P.C Unit	000021	5.000,00	Komputer Simpeg
P.C Unit	000028	14.040,00	Rusak Berat
P.C Unit	000029 s/d 000030	19.940,00	
P.C Unit	000031 s/d 000032	9.970,00	
P.C Unit	000033	5.500,00	Dari perlengkapan & Umum
P.C Unit	000034 s/d 000035	11.000,00	Dari Perlengkapan & Umum
P.C Unit	000036	10.000,00	*ditemukan tahun 2013 (note book Toshiba) Rusak Berat
P.C Unit	000037	9.399,00	Aplikasi Simpeg di Bid. Mutasi
P.C Unit	000038	9.399,00	Aplikasi Simpeg (pemakai Bayu K)
P.C Unit	000039	9.399,00	Aplikasi Simpeg (Pemakai Djito)
P.C Unit	000040	9.399,00	Aplikasi Simpeg (Pemakai Katimin)
P.C Unit	000041	7.649,00	(pemakai putra)
P.C Unit	000042	7.649,00	(pemakai Parmuji)
P.C Unit	000043	9.399,00	Aplikasi Simpeg (Pada Bid. Diklat)
P.C Unit	000044	7.150,00	Bid. Pengembangan dan Data
P.C Unit	000045	7.150,00	Bid. Sekretariat
P.C Unit	000046	7.150,00	Bid. Mutasi
P.C Unit	000047	7.150,00	Bid. Diklat
P.C Unit	000048	7.150,00	Bid. Kespeg dan KH

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
P.C Unit	000049	7.150,00	Bid. Kespeg dan KH
P.C Unit	000050	7.150,00	Bid. Kespeg dan KH
P.C Unit	000051	10.450,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
P.C Unit	000052	10.450,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
P.C Unit	000053	10.450,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
P.C Unit	000054	10.450,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
P.C Unit	000055	10.450,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
P.C Unit	000056	10.450,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
P.C Unit	000057	10.450,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
P.C Unit	000058	10.450,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
P.C Unit	000059	10.450,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
P.C Unit	000060	10.450,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
P.C Unit	000061	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000062	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000063	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000064	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000065	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000066	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000067	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000068	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000069	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000070	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000071	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
P.C Unit	000072	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000073	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000074	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000075	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000076	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000077	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000078	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000079	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000080	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000081	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000082	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000083	9.667,00	Ruangan Kasubag Umum
P.C Unit	000084	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000085	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000086	9.667,00	Kegiatan Ruang Assess
P.C Unit	000087	9.667,00	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
P.C Unit	000088	9.667,00	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
P.C Unit	000089	9.667,00	Ruang Assessor (Annissa)
P.C Unit	000090	9.667,00	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
P.C Unit	000091	33.999,00	PC WorkStation
Lap Top	000001	12.000,00	Pemegang Faurina W
Lap Top	000002	13.640,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Lap Top	000003	13.640,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Lap Top	000004	13.640,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Lap Top	000005	13.640,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Lap Top	000006	13.640,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Lap Top	000007	13.640,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Lap Top	000008	13.640,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Lap Top	000009	13.640,00	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS
Lap Top	000010	19.990,00	Sub Bid Diklat (Ikbal)
Lap Top	000011	19.990,00	Sub Bag Umum
Lap Top	000012	19.990,00	Sub Bag Umum
Lap Top	000013	19.992,50	Laptop ThingPad
Note Book	000001	9.101,00	
Note Book	000002 s/d 000003	9.000,00	
Note Book	000005	9.790,00	
Note Book	000007	7.592,20	Pemegang Tria
Note Book	000008	7.592,20	
Note Book	000011	6.400,00	Pemegang Aisyiah Al W
Note Book	000012	6.500,00	Pemegang Ibu Silvia
Note Book	000013	6.363,00	Pemegang Dodi Hartanto
Note Book	000014	8.360,00	Dari Perlengkapan & Umum
Note Book	000015	6.500,00	
Note Book	000016	5.997,00	Pemegang Endang Asmorowati
Note Book	000017	6.210,00	Pemegang Tiaz
Note Book	000018 s/d 000019	16.076,00	
Note Book	000020	9.790,00	*ditemukan tahun 2013
Note Book	000021	5.099,00	Pemegang Dona Fitriyani
Note Book	000022	5.099,00	Pemegang Dodi hartanto

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000012	1.050,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000012	4.740,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000013	3.699,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000014	1.470,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000015 s/d 000016	1.100,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000017 s/d 000018	3.600,00	Printer Multi Fungsi
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000018	450,00	Rusak Berat
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000019	2.605,00	Harga termasuk PPHP
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000020	4.700,00	Printer multi fungsi
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000021	3.000,00	Bendahara
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000022	7.815,50	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000022	3.000,00	Penunjang kegiatan di Bid Mutasi
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000023	1.375,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000023	3.000,00	Penunjang kegiatan di Bid Mutasi
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000024	1.250,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000024	6.000,00	Penunjang kegiatan di Bid Kespek & KH
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000025	1.200,00	Penunjang kegiatan di Subbid Karier Pegawai
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000025	29.500,00	Printer Bagde Rusak Berat
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000026	1.200,00	Kasubag Perencanaan Program
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000027	1.200,00	Penunjang kegiatan di Bid Kespeg & KH
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000028	1.200,00	Penunjang kegiatan di Bid Kespeg & KH

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Note Book	000023	5.099,00	Pemegang M. Hidayatullah MD
Note Book	000024	5.099,00	Pemegang Kepala Badan
Tablet PC	000001 s/d 000006	61.200,00	Komputer Tablet (Tim E-Kin)
Personal Komputer lainnya	000002	5.000,00	LCD 15"
peralatan mainframe lainnya (dst)	000001	19.250,00	LCD infocus
peralatan mainframe lainnya (dst)	000002	24.450,00	Kegiatan Penataan Ruangan Data dan Jaringan (Rak besi)
Scanner (Peralatan Mini Komputer)	000001	5.400,00	Penunjang kegiatan di Bidang Mutasi
Scanner (Peralatan Mini Komputer)	000002	32.120,00	Scanner (Bid. Mutasi)
Scanner (Peralatan Mini Komputer)	000003	13.420,00	Scanner (Program dan keuangan)
Monitor	000001	13.970,00	Kegiatan CPNS
Monitor	000002	1.050,00	Kegiatan foto badge
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000001	1.375,00	Rusak Berat
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000002	1.340,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000003	936,00	Rusak Berat
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000003	2.035,00	Dari Perlengkapan & Umum
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000004	21.975,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000005	1.200,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000006	1.818,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000007	4.237,50	Printer Tinta/Toner
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000007 s/d 000008	800,00	Rusak Berat
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000008	3.658,50	Printer Pita
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000009	2.500,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000010 s/d 000011	1.100,00	
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000011	5.000,00	

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000029	1.200,00	Penunjang kegiatan di Bld Kespeg & KH
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000030	28.270,00	Printer Badge
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000031	1.595,00	Sub Bid Perencanaan & Pengadaan ASN
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000032	1.595,00	Subbid Kompetensi & Kinerja
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000033	2.640,00	Sub Bid. Mutasi Jabatan
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000034	2.640,00	Sub Bid Mutasi Jabatan
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000035	2.640,00	Sub Bag Umum
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000036	2.640,00	Sub Bid Kompetensi & Kinerja
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000037	2.794,00	Sub Bag Umum
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000038	2.794,00	Sub Bid Perencanaan & Pengadaan ASN
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000039	4.994,00	Sub bag Program & Keuangan
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000040	4.994,00	Sub Bag Umum
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000041	7.890,00	Printer Dot Matrix
Printer (Peralatan Personal Komputer)	000042	2.860,00	Printer Multifungsi
Scanner (Peralatan Personal Komputer)	000001	19.975,00	
Scanner (Peralatan Personal Komputer)	000002	32.000,00	Scanner (Data)
Peralatan Personal Komputer lainnya	000001	1.200,00	Penunjang kegiatan di Subbid Karier Pegawai
Peralatan Personal Komputer lainnya	000002	1.200,00	Penunjang kegiatan di Mutasi
Peralatan Personal Komputer lainnya	000003	950,00	Kelengkapan Komputer Hardisk Eksternal
Peralatan Personal Komputer lainnya	000004	950,00	Kelengkapan Komputer Hardisk Eksternal
Peralatan Personal Komputer lainnya	000005	950,00	Kelengkapan Komputer Hardisk

Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
			Eksternal
Peralatan Personal Komputer lainnya	000006	924,00	Noor Fadhillah P
Peralatan Personal Komputer lainnya	000007	924,00	Juni Y
Peralatan Personal Komputer lainnya	000008	924,00	Evi N
Peralatan Personal Komputer lainnya	000009	924,00	Gudang
Peralatan Personal Komputer lainnya	000010	924,00	Gudang
Server	000002	46.000,00	Kegiatan: Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
Server	000003	84.100,00	Pengadaan Server Kegiatan Seleksi CPNS
Server	000004	72.000,00	Penunjang Pengolahan Data Pegawai
Server	000005	57.800,64	Pengadaan Komputer Mainframe/Server
Server	000006	369.600,00	Komputer Mainframe / Server
Netware Interface External	000001	1.500,00	Program Antivirus Rusak Berat
Netware Interface External	000002	7.000,00	Jaringan Kabel (antar bidang)
Switch	000001	41.450,00	Pengadaan Switch Hub kegiatan seleksi CPNS
Switch	000002	41.450,00	Pengadaan Switch Hub kegiatan seleksi CPNS
Switch	000003	27.700,00	Kegiatan Penataan ruangan data dan jaringan
Switch	000004 s/d 000005	5.445,00	Pengadaan Peralatan Jaringan Assessment
Peralatan Jaringan lainnya	000003	74.550,00	Program Aplikasi Aplikasi Kepegawaian
	Jumlah	6.182.132,65	

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

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

1) Pelayanan proses administrasi pengusulan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil;
2) Pembinaan jabatn fungsional
3) Pelayanan proses Mutasi/ Pindah Pegawai Negeri Sipil (PWK);
4) Pelayanan pelaksanaan/pengiriman Pendidikan dan Pelatihan;
5) Pengiriman PNS tugas belajar dan rekomendasi izin belajar;
6) Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian dan pengelolan dokumen fisik;
7) Pelayanan proses administrasi pengusulan Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil;
8) Pelayanan Fasilitasi Kesejahteraan pegawai dan Operasional KORPRI;
9) Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai Negeri Sipil;
10) Pelayanan Penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami /Kartu Pegawai Pegawai Negeri Sipil;
11) 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 Kementerian/Lembaga/Kabupaten Kota atau instansi terkait lainnya, antara lain BKN, Sekretariat Militer Presiden, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, BKD Provinsi/Kabupaten/Kota, Lembaga Administrasi Negara, PT Taspen, PT Askes, PT Bank Kaltim, universitas terakreditasi dan penyelenggara diklat terakreditasi.

Kerjasama tersebut dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

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

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

1) Lingkungan Internal

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

a. Faktor Kekuatan Organisasi (*strength*)

a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan mempunyai wewenang sebagai unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.
b) Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;
c) Memiliki perencanaan strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan tupoksinya;
d) Tersedianya standar Pelayanan dan Prosedur (SOP) yang baku dalam pelayanan sesuai tupoksinya;

e) Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang kompeten
f) Adanya Tim Penilai Kompetensi
g) Sistem informasi Kepegawaian yang terintegrasi ke seluruh SKPD dan inovasi aplikasi pelayanan kepegawaian lainnya
h) Adanya koordinasi secara intensif antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS), Rumah Sakit dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya.

b. Faktor Kelemahan Organisasi (*weakness*)

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

2) Lingkungan Eksternal

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

a. Faktor Peluang Organisasi (*opportunity)*

a) Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait pelaksanaan seleksi rekruitmen pengadaan calon apartaur 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, berintegrasi dan berwawasan global;

c) Tersedianya berbagai lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerjasama untuk pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, sosialisasi, pendidikan tugas belajar dan pengembangan kompetensi lainnya yang diselenggarakan pemerintah maupun lembaga swasta;

d) Sistem teknologi Informasi / E-goverment dari instansi terkait dan tenaga ahli untuk menciptakan inovasi pelayanan dalam mendukung pelayanan yang prima, cepat dan Tepat;

b. Faktor Tantangan Organisasi: *(threats)*

a) Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi yang menuntut pemenuhan standar kompetensi aparatur dalam upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik;

b) Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklajuti;

c) Adanya peraturan penerapan Merit system, manajemen kinerja dan manajemen talenta dalam manajemen ASN

d) Adanya reformasi birokrasi

e) Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional;

f) Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS;

g) Adanya citra masyarakat bahwa kinerja PNS yang belum optimal

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

Tabel 1.8

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 perencaaan yang efektif dalam menyelenggarakan manajemen ASN 2. Penempatan ASN dalam jabatan sesuai kompetensi 3. Mengelola anggaran untuk peningkatan kompetensi dan kinerja aparatur melalui diklat berbasis " gap" kompetensi dan tugas belajar/izin belajar 4. Penerapan merit system 5. Pengelolaan manajemen talenta dan kinerja
		Presentase Penurunan Tingkat Pelanggaran disiplin PNS	1. Sosialisasi dan pembinaan intensif disiplin ASN 2. Penerapan Sistem *Reward and Punishment* guna meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meminimalisir pelanggran 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. Menerapkan pelayanan prima dan mengembangkan kompetensi pegawai melalui diklat *service excellent* 5. Penguatan koordinasi dengan Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya (Kemendagri, Kemenpan RB Setkab, Setneg, LAN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS), BKN, BKD Provinsi, BPSDM Perguruan Tinggi, dan 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 2021 adalah sebagai berikut :

Bab I – Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, landasan hkum, maksud dan tujuan, data organisasi yang meliputi tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian 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 2016 - 2021 dan penetapan kinerja atau perjanjian kerja tahun 2021.

Bab III – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan pengukuran capaian kinerja tahun 2021 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 2021.

Bab IV – Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2021 ini dan menguraikan rekomendasi, dan saran yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa yang akan data

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 PERENCANAAN STRATEGI

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

Penyusunan Laporan Kinerja (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2021 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
"TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK MELALUI MANAJEMEN ASN YANG PROFESIOANAL"	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 pembangunnan/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, penghargan, 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.

Adapun area penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur dalam penerapan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi
2. Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN
3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi
4. Promosi Jabatan dilakukan secara Terbuka
5. Penetapan Kinerja Individu
6. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Penataan ASN dilakukan melalui langkah-langkah antara lain:

1. Melakukan pemetaan kualifikasi, kompetensi dan kinerja PNS, sehingga akan menghasilkan profil PNS yang baik.
2. Hasil pemetaan kualifikasi, kompetensi dan kinerja PNS dapat dijadikan dasar untuk mengambil langkah kebijakan lebih lanjut dalam percepatan penataan PNS, antara lain pengembangan kompetensi dan karier, mutasi/rotasi dan melakukan evaluasi bagi ASN yang tidak memiliki kualifikasi dan kompetensi serta kinerjanya kurang baik.
3. Pemenuhan kekurangan ASN, selain dari penerimaan CPNSD yang terbatas sesuai kebijakan formasi yang ditentukan oleh Kementerian Pendayagunaan Apartur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi, maka dapat dipenuhi melalui pegawai ASN selain PNS dengan dikombinasikan perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang profesional sesuai dengan jenjang jabatan yang dibutuhkan dengan mengusulkan formasi prioritas CPNS dan PPPK 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 masyarkat terhadap pelayanan yang telah diberikan. Pelayanan prima

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

c. Tujuan, Sasaran dan Indikator Jangka Menengah

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

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

Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional

Tercapainya tujuan ini diukur dengan indikator:

Indeks Profesionalitas ASN

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

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

a) Menata kuantitas, komposisi dan distribusi Pegawai Negeri Sipil yang ada sehingga memperoleh jumlah pegawai yang ideal atau *Right Sizing* sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja (ABK);

b) Meningkatkan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan serta tugas belajar/izin belajar;

c) Mengevaluasi Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu selanjutnya capaian kinerja individu dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja

d) Lebih intensif melakukan sosialisasi dan pembinaan disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Baikpapan untuk mencegah pelanggaran disiplin aparatur,

e) Meningkatkan kesejahteraan pegawai

Sasaran 1 :

Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)

Indikator sasaran:

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

Indikator ini dikur dengan rumus:

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

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan *(capability)* atau Keahlian *(expertise)* yang lebih dari sekedar keterampilan *(skill)*. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/ pengetahuan , tindakan nyata serta proses pembelajaran dalam Jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/ keahlian dalam bidang tertentu.

Kompetensi dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdiri dari Kompetensi Manajerial, Kompetensi Tekis dan Kompetensi social cultural.

Untuk mengembangan 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 Perangkat Daerah dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang mempunyai tugas dan fungsi merencanakan, melaksanakan, menganalisis, mengevaluasi dan memfasilitasi penilaian kinerja

3) Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS

Indikator ini dikur dengan rumus:

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

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 orgaisasi. 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 2:

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 sebagi pedoman di setiap komponennya baik itu kemudahan prosedur dan persyaratan, kepastian pelayanan, waktu penyelesaian, dan dapat, dengan dukungan fasilitas teknologi dan Informasi yang *on-line system.*

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

Tabel 2.2

Tabel Tujuan dan Sasaran Serta Indikator Utama Jangka Menengah

NO.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
						2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)	(10)
1	**Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional**	**Indeks profesionalitas ASN**	**88**	**Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur**	**Presentase Aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan**	76%	77%	78%	79%	80%
					Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	96%	96.%	97%	97.%	98%
					Presentase 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 (pegawai)**	76	77	78	79	80

2.2 PERJANJIAN KINERJA

Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2021 disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahun 2021 yang telah ditetapkan. Adapun Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja (indikator utama) Tahun 2021 dengan sasaran,indikator kinerja, target, program, dan anggaran adalah sebagai beikut:

Tabel: 2.3
Tabel Target Indikator Kinerja Utama
Tahun 2021

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	80%
		2 . Persentase Aparatur yang Mencapai Nilai Prestasi Kerja Minimal "Baik"	98%
		3 . Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	10%
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1 Skor Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	80

	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp8.831.928.838,00	APBD
2.	Kepegawaian Daerah	Rp3.347.384.322,00	APBD
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp11.124.943.886,00	APBD

Tabel: 2.4

Tabel Revisi Target Indikator Kinerja Utama

Tahun 2021

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	80%
		2 . Persentase Aparatur yang Mencapai Nilai Prestasi Kerja Minimal "Baik"	98%
		3 . Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	10%
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1 Skor Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	80

	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp8.815.361.006,00	APBD-P
2.	Kepegawaian Daerah	Rp3.734.393.090,00	APBD-P
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp7.826.461.136,00	APBD-P

[illegible]

[illegible]

[illegible]

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikapan Tahun 2021 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 2021 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 2021

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
Misi 1				
Meningkatkan Kualitas Penataan 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**	80%	74,36%	92,95%
	2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	98%	99,89%	101,93%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
	3. **Presentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS**	10%	37,50%	375,00%
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**	80	82,64	103,30%
Rata-rata Capaian Sasaran II				**>100 %**

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 **74.36%** dari target 80% sehingga capaian sebesar **92,95%** dengan **kriteria"sangat baik"**
   - **Indikator II** "Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"'dengan realisasi sebesar **99.89%** dari target 98% sehingga capaian sebesar **101.93%** dengan **kriteria"sangat baik"**
   - **Indikator III "Persentase penurunaan pelanggaran disiplin PNS",** dengan realisasi sebesar **37.5%** dari target **10%** sehingga capaian sebesar **375%** dengan **kriteria"sangat baik".**

2. Sasaran II
   - **Indikator I "Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian',** dengan realisasi sebesar **82.64** dari target **80** sehingga capaian sebesar **99.65%,** dengan **kriteria"sangat baik".**

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 kagagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di masa yang akan datang.

3.2.1 Penjelasan Target dan Realisasi Capaian Penetapan Kinerja Tahun 2021

1. **Tujuan ke-1 Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional,** dengan sasaran **Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)**

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

percepatan Reformasi Birokrasi yang diharapkan dapat dilaksanakan secara sistematis dan sinergis antara Penataan PNS dengan Penataan Organisasi. **Pertama** melaksanakan penataan pegawai untuk mengetahui kesenjangan antara kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh pemangku jabatan dan **kedua** Pengembangan Kompetensi Pegawai.

Untuk mewujudkan ASN yang profesional maka gap kompetensi harus 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:

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

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

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

Adapun Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5
Misi 1				
Meningkatkan Kualitas Penataan 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**	**80%**	**74,36%**	**92,95%**
	2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	**98%**	**99,89%**	**101,93 %**
	3. Presentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS	**10%**	**37,50%**	**375,00 %**
Rata-rata Capaian Sasaran I				**>100 %**

Pada tabel 3.2. pengukuran capaian kinerja pada sasaran meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Aparatur pada tahun 2021 pada sasaran 1 dengan **katagori nilai "SANGAT BAIK" (rata-rata prosentase sebesar lebih dari 100%),**

- **Evaluasi dan analisis terhadap masing-masing indiktor :**

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

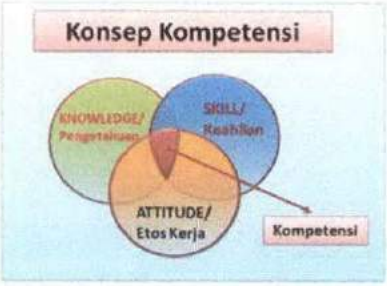
Penentuan target sebesar 80% mengacu pada target Indeks Profesioalitas ASN pada Road Map Reformasi Birokarasi Kementerian Aparatur dan Reformasi Birokrasi tahun 2014-2019 sebesar 86 pada tahun 2019, sehingga tahun 2021 ditetapkan target Indeks Profesionalitas ASN sebesar 88. Adapun rumus indeks profesionalitas ASN sebagai berikut:

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

Berdasarkan analisa dari rumus tersebut maka nilai gab kompetensi di targetkan sebesar 20% atau 0.20 sehingga target persentase aparatur yang mempunyai kompetesi sesuai syarat jabatan sebesar 80% atau 0.80

88=25(1-**0.20**)+25(1-0.087)+25(1-0)+25(1-0.19)

a. Pengembangan Kompetensi



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

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 kesesuiaan 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 mengguanakan data analisis kesenjanagan PNS. Kompetensi dapat diukur dengan variabel data potensi pendidikan, pelatihan teknis, pengalaman kerja dan pelatihan administrative.

Berdasarkan dokumen implementasi Penataan Pegawai Negeri Sipil Kota Balikpapan mulai Tahun 2015 sampai dengan 2021 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 Balikapapan 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

NO	SKPD	JUMLAH PEGAWAI	PROFIL PEGAWAI YANG TIDAK SESUAI				
			PENDIDIKAN	DIKLAT	PENGALAMAN JABATAN	KEAHLIAN	KETRAMPILAN
9	Balikpapan 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 3.4 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 Pembangungan 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

No.	NAMA OPD	JUMLAH PENGHITUNG	SKOR %				*Penilaian Objektif
			Pendidikan	Pelatihan	Pengalaman	Administratif	Gaps
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 sempel 275 PNS dengan menggunakan pengukuran analisis gap kompetensi

menggunakan rumus perhitungan dari BKN Pusat maka diperoleh capaian kinerja tahun 2017 untuk indikator presentase aparatur yang memiliki kompetesi sesuai syarat jabatan dari 10 SKPD Tahun 2017 sebagai lokus diperoleh capaian kinerja sebesar **83.85%** dari Target sebesar 76% sedangkan realisasi sebesar **110.33%. Sehingga PNS mempunyai Kompetensi sesuai syarat jabatan sebesar 83.85% atau gab kompetensi sebesar 16.15%.** Adapun perhitungan gab kompetensi PNS sebagaiamana terlampir.

Tabel 3.6

Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2018

No.	NAMA OPD	JUMLAH PENGHITUNG	SKOR %				*Penilaian Objektif
			Pendidikan	Pelatihan	Pengalaman	Administratif	Gaps
1	BKPSDM Struktural	17	99,75	100,00	100,00	99,00	0,07
	BKPSDM Non Struktural	24	99,75	100,00	100,00	100,00	0,01
		41	99,75	100,00	100,00	99,50	0,04
2	INSPEKTORAT Struktural	5	99,75	100,00	100,00	100,00	0,05
	INSPEKTORAT Non Struktural	39	99,25	100,00	100,00	100,00	0,02
		43	99,50	100,00	100,00	100,00	0,03
3	DINAS KOPERASI, UMKM DAN PERINDUSTRIAN Struktural	18	99,75	100,00	100,00	98,50	0,10
	DINAS KOPERASI, UMKM DAN PERINDUSTRIAN Non Struktural	15	98,75	100,00	100,00	100,00	0,08
		33	99,25	100,00	100,00	99,25	0,09
4	DINAS PANGAN Struktural	26	99,00	100,00	100,00	98,75	0,09
	DINAS PANGAN Non Struktural	56	98,50	99,00	100,00	100,00	0,04
		82	98,75	99,50	100,00	99,38	0,07
5	DISPORA Struktural	18	99,25	100,00	100,00	99,50	0,07
	DISPORA Non Struktural	21	99,50	100,00	100,00	100,00	0,02
		39	99,38	100,00	100,00	99,75	0,05

No.	NAMA OPD	JUMLAH PENGHITUNG	SKOR %				*Penilaian Objektif
			Pendidikan	Pelatihan	Pengalaman	Administratif	Gaps
6	DISHUB Struktural	16	100,00	100,00	100,00	99,50	0,03
	DISHUB Non Struktural	109	97,75	99,50	100,00	99,75	0,03
		125	98,88	99,75	100,00	99,63	0,03
7	HUMAS Struktural	4	99,50	100,00	100,00	99,75	0,19
	HUMAS Non Struktural	13	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00
		17	99,75	100,00	100,00	99,88	0,09
8	PKM Struktural	2	99,75	100,00	100,00	99,75	0,25
	PKM Non Struktural	15	99,75	100,00	100,00	99,75	0,03
		17	99,75	100,00	100,00	99,75	0,14
9	KELURAHAN Struktural	5	99,25	100,00	100,00	100,00	0,15
	KELURAHAN Non Struktural	3	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00
		8	99,63	100,00	100,00	100,00	0,08
10	BALUT Struktural	9	99,50	100,00	100,00	99,50	0,11
	BALUT Non Struktural	11	99,50	100,00	100,00	100,00	0,05
		20	99,50	100,00	100,00	99,75	0,08
TOTAL		425	99,41	99,93	100,00	99,69	0,6972

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

Tabel 3.7

Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2019

NO	OPD	JUMLAH PNS	GAP KOMPETENSI		JUMLAH GAB
			Struktural	Non Struktural	
1	2	3	4	5	6=4+5
1	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	53	0,31	0,03	0,34
2	DINAS KESEHATAN	63	0,19	0,03	0,22
3	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH	105	0,09	0,00	0,09
4	RUMAH SAKIT KHUSUS BERSALIN SAYANG	53	0,10	0,01	0,11
5	DINAS PEKERJAAN UMUM	54	0,32	0,06	0,38
6	DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN	38	0,11	0,06	0,17
7	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	64	0,13	0,06	0,19
8	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	170	0,15	0,01	0,16
9	DINAS SOSIAL	29	0,14	0,03	0,17
10	DINAS KETENAGAKERJAAN	26	0,23	0,05	0,28
11	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA	30	0,13	0,06	0,19
12	DINAS PERTANAHAN DAN PENATAAN RUANG	35	0,09	0,05	0,14
13	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	72	0,14	0,06	0,20
14	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	35	0,08	0,00	0,08
15	DINAS PERHUBUNGAN	90	0,17	0,02	0,19
16	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	26	0,29	0,07	0,36
17	DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH DAN PERINDUSTRIAN	32	0,16	0,07	0,23
18	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIJINAN TERPADU	53	0,17	0,06	0,23
19	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP	25	0,14	0,05	0,19

NO	OPD	JUMLAH PNS	GAP KOMPETENSI		JUMLAH GAB
			Struktural	Non Struktural	
1	2	3	4	5	6=4+5
20	DINAS PEMUDA OLAH RAGA DAN PARIWISATA	36	0,23	0,03	0,26
21	DINAS PERDAGANGAN	32	0,09	0,13	0,22
22	INSPEKTORAT KOTA	45	0,03	0,05	0,08
23	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, PENELITIAN, DAN PENGEMBANGAN	39	0,12	0,01	0,13
24	BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH	53	0,26	0,00	0,26
25	BADAN PENGELOLA PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH	71	0,23	0,01	0,24
26	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	45	0,13	0,06	0,19
27	SEKRETARIAT DAERAH	88	0,08	0,03	0,11
28	SEKRETARIAT DPRD	32	0,13	0,04	0,17
29	KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	14	0,05	0,03	0,08
30	KECAMATAN BALIKPAPAN TIMUR	19	0,19	0,08	0,27
31	KECAMATAN BALIKPAPAN BARAT	66	0,24	0,09	0,33
32	KECAMATAN BALIKPAPAN TENGAH	67	0,34	0,06	0,40
33	KECAMATAN BALIKPAPAN KOTA	20	0,14	0,00	0,14
34	KECAMATAN BALIKPAPAN UTARA	55	0,24	0,04	0,28
35	KECAMATAN BALIKPAPAN SELATAN	76	0,26	0,09	0,35
RATA-RATA			**0,17**	**0,04**	**0,2123**

Pada tahun 2019 presentase aparatur yang memiliki kompetesi sesuai syarat jabatan dari 35 Perangkat Daerah sebagai lokus dengan Target sebesar **78%** terealisasi sebesar **78.77% PNS mempunyai Kompetensi Sesuai syarat jabatan atau gab kompetensi sebesar 21.23%** sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar **100.99%** dengan kreteria nilai **"sangat baik"**.

Tabel 3.8

Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2020

NO	OPD	JUMLAH PNS	GAP		JUMLAH
			STRUKTURAL	NON STRUKTURAL	
1	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	111	0,29	0,02	0,31
2	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH	112	0,04	0,00	0,04
3	RUMAH SAKIT KHUSUS BERSALIN SAYANG	53	0,10	0,01	0,11
4	DINAS PEKERJAAN UMUM	65	0,24	0,10	0,34
5	DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN	37	0,17	0,06	0,23
6	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	163	0,19	0,05	0,24
7	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	164	0,13	0,00	0,13
8	DINAS SOSIAL	33	0,16	0,21	0,37
9	DINAS KETENAGAKERJAAN	24	0,12	0,06	0,18
10	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA	30	0,13	0,03	0,16
11	DINAS PERTANAHAN DAN PENATAAN RUANG	35	0,11	0,05	0,16
12	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	66	0,07	0,07	0,14
13	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	33	0,04	0,00	0,04
14	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	24	0,23	0,04	0,27
15	DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH DAN PERINDUSTRIAN	32	0,11	0,09	0,20
16	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIJINAN TERPADU	55	0,14	0,07	0,21
17	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP	27	0,11	0,03	0,14

NO	OPD	JUMLAH PNS	GAP		JUMLAH
			STRUKTURAL	NON STRUKTURAL	
18	DINAS PEMUDA OLAH RAGA DAN PARIWISATA	37	0,18	0,03	0,21
19	DINAS PERDAGANGAN	66	0,10	0,10	0,20
20	INSPEKTORAT KOTA	46	0,00	0,02	0,02
21	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, PENELITIAN, DAN PENGEMBANGAN	38	0,07	0,01	0,08
22	BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH	52	0,12	0,01	0,13
23	BADAN PENGELOLA PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH	71	0,18	0,01	0,19
24	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	44	0,14	0,06	0,20
25	SEKRETARIAT DPRD	29	0,13	0,05	0,18
26	KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	12	0,06	0,03	0,09
27	KECAMATAN BALIKPAPAN TIMUR	46	0,24	0,00	0,24
28	KECAMATAN BALIKPAPAN BARAT	61	0,24	0,05	0,29
29	KECAMATAN BALIKPAPAN TENGAH	62	0,28	0,05	0,33
30	KECAMATAN BALIKPAPAN KOTA	49	0,21	0,01	0,22
31	KECAMATAN BALIKPAPAN UTARA	60	0,20	0,05	0,25
32	KECAMATAN BALIKPAPAN SELATAN	74	0,30	0,06	0,36
Rata-rata		**1811**	**0,151**	**0,045**	**0,196**

Pada tahun 2020 presentase aparatur yang memiliki kompetesi sesuai syarat jabatan dari 32 Perangkat Daerah sebagai lokus dengan Target sebesar **79%** terealisasi sebesar **80,44% PNS mempunyai Kompetensi Sesuai syarat jabatan atau gab kompetensi sebesar 19.6%** sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar **101.82%** dengan kreteria nilai **"sangat baik"**.

Tabel 3.9

Hasil Analisis Kesenjangan Tahun 2021

NO	OPD		GAP		JUMLAH GAB
		JUMLAH PEGAWAI	STRUKTURAL	NON STRUKTURAL	
1	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	0			0
2	DINAS KESEHATAN	0			0
3	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH	0			0
4	RUMAH SAKIT KHUSUS BERSALIN SAYANG	0			0
5	DINAS PEKERJAAN UMUM	0			0
6	DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN	28	0,14	0,11	0,25
7	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	0			0
8	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	0			0
9	DINAS SOSIAL	0			0
10	DINAS KETENAGAKERJAAN	30	0,18	0,17	0,35
11	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA	31	0,13	0,08	0,21
12	DINAS PERTANAHAN DAN PENATAAN RUANG	0			0
13	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	68	0,1	0,09	0,19
14	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	0			0
15	DINAS PERHUBUNGAN	0			0
16	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	0			0
17	DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH DAN PERINDUSTRIAN	30	0,2	0,05	0,25

NO	OPD		GAP		JUMLAH GAB
		JUMLAH PEGAWAI	STRUKTURAL	NON STRUKTURAL	
18	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIJINAN TERPADU	49	0,15	0,06	0,21
19	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP	26	0,2	0,05	0,25
20	DINAS PEMUDA OLAH RAGA DAN PARIWISATA	36	0,14	0,03	0,17
21	DINAS PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN	0			0
22	DINAS PERDAGANGAN	0			0
23	INSPEKTORAT KOTA	46	0,13	0,07	0,2
24	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, PENELITIAN, DAN PENGEMBANGAN	37	0,35	0,01	0,36
25	BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH	47	0,23	0,01	0,24
26	BADAN PENGELOLA PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH	0			0
27	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	44	0,13	0,09	0,22
28	SEKRETARIAT DAERAH	89	0,1	0,08	0,18
29	SEKRETARIAT DPRD	0			0
30	KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	18	0,28	0,23	0,51
31	KECAMATAN BALIKPAPAN TIMUR	0			0
32	KECAMATAN BALIKPAPAN BARAT	0			0
33	KECAMATAN BALIKPAPAN TENGAH	0			0
34	KECAMATAN BALIKPAPAN KOTA	0			0
35	KECAMATAN BALIKPAPAN UTARA	0			0
36	KECAMATAN BALIKPAPAN SELATAN	0			0
	Rata-Rata	579	0,18	0,08	0,26

Pada tahun 2021 presentase aparatur yang memiliki kompetesi sesuai syarat jabatan dari 36 Perangkat Daerah sebagai lokus dengan Target sebesar **79%** terealisasi sebesar **74.36% PNS mempunyai Kompetensi Sesuai syarat jabatan atau gab kompetensi sebesar 25.64%** sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar **92.95%** dengan kreteria nilai **"sangat baik"**. Namun data gab belum seluruh perangkat daerah.

Dari analisis dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2021 gap kompetensi terbesar terdapat pada unsur pendidikan dan pelatihan serta pendidikan formal PNS, oleh karena itu meningkatkan Kualitas sumber daya manusia aparatur daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan merupakan upaya Pemerintah Kota Balikpapan yang secara terus menerus dilaksanakan dalam meningkatkan kompetensi pegawai ASN melalui program pendidikan dan pelatihan serta pendidikan formal melalui tugas belajar/izinbelajar. Peningkatan kompetensi SDM aparatur melalui Program pendidikan dan pelatihan merupakan dukungan untuk Diklat bahwa pegawai minimal mendapatkan pendidikan dan pelataihan minimal 20 JP per tahun yang dicanangkan oleh Kementerian PAN dan RB dan sesuai dengan amanat pasal 70 UU Nomor 5 tahun 2015 tentang ASN bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Oleh karena itu berdasarkan analisis kesenjangan, Badan Kepegawaian Daearah 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 Baikpapan. Hal ini

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

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

Berikut perkembangan capaian kinerja pemetaan kompetensi dari tahun sebelumnya:

Tabel 3.9
Perkembangan capaian kinerja pemetaan kompetensi
Sampai dengan Tahun 2021 (RENSTRA 2016-2021)

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET S.d 2021	TARGET 2017	REAISASI	TARGET 2018	REALISASI	TARGET 2019	REALISASI	TARGET 2020	REALISASI	TARGET 2021	REALISASI	CAPAIAN REALISASI s.d tahun 2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Jumlah pns yang telah terpeta kan kompetensi nya	737 orang	90 orang	79 orang	167 orang	165 orang	180 orang	202 orang	150 orang	150 orang	150 orang	169 orang	103.8%

- Berdasarkan target IKI (Indikator Kinerja Individu) tahun 2017 ditetapkan target pemetaan kompetensi untuk 90 PNS untuk jabatan fungsional umum. Dan terealisasi sebesar 79 orang sehingga caian terhadap renstra 10%
- Pada tahun 2018 direncanakan sebanyak 167orang terealisasi sebanyak 165 orang atau 33.12% dari target Renstra.

- Pada tahun 2019 direncanakan sebanyak 180 orang terealisasi sebanyak 202 orang atau 60.52% dari target Renstra.
- Pada tahun 2020 direncanakan sebanyak 150 orang terealisasi sebanyak 150 orang atau 76.66% dari target Renstra.
- Pada tahun 2021 direncanakan sebanyak 150 orang terealisasi sebanyak 169 orang atau 103.8% dari target Renstra

Pengembangan kompetensi PNS dapat dilaksanakan sebagai berikut:

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

Peningkatan Kompetensi Manajerial dapat dilaksanakan melalui pengiriman PNS untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Tingkat Kepemimpinan. Adapun data jumlah PNS Kota Balikpapan yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Tingkat Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

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

Tabel 3.10
Perkembangan capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti dan lulus diklat Tingkat Kepemimpinan s.d tahun 2021 (renstra 2016-2021)

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET 2021	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	REALISASI	TARGET 2019	REALISASI	TARGET 2020	REALISASI	TARGET 2021	REALISASI	CAPAIAN REALISASI s.d tahun 2021
1	Diklat Pimpinan Tk.II	30	3 orang	3 orang	1 orang	1 orang	0	0	8 orang	8 orang	3 orang	3 orang	50%
2	Diklat Pimpinan Tk.III	72	3 orang	3 orang	6 orang	6 orang	8 orang	8 orang	10 orang	10 orang	23 orang	23 orang	69,44%
3	Diklat Pimpinan Tk.IV	180	30 orang	30 orang	19 orang	19 orang	24 orang	24 orang	90 orang	90 orang	93 orang	93 orang	142,22%
	Jumlah	282	36	36	26	26	32	32	108	108	119	119	113.83%

- Tahun 2017 terdapat target 36 orang dan terealisasi 36 orang dengan rincian esselon III sebanyak 6 orang dan esselon IV sebanyak 30 orang atau capaian 20% dari target Renstra.
- Tahun 2018 terdapat target 26 orang dan terealisasi 26 orang dengan rincian esselon II sebanyak 1 orang ,esselon III sebanyak 6 orang dan esselon IV sebanyak 19 orang atau 27% dari target Renstra.
- Tahun 2019 terdapat target 32 orang dan terealisasi 32 orang dengan rincian esselon III sebanyak 8 orang dan esselon IV sebanyak 24 orang atau 33.33% dari target Renstra.
- Tahun 2020 terdapat target 108 orang dan terealisasi 108 orang dengan rincian esselon II sebanyak 8 orang, esselon III sebanyak 10 orang dan esselon IV sebanyak 90 orang atau 72% dari target Renstra.
- Tahun 2021 terdapat target 119 orang dan terealisasi 119 orang dengan rincian esselon II sebanyak 3 orang, esselon III sebanyak 23 orang dan esselon IV sebanyak 93 orang atau 113.83% dari target Renstra.

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 profesionalime yang berkaitan dengan tugas dan fungsi yang dijalankan.

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan target 384 PNS mengikuti Diklat Tugas dan Fungsi dan terealisasi 404 PNS. Sesuai amanah PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN bahwa setiap PNS berhak memperoleh pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebanyak minimal 20 JP per tahun, namun karena keterbatasan

anggaran tidak seluruh PNS Pemerintah Kota Balikpapan mengikutinya.

Adapun perkembangan capaian kinerja dari tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11
Perkembangan capaian kinerja
Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.
s.d tahun 2021 (renstra 2016-2021)

INDIKATOR KINERJA	TARGET S/D 2021	TARGET 2017	REALISASI	TARGET 2018	REALISASI	TARGET 2019	REALISASI	TARGET 2020	REALISASI	TARGET 2021	REALISASI	CAPAIAN REALISASI S.D 2021
Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis / Fungsional.	3014 orang	196 orang	224 orang	565 orang	601 orang	542 orang	439 orang	187 orang	168 orang	167 orang	404 orang	60.92%

- Rencana tahun 2017 sebanyak 196 dan terealisasi 224 orang dan 2018 sebanyak 503 orang sedangkan target sampai dengan tahun 2021 sebanyak 3210 orang atau 7%
- Rencana tahun 2018 sebanyak 565 danterealisasi 598 orang sedangkan target sampai dengan tahun 2021 sebanyak 3014 orang sehingga terealisasi 27%. Adapun realisasi diklat tahun 218 sebagaimana terlampir.
- Rencana tahun 2019 sebanyak 542 dan terealisasi 439 orang sedangkan target sampai dengan tahun 2021 sebanyak 3014 orang sehingga terealisasi 41.94%.
- Rencana tahun 2020 sebanyak 187 dan terealisasi 168 orang sedangkan target sampai dengan tahun 2021 sebanyak 3014 orang sehingga terealisasi 47.51%.
- Rencana tahun 2021 sebanyak 167 dan terealisasi 404 orang sedangkan target sampai dengan tahun 2021 sebanyak 3014 orang sehingga terealisasi 60.92%.

c) **Pendidikan formal melalui tugas belajar**

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 3.12
Perkembangan capaian kinerja tugas belajar s.d tahun 2021 (renstra 2016-2021)

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET S/D 2021	TARGET 2017	REAISASI	TARGET 2018	REALISASI	TARGET 2019	REALISASI	TARGET 2020	REALISASI	TARGET 2020	REALISASI	PERSENTASE S.D 2021
Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar	63 orang	13 orang	**11 orang**	6 orang	6 orang	9 orang	8 orang	5 orang	5 orang	21 orang	11 orang	65.08%

- Rencana tahun 2017 sebanyak 13 orang dan terealisasi 11 orang tahun 2019 sebanyak 11 orang serta target sampai dengan 2021 sebanyak 76 orang atau 14 %.
- Rencana tahun 2018 sebanyak 6 orang dan terealisasi 6 orang dan rencana tahun 2019 sebanyak 9 orang sehingga realisasi 26% dari target sampai dengan 2021 sebanyak 63 orang.

- Rencana tahun 2019 sebanyak 9 orang dan terealisasi sebanyak 8 orang sehingga realisasi 46% dari target sampair dengan 2021 sebanyak 63 orang.
- Rencana tahun 2020 sebanyak 5 orang dan terealisasi sebanyak 5orang sehingga realisasi 47.62% dari target sampai dengan 2021 sebanyak 63 orang
- Rencana tahun 2021 sebanyak 21 orang dan terealisasi sebanyak 11 orang sehingga realisasi 65.08% dari target sampai dengan 2021 sebanyak 63 orang

Adapun upaya pelayanan kegiatan tugas belajar adalah:

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

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

b. Pengembangan karir

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

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

a. Mutasi;

Mutasi dapat dilakukan melalui mutasi antar Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dan antar instansi daerah. Adapun pindah wilayah kerja PNS diatur melalui Peraturan Walikota Nomor 16 Tahun 2015 tentang Pindah Wilayah Kerja PNS.

Berdasarkan Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Dalam Peraturan ini disebutkan, Intansi Pemerintah menyusun perencanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungannya, dengan memperhatikan aspek:

a. kompetensi;
b. pola karier;
c. pemetaan pegawai;
d. kelompok rencana suksesi (talent pool);
e. perpindahan dan pengembangan karier;
f. penilaian prestasi kerja/kinerja dan perilaku kerja;
g. kebutuhan organisasi; dan
h. sifat pekerjaan teknis atau kebijakan tergantung pada klasifikasi jabatan.

Sementara jenis mutasi terdiri atas: a. mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah; b. mutasi PNS antar kabupatan/kota dalam satu provinsi; c. mutasi PNS antar kabupatan/kota antar provinsi, dan antar provinsi; d. mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Intansi Pusat atau sebaliknya; e. mutasi PNS antar Instansi Pusat; dan f. mutasi ke perwakilan NKRI di luar negeri.

b. Promosi.

Promosi dilakukan sesuai pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal. Pola karier vertical adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi di dalam satu kelompok JA, JF atau JPT.

Pola karier diagonal uaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF atau JPT.

Adapun pengembangan karier yang telah dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2020 adalah sebagai beikut:

❖ **Penyelesaian Kenaikan pangkat dan mutasi umum Tahun 2021**

Tabel 3.14

Pelayanan urusan kepegawaian kenaikan pangkat, mutasi umum Tahun 2021

NO	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET S.D 2021	TAGET 2017	REALISASI	TAGET 2018	REALISASI	TAGET 2019	REALISASI	TAGET 2020	REALISASI	TAGET 2021	REALISASI	REALISASI S.D 2021
	- Jumlah Pelayanan Proses Mutasi :												
	- Proses Mutasi Jabatan												
1.	- Jumlah SK Kenaikan pangkat	3650 SK	800 SK	638 SK	750SK	952 SK	700 SK	849 SK	750SK	508 SK	775 SK	745 SK	101.15%
2.	- - peninjauan masa kerja (nota usul)	100 SK	20 SK	3 SK	5 SK	0 SK	5SK	0	5 SK	1SK	5 SK	1SK	5%
3.	- - Pengambilan sumpah/ janji PNS	315 SK	315 SK	317 SK	0	0	0	0	0	0	0	0	100,63%
4.	- - Jumlah Pelayanan Proses Mutasi Umum												
5.	- - Jumlah SK Pensiun PNS	625 SK	150 SK	182 SK	175 SK	191 SK	200 SK	192 SK	150 SK	251 SK	150 SK	215SK	164,96%
	- Jumlah Surat KGB	320 SK	70 SK	26 SK	12 SK	14SK	80 SK	8 SK	80 SK	10SK	80 SK	10SK	21,25%
	- Jumlah SK Perpanjangan THL	5 SK	1 SK	1 SK	1 SK	1 SK	1 SK	1 SK	1 SK	1 SK	1 SK	1 SK	100,00%
	- Jumlah SK Mutasi Pegawai	500 SK	100 SK	72 SK	100 SK	81 SK	100 SK	60 SK	100 SK	19SK	100 SK	70SK	60,40%

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 99,89% dari target 98% dengan capaian 101.93% atau kreteria sangat baik.** Adapun pengukuran sebagaimana terlampir.

Sebagai **Tindak lanjut** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan akan mengevaluasi dan melakukan pembinaan kepada PNS yang masih mempunyai nilai kurang, Coaching clinic penyusunan SKP dan bersama Dinas Komunikasi dan Informatika mengembangkan aplikasi E- SKP bekerjasama dengan BKN Pusat.

c. Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS

Pembinaan disiplin adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Pembinaan dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan pegawai yang bermutu dan berkualitas

yang berdaya guna dan berhasil guna, yang dilakukan secara sistematis dan pemanfaatan potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

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

Tabel: 3.15

Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS Tahun 2017-2021

NO	JENIS PELANGGRAN /HUKUMAN	TARGET S/D 2021	TARGET 2017	REALISASI 2017	TARGET 2018	REALISASI 2018	TARGET 2019	REALISASI 2019	TARGET 2020	REALISASI 2020	TARGET 2021	REALISASI 2021	REALISASI S/D 2021
1	Ringan	60	4	3	4	0	4	0	4	0	4	0	5%
2	SEDANG	60	4	2	4	1	4	0	4	0	4	0	5%
3	BERAT	60	4	9	4	19	4	9	4	12	4	5	81.67 %
TOTAL		180	12	14	12	20	12	9	12	12	12	5	33.33 %

- Pada tahun 2017 terdapat 17 kasus dan terselesaikan 14 kasus yang sudah menjadi SK dari target 12 SK.
- Pada tahun 2018 terdapat 14 kasus dengan 20 SK dimana 3 SK merupakan kasus tahun 2017, 12 SK tahun 2018 dan 5 SK hasil rekomendasi dari BKN untuk kasus tahun 2008,2013,2014,2017sehingga masih ada 2 kasus tahun 2018 yang belum ke penetapan SK hukuman disiplin. Target kasus pelanggaran disiplin penurunan 6 %, terdapat realisasi sebesar 17.65% atau capaian sebesar 294.12% sehingga capaian 176.5% dari target 10% dalam renstra di tahun 2021.
- Pada tahun 2019 terdapat 9 SK dari 15 Kasus. Target kasus pelanggaran disiplin penurunan 7 %, terdapat realisasi sebesar 35.71% atau capaian sebesar 510.20%.
- Pada tahun 2020 terdapat 18 SK Penjatuhan Hukuman Disiplin dari 21 kasus yang masuk. Dari 18 SK pelanggaran hukuman disiplin dapat dirincikan sebagai berikut:

- 3 SK merupakan hasil pemeriksaan atau kasus yang terjadi pada tahun 2019 yang telah dirapatkan oleh tim pada bulan Desember tahun 2019 namun penetapannya baru berlaku Januari 2020
- 2 kasus merupakan tindak pidana korupsi yang terjadi ditahun 2018 namun masih ada upaya hukum sampai dengan Makamanh Agung (kasasi)
- 4 kasus merupakan tindak pidana yang erjadi pada katahun 2018 dan 2019 ,
- 1 kasus atas rekomendasi KASN terkait pelanggaran Pilkada sehingga tidak dapat ditindak lanjuti olej tim karena sudah bversifat rekomendasi
- sehingga kasus pelanggaran yang dilaporkan di tahun 2020 dan telah ditetapkan SK penjatuhan hukuman disiplin oleh Walikota Balikpapan di tahun 2020 sebanyak 8 SK. Target kasus pelanggaran disiplin penurunan 8 %, terdapat realisasi sebesar 11% atau capaian sebesar 138.89% atau menurun 1 kasus dari tahun 2019.

➢ Pada tahun 2021 terdapat 5 SK Penjatuhan Hukuman Disiplin dari 12 kasus yang masuk.

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.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dan Dinas Komunikasi dan Informatika melakukan Inovasi dalam pembinaan dan penanganan disiplin PNS dengan mengembangkan **aplikasi absensi berbasis android,** namun baru disosialisasikan ke Perangkat Daerah yang menjadi pilot project diharapkan tahun berikutnya dapat diterapkan ke seluruh perangkat daerah

Sebagai bentuk konsistesi penerapan *reward and punishment tahun 2021* maka reward diberikan kepada PNS Pemerintah Kota Balikpapan dalam bentuk pemberian penghargaan Satyalancana Karya Satya sebanyak 200 orang dari target 200 orang.

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

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

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

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

Tabel 3.16

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2017 dan 2018

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2017			TAHUN 2018		
		SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	76%	83.85%	110.33%.	77%	**92.90%**	**120.65%**
		2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	**96 %**	**99.40%**	**103.54%**	**95.6 %**	**99.69%**	**103.31%**
		3. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin PNS	5%	19.05%	380.95%	6%	17,65%	294,12%

Tabel 3.17

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2018 dan 2019

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2018			TAHUN 2019		
		SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	77%	**92.90%**	**120.65%**	**78%**	**78.77%**	**100.99%**
		2. **Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"**	**95.6 %**	**99.69%**	**103.31%**	**97%**	**99,88%**	**102,97%**
		3. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin PNS	6%	17,65%	294,12%	**7%**	**35,71%**	**510,20%**

Tabel 3.18

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2019 dan 2020

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2019			TAHUN 2020		
		SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	**78%**	**78.77%**	**100.99%**	**79%**	**80.44%**	**101.82%**
		2. **Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"**	**97%**	**99,88%**	**102,97%**	**97.5%**	**99.62%**	**102.17%**
		3. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin PNS	**7%**	**35,71%**	**510,20%**	**8 %**	**11.11%**	**138.89%**

Tabel 3.19

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2020 dan 2021

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2021			TAHUN 2020		
		SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	**79%**	**80.44%**	**101.82%**	**80%**	**74,36%**	**92,95%**
		2. **Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"**	**97.5%**	**99.62%**	**102.17%**	**98%**	**99,89%**	**101,93%**
		3. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin PNS	**8 %**	**11.11%**	**138.89%**	**10%**	**37,50%**	**375,00%**

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

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3.16;3.17,3.18 dan 3.19 pengukuran terhadap persentase aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan menggunakan aplikasi excel dari BKN pada workshop pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, sehingga pengukuran gap kompetensi menggunakan unsur penilaian kesesuaian pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan administratif (diklat kepemimpinan). Adapun perbandingan capaian tahun 2017, 2018, 2019 ,2020 sampai denan 2021 adalah sebagai berikut:

- Pada tahun 2017 persentase aparatur yang sesuai kompetensinya 83.85% atau gab kompetensi sebesar 16.15% dengan capaian kinerja sebesar 110% dengan sempel 10 Perangkat Daerah.
- Pada tahun 2018 persentase aparatur yang sesuai kompetensinya menjadi 92.90% atau gap kompetensi sebesar 7.1 % dengan capaian kinerja sebesar 120.65%. Sehingga tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 9.95% dengan sempel 10 Perangkat Daerah.
- Pada tahun 2019 persentase aparatur yang sesuai kompetensinya menjadi 78.77% atau gap kompetensi sebesar 21.23 % dengan capaian kinerja sebesar 100.99%. Sehingga tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 14.13% dikarenakan bertambahnya jumlah sempel pada tahun 2019 terdapat 35 Perangkat Daerah sehingga mempengaruhi faktor pembagi dalam memperoleh nilai rata-rata dan hamper seluruh pegawai dilakukan analisis gab kompetensi.
- Pada tahun 2020 persentase aparatur yang sesuai kompetensinya menjadi 80.44% atau gap kompetensi sebesar 19.56 % dengan capaian kinerja sebesar 101,82%. Sehingga tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 1.6% dibanding tahun 2019 sebesar 78.77%.

- Pada tahun 2021 persentase aparatur yang sesuai kompetensinya menjadi 76.36% atau gap kompetensi sebesar 23.64 % dengan capaian kinerja sebesar 92.95%. Sehingga tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 4.08% dibanding tahun 2020 sebesar 80.44%.

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

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3.16, 3.17,3.18 dan 3.19 pengukuran terhadap **Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"** menggunakan data nilai prestasi kerja PNS

- Pada tahun 2017 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik" sebesar 99.4% dari target 96% atau kreteria sangat baik.
- Pada tahun 2018 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik" sebesar 99.69% dari target 96.5% dengan capaian 103.31% atau kreteria sangat baik. Sehingga tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 2.9%
- Pada tahun 2019 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik" sebesar 99.88% dari target 97% dengan capaian 102.97% atau kreteria sangat baik. Sehingga tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0.34% namun dari realisasi mengalami kenaikan 0.38%. Sehingga nilai prestasi kerja pegawai minimal "baik" naik.
- Pada tahun 2020 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik" sebesar 99.62% dari target 97.5% dengan capaian 102.17% atau kreteria sangat baik. Sehingga tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0.26%.
- Pada tahun 2021 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik" sebesar 99.89% dari target 98% dengan capaian 101.93% atau kreteria sangat baik. Sehingga tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 0.27%.

c) Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3.16,3.17, 3.18 dan 3.19 pengukuran terhadap **"Persentase Penurunan pelanggaran disiplin PNS "** didapatkan:

- Pada tahun 2017 turun menjadi 17 kasus dengan 14 kasus sudah menjadi SK penjatuhan disiplin dan 3 kasus prosesnya masih berlanjut ditahun 2018. Berdasarkan analisa data maka realisasi persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS sebesar 19.05% dari target 5%.
- Pada tahun 2018 terdapat 14 kasus dengan 20 SK dimana 3 SK merupakan kasus tahun 2017, 12 SK tahun 2018 dan 5 SK hasil rekomendasi dari BKN untuk kasus tahun 2008,2013,2014,2017, sehingga masih ada 2 kasus tahun 2018 yang belum ke penetapan SK hukuman disiplin, sehingga realisasi persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS sebesar 17,65% dari target 6%.
- Pada tahun 2019 terdapat 15 kasus dengan 9 SK dimana 6 SK belum ke penetapan SK hukuman disiplin. Berdasarkan analisa data maka realisasi persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS sebesar 35.71% dari target 7%.
- Pada tahun 2020 terdapat 18 SK Penjatuhan Hukuman Disiplin dari 21 kasus yang masuk. Dari 18 SK pelanggaran hukuman disiplin dapat dirincikan sebagai berikut:
  - 3 SK merupakan hasil pemeriksaan atau kasus yang terjadi pada tahun 2019 yang telah dirapatkan oleh tim pada bulan Desember tahun 2019 namun penetapannya baru berlaku Januari 2020
  - 2 kasus merupakan tindak pidana korupsi yang terjadi ditahun 2018 namun masih ada upaya hukum sampai dengan Makamanh Agung (kasasi)
  - 4 kasus merupakan tindak pidana yang erjadi pada katahun 2018 dan 2019 ,

- 1 kasus atas rekomendasi KASN terkait pelanggaran Pilkada sehingga tidak dapat ditindak lanjuti olej tim karena sudah bersifat rekomendasi
- sehingga kasus pelanggaran yang dilaporkan di tahun 2020 dan telah ditetapkan SK penjatuhan hukuman disiplin oleh Walikota Balikpapan di tahun 2020 sebanyak 8 SK. Target kasus pelanggaran disiplin penurunan 8 %, terdapat realisasi sebesar 11% atau capaian sebesar 138.89% atau menurun 1 kasus dari tahun 2019.

➢ Pada tahun 2021 terdapat 5 SK hukuman disiplin. Berdasarkan analisa data maka realisasi persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS sebesar 37.5% dari target 10%. Sehingga mengalami kenaikan realisasi dibanding tahun 2020.

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

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

Tabel 3.20

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2017 dan 2018

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

Tabel 3.21

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2018 dan 2019

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2018			TAHUN 2019		
		SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	77	88,39	114,79%	78	**81,07**	**103,94%**

Tabel 3.22

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2019 dan 2020

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2019			TAHUN 2020		
		SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	78	81,07	103,94%	79	78.72	99.65%

Tabel 3.23

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2020 dan 2021

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2020			TAHUN 2021		
		SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	79	78.72	99.65%	80	82,64	103,30%

Berdasarkan tabel 3.20, 3.21, 3.22 dan 3.23 didapatkan data capaian dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 sebagai berikut:

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

- Pada Tahun 2018 nilai IKM BKPSDM Kota Balikpapan sebanyak **88.39**. ,sehingga naik 2.13 % . Adapun kategori pelayanan sebagai berikut:

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

➢ Pada Tahun 2019 nilai IKM BKPSDM Kota Balikpapan sebanyak **81.07**, sehingga turun 7.32 %. Adapun kategori pelayanan sebagai berikut:

Mutu Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia = **B**

Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelayanan = **Baik**

Pada Tahun 2019 pelaksanaan SKM merujuk pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat. Ruang lingkup meliputi komponen-komponen dalam standar pelayanan dan integritas pelaksana layanan, yaitu:

a. Kejelasan dan kemudahan persyaratan pelayanan;
b. Kejelasan dan kemudahan prosedur pelayanan;
c. Kesesuaian waktu pelayanan;
d. Kesesuaian biaya pelayanan. (khusus untuk pelayanan-pelayanan yang tidak berbiaya/gratis, kepada responden ditanyakan mengenai ada tidaknya pungli oleh petugas pelayanan);
e. Kesesuaian dengan produk layanan;
f. Perilaku petugas pelayanan;
g. Kompetensi petugas pelayanan;
h. Respon terhadap pengaduan masyarakaq
i. Fasilitas pelayanan (ruang tunggu, toilet area parkir)

➢ Pada Tahun 2020 nilai IKM BKPSDM Kota Balikpapan sebesar 78.72 sehingga turun 2.35 % dengan kategori pelayanan:

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

Pada tahun 2020 survei kepuasan masyarakat terhadap layanan BKPSDM dilakukan selama tiga bulan, yaitu September-November 2020 dan hanya dilakukan terhadap layanan dokumen kepegawaian. Di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan pengurusan dokumen kepegawaian dilakukan secara kolektif oleh pejabat atau pelaksana yang menangani kepegawaian pada pada tiap-tiap perangkat daerah. Sebanyak 39 orang pejabat/pelaksana dari 36 perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan menjadi responden dalam survei ini.

Guna pengukuran kepuasan masyarakat terhadap layanan dokumen kepegawaian oleh BKPSDM, responden diberikan kuesioner yang berisi sepuluh pertanyaan yang merupakan unsur-unsur pelayanan dengan penyelenggaraan pelayanan pembuatan dokumen kepegawaian oleh BKPSDM. Adapun Nilai tiap-tiap unsur ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel.3.24

Nilai tiap-tiap unsur survey IKM

No.	Unsur pelayanan	Nilai
1.	Kejelasan persyaratan dalam pelayanan dokumen kepegawaian	3,35
2.	Kemudahan prosedur/sistem/mekanisme pelayanan dalam pelayanan dokumen kepegawaian	3,12
3.	Kesesuaian waktu pelayanan dengan standar pelayanan	3,05
4.	Komitmen petugas pelayanan terhadap aturan antipungli dan antigratifikasi	3,43
5.	Kesesuaian antara produk layanan pada standar pelayanan dengan hasil yang diterima oleh pemohon	3,12
6.	Kompetensi petugas pelayanan pelayanan	3,05
7.	Etika dan perilaku petugas pelayanan	3,20
8.	Respon petugas pelayanan terhadap pengaduan yang disampaikan pengguna	3,02

No.	Unsur pelayanan	Nilai
	layanan	
9.	Kondisi sarana prasarana penunjang penyelenggaraan pelayanan (parkir, toilet, *lift*, ruang tunggu)	3,02
10.	Ketepatan waktu penerbitan dokumen kepegawaian	3,07

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari sepuluh unsur pelayanan yang diukur, nilai tertinggi terdapat pada komitmen petugas pelayanan terhadap aturan antipungli dan antigratifikasi dengan nilai 3,43. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dua unsur layanan yaitu respon petugas pelayanan terhadap pengaduan yang disampaikan pengguna layanan dan pada kondisi sarana prasarana penunjang penyelenggaraan pelayanan (parkir, toilet, *lift*, ruang tunggu) dengan nilai 3,02.

Meskipun nilai terendah terdapat kedua unsur tersebut, tetapi terdapat tiga unsur lainnya yang mempunyai nilai dalam kisaran 3,0 yaitu:

- kesesuaian waktu pelayanan dengan standar pelayanan dengan nilai 3,05,
- kompetensi petugas pelayanan pelayanan, dengan nilai 3,05
- ketepatan waktu penerbitan dokumen kepegawaian, dengan nilai 3,07

➢ Pada Tahun 2021 nilai IKM BKPSDM Kota Balikpapan sebesar 82.64 78.72 sehingga naik sebesar 3.92 % dengan kategori pelayanan:

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

Tabel.3.25

Nilai tiap-tiap unsur survey IKM

No.	Unsur pelayanan	Nilai
1.	Kejelasan persyaratan dalam pelayanan dokumen kepegawaian	3,414
2.	Kemudahan prosedur/sistem/mekanisme pelayanan dalam pelayanan dokumen kepegawaian	3,286
3.	Kesesuaian waktu pelayanan dengan standar pelayanan	3,414
4.	Komitmen petugas pelayanan terhadap aturan antipungli dan antigratifikasi	3,543
5.	Kesesuaian antara produk layanan pada standar pelayanan dengan hasil yang diterima oleh pemohon	3,188
6.	Kompetensi petugas pelayanan pelayanan	3,357
7.	Etika dan perilaku petugas pelayanan	3,357
8.	Respon petugas pelayanan terhadap pengaduan yang disampaikan pengguna layanan	3,57
9.	Kondisi sarana prasarana penunjang penyelenggaraan pelayanan (parkir, toilet, *lift*, ruang tunggu)	3,143
10.	Ketepatan waktu penerbitan dokumen kepegawaian	3,00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari sepuluh terdapat 3 unsur dengan nilai tertinggi yaitu Kompetensi petugas pelayanan pelayanan, Etika dan perilaku petugas pelayanan dan Respon petugas pelayanan terhadap pengaduan yang disampaikan pengguna layanan. Unsur terendah pada unsur Ketepatan waktu penerbitan dokumen kepegawaian

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

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

sarana prasarana penunjang penyelenggaraan pelayanan (parkir, toilet, *lift*, ruang tunggu) dengan nilai 3,02.

Meskipun nilai terendah terdapat kedua unsur tersebut, tetapi terdapat tiga unsur lainnya yang mempunyai nilai dalam kisaran 3,0 yaitu:

- kesesuaian waktu pelayanan dengan standar pelayanan dengan nilai 3,05,
- kompetensi petugas pelayanan pelayanan, dengan nilai 3,05
- ketepatan waktu penerbitan dokumen kepegawaian, dengan nilai 3,07

➢ Pada tahun 2021, nilai IKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Tabel 3.31

Nilai tiap-tiap unsur survey IKM

No.	Unsur pelayanan	Nilai
1.	Kejelasan persyaratan dalam pelayanan dokumen kepegawaian	3,414
2.	Kemudahan prosedur/sistem/mekanisme pelayanan dalam pelayanan dokumen kepegawaian	3,286
3.	Kesesuaian waktu pelayanan dengan standar pelayanan	3,414
4.	Komitmen petugas pelayanan terhadap aturan antipungli dan antigratifikasi	3,543
5.	Kesesuaian antara produk layanan pada standar pelayanan dengan hasil yang diterima oleh pemohon	3,188
6.	Kompetensi petugas pelayanan pelayanan	3,357
7.	Etika dan perilaku petugas pelayanan	3,357
8.	Respon petugas pelayanan terhadap pengaduan yang disampaikan pengguna layanan	3,57
9.	Kondisi sarana prasarana penunjang penyelenggaraan pelayanan (parkir, toilet, *lift*, ruang tunggu)	3,143
10.	Ketepatan waktu penerbitan dokumen kepegawaian	3,00

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

Tabel 3.26

Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran I tahun s.d tahun 2021 Terhadap Renstra

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2021			TAHUN 2021 (AKHIR RENTRA)	
		SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	1. Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	80%	74,36%	92,95%	80%	92,95%
		2. Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja PNS minimal "baik"	98%	99,89%	101,93%	98%	101,93%
		3. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin PNS'	10%	37,50%	375,00%	10%	375,00%

Pada tahun 2021 merupakan tahun terakhir renstra sehingga capaian kinerja tahun 2021 dibandingkan dengan target akhir renstra adalah sebagai berikut:

a) Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan

Pada tahun 2021 sebesar 74.36% atau gap kompetensi sebesar 25,64% dengan capaian kinerja sebesar 92,95%.

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

Persentase aparatur yang mempunyai nilai SKP minimal baik sebesar 99,89% dengan capaian kinerja sebesar 101.93%.

c) Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS

Pada tahun 2021 terdapat 5 SK Penjatuhan Hukuman Disiplin sehingga diperoleh realisasi sebesar 370.5%

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

Tabel 3.27

Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran II tahun s.d tahun 2021

Terhadap Renstra

NO	SASARAN	INDIKATOR	TAHUN 2020			TAHUN 2021	
		SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	**80**	**82,64**	**103,30%**	**80**	**103,30%**

- Pada tahun 2021 nilai IKM sebesar 82,64 dengan kategori **B baik.** sehingga capaian **103,30 %** dari target renstra di tahun 2021.

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

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

1) Mengurangi gap kompetensi untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN

Adapun tindak anjut untuk mengurangi gap kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Pengembangan Kompetensi Manajerial

Kompetensi Manajerial adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen

pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas .

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

b. **Pengembangan Kompetensi Teknis**

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

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

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

Pada tahun 2021 masih terdapat covid 19 sehingga pelaksanaan beberapa pelatihan kepada pegawai mengalami penundaan namun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berupaya melakukan inovasi dengan membangun aplikasi e learning atau pelatihan berbasis learning sistem dan daring.

c. **Pendidikan formal melalui tugas belajar**

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 sehingga nilai kualifikasi pendidikan akan meningkat.

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

d. **Penguatan Assesment Center**

Penempatan pegawai sesuai kualifikas, kompetensi dan kinerja merupakan amanah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tetang Aparatur Sipil Negara. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berupaya melakukan penempatan pegawai berdasarkan hasil assesment.

Percepatan penataan ASN dilakukan dengan membagi seluruh ASN kedalam 4 kuadran berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. **Kuadran 1**, ASN yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai, serta berkinerja baik. ASN dalam kuadran ini perlu dipertahankan dan siap dipromosikan. **Kuadran 2**, ASN yang kurang kompeten dan kurang memenuhi kualifikasi, tetapi berkinerja baik. ASN dalam kuadran ini akan dilakukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. **Kuadran 3**, ASN yang memiliki kompetensi dan kesesuaian kualifikasi namun tidak mampu menunjukan kinerja. Langkah yang dilakukan adalah melakukan rotasi atau mutasi, dan ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya. **Kuadran 4**, ASN yang tidak memiliki kompetensi, tidak sesuai dengan kualifikasi, dan tidak berkinerja. ASN pada kuardran ini dapat dievaluasi untuk dirasionalisasi.

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.

Pada tahun 2021 masih terjadi terdapat pandemi covid 19, leh karena itu untuk tetap menjaga kinerja dan kesehatan ASN maka diterapkan pengaturan jam kerja ASN dengan mekanisme WFH dan WFO. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dan Dinas Komunikasi dan Informatika melakukan Inovasi dalam pembinaan dan penanganan disiplin PNS dengan membuat pengembangan **aplikasi absensi berbasis android,** sehingga bagi ASN yang wfh dapat absen menggunakan android.

3) Evaluasi Kinerja ASN

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

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

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

Dengan Sasaran:

Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

Dapat diukur menggunakan Indokator Kinerja Utama :

Skor nilai hasil Survey Kepuasan Masyarakat

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

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

- Pada 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan mendapatkan Skor nilai hasil survey kepuasan masyarat yang dilaksakan oleh bagian organisasi dengan **skor sebesar 81.07 dengan target nilai 78** sehingga nilai capaian target sebesar **103.94%** atau kreteria nilai **"sangat baik", namun mengalami kenaikan penurunan 7.32 %.**

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

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

Tabel. 3.28

Nilai mutu pelayanan

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

- Pada tahun 2020 survei kepuasan masyarakat terhadap layanan BKPSDM dilakukan selama tiga bulan, yaitu September-November 2020 dan hanya dilakukan terhadap layanan dokumen kepegawaian. Di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan pengurusan dokumen kepegawaian dilakukan secara kolektif oleh

pejabat atau pelaksana yang menangani kepegawaian pada pada tiap-tiap perangkat daerah. Sebanyak 39 orang pejabat/pelaksana dari 36 perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan menjadi responden dalam survei ini.

Guna pengukuran kepuasan masyarakat terhadap layanan dokumen kepegawaian oleh BKPSDM, responden diberikan kuesioner yang berisi sepuluh pertanyaan yang merupakan unsur-unsur pelayanan dengan penyelenggaraan pelayanan pembuatan dokumen kepegawaian oleh BKPSDM. Adapun Nilai tiap-tiap unsur ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel.3.30

Nilai tiap-tiap unsur survey IKM

No.	Unsur pelayanan	Nilai
1.	Kejelasan persyaratan dalam pelayanan dokumen kepegawaian	3,35
2.	Kemudahan prosedur/sistem/mekanisme pelayanan dalam pelayanan dokumen kepegawaian	3,12
3.	Kesesuaian waktu pelayanan dengan standar pelayanan	3,05
4.	Komitmen petugas pelayanan terhadap aturan antipungli dan antigratifikasi	3,43
5.	Kesesuaian antara produk layanan pada standar pelayanan dengan hasil yang diterima oleh pemohon	3,12
6.	Kompetensi petugas pelayanan pelayanan	3,05
7.	Etika dan perilaku petugas pelayanan	3,20
8.	Respon petugas pelayanan terhadap pengaduan yang disampaikan pengguna layanan	3,02
9.	Kondisi sarana prasarana penunjang penyelenggaraan pelayanan (parkir, toilet, *lift*, ruang tunggu)	3,02
10.	Ketepatan waktu penerbitan dokumen kepegawaian	3,07

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari sepuluh unsur pelayanan yang diukur, nilai tertinggi terdapat pada komitmen petugas pelayanan terhadap aturan antipungli dan antigratifikasi dengan nilai 3,43. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dua unsur layanan yaitu respon petugas pelayanan terhadap pengaduan yang disampaikan pengguna layanan dan pada kondisi

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari sepuluh terdapat 3 unsur dengan nilai tertinggi yaitu Kompetensi petugas pelayanan pelayanan, Etika dan perilaku petugas pelayanan dan Respon petugas pelayanan terhadap pengaduan yang disampaikan pengguna layanan. Unsur terendah pada unsur Ketepatan waktu penerbitan dokumen kepegawaian

Berikut adalah tampilan tabel data yang menggambarkan perbandingan dan hasil survei kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut:

Tabel. 3.32

Nilai Skor SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017 s.d 2021

No.	HASIL SURVEI	SKOR SKM	Mutu Pelayanan
1.	Tahun 2017	86.26	A
2.	Tahun 2018	88.39	A
3.	Tahun 2019	81.07	B
4.	Tahun 2020	78.72	B
5.	Tahun 2020	82,64	B

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

a. Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian dari bidang-bidang
   1. Integritas petugas dapat dikembangkan melalui pengembangan budaya kerja dan kode etik;
   2. Petugas pelayanan dapat secara mandiri meningkatkan kapasitas diri masing-masing tentang pelatihan layanan publik baik melalui media sosial website, youtube, televisi danlainnya.
   3. Melaksanakan repat internal terkait layanan

b. **Untuk meningkatkan pengelolaan arsip yang rapi dan teratur pengawai** dapat melakukan hal sebagai berikut :

1. Melakukan penataan asip secara berkala
2. Mengundang dinas perpustakaan dan arsip untuk pendampingan penataan arsip.

c. **Melakukan inovasi dalam pelaksanaan pelayan publik sesuai dengan Permenpan Nomor 15 tahun 2015**. Adapun inovasi pelayanan yang dibangun sampai dengan 2021 yaitu:

1) Aplikasi E-SKP (dialihkan ke Diskominfo)
2) Aplikasi E-KGB (dialihkan ke Diskominfo)
3) Aplikasi E-Arsip
4) Apikasi Tamisu (Tamu, Izin, Surat Masuk/keluar (dialihkan ke Diskominfo))
5) Aplikasi SISFO BKD untuk penyampaian informasi kepegawaian yang beranggoatakan Kasubag Umum atau pejabat yang menangani kepegawawian SKPD
6) Aplikasi E- Kompetensi untuk penilaian kompetensi pegawai
7) SIMPEG PNS (Modul cuti online)
8) SIMPEG PNS (Modul diklat online)
9) Aplikasi E-BAPPERJAKAT
10) Aplikasi SIMROKET
11) Aplikasi SIMPEG Terintegrasi
12) Aplikasi pembelajaran pelatihan melalui daring
13) Penyususnan Rencana Pemenuhan Aparatuur Sipil Negara 5 (Lima) Tahun Kedepan (PANCA ASIK)
14) Direktori Inovasi Dearah (Dinda)
15) Portal Belajar (PORTABEL) ASN Kota Balikpapan (aplikasi Learning Management System LMS E-Learning BKPSDM Kota Balikpapan)

- **Mengevaluasi SOP Pelayanan** sesuai dengan Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 04 Tahun 2019 Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016 Tentang susunan organisasi, uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, Adapun SOP yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.33

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

No	Nama/Judul Sop
1	Sop Pendidikan Dan Pelatihan Tingkat Dasar
2	Sop Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan
3	Sop Pendidikan Dan Pelatihan Tugas Dan Fungsi
4	Sop Permohonan Fasilitasi Penilaian Kompetensi Dari Instansi Diluar Pemkot Balikpapan (1 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT)
5	Sop Penilaian Kompetensi
6	Sop Evaluasi Penilaian Kinerja Perangkat Daerah
7	Sop Pengurusan Surat Tugas Belajar
8	Sop Pengurusan Surat Izin Belajar
9	Sop Evaluasi Pasca Diklat
10	Sop Penyusunan, Perencanaan Dan Pengembangan Pns
11	Sop Penyajian Data/Informasi Kepegawaian
12	Sop Penyusunan Dan Pendistribusian Brosur, Buku Profil Dan Buku Saku Kepegawaian
13	Sop Penyampaian Usulan Perbaikan Data Pns Ke Bkn
14	Sop Pemutakhiran Data Pns Dalam Database Sapk Dan Simpeg Karena Mutasi
15	Sop Pengolahan Data Asn Baru
16	Sop Pembuatan Tanda Pengenal (Badge) Karena Hilang/Rusak, Mutasi Dan Baru
17	Sop Peminjaman Takah Asn
18	Sop Pengajuan Pembuatan Kartu Taspen
19	Sop Pembayaran Klaim Tht Dan Pensiun Pertama
20	Sop Pemberian Bantuan Pengobatan Dan Rawat Inap Bagi Anggota Korpri
21	Sop Penetapan Kecelakaan Kerja, Cacat, Dan Penyakit
22	Sop Penetapan Tewas Bagi Asn
23	Sop Pemberian Satya Lencana Karya Satya
24	Sop Pemberian Bantuan Kematian Bagi Keluarga Asn Yang Meninggal
25	Sop Pemberian Tali Asih Bagi Anggota Korpri
26	Sop Pelayanan Kenaikan Pangkat
27	Sop Pelayanan Mutasi Keluar
28	Sop Pelayanan Mutasi Masuk
29	Sop Pelayanan Kenaikan Gaji Berkala
30	Sop Penghitungan Masa Kerja
31	Sop Pengangkatan/Pembebasan/Pengangkatan Kembali Jabatan Fungsional
32	Sop Seleksi Administrasi Pengadaan Cpns

No	Nama/Judul Sop
33	Sop Pengangkatan Cpns Menjadi Pns
34	Sop Pengusulan Penetapan Nip Cpns
35	Sop Penyusunan Formasi Cpns
36	Sop Pelayanan Pensiun
37	Sop Pembuatan Kartu Istri / Kartu Suami
38	Sop Pembuatan Kartu Pegawai
39	Sop Proses Permohonan Perceraian Bagi Pns
40	Sop Pemberian Cuti Bagi Pns
41	Sop Sop Permohonan Bantuan Uji Kesehatan
42	Sop Pemeriksaan Hukuman Disiplin
43	Sop Penetapan Hukuman Disiplin
44	Sop Cuti Sakit
45	Sop Cuti Besar

- **Meningkatkan pelayanan SIMPEG**

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

Adapun evaluasi terhadap layanan SIMPEG adalah sebagai berikut:

a. **Pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG PNS dan Non PNS**

Sistem Informasi Kepegawaian sudah terintegrasi ke seluruh Perangkat Daerah serta dilakukan update setiap bulan oleh masing-masing perangkat daerah melalui admin perangkat daerah yaitu

Pejabat yang menangani kepegawaian sehingga data valid. Selain itu terdapat beberapa pengembangan aplikasi seperti aplikasi E- Arsip, selanjutnya target pada tahun yang akan datang direncanakan untuk mambangun 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.

Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian dilakukan secara bertahap setiap tahunnya dengan target seluruh layanan kepegawaian terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian

Dalam rangka penyediaan informasi publik maka Web Site Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan terus dikembangkan dan up date informasi dan menyediakan berbagai informasi-informasi terkait dengan kepegawaian seperti, peraturan yang terbaru terkait dengan kepegawaian, keluhan atau tanya-jawab permasalahan di bidang kepegawaian, kegiatan-kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dan informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan.

3.2.5 Inovasi untuk Mencapai Target Sasaran

a. Sasaran I

Adapun inovasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan untuk mendukung sasaran I " **Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara"** adalah sebagai berikut:

a) Untuk pengukuran kompetensi menggunakan Assesment Center maka tahun 2017 telah membuat aplikasi E-Kompetensi dan disusun kajian Unit Penilaian Kompetensi serta penyusunan Tim

Penilaian Kompetensi ASN yang selanjutnya di tahun 2018 telah di bangun aplikasi **koreksi psikotes dalam uji kompetensi**

b) **Aplikasi E- Kompetensi** untuk data uji kompetensi

c) **Aplikasi E-Baperjakat** untuk mempermudah dalam pengembangan karir berupa promosi pegawai.

d) 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, namun pada tahun 2018 aplikasi terebut telah diserahkan ke Dikominfo untuk pengembangan.

e) Evaluasi kinerja melalui aplikasi E-Kinerja dan E-SKP selanjutnya akan terintegrasi karena penyusunan SKP yang benar adalah merupakan turunan dari perjanjian kinerja dari masing-masing pegawai. Aplikasi E-SKP telah dikembangkan oleh Diskominfo Kota Balikpapan

f) Satgas Pedis (Satuan Tugas Peningkatan Disiplin)

g) Aplikasi SIMPEG Modul diklat

h) Pengembangan Aplikasi Diklat Online (Daring)

i) Penyususnan Rencana Pemenuhan Aparatur Sipil Negara 5 (Lima) Tahun Kedepan (PANCA ASIK)

j) Direktori Inovasi Dearah (Dinda)

k) Portal Belajar (PORTABEL) ASN Kota Balikpapan aplikasi Learning Management System LMS E-Learning BKPSDM Kota Balikpapan

l) Penguatan assesment center

m) Layanan konseling pegawai

b. Sasaran II

Adapun inovasi pelayanan yang dibangun sampai dengan tahun 2021 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan untuk mendukung sasaran II " **Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian** " adalah sebagai berikut:

a. Aplikasi E-Arsip
b. Aplikasi SISFO BKD untuk penyampaian informasi kepegawaian yang beranggoatakan Kasubag Umum atau pejabat yang menangani kepegawawian SKPD
c. Aplikasi Cuti Online
d. Simpeg terintegrasi (SIDAK PEDAS)
e. Aplikasi SIMROKET (Sistem Informasi Manajemen Risiko dan Kinerja Terintegrasi) untuk internal BKPSDM Kota Balikpapan.
f. Layanan kepegawaian online dengan bit.ly

   Layanan kepegawaian melalui:

   - https://bit.ly/Layanan_Pensiun_MPP
   - https://bit.ly/Layanan_Pensiun_APS
   - https://bit.ly/Layanan_Pensiun_BUP
   - https://bit.ly/layanan_pensiun_janda_duda_anak
   - https://bit.ly/PerbaikanIdentitasPegawai
   - https://bit.ly/SantunanKematianPNS
   - https://bit.ly/CetakBadgehttps://bit.ly/UsulSLKS
   - https://bit.ly/BantuanPengobatanPNS

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

a. Analisa Keberhasilan atau Peningkatan Pencapaian Kinerja

- Komitmen Pemerintah Kota Balikpapan dalam peningkatan kompetensi ASN terus dilakukan untuk mengurangi gap kompetensi ASN sehingga Indeks Profesionalitas ASN semakin meningkat dan pelayanan yang diberikan kepada publik juga semakin meningkat.
- Kerjasama secara intensif dengan Lembaga/Badan Pendidikan dan Pelatihan serta universitas yang terakreditasi dalam peningkatan kompetensi
- Komitmen percepatan reformasi birokrasi khususnya pada area penataan system manajemen SDM Aparatur

- Pelayanan publik yang didukung dengan berbagai inovasi e-goverment untuk efisiensi dan efektifitas pelayanan
- Penerapan manajemen ASN berbasis merit sistem
- Sudah terbangunnya sarana dan prasaran asesmnet center meskipun belum memadai.

b. Analisa Kegagalan/Penurunan Pencapaian Kinerja

1) Masih adanya gap kompetensi ASN. Faktor-faktor penghambatnya adalah sebagai berikut:

- 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;
- *Reshcedule* dan Penundaan Pelaksanaan Pelatihan dari Instansi/ Lembaga Penyelenggara Pelatihan yang belum diketahui batas waktunya baik yang Pola Kerjasama Diklat (Fasilitator) maupun dengan Pola Pengiriman.
- Angka penyebaran virus yang masih *masif* di seluruh wilayah Indonesia, dapat memberikan resiko peserta terpapar oleh Virus *Covid-19,* jika dilakukan pengiriman peserta Pelatihan baik ke dalam daerah/ luar daerah.
- Pelaksanaan Pelatihan secara Klasikal (tatap muka) baik pelatihan, bimtek, seminar, workshop/lokakarya dalam satu ruang kelas beresiko timbulnya cluster baru penyebaran Virus SarsCov2 (Covid-19) .
- Masih terdapat hambatan Pelatihan/pembelajaran model daring (online), seperti kurang supportnya koneksi data/jaringan, pola fikir peserta masih klasikalset, belum dimilikinya sistem pembelajaran (e-learning) secara terstruktur dan terintegratif, Instansi/ Lembaga Pelatihan masih sedikit yang membuka open class untuk pembelajaran/ pelatihan Jarak Jauh (Distance Learning).
- Adanya refocusing anggaran dikarenakan pandemi covid 19, pengurangan anggaran mempengaruhi target kinerja dan

anggaran serta penundaan pelaksanaan kegiatan tatap muka khususunya untuk pengembangan kompetensi PNS.

- 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.
- Nilai kualifikasi pendidikan sangat rendah. Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan telah menyampaikan penawaran tugas belajar kepada pegawai namun hanya 6 orang saja yang mendaftarkan diri. Salah watu faktor kurang minatnya PNS untuk tugas belajar adalah PNS yang mengikuti tugas belajar tidak mendapatkan tunjangan penghasilan pegawai.

2. Adanya pelanggaran disiplin PNS yang telah dilakukan ditahun-tahun sebelumnya namun SK penjatuhan dikeluarkan di tahun 2021 karena adanya proses pemeriksaan yang berkelanjutan.
3. Kinerja pegawai yang menurun yang disebabkan karena masih adanya pandemi covid 19 sehingga layanan kepegawaian kurang berjalan efektif.

3.4 Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumberdaya

Untuk mewujudkan capaian kinerja tentunya tidak terlepas dari dukungan anggaran dan sumberdaya yang dimiliki untuk menangani kegiatan. Realisasi keuangan Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel .3.34

Realisasi Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2021

NO	PAGU MURNI	PAGU PERUBAHAN	REALISASI	%
1	**23.304.257.046**	**20.376.215.232**	**14.411.706.357**	**70,73**

Berdasarkan tabel diatas pagu murni anggaran belanja langsung tahun 2021 sebesar **Rp. 23.304.257.046** dengan 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan dan 31 (tiga puluh satu) kegiatan. Pada bulan Oktober 2020 dilakukan perubahan anggaran menjadi **Rp. 20.376.215.232** dengan dengan 10 (sepuluh) kegiatan dan 32 (tiga puluh dua) kegiatan. Realisasi anggaran belanja tahun 2021 sebesar **70.73%** atau kriteria **"sedang"**.

Analisis atas efisiensi penggunaan sumberdaya dapat dijelaskan bahwa untuk mengelola sumberdaya aparatur di Pemerintah Kota Balikpapan per 31 Desember 2021 sebanyak 4623 PNS dan jumlah PNS di Badan Kepegawaian sedangkan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan sebanyak 47 orang.

Analisis atas efisiensi penggunaan anggaran tahun 2021 bahwa terdapat efisiensi sebesar 29.27% dari seluruh anggaran.

Adapun analisis efisiensi anggaran tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.35

Tabel Analisis Efisiensi Program dan Kegiatan Tahun 2021

Kode	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Nominal (Rp)	Realisasi Keuangan	Capaian	Sisa anggaran	Efisiensi Anggaran
			Rp	%	Rp	%
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	8.815.361.006,00	7.736.170.805,00	87.76	1.079.190.201,00	12.24

Kode	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Nominal (Rp)	Realisasi Keuangan	Capaian	Sisa anggaran	Efisiensi Anggaran
			Rp	%	Rp	%
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.922.763.000,00	6.176.951.667,00	89.23	745.811.333,00	10.77
5.03.01.2.02.01	*Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN*	*6.922.763.000,00*	*6.176.951.667,00*	*89.23*	*745.811.333,00*	*10.77*
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.430.415.470,00	1.254.608.152,00	87.71	175.807.318,00	12.29
5.03.01.2.06.02	*Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor*	*709.904.000,00*	*652.656.500,00*	*91.94*	*57.247.500,00*	*8.06*
5.03.01.2.06.04	*Penyediaan Bahan Logistik Kantor*	*264.019.620,00*	*200.589.650,00*	*75.98*	*63.429.970,00*	*24.02*
5.03.01.2.06.05	*Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan*	*79.999.850,00*	*37.776.000,00*	*47.22*	*42.223.850,00*	*52.78*
5.03.01.2.06.06	*Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan*	*5.992.000,00*	*5.333.000,00*	*89.00*	*659.000,00*	*11.00*
5.03.01.2.06.09	*Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD*	*370.500.000,00*	*358.253.002,00*	*96.69*	*12.246.998,00*	*3.31*
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	121.692.536,00	107.811.871,00	88.59	13.880.665,00	11.41
5.03.01.2.08.01	*Penyediaan Jasa Surat Menyurat*	*4.200.000,00*	*4.188.500,00*	*99.73*	*11.500,00*	*0.27*
5.03.01.2.08.02	*Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik*	*98.400.000,00*	*84.557.635,00*	*85.93*	*13.842.365,00*	*14.07*
5.03.01.2.08.04	*Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor*	*19.092.536,00*	*19.065.736,00*	*99.86*	*26.800,00*	*0.14*
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	340.490.000,00	196.799.115,00	57.80	143.690.885,00	42.20

Kode	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Nominal (Rp)	Realisasi Keuangan	Capaian	Sisa anggaran	Efisiensi Anggaran
			Rp	%	Rp	%
5.03.01.2.09.01	*Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan*	*188.550.000,00*	*128.804.115,00*	*68.31*	*59.745.885,00*	*31.69*
5.03.01.2.09.02	*Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan*	*56.940.000,00*	*3.000,00*	*0.01*	*56.937.000,00*	*99.99*
5.03.01.2.09.06	*Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya*	*95.000.000,00*	*67.992.000,00*	*71.57*	*27.008.000,00*	*28.43*
5.03.02	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	**3.734.393.090,00**	**2.033.383.772,00**	**54.45**	**1.701.009.318,00**	**45.55**
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.502.000.640,00	1.067.627.272,00	71.08	434.373.368,00	28.92
5.03.02.2.01.02	*Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN*	*10.809.750,00*	*7.166.700,00*	*66.30*	*3.643.050,00*	*33.70*
5.03.02.2.01.03	*Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK*	*896.241.000,00*	*562.698.500,00*	*62.78*	*333.542.500,00*	*37.22*
5.03.02.2.01.08	*Fasilitasi Lembaga Profesi ASN*	*336.513.840,00*	*270.515.572,00*	*80.39*	*65.998.268,00*	*19.61*
5.03.02.2.01.10	*Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian*	*170.831.550,00*	*148.545.500,00*	*86.95*	*22.286.050,00*	*13.05*
5.03.02.2.01.12	*Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian*	*87.604.500,00*	*78.701.000,00*	*89.84*	*8.903.500,00*	*10.16*
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	981.268.200,00	95.951.200,00	9.78	885.317.000,00	90.22

Kode	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Nominal (Rp)	Realisasi Keuangan	Capaian	Sisa anggaran	Efisiensi Anggaran
			Rp	%	Rp	%
5.03.02.2.02.01	*Pengelolaan Mutasi ASN*	*20.870.800,00*	*8.193.800,00*	*39.26*	*12.677.000,00*	*60.74*
5.03.02.2.02.02	*Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN*	*10.397.400,00*	*10.397.400,00*	*100.00*	*0*	*0.00*
5.03.02.2.02.03	*Pengelolaan Promosi ASN*	*950.000.000,00*	*77.360.000,00*	*8.14*	*872.640.000,00*	*91.86*
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	1.139.381.000,00	772.700.750,00	67.82	366.680.250,00	32.18
5.03.02.2.03.02	*Pengelolaan Assessment Center*	*439.548.000,00*	*354.982.250,00*	*80.76*	*84.565.750,00*	*19.24*
5.03.02.2.03.04	*Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN*	*677.133.000,00*	*411.618.500,00*	*60.79*	*265.514.500,00*	*39.21*
5.03.02.2.03.13	*Pembinaan Jabatan Fungsional ASN*	*22.700.000,00*	*6.100.000,00*	*26.87*	*16.600.000,00*	*73.13*
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	111.743.250,00	97.104.550,00	86.90	14.638.700,00	13.10
5.03.02.2.04.02	*Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur*	*36.137.500,00*	*29.255.500,00*	*80.96*	*6.882.000,00*	*19.04*
5.03.02.2.04.05	*Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai*	*13.559.100,00*	*6.716.500,00*	*49.53*	*6.842.600,00*	*50.47*
5.03.02.2.04.07	*Pembinaan Disiplin ASN*	*22.880.200,00*	*22.763.600,00*	*99.49*	*116.600,00*	*0.51*
5.03.02.2.04.08	*Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN*	*19.912.950,00*	*19.292.950,00*	*96.89*	*620.000,00*	*3.11*
5.03.02.2.04.09	*Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawa*	*19.253.500,00*	*19.076.000,00*	*99.08*	*177.500,00*	*0.92*
5.04.02	**PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**	**7.826.461.136,00**	**4.642.151.780,00**	**59.31**	**3.184.309.356,00**	**40.69**

Kode	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Nominal (Rp)	Realisasi Keuangan	Capaian	Sisa anggaran	Efisiensi Anggaran
			Rp	%	Rp	%
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.029.770.300,00	727.343.700,00	70.63	302.426.600,00	29.37
5.04.02.2.01.03	*Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan PemerintahanKonkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum*	*1.023.045.800,00*	*721.910.100,00*	*70.56*	*301.135.700,00*	*29.44*
5.04.02.2.01.04	*Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum*	*6.724.500,00*	*5.433.600,00*	*80.80*	*1.290.900,00*	*19.20*
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	6.796.690.836,00	3.914.808.080,00	57.60	2.881.882.756,00	42.40
5.04.02.2.02.07	*Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, danPrajabatan*	*6.796.690.836,00*	*3.914.808.080,00*	*57.60*	*2.881.882.756,00*	*42.40*
	TOTAL	**20.376.215.232,00**	**14.411.706.357,00**	**70.73**	**5.964.508.875,00**	**29.27**

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

a. Perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang selaras dengan BKN

Perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dilakukan dengan membandingkan dengan capaian kinerja pada BKN sebagai instansi pembina kepegawaian di pemerintah daerah sehingga capaian kinerja Badan Kepegawaian di daerah berkorelasi positif dengan capaian kinerja BKN.

Tabel 3.36

Perbandingan capaian kinerja BKPSDM Kota Balikpapan BKN

NO	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET		REALISASI		CAPAIAN	
			BKN	BKPSDM KOTA BALIKPAPAN	BKN	BKPSMD KOTA BALIKPAPAN	BKN	BKPSDM KOTA BALIKPAPAN
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase penurunan tingkat pelangaran disiplin	15%	10%	22.27 %	37.5%	148.47%	375%
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	85	80	87.16	82.64	96.15 %	103.30%

b. Perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan yang selaras dengan BKD Provinsi Kaltim

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

Adapun capaian yang selaras dengan BKD Provinsi Kaltim adalah sebagai berikut

Tabel 3.37

Perbandingan capaian kinerja BKPSDM Kota Balikpapan yang selaras dengan BKD Provinsi Kaltim

NO	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET		REALISASI		CAPAIAN	
			BKD PROVINSI KALTIM	BKPSMD KOTA BALIKPAPAN	BKD PROVINSI KALTIM	BKPSMD KOTA BALIKPAPAN	BKD PROVINSI KALTIM	BKPSMD KOTA BALIKPAPAN
1	Meningkatnya Kualitas SMD Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	75%	80%	84.19 %	74.36%	99%	92.95 %

c. Perbandingan capaian Indikator tujuan Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dengan tingkat nasional

Tabel 3.38

Perbandingan capaian kinerja Tujuan BKPSDM Kota Balikpapan selaras dengan Tingkat Nasional (BKN)

NO	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET Nasional S.D 2019	REALISASI BKPSDM S.D 2021	CAPAIAN %	REALISASI NASIONAL S.D 2021	CAPAIAN %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
1.	**Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional**	**Indeks profesionalitas ASN**	**86**	**92.05**	**107.04 %**	65.95	76.69

Selain itu tingkat capaian indikator tujuan 92.05 dengan menggunakan rumus dari BKN dalam workshop penyusunan Indeks Profesionalitas Pegawai. Apabila dibandingkan dengan target pada Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bahwa target Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2019 harus mencapai skor 86 sehingga target tersebut telah dicapai oleh Pemerintah kota Balikapan di tahun 2021.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, hasil nilai pengukuran ASN Pemerintah Kota Balikpapan tahun 2021 sebesar 48.48 dan secara nasional sebesar 46.78.

Terdapat perbedaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada pengukuran metodhe BKN terdahulu yang ditetapkan di tahun 2015 dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 38 Tahun 2018. Pada pengukuran yang disosialisasikan BKN sejak tahun 2016 dalam workshop pengukuran indeks proofesialitas ASN terdapat 4 dimensi yaitu gap kompetensi, kinerja, kompensasi dan disiplin sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 38 Tahun 2018 terdapat 4 dimensi pengukuran yaitu kualifikasi, kompetensi, disiplin dan kinerja.

3.6 Program dan kegiatan yang Mendukung Keberhasilan dan kegagalan Capaian

Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD 2016-2021 Pemerintah Kota Balikpapan yang menyagkut 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.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 130/736/SJ tanggal 27 Januari 2020 Tentang Percepatan Implementasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah, disebutkan bahwa dalam rangka percepatan implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah maka Pemerintah

Daerah segera melakukan pemetaan terhadap nomenklatur program dan kegiatan RPJMD dengan program, kegiatan dan sub kegiatan untuk kemudian dilakukan perubahan nomenklatur perencanaan pembangunan sebagimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 90 Tahun 2019 dan RPJMD 2021-2026 selanjutnya dilakukan pemetaan ulang sesuai Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Sehingga pada tahun 2021 program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dilakukan pemetaan menyesuaikan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 namun tidak merubah target indikator kinerja.

Adapun Progam, kegiatan dan sub kegiatan Tahun 2021 yang mendukung sasaran strategis adalah sebagai berkut:

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

Tabel 3.39

Program, kegiatan dan sub kegiatan prioritas

Program	Kegiatan		Sub Kegiatan	
KEPEGAWAIAN DAERAH	1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
			2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
			3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
			4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
			5	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

Program	Kegiatan		Sub Kegiatan	
	2	Mutasi dan Promosi ASN	1	Pengelolaan Mutasi ASN
			2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
			3	Pengelolaan Promosi ASN
	3	Pengembangan Kompetensi ASN	1	Pengelolaan Assessment Center
			2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
			3	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
	4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			2	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
			3	Pembinaan Disiplin ASN
			4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
			5	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1	Pengembangan Kompetensi Teknis	1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
			2	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat

Program	Kegiatan		Sub Kegiatan	
				Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
	2	Sertifikasi,Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial danFungsional	1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

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

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

Tabel 3.40

Program, kegiatan dan sub kegiatan penunjang

Program	Kegiatan		Sub Kegiatan	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
	2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
			2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
			3	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
			4	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan

Program	Kegiatan		Sub Kegiatan	
				perundang-undangan
			5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
	3	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
			2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
			3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
	4	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
			2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
			3	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Adapun Program, kegiatan dan sub kegiatan beserta anggaran tahun 2021 berdasarkan sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 3.41

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA		TARGET	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN
1		2		3	6	7
1	**Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)**	1	**Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan**	**80%**	**PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**	**10.854.161.086**
					Kegiatan:	
					- Pengembangan Kompetensi Teknis	1.029.770.300
					Sub Kegiatan:	
					- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan PemerintahanKonkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1.023.045.800
					- Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan	6.724.500

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN
			Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Kegiatan:	
			- Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	6.796.690.836
			Sub Kegiatan:	
			- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, danPrajabatan	6.796.690.836
			Kegiatan:	
			- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	907.050.750
			Sub Kegiatan:	
			- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	10.809.750
			- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	896.241.000
			Kegiatan:	
			- Mutasi dan Promosi ASN	981.268.200
			Sub Kegiatan:	
			- Pengelolaan Mutasi ASN	20.870.800
			- Pengelolaan	10.397.400

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN
			Kenaikan Pangkat ASN	
			- Pengelolaan Promosi ASN	950.000.000
			Kegiatan:	
			- Pengembangan Kompetensi ASN	1.139.381.000
			- Pengelolaan Assessment Center	439.548.000
			- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	677.133.000
			- Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	22.700.000
	Jumlah indikator I			**10.854.161.086**
	2 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"	**98%**	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	**36.137.500**
			Kegiatan:	
			- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	36.137.500
			Sub Kegiatan:	
			- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	36.137.500
	Jumlah indikator II			**36.137.500**
	3 Persentase penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	**10%**	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	**62.046.650**
			Kegiatan:	
			- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	62.046.650
			Sub Kegiatan:	
			- Pembinaan Disiplin ASN	22.880.200
			- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	19.912.950
			Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	19.253.500
	Jumlah indikator III			**62.046.650**
	JUMLAH SASARAN I			**10.952.345.236**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN
3 **Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian**	**Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat**	**80**	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	**608.508.990**
			Kegiatan:	
			- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	594.949.890
			Sub Kegiatan:	
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	170.831.550
			Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	87.604.500
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	336.513.840
			Kegiatan:	
			- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	13.559.100
			Sub Kegiatan:	
			Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	13.559.100
			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	**8.815.361.006**
			Kegiatan:	
			- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.922.763.000
			Sub Kegiatan:	
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	6.922.763.000
			Kegiatan:	
			- Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.430.415.470

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN
			Sub Kegiatan:	
			- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	709.904.000
			- Penyediaan Bahan Logistik Kantor	264.019.620
			- Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	79.999.850
			- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	5.992.000
			- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	370.500.000
			Kegiatan:	
			- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	121.692.536
			Sub Kegiatan:	
			- Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.200.000
			- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	98.400.000
			- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	19.092.536
			Kegiatan:	
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	340.490.000
			Sub Kegiatan:	
			- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya	188.550.000

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN
			Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan	
			- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	56.940.000
			- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	95.000.000
	Jumlah indikator IV			**9.423.869.996**
	Jumlah Keseluruhan			**20.376.215.232,00**

3.7 REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun 2021 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. 2021 semua bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Balikpapan tahun 2021.

Adapun jumlah rincian pelaksanaan anggaran tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 3.42

Realisasi Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Tahun 2021

NO	PAGU MURNI	PAGU PERUBAHAN	REALISASI	%
1	23.304.257.046	20.376.215.232	14.411.706.357	70,73

Berdasarkan tabel diatas pagu murni anggaran belanja langsung tahun 2021 sebesar **Rp. 23.304.257.046** dengan 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan dan 31 (tiga puluh satu) kegiatan. Pada bulan Oktober 2020 dilakukan perubahan anggaran pada APBD-P menjadi menjadi **Rp. 20.376.215.232** dengan dengan 10 (sepuluh) kegiatan dan 32 (tiga puluh dua) kegiatan. Realisasi anggaran belanja tahun 2021 sebesar **Rp. 14.411.706.357** atau **70.73%** dengan kriteria **"sedang"**

Adapun rincian program dan kegiatan dalam belanja langsung sebagai berikut:

Tabel 3.43
Realisasi Anggaran Tahun 2021

Kode	Program /Kegiatan / Sub Kegiatan	Nominal (Rp)	Realisasi s.d Desember	
			Keuangan	
			Rp	%
5.03.01	**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA**	**8.815.361.006,00**	**7.736.170.805,00**	**87.76**
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.922.763.000,00	6.176.951.667,00	89.23
5.03.01.2.02.01	*Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN*	*6.922.763.000,00*	*6.176.951.667,00*	*89.23*
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.430.415.470,00	1.254.608.152,00	87.71
5.03.01.2.06.02	*Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor*	*709.904.000,00*	*652.656.500,00*	*91.94*
5.03.01.2.06.04	*Penyediaan Bahan Logistik Kantor*	*264.019.620,00*	*200.589.650,00*	*75.98*
5.03.01.2.06.05	*Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan*	*79.999.850,00*	*37.776.000,00*	*47.22*
5.03.01.2.06.06	*Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan*	*5.992.000,00*	*5.333.000,00*	*89.00*
5.03.01.2.06.09	*Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD*	*370.500.000,00*	*358.253.002,00*	*96.69*
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	121.692.536,00	107.811.871,00	88.59
5.03.01.2.08.01	*Penyediaan Jasa Surat Menyurat*	*4.200.000,00*	*4.188.500,00*	*99.73*
5.03.01.2.08.02	*Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik*	*98.400.000,00*	*84.557.635,00*	*85.93*
5.03.01.2.08.04	*Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor*	*19.092.536,00*	*19.065.736,00*	*99.86*

Kode	Program /Kegiatan / Sub Kegiatan	Nominal (Rp)	Realisasi s.d Desember	
			Keuangan	
			Rp	%
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	340.490.000,00	196.799.115,00	57.80
5.03.01.2.09.01	*Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan*	*188.550.000,00*	*128.804.115,00*	*68.31*
5.03.01.2.09.02	*Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan*	*56.940.000,00*	*3.000,00*	*0.01*
5.03.01.2.09.06	*Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya*	*95.000.000,00*	*67.992.000,00*	*71.57*
5.03.02	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	**3.734.393.090,00**	**2.033.383.772,00**	**54.45**
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.502.000.640,00	1.067.627.272,00	71.08
5.03.02.2.01.02	*Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN*	*10.809.750,00*	*7.166.700,00*	*66.30*
5.03.02.2.01.03	*Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK*	*896.241.000,00*	*562.698.500,00*	*62.78*
5.03.02.2.01.08	*Fasilitasi Lembaga Profesi ASN*	*336.513.840,00*	*270.515.572,00*	*80.39*
5.03.02.2.01.10	*Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian*	*170.831.550,00*	*148.545.500,00*	*86.95*
5.03.02.2.01.12	*Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian*	*87.604.500,00*	*78.701.000,00*	*89.84*

Kode	Program /Kegiatan / Sub Kegiatan	Nominal (Rp)	Realisasi s.d Desember	
			Keuangan	
			Rp	%
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	981.268.200,00	95.951.200,00	9.78
5.03.02.2.02.01	*Pengelolaan Mutasi ASN*	*20.870.800,00*	*8.193.800,00*	*39.26*
5.03.02.2.02.02	*Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN*	*10.397.400,00*	*10.397.400,00*	*100.00*
5.03.02.2.02.03	*Pengelolaan Promosi ASN*	*950.000.000,00*	*77.360.000,00*	*8.14*
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	1.139.381.000,00	772.700.750,00	67.82
5.03.02.2.03.02	*Pengelolaan Assessment Center*	*439.548.000,00*	*354.982.250,00*	*80.76*
5.03.02.2.03.04	*Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN*	*677.133.000,00*	*411.618.500,00*	*60.79*
5.03.02.2.03.13	*Pembinaan Jabatan Fungsional ASN*	*22.700.000,00*	*6.100.000,00*	*26.87*
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	111.743.250,00	97.104.550,00	86.90
5.03.02.2.04.02	*Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur*	*36.137.500,00*	*29.255.500,00*	*80.96*
5.03.02.2.04.05	*Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai*	*13.559.100,00*	*6.716.500,00*	*49.53*
5.03.02.2.04.07	*Pembinaan Disiplin ASN*	*22.880.200,00*	*22.763.600,00*	*99.49*
5.03.02.2.04.08	*Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN*	*19.912.950,00*	*19.292.950,00*	*96.89*
5.03.02.2.04.09	*Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawa*	*19.253.500,00*	*19.076.000,00*	*99.08*

Kode	Program /Kegiatan / Sub Kegiatan	Nominal (Rp)	Realisasi s.d Desember	
			Keuangan	
			Rp	%
5.04.02	**PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**	**7.826.461.136,00**	**4.642.151.780,00**	**59.31**
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.029.770.300,00	727.343.700,00	70.63
5.04.02.2.01.03	*Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan PemerintahanKonkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum*	*1.023.045.800,00*	*721.910:100,00*	*70.56*
5.04.02.2.01.04	*Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum*	*6.724.500,00*	*5.433.600,00*	*80.80*
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	6.796.690.836,00	3.914.808.080,00	57.60
5.04.02.2.02.07	*Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, danPrajabatan*	*6.796.690.836,00*	*3.914.808.080,00*	*57.60*
	TOTAL	**20.376.215.232,00**	**14.411.706.357,00**	**70.73**

Berdasarkan tabel tersebut diatas terdapat beberapa capaian kinerja keuangan yang masih kriteria rendah atau relisasi dibawah 65% adalah sebagai berikut:

1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan, realisasi capaian sebesar 0.1% dikarenakan hanya ada tagihan pembayaran STNK dan belum ada perbaikan mobil ambulan untuk fasilitasi anggota KORPRI. Tindak lanjut melakukan penjagaan servis kendaraan dinas secara berkala.
2. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan, realisasi capaian sebesar 47.22% merupakan efesiensi anggaran dikarenakan menyesuaikan usulan volume fotocopy dari masing-masing bidang.
3. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai realisasi capaian sebesar 49.53% dikarenakan belum terdapat kebijakan terkait pemberian penghargaan bagi ASN teladan sehingga berdampak pada tertundanya kegiatan sosialisasi terkait hal tersebut. Tindal lanjutnya akan menyelesaikan peraturan terkait mekanisme pemberian penghargaan bagi ASN Teladan.
4. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK realisasi capaian sebesar 62,78% dikarenakan tidak terealisasinya belanja transportasi akomodasi tim CAT BKN dikarenakan sudah dibiayai oleh pihak BKN Kanreg VIII Banjarmasin. Tindak lanjut koordinasi dengan BKN Kanreg VIII Banjarmasin terkait fasilitasi CAT untuk seleksi CASN.
5. Pengelolaan Promosi ASN realisasi capaian sebesar 8.14% dikarenakan untuk jadwal pelaksanaan kegiatan seleksi terbuka bagi JPT menunggu keputusan PPK.
6. Pengelolaan Mutasi ASN realisasi capaian sebesar 39.26% dikarenakan berkurangnya volume kegiatan tes Pindah Wilayah Kerja di Tahun 2021. Diharapkan adanya kebijakan pusat yang memberikan keleluasaan Pemerintah Daerah/Kabupaten/Kota untuk mencontoh aplikasi BKN serta prosedur rekomendasi yang memerlukan waktu dan tidak dapat diprediksi. Tindak lanjut penjadwalan berkala untuk tes Pindah Wilayah Kerja.
7. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN realisasi capaian sebesar 60.79% dikarenakan dari 21 target peserta PNS tugas belajar terealisasi sebanyak 11 orang. Pada formasi S.1 Akuntansi hanya 5

orang yang memenuhi dari 11 formasi. Tindak lanjut menyusun kebutuhan pengembangan kompetensi melalui pendidikan sebagai bahan penawaran formasi tugas belajar PNS.

8. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN realisasi capaian sebesar 13.23% dikarenakan tertundanya sosialisasi jabatan fungsional. Tindak lanjut sosialisasi dilaksanakan adanya penyetaraan jabatan fungsional jabatan pengawas.
9. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, danPrajabatan realisasi capaian sebesar 57.60% dikarenakan target kinerja pelatihan bagi jabatan fungsional tidak terpenuhi sesuai terget dikarenakan terbatasnya jadwal penyelenggaraan pelatihan pembentukan/penjenjangan/uji kompetensi jabatan fungsional dari instansi Pembina dan adanya penurunan biaya tarif retribusi untuk pelatihan kepeimpinan pegawas dan pelatihan dasar CPNSD yang dilaksanakan oleh BPSDM Prov Kaltim yang sangat signifikan berdasarkan Pergub Kaltim nomor 24 Tahun 2021 Tentang perubahan tarif retribusi pelayanan pendidikan pada BPSDM Provinsi Kaltim. Tindak lanjut koordinasi dengan pihak terkait (perangkat daerah dan instansi pembina) terkait PNS yang menduduki jabatan struktural yang telah memenuhi syarat untuk diikutkan pelatihan pembentukan dan penjenjangan jabatan fungsional. Untuk biaya tariff retribusi menyesuaikan dengan kebutuhan dan jika ada perubahan tarif yang baru akan dilakukan review kembali.

Adapun capaian keuangan pada setiap sasaran strategis Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel.3.44
Pengukuran Realisasi Keuangan pada Setiap Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1		2	3	4	5	6	7	8	9
1	**Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)**	**1 Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan**	**80%**	**74.36%**	**92.95%**	**PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**	**10.854.161.086**	**6.080.668.930**	**56,02%**
						Kegiatan:			
						- Pengembangan Kompetensi Teknis	1.029.770.300	727.343.700	70,63%
						Sub Kegiatan:			
						- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan PemerintahanKonkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1.023.045.800	721.910.100	70,56%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
					- Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	6.724.500	5.433.600	80,80%
					Kegiatan:			
					- Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	6.796.690.836	3.914.808.080	57,60%
					Sub Kegiatan:			
					- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	6.796.690.836	3.914.808.080	57,60%
					Kegiatan:			

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
					- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	907.050.750	569.865.200	62,83%
					Sub Kegiatan:			
					- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	10.809.750	7.166.700	66,30%
					- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	896.241.000	562.698.500	62,78%
					Kegiatan:			
					- Mutasi dan Promosi ASN	981.268.200	95.951.200	0
					Sub Kegiatan:			
					- Pengelolaan Mutasi ASN	20.870.800	8.193.800	39,26%
					- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	10.397.400	10.397.400	100,00 %
					- Pengelolaan Promosi ASN	950.000.000	77.360.000	8,14%
					Kegiatan:			
					- Pengembangan Kompetensi ASN	1.139.381.000	772.700.750	1
					- Pengelolaan Assessment Center	439.548.000	354.982.250	80,76%
					- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	677.133.000	411.618.500	60,79%
					- Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	22.700.000	6.100.000	26,87%
	Jumlah indikator I					**10.854.161.086**	**6.080.668.930**	**56,02%**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	2 Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"	**98%**	**99.89%**	**101.93%**	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	**36.137.500**	**29.255.500**	**80.96**
					Kegiatan:			
					- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	36.137.500	29.255.500	80,96%
					Sub Kegiatan:			
					- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	36.137.500	29.255.500	80,96%
	Jumlah indikator II					**36.137.500**	**29.255.500**	**80,96%**
	3 Persentase penurunan Pelanggaran Disiplin PNS	**10%**	**37.50%**	**375,00 %**	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	**62.046.650**	**61.132.550**	98,53%
					Kegiatan:			
					- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	62.046.650	61.132.550	98,53%
					Sub Kegiatan:			
					- Pembinaan Disiplin ASN	22.880.200	22.763.600	99,49%
					- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	19.912.950	19.292.950	96,89%
					- Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	19.253.500	19.076.000	99,08%
	Jumlah indikator III					**62.046.650**	**61.132.550**	**98,53%**
JUMLAH SASARAN I						**10.952.345.236**	**6.171.056.980**	**56,34%**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3 Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	**Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat**	**80**	**82,64**	**103,30 %**	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	**608.508.990**	**504.478.572**	**82,90%**
					Kegiatan:			
					- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	594.949.890	497.762.072	83,66%
					Sub Kegiatan:			
					- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	170.831.550	148.545.500	86,95%
					- Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	87.604.500	78.701.000	89,84%
					- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	336.513.840	270.515.572	80,39%
					Kegiatan:			
					- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	13.559.100	6.716.500	49,53%
					Sub Kegiatan:			
					Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	13.559.100	6.716.500	49,53%
					PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA	**8.815.361.006**	**7.736.170.805**	**87,76%**
					Kegiatan:			
					- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.922.763.000	6.176.951.667	89,23%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
					Sub Kegiatan:			
					Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	6.922.763.000	6.176.951.667	89,23%
					Kegiatan:			
					- Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.430.415.470	1.254.608.152	87,71%
					Sub Kegiatan:			
					- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	709.904.000	652.656.500	91,94%
					- Penyediaan Bahan Logistik Kantor	264.019.620	200.589.650	75,98%
					- Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	79.999.850	37.776.000	47,22%
					- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	5.992.000	5.333.000	89,00%
					- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	370.500.000	358.253.002	96,69%
					Kegiatan:			
					- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	121.692.536	107.811.871	88,59%
					Sub Kegiatan:			
					Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.200.000	4.188.500	99,73%
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	98.400.000	84.557.635	85,93%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
					Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	19.092.536	19.065.736	99,86%
					Kegiatan:			
					- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	340.490.000	196.799.115	57,80%
					Sub Kegiatan:			
					- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan	188.550.000	128.804.115	68,31%
					- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	56.940.000	3.000	0,01%
					- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	95.000.000	67.992.000	71,57%
	Jumlah indikator IV					**9.423.869.996**	**8.240.649.377**	**87,44%**
	Jumlah Keseluruhan					**20.376.215.232,00**	**14.411.706.357,00**	**70,73%**

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. 10.854.168.930** atau presentase sebesar **56,02%.**
2. Sasaran ke-2, **Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.** Target anggaran pada sasaran ini sebesar **Rp. 9.423.869.996** terealisasi sebesar **Rp. 8.240.649.377** atau presentase sebesar **87.44%** .

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 secara intensif 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) 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;
3) Membuat identifikasi dan analisis risiko pada setiap kegiatan selanjutnya sebagai bahan rencana tindak pengendalian dan dievaluasi secara berkala.
4) Pelaksanaan kegiatan sesuai jadwal dan serapan anggaran harus sesuai pada Anggaran Kas dalam DPA dan penerapan kartu kendali kegiatan.
5) Menyusun rencana aksi kegiatan dan merealisasikan sesuai target perencanaan.
6) Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan rencana aksi kegiatan
7) Lebih intensif melakukan pemantauan kinerja melalui media SIMONTEPRA yang lebih efektif dan effisien sebagai bahan evaluasi kinerja yang akan di bahas di rapat internal per bulan.
8) Koordinasi lebih intensif ke instansi terkait pelaksanaan kegiatan.
9) Membuat inovasi 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 pimpinan selaku Pengguna Anggaran dalam melakukan pengawasan dan Pengendalian Internal atas Pengelolaan Keuangan dan Kepala Bidang selaku KPA juga PPTK sebagai pelaksanan kegiatan sangat diperlukan.

3.8 CAPAIAN PRESTASI DAN PENGHARGAAN

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan berhasil memperoleh beberapa penghargaan sebagai berikut:

1. **BKN Award 2021 untuk Peringkat ke II Kategori Implementasi SAPK dan Pemanfaatan CAT**

Gambar 3.1

Gambar Piagam Penghargaan

2. Anugerah Meritokraasi KASN 2021

3. "Peringkat Pertama" Bidang Pengembangan Kometensi Sumber Daya Manusia Terintegrasi di Provinsi Kalimantan Timur"

BAB IV
PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah atau LKJIP merupakan pertangggungjawaban 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 2021 ini juga menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan pada tahun anggaran 2021. Berbagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun anggaran 2020.

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan tahun anggaran 2021 dapat diuraikan, sebagai berikut :

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

   Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kualitas penataan SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

mempunyai realisasi sangat baik. Adapun pengukuran masing-masing indikator sebagai berikut:

- Pada hasil pengukuran terhadap indikator **Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan** realisasi sebesar **74.36%** dengan **nilai capaian 92.95%** atau kriteria nilai **" sangat baik"** artinya target yang ditetapkan tercapai, namun masih ada gab kompetensi sebesar **25.64% atau pegawai belum sesuai kompetensinya**. Sebagai tindak lanjutnya untuk pegawai yang belum sesuai kompetensinya harus di tingkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan.
- **Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"** sebesar **99.89%** dari target **98%** dengan capaian **101.93%** atau kreteria **sangat baik**. Namun berdasarkan pengukuran data SKP belum seluruh pegawai karena belum seluruh perangkat daerah yang mengumpulkan SKP ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, hal ini disebabkan karena adanya peraturan baru terkait manajemen kinerja PNS yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 yang terdapat tata cara penyusunan SKP yang berbeda dengan Perka BKN Nomor sehingga masih dalam proses pembelajaran.
- **Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS** mempunyai realisasi sebesar **37.5% dari target 10%** dengan capaian **375%** atau kreteria **sangat baik.**. 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.

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 dengan sistem merit.
b. Perlu dilaksanakan pemetaan kompetensi kepada seluruh 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. Redistribusi pegawai sesuai dengan peta redistribusi pegawai
e. Menyusun perencanaan pengembangan kompetensi bagi pegawai yang belum memenuhi syarat jabatan, tugas dan fungsi.
f. Analisa Kebutuhan Diklat untuk penentuan rencana penyelenggaraan diklat kedepan yang harus diadakan untuk menghadapi hal-hal yang baru atau perubahan perkembangan ilmu dan teknologi,
g. Melaksanakan pengembangan PNS melalui peningkatan pendidikan dan diklat (pendidikan dan pelatihan) teknis, baik bagi pegawai yang menduduki Jabatan Struktural maupun Fungsional sesuai analisis kebutuhan diklat minimal 20 JP untuk meningkatkan nilai kompetnsi ASN
h. Menyusun penjenjangan karir yang tepat agar jabatan-jabatan dapat diduduki oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dari aspek diklat, keahlian maupun keterampilannya.
i. Mengembangkan aplikasi E- Baperjakat untuk pengembangan karir PNS melalui promosi dan mutasi dan menyusun pola karir.
j. Pemenuhan jabatan fungsional tertentu (JFT) sesuai kebutuhan.
k. Melaksanakan redistribusi pegawai terutama tenaga administratif dari unit organisasi yang kelebihan ke unit organisasi yang kekurangan pegawai sesuai dengan kompetensi.

l. Berkoordinasi yang baik dengan Pemerintah pusat untuk dapat mendapatkan persetujuan penetapan jumlah formasi pegawai sesuai dengan target yang ditentukan (hasil pemetaan).
m. Koordinasi intensif dengan penyelenggara diklat terakreditasi dalam jadwal penyelenggaraan diklat.
n. Melaksanakan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebanyak 20 JP pertahun sesuai amanah PP 11 Tahun 2017
o. Pengembangan kompetensi malalui tugas belajar dan izin belajar sesuai dengan formasi
p. Pemetaan kompetensi seluruh ASN yang didukung dengan aplikasi e kompetensi yang terintegrasi dalam SIMPEG.
q. Membangun asssesment center
r. Mensosialisasi peraturan kepegawaian dan pembinaan intensif lainya 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.
s. Adanya pandemic covid 19 dituntut pengembangan kompetensi melalui pelatihan melalui virtual zoom sehingga dapat dilaksanakan dengan aplikasi pembelajaran secara daring yang didukung dengan peraturan atau mekanisme pelaksanaannya

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 2021 **nilai indeks kepuasan masyarakat (aparatur)** sebesar **82.64 dari target 80** sehingga capaiannya sebesar **103.30%.**

Dalam rangka 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 tahun 2021 sebagai berikut:

- Penyususnan Rencana Pemenuhan Aparatuur Sipil Negara 5 (Lima) Tahun Kedepan (PANCA ASIK)
- Direktori Inovasi Dearah (Dinda)
- Portal Belajar (PORTABEL) ASN Kota Balikpapan aplikasi Learning Management System LMS E-Learning BKPSDM Kota Balikpapan

4.2 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 dengan sistem merit.
   b. Perlu dilaksanakan pemetaan kompetensi kepada seluruh 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. Redistribusi pegawai sesuai dengan peta redistribusi pegawai
   e. Menyusun perencanaan pengembangan kompetensi bagi pegawai yang belum memenuhi syarat jabatan, tugas dan fungsi.
   f. Analisa Kebutuhan Diklat untuk penentuan rencana penyelenggaraan diklat kedepan yang harus diadakan untuk menghadapi hal-hal yang baru atau perubahan perkembangan ilmu dan teknologi,

g. Melaksanakan pengembangan PNS melalui peningkatan pendidikan dan diklat (pendidikan dan pelatihan) teknis, baik bagi pegawai yang menduduki Jabatan Struktural maupun Fungsional sesuai analisis kebutuhan diklat minimal 20 JP untuk meningkatkan nilai kompetnsi ASN
h. Menyusun penjenjangan karir yang tepat agar jabatan-jabatan dapat diduduki oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dari aspek diklat, keahlian maupun keterampilannya.
i. Mengembangkan aplikasi E- Baperjakat untuk pengembangan karir PNS melalui promosi dan mutasi dan menyusun pola karir.
j. Pemenuhan jabatan fungsional tertentu (JFT) sesuai kebutuhan.
k. Melaksanakan redistribusi pegawai terutama tenaga administratif dari unit organisasi yang kelebihan ke unit organisasi yang kekurangan pegawai sesuai dengan kompetensi.
l. Berkoordinasi yang baik dengan Pemerintah pusat untuk dapat mendapatkan persetujuan penetapan jumlah formasi pegawai sesuai dengan target yang ditentukan (hasil pemetaan).
m. Koordinasi intensif dengan penyelenggara diklat terakreditasi dalam jadwal penyelenggaraan diklat.
n. Melaksanakan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sebanyak 20 JP pertahun sesuai amanah PP 11 Tahun 2017
o. Pengembangan kompetensi malalui tugas belajar dan izin belajar sesuai dengan formasi
p. Pemetaan kompetensi seluruh ASN yang didukung dengan aplikasi e kompetensi yang terintegrasi dalam SIMPEG.
q. Membangun asssesment center
r. Mensosialisasi peraturan kepegawaian dan pembinaan intensif lainya 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.
s. Adanya pandemic covid 19 dituntut pengembangan kompetensi melalui pelatihan melalui virtual zoom sehingga dapat dilaksanakan

dengan aplikasi pembelajaran secara daring yang didukung dengan peraturan atau mekanisme pelaksanaannya

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

   a. Memberikan pelayanan kepegawaian sesuai SOP dan Standar Pelayanan sehingga pelayanan dapat terselesaikan tepat sasaran dan tidak ada kesalahan serta SOP dan standar pelayanan yang ditetapkan harus di monitoring dan dievaluasi secara kontinyu.
   b. Web Site terus dikembangkan, up date informasi yang 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 pelatihan kepada Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri guna meningkatkan kompetensi dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan serta meningkatkan kualitas kinerja pelayanan kepegawaian dengan memberikan pelayanan prima.
   d. Selalu mengembangkan inovasi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan prima.
   e. Membangun sistem informasi kepegawaian terintegrasi yang mampu menyajikan data setiap pegawai yang akurat antara lain: data riwayat hidup, riwayat pendidikan formal dan informal, riwayat jabatan dan kepangkatan, riwayat penghargaan, tanda jasa atau tanda kehormatan, riwayat pengalaman berorganisasi, riwayat gaji, riwayat

pendidikan dan pelatihan, daftar penilaian prestasi kerja, surat keputusan dan kompetensi

f. Pelayanan terpadu satu pintu

g. Layanan kepegawaian secara online terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian

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 2021 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa pencapaian tujuan, sasaran, program dan kegiatan dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya.

Balikpapan, 25 Februari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BALIKPAPAN

SRI WAHJUNINGSIH

pendidikan dan pelatihan, daftar penilaian prestasi kerja, surat keputusan dan kompetensi

f. Pelayanan terpadu satu pintu

g. Layanan kepegawaian secara online terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian

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 2021 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa pencapaian tujuan, sasaran, program dan kegiatan dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya.

Balikpapan, 25 Februari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BALIKPAPAN

SRI WAHJUNINGSIH

LAMPIRAN

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021

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	80%
		2 . Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"	98%
		3 . Presentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS	10%
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 . Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp8,815,361,006.00	APBD-P
2. Kepegawaian Daerah	Rp3,734,393,080.00	APBD-P
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp7,826,461,136.00	APBD-P

Balikpapan, 27 Oktober 2021

WALIKOTA BALIKPAPAN

H. RAHMAD MAS'UD, S.E., M.E

PLT. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BALIKPAPAN

AMIRUDDIN, S.H., M.H.

REALISASI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
SAMPAI DENGAN TRIWULAN IV
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BALIKPAPAN

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara	1 . Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai syarat jabatan	80%	74,36%	92,95%	Data analisis kesenjangan belum seluruh pegawai di perangkat daerah
		2 . Persentase Aparatur yang mencapai Nilai Prestasi Kerja minimal "baik"	98%	99,89%	101,93%	Data SKP belum seluruh pegawai karena belum seluruh perangkat daerah menyampaikan data SKP sesuai dengan Permenpan RB nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil serta masih proses pembelajaran sehingga terlambat menyampaikan
		3 . Presentase Penurunan Pelanggaran disiplin PNS	10%	37,50%	375,00%	Pada tahun 2021 terdapat 8 SK dan tahun 2021 terdapat 5 SK pelanggaran disiplin sehingga tidak terjadi penurunan pelanggaran disiplin dari tahun sebelumnya
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 . Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	80	82,64	103,30%	

	PROGRAM	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp8.815.361.006,00	Rp7.736.170.805,00	87,76
2.	Kepegawaian Daerah	Rp3.734.393.090,00	Rp2.033.383.772,00	54,45
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp7.826.461.136,00	Rp4.642.151.780,00	59,31
	Jumlah	Rp20.376.215.232,00	Rp14.411.706.357,00	70,73

Balikpapan, 25 Februari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BALIKPAPAN

SRI WAHJUNINGSIH