

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah yang saat ini dijadikan sebagai salah satu instrument dalam pertanggung jawaban. Perencanaan ini merupakan pengintegrasian antara keahlian sumber daya manusia dengan berbagai sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi sehingga diharapkan mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menyatakan bahwa setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang akan dicapai, diperlukan adanya perwujudan dan kemampuan serta kesungguhan aparatur negara untuk menjadi aparatur yang berkualitas, kompeten, profesional dan bertanggung jawab. Sehingga peningkatan SDM dan profesionalisme pada Aparatur Negara terus ditingkatkan guna mewujudkan Aparatur Negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan. Salah satu fokus perubahan yang akan mendukung terhadap perubahan yang baik adalah perubahan pada sistem dan pengelolaan kepegawaian. Penyusunan Renstra ini juga dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil (*oriented result*) yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2016 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2016.

Seiring dengan dinamika dan perubahan lingkungan strategis, maka dipandang perlu melakukan penyesuaian (revisi II) terhadap Revisi I Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016. Penyesuaian (revisi II) terhadap Revisi I Renstra dimaksud bertujuan untuk penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka meningkatkan kinerja. Penyesuaian pada Revisi II Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 sesuai sistematika penulisan renstra yang tertuang dalam Permendagri Nomor 54 tahun 2010 yang meliputi perubahan, analisis lingkungan eksternal dan internal, misi, tujuan, sasaran strategis, Indikator Kinerja Utama serta penambahan Program Pengembangan Manajemen Kepegawaian karena merupakan program yang tertuang dalam RPJMD Kota Balikpapan 2011-2016.

Misi pada Revisi I Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 sebelumnya adalah sebagai berikut:

- Misi I : Meningkatkan kualitas SDM PNS Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.**
- Misi II : Meningkatkan Kesejahteraan PNS Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.**
- Misi III : Meningkatkan Kinerja PNS Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.**

Kemudian disesuaikan dengan misi yang baru yakni:

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

Penyesuaian tersebut didasari oleh pemikiran bahwa:

1. Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 merupakan Rencana Strategis yang di susun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang kepegawaian
2. Untuk memantapkan sasaran utama dalam mewujudkan SDM Aparatur yang bersih, bebas KKN, Kompeten, Kompetitif dan profesional sehingga akan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui penyelenggaraan manajemen kepegawaian.
3. Berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2011- 2016 yang tertuang pada:
 - a. *Misi ketiga* yaitu Meningkatkan Ketertiban Umum, Penegakan Hukum, Pemberantasan KKN dan Penanganan Masalah Sosial dengan tujuan meningkatkan kesadaran hukum dan pemberantasan KKN serta sasaran meningkatnya pemahaman dan ketaatan aparatur terhadap peraturan dan ketentuan
 - b. *Misi kelima* yaitu Melaksanakan Peningkatan Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik dengan tujuan melaksanakan Reformasi Birokrasi dalam penyelenggaraan serta sasaran Kapasitas/kemampuan Sumber Daya Aparatur.
4. Untuk menjamin efisiensi, efektifitas dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen Kepegawaian diperlukan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur pada saat ini menjadi wacana yang mengemuka, hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap

akuntabilitas kinerja instansi publik dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), peningkatan kualitas sumber daya manusia juga sangat penting sebagai persiapan menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada tahun 2015, sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan.

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 tahun 2008;
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, khususnya Bab IV Arah, Tahapan dan Prioritas Pembangunan Jangka Panjang, yang terkait dengan reformasi birokrasi disebutkan bahwa "Pembangunan aparatur Negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya";
7. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003;
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002;
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002;
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;

12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
15. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2010-2014;
16. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
17. Surat Edaran Menteri PAN Nomor : KEP/23.2/M.PAN/2/2004 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil;
18. Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
19. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil
20. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 46 A Tahun 2004 tentang Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
21. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 46 B Tahun 2004 tentang Pelaksanaan Evaluasi Jabatan Dalam Rangka Penyusunan Klarifikasi Jabatan;
22. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan
23. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 18 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
24. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 Tahun 2009 tentang uraian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

Tujuan penyusunan Revisi II Renstra tahun 2011-2016 adalah memutakhirkan sasaran yang ingin dicapai pada periode 2014 sampai dengan 2016 berdasarkan penilaian bahwa sasaran-sasaran yang telah dicapai selama tahun anggaran 2011 sampai dengan 2013 masih ada yang memerlukan penuntasan sebagaimana ditargetkan oleh Renstra Tahun 2011-2016 sebelum direvisi.

Adapun tujuan disusunnya Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 adalah:

1. Menjabarkan arahan RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2011 - 2016 ke dalam rencana satuan kerja pemerintah daerah;
2. Menjabarkan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional;
3. Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai bahan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan;
4. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan di susun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan lainnya, dan uraian singkat tentang sistematika penyusunan Renstra.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN

Dalam bab ini memuat struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 18 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan periode sebelumnya dan menjelaskan hambatan-hambatan yang masih dihadapi dan perlu diatasi melalui Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan ini.

BAB III : ISU - ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Memuat isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

BAB IV : VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Dalam Bab ini dipaparkan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi, kemudian langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi, serta arah/tindakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk mencapai tujuan dan sasaran.

BAB V : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Bab ini berisikan uraian Program dan Kegiatan yang merupakan penjabaran dari strategi dan kebijakan yang diambil dalam mewujudkan tujuan, indikator-indikator kinerja dan kelompok sasaran yang akan dicapai, ekspektasi dana indikatif kegiatan beserta sumber dananya.

BAB VI : INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN

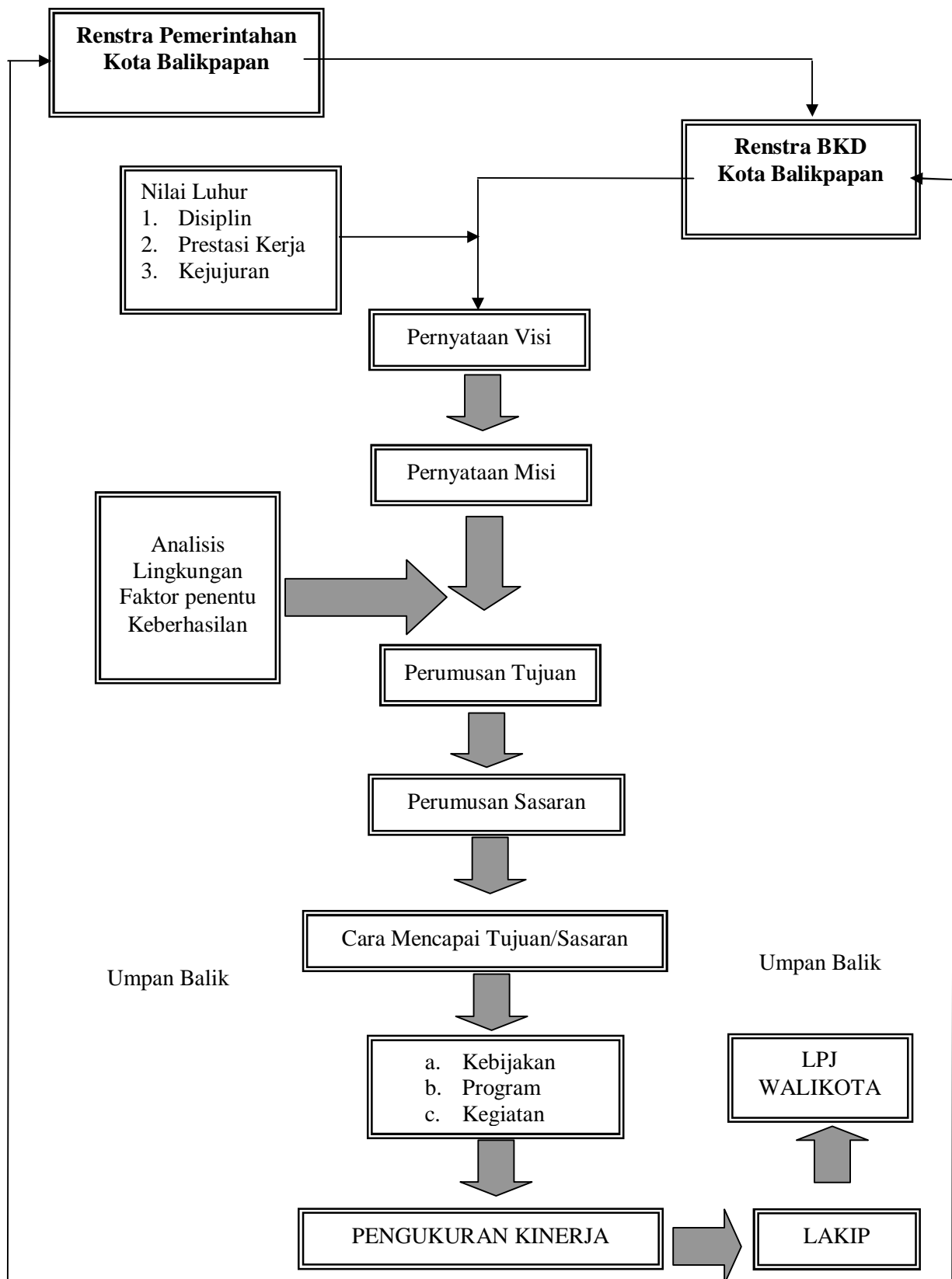
SASARAN RPJMD

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VII : PENUTUP

Bab ini berisikan penutup.

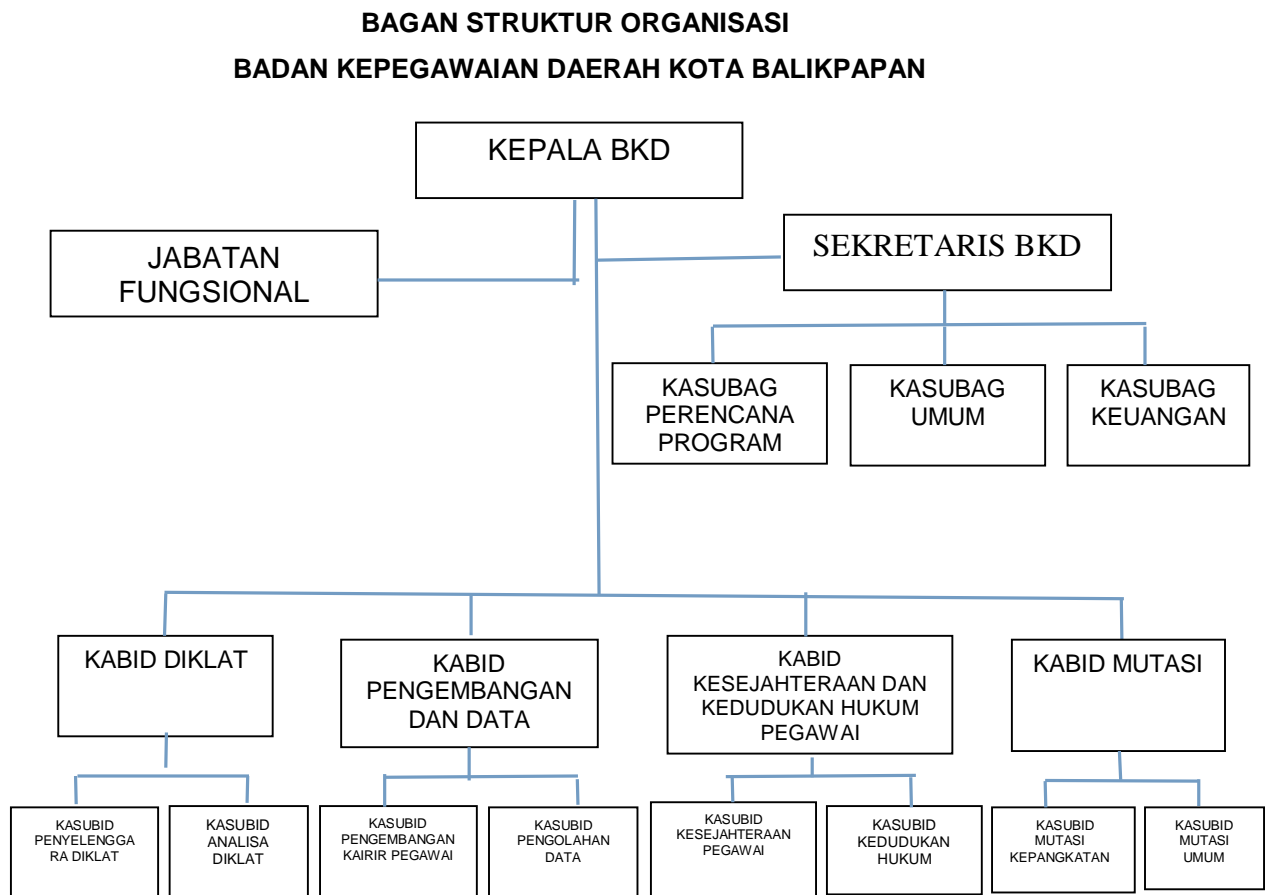
Model rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan mengikuti pola sebagai berikut:



BAB II

GAMBAR PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN

2.1 Struktur Organisasi



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

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah.
2. Sekretariat; terdiri dari:
 - Sub Bagian Perencanaan Program
 - Sub Bagian Umum
 - Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pendidikan dan Latihan
 - Sub Bidang Analisa Diklat
 - Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat
4. Bidang Pengembangan dan Data
 - Sub Bidang Pengembangan Karier Pegawai
 - Sub Bidang Pengolahan Data
5. Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum
 - Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai
 - Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai
6. Bidang Mutasi

- Sub Bidang Mutasi Kepangkatan
 - Sub Bidang Mutasi Umum
7. Kelompok Jabatan Fungsional
 8. Unit Pelaksana Teknis Badan.

2.2. Tugas Pokok dan Fungsi

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

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

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

- a. Perumusan dan pengoordinasian penyusunan kebijakan, program dan kegiatan di bidang kepegawaian
- b. Penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian daerah;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian;
- d. Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS dan pegawai lainnya;
- e. Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan administrasi kepegawaian;
- f. Penentuan dan pembinaan pola karier PNS;
- g. Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian pengadaan, penataan, pengembangan pegawai, mutasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai, pendidikan dan pelatihan kepegawaian serta pemberhentian pegawai;
- h. Pelaksanaan pelayanan kesejahteraan dan kedudukan hukum PNS dan pegawai lainnya;
- i. Pengelolaan dan pengendalian Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, data kepegawaian dan dokumen kepegawaian;
- j. Pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah;
- k. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengoordinasian penyusunan program, pengelolaan urusan keuangan, kepegawaian BKD, pengelolaan absensi pegawai

Pemerintah Kota, rumah tangga kantor, perlengkapan, protokol, hubungan masyarakat, kearsipan, surat menyurat serta evaluasi dan pelaporan.

Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengoordinasian penyusunan rencana program dan kegiatan;
- b. Pelayanan administrasi umum, ketatausahaan, kearsipan, kehumasan dan dokumentasi dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas Bidang-Bidang;
- c. Pengelolaan administrasi keuangan dan urusan kepegawaian;
- d. Pengelolaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan inventaris kantor;
- e. Pelayanan administrasi perjalanan dinas;
- f. Pengoordinasian pelaporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan;
- g. Pengoordinasian pelaporan hasil pelaksanaan absensi pegawai;
- h. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Bidang Diklat

Bidang Pendidikan dan Latihan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengaturan, penyelenggaraan, pengendalian dan pelaporan pendidikan dan pelatihan pegawai, dengan fungsi:

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan pendidikan dan pelatihan pimpinan, teknis, fungsional, dan pra jabatan;
- b. Penyusunan petunjuk teknis pendidikan dan pelatihan pimpinan, teknis, fungsional, dan pra jabatan;
- c. Pengelolaan administrasi pendidikan dan pelatihan pimpinan, teknis, fungsional, dan pra jabatan;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan pimpinan, teknis, fungsional, dan pra jabatan;
- e. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pimpinan, teknis, fungsional dan pra jabatan;
- f. Pelaksanaan pengiriman pendidikan dan pelatihan pimpinan, teknis, fungsional, dan pra jabatan;
- g. pelaksanaan pengendalian dan pelaporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala BKD sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Bidang Pengembangan dan Pengolahan Data

Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah dibidang formasi, penyiapan bahan pengangkatan dalam jabatan struktural maupun fungsional, pengembangan pegawai, tugas belajar dan izin belajar, ujian dinas dan penyesuaian ijazah, dokumentasi dan system informasi kepegawaian, dengan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan formasi apartaur sipil negara Daerah;
- b. Perencanaan dan penyiapan bahan penempatan dalam jabatan struktural dan fungsional;

- c. Perencanaan dan pelaksanaan , pengendalian tugas belajar dan izin belajar;
- d. Pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah;
- e. Pelaksanaan pendataan dan pengolahan data kepegawaian ;
- f. Pengelolaan dokumen dan informasi kepegawaian;
- g. Pembuatan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai;
- h. Pelaksanaan penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Apartaur sipil negara;
- i. Penyusunan rencana pengembangan pola karier PNS;
- j. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja lain yang berhubungan dengan pengembangan pegawai;
- k. Pelayanan administrasi dan fasilitasi pegawai yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam ikatan dinas/tugas belajar dan pemberian ijin tugas belajar;
- l. Penyiapan bahan Surat Keputusan verbal mutasi jabatan struktural maupun pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan fungsional;
- m. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Kedudukan Hukum

Melaksanakan tugas perencanaan, pengaturan, penyelenggaraan, pengendalian dan pelaporan peningkatan kesejahteraan pegawai, kedudukan hukum, pemberian penghargaan dan tanda jasa, penetapan pemberian sanksi dan hukuman disiplin, dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. pelaksanaan pembinaan disiplin, moral dan kinerja pegawai;
- b. Pemberian pertimbangan dan penetapan kedudukan hokum masalah kepegawaian;
- c. Pelaksanaan pengelolaan kesejahteraan pegawai ;
- d. Pelaksanaan proses dan penjatuhan hukuman disiplin PNS dan pegawai lainnya;
- e. Penyiapan bahan, proses dan pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa pegawai;
- f. Pelaksanaan sosialisasi kesejahteraan dan kedudukan hokum pegawai;
- g. Pelaksanaan analisis permasalahan psikososial PNS dan pegawai lainnya;
- h. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5. Bidang Mutasi

Mempunyai tugas melaksanakan tugas perencanaan, pengaturan, penyelenggaraan, pengendalian dan pelaporan di bidang mutasi kepangkatan dan mutasi umum. Dengan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan administrasi mutasi kepangkatan dan mutasi umum;
- b. Pelaksanaan proses kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat pegawai;
- c. Pelaksanaan pengadaan CPNSD dan pengangkatan CPNSD menjadi PNSD;
- d. Penyusunan petunjuk teknis proses mutasi PNS;
- e. Penyelesaian proses kenaikan pangkat, pensiun dan pindah wilayah kerja;

- f. Pengelolaan register dan penjagaan Kenaikan Pangkat regular, pilihan, pengabdian dan anumerta;
- g. Pelaksanaan proses peninjauan masa kerja;
- h. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

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

1. Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil;
2. Pelayanan Mutasi Pindah Pegawai Negeri Sipil;
3. Pelayanan Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;
4. Pelayanan Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil;
5. Pelayanan Penyaluran Bantuan Perumahan Pegawai Negeri Sipil dari dan Bapertarum-Pegawai Negeri Sipil;
6. Pelayanan pemrosesan TASPEN
7. Pelayanan Penugasan Pegawai Negeri Sipil mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
8. Pelayanan Data Pegawai Negeri Sipil;
9. Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai Negeri Sipil;
10. Pelayanan Penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;
11. Fasilitasi Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS;
12. Pelayanan konsultasi, penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
13. Bimbingan kepegawaian, dan Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan

2.3 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

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

Adapun Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan berdasarkan keadaan Desember 2011 sebanyak **49 orang**, tahun 2012 sebanyak **46 orang** tahun 2013 sebanyak **43 orang** dan tahun 2014 sebanyak **48 orang**, dengan klasifikasi berdasarkan pangkat, golongan, jenjang pendidikan, eselon dan gender sebagaimana dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH				(%)			
		2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
1	SD	1	1	0	0	2.04	2.3	0	0
2	SLTP	0	0	0	0	0	0	0	0
3	SLTA	24	26	21	21	48.98	54.5	46.4	43.75
4	SARJANA MUDA (D3)	6	3	3	4	12.25	6.8	7.3	8.33
5	DIPLOMA 4 (D4)	2	2	2	2	4.08	4.5	4.9	4.17
6	SARJANA (S1)	13	12	14	17	26.53	27.3	34.1	35.42
7	PASCA SARJANA (S2)	3	2	3	4	6.12	4.5	7.3	8.33
	JUMLAH	49	46	43	48	100	100	100	100

Sumber: Bidang Pengembangan dan Data

Dari tabel diatas tersebut diketahui bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu berpendidikan **Sarjana (S1)** pada tahun 2011 sebanyak **13** orang, tahun 2012 sbanyak **12** orang, tahun 2013 sebanyak **14** orang, dan tahun 2014 sebanyak **17** orang. Berpendidikan **Magister/Pasca Sarjana (S2)** pada tahun 2011 terdapat **3** orang, tahun 2012 terdapat **2** orang, tahun 2013 terdapat **3** orang dan tahun 2014 sebanyak **4** orang, sedangkan untuk tingkat pendidikan **D III tahun 2011** terdapat **6** orang, tahun 2012 terdapat **3** orang, tahun 2013 terdapat **3** orang serta tahun 2014 terdapat 4 orang. Pendidikan **D IV** dari tahun 2011-2014 terdapat **2 orang** dan tahun 2011 **SLTA** sebanyak **24** orang, tahun 2012 sebanyak 26 orang, tahun 2013 sebanyak **21** orang. sedangkan untuk tingkat pendidikan yang paling rendah yakni **SD tahun 2011-2012** sejumlah 1 orang, Meskipun pendidikan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam berkinerja, namun mengingat tingkat pendidikan masih menjadi indeks kualitas dan keunggulan SDM sehingga dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS di lingkungan BKD Kota Balikpapan dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik.

Tabel 2.2

Berdasarkan Pangkat/Golongan

NO	PANGKAT/GOLO NGAN	JUMLAH				(%)			
		2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
1	JURU (I/c)	1	1	0	0	2.04	2.17	0	
2	PENGATUR MUDA (II/a)	5	6	2	0	10.20	13.04	4.65	
3	PENGATUR MUDA TK.I (II/b)	9	9	9	8	18.37	19.56	20.93	16.67

4	PENGATUR (II/c)	6	6	3	6	12.25	13.04	6.97	12.50
5	PENGATUR Tk.I (II/d)	2	3	6	6	4.08	6.52	13.95	12.50
7	PENATA MUDA (III/a)	4	4	3	5	8.16	8.69	6.97	10.42
8	PENATA MUDA Tk.I (III/b)	5	3	2	3	10.20	6.52	4.65	6.25
9	PENATA (III.c)	4	3	5	5	8.16	6.52	11.62	10.42
10	PENATA Tk.I (III/d)	5	4	6	7	10.20	8.69	13.95	14.58
11	PEMBINA (IV.a)	4	4	3	4	8.16	8.69	6.97	8.33
12	PEMBINA TK I (IV/b)	2	1	2	2	4.08	2.17	4.65	4.17
13	NABAN	2	2	2	2	4.08	4.34	4.65	4.17
	JUMLAH	49	46	41		100	100	100	100

Sumber: Bidang Pengembangan dan Data

Dari tabel 2.2. diketahui bahwa prosentase jumlah pegawai BKD Kota Balikpapan berdasarkan **Golongan** menunjukkan bahwa pada tahun 2011 Pegawai dengan Golongan II merupakan golongan pegawai terbanyak yaitu **22** orang, tahun 2012 sebanyak **24** orang, tahun 2013 sebanyak **20** orang dan tahun 2014 sebanyak **20** orang. Pegawai dengan Golongan III pada tahun 2011 sebanyak **18** orang, tahun 2012 sebanyak **14** orang, tahun 2013 sebanyak **16** orang serta tahun 2014 sebanyak **20** orang. Sedangkan Pegawai Golongan terendah yakni pada tahun 2011-2012 Golongan I hanya **1** orang dan pegawai dengan Golongan tertinggi yakni Golongan IV pada tahun 2011 sebanyak **6** orang, tahun 2012 sebanyak **5** orang, tahun 2013 sebanyak **5** orang dan tahun 2014 sebanyak 6 orang.

Tabel 2.3
Berdasarkan Eselon

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

Sumber: Bidang Pengembangan dan Data

Tabel 2.4
Berdasarkan Jenis Kelamin
Tahun 2014

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	%
1	LAKI-LAKI	27	56.25
2	PEREMPUAN	21	43.75
	JUMLAH	48	100

Sumber: Bidang Pengembangan dan Data

Berdasarkan tabel diatas dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan dilingkungan BKD Kota Balikpapan pada tahun 2014 menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang, yakni : **56,25 %** pegawai laki-laki dan **43,75 %** pegawai perempuan.

2.4 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah

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

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

Tabel: 2.1
Sarana dan Prasarana BKD Kota Balikpapan
Terkait langsung dengan pelayanan

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1	RUANG FRONT OFFICE	1 RUANGAN	BAIK
2	KURSI TAMU DI RUANGAN PEJABAT ESELON II	3 SET	BAIK
3	KURSI TAMU	11 BUAH	BAIK
4	KOMPUTER	28 BUAH	BAIK
5	NOTE BOOK	19 BUAH	BAIK
6	PRINTER	37 BUAH	BAIK
7	FAXIMILE	1 BUAH	BAIK
8	KENDARAAN RODA 4	2 BUAH	BAIK
9	KENDARAAN RODA 2	7 BUAH	BAIK
10	SERVER	1 BUAH	BAIK
11	UPS	18 BUAH	BAIK

2.5 Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan. selama kurun waktu tahun 2006-2010 sebagai berikut :

BIDANG MUTASI

NO.	NAMA KEGIATAN	TAHUN 2006	TAHUN 2007	TAHUN 2008	TAHUN 2009	TAHUN 2010	KET.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Pengadaan CPNS melalui jalur umum	-	49 CPNS	294 CPNS	187 CPNS	248 CPNS	

2	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis	1.358 SK	838 SK	857 SK	678 SK	1.169 SK	
3	Proses data mutasi (SK Pensiun, KGB dan SK THL)	111 SK Pensiun	108 SK Pensiun	121 SK Pensiun	129 SK Pensiun	171 SK Pensiun	
		2.589 KGB	2.640 KGB	2.877 KGB	2.934 KGB	2.992 KGB	
		23 SK THL	23 SK THL	23 SK THL	23 SK THL	23 SK THL	

BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

NO.	NAMA KEGIATAN	TAHUN 2006	TAHUN 2007	TAHUN 2008	TAHUN 2009	TAHUN 2010	KET .
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Diklat Pim. II (SPAMEN)	-	10 orang	6 orang	10 orang	3 orang	
2	Diklat Pim. III (SPAMA)	-	10 orang	10 orang	10 orang	17 orang	
3	Diklat Pim. IV	39 orang	10 orang	6 orang	10 orang	23 orang	
4	Diklat Prajabatan bagi CPNSD	146 orang	489 orang	484 orang	345 orang	342 orang	
5	Diklat Polwasbangling Pol. PP	30 orang	-	30 orang	30 orang	-	
6	Management Kalbu / ESQ	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	-	
7	Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa	149 orang	75 orang	140 orang	-	99 orang	
8	Diklat Program BTCLS	30 orang	-	-	-	-	
9	Diklat Standar Kompetensi Jabatan	40 orang	-	-	-	-	
10	Diklat Purna Tugas	80 orang	-	43 orang	65 orang	60 orang	
11	Diklat TF Dalam Negeri	-	10 orang	-	-	-	
12	Diklat TF Luar Negeri	-	5 orang	-	-	-	
13	Diklat Perjenjangan Auditor	-	10 orang	-	-	-	
14	Diklat Pembentukan	-	6 orang	-	-	-	

	Auditor						
15	Diklat Kompetensi Angka Kredit	-	10 orang	-	-	-	
16	Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	-	93 orang	50 orang	50 orang	-	
17	Diklat Service Excelent Front Liner	-	40 orang	-	32 orang	-	
18	Diklat Penulisan Karya Ilmiah	-	75 orang	-	-	-	
19	Diklat Bimbingan dan Konseling	-	40 orang	-	-	-	
20	Diklat Pengawas SMP / SMA	-	40 orang	-	-	-	
21	Diklat Tata Naskah Dinas	-	40 orang	-	-	-	
22	Diklat Evaluasi Jabatan	-	40 orang	-	-	-	
23	Diklat Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi	-	30 orang	-	-	-	
24	Diklat Pemegang Kas	-	40 orang	40 orang	40 orang	-	
25	Diklat Management Proyek	-	40 orang	40 orang	-	-	
26	Diklat Kepamongan	-	-	32 orang	32 orang	-	
27	Diklat Management Kearsipan	-	-	80 orang	-	-	
28	Diklat Management Keprotokolan	-	-	40 orang	-	-	
29	Bimtek Contract Drafting	-	-	-	40 orang	-	

BIDANG PENGEMBANGAN DAN DATA

NO.	NAMA KEGIATAN	TAHUN 2006	TAHUN 2007	TAHUN 2008	TAHUN 2009	TAHUN 2010	KET .
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Penyusunan Buku DUK Tahun 2006	80 DUK	80 DUK	80 DUK	80 DUK	80 DUK	
2	Pengembangan	3 Modul	3 Modul	3 Modul	3 Modul	3 Modul	

	Aplikasi SIMPEG						
3	Pembuatan Badge PNS	2.000 Badge	5.000 Badge	2.000 Badge	2.000 Badge	2.000 Badge	
4	Operasionalisasi dan Pembuatan Laporan Sidik Jari	12 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	
5	Pengadaan dan Pengelolaan Kepustakaan Kepegawaian	80 Buku	100 Buku	100 Buku	100 Buku	100 Buku	
6	Pengentrian Data CPNS	-	500 Data	500 Data	500 Data	500 Data	
7	Pengelolaan File Pribadi Pegawai	-	5.500 File	3.000 File	1.000 File	1.000 File	
8	Pengadaan Barang-barang Elektronik Penunjang Pengolahan Data Pegawai	-	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit	
9	Pengadaan Software Antivirus	-	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	
10	Wasana Praja STPDN	4 orang	6 orang	2 orang	2 orang		
11	Nindya Praja	6 orang	2 orang	2 orang	5 orang	5 orang	
12	Madya Praja	2 orang	2 orang	5 orang	5 orang	6 orang	
13	Muda Praja	5 orang	5 orang	5 orang	-	-	
14	S.1 PIN Tingkat III	5 orang	14 orang	-	-	-	
15	S.1 PIN Baru	14 orang	-	-	-	-	
16	Peningkatan Kualifikasi & Akademika Guru ke S.1 (Lanjutan/Baru)	577 orang	876 orang	-	-	-	
17	S.2 MEP UGM Yogyakarta	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	-	
18	S.2 Perilaku Promosi Kesehatan UGM	1 orang	-	-	-	-	
19	S.1 Kedokteran	1 orang	-	-	-	-	

	Hewan UGM						
20	Bantuan Biaya Wisuda & Ijin Belajar	50 orang	30 orang	30 orang	2 orang	4 orang	
21	S.1 Teknik Sipil UNIBRAW Malang	2 orang	-	-	-	-	
22	Bantuan Peningkatan SDM DPRD	50 orang	-	-	-	-	
23	D.III Teknik Sipil ITS Surabaya	5 orang	-	-	-	-	
24	D.III Keperawatan	5 orang	-	-	-	-	
25	S.1 PGSD UT-UPBJJ	30 orang	30 orang	-	-	-	
26	Monitoring PNS Tugas Belajar	6 orang	1 orang	50 orang	-	-	
27	Penyusunan Formasi Jabatan	100 orang	8 orang	1 paket	-	1 paket	
28	Pendidikan Akta IV bagi Guru	-	65 orang	-	-	-	
29	S.1 PIN Tingkat I	-	2 orang	-	-	-	
30	Bantuan Biaya S.2 (UGM, UNAIR)	-	1 orang	-	-	-	
31	Profesi Kedokteran Hewan	-	1 orang	1 orang	-	-	
32	S.2 MPKD Bappenas	-	1 orang	-	-	-	
33	Poltek Kebidanan Balikpapan	-	14 orang	-	-	-	
34	Magister Teknologi Informasi di UGM Yogyakarta	-	-	1 orang	-	-	
35	Magister Sosiologi di UGM Yogyakarta	-	-	1 orang	1 orang	-	
36	S.2 Administrasi Pemerintahan Daerah	-	-	81.625.000	-	-	
37	D.III Kearsipan di UI Jakarta	-	-	3 orang	-	-	
38	D.III Perpustakaan	-	-	3 orang	-	-	

	di UI Jakarta						
39	S.1 Pemerintahan Integratif	-	-	15 orang	-	-	
40	Biaya Wisuda Akademi Kebidanan	-	-	30 orang	-	-	
41	D.III Kebidanan	-	-	14 orang	24 orang	24 orang	
42	Penerimaan Praja IPDN	-	-	5 orang	5 orang	2 orang	
43	D.III Vokasi MID di Jakarta	-	-	-	6 orang	6 orang	
44	S.1 MSDM STIA-LAN Jakarta	-	-	-	2 orang	2 orang	
45	S.1 MSDM STIA-LAN Makassar	-	-	-	2 orang	2 orang	
46	Penyusunan Bezetting Pegawai	-	-	-	-	1 paket	
47	D.III Kearsipan di UNDIP	-	-	-	-	2 orang	
48	S.2 Teknik Prasarana Lingkungan Permukiman	-	-	-	-	0	

BIDANG KESPEG. DAN KEDUDUKAN HUKUM

NO	NAMA KEGIATAN	TAHUN 2006	TAHUN 2007	TAHUN 2008	TAHUN 2009	TAHUN 2010	KET.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	General Check Up PNS	-	-	-	150 PNS	87 PNS	
2	Penyusunan Standarisasi Reward dan Punishment	-	-	-	10 PNS	-	
3	Pendukung Kegiatan Pengadaan Perumahan RSSh untuk PNS	-	-	-	75 PNS	79 PNS	
4	Pemberian	-	-	-	-	12 PNS	

	Penghargaan Kepada PNS Teladan						
5	Pengurus Tanda Kehormatan Satya Lancana Karya Satya PNS	-	312 PNS	59 PNS	78 PNS	63 PNS	
6	Pengurusan Tanda Kehormatan Satya Lancana Pembangunan Walikota Balikpapan	-	-	-	-	1 Orang	Dana Sekretariat
7	Pengurusan TASPEN	100 PNS	500 PNS	500 PNS	500 PNS	750 PNS	
8	Pemberian Uang Jasa Pengabdian PNS /Honor	-	-	90 PNS	131 PNS	169 PNS	Dana Sekretariat
9	Pemberian Bantuan Belasungkawa PNS	40 PNS	26 PNS	25 PNS	24 PNS	20 PNS	Dana Sekretariat
10	Menuanaikan Ibadah Haji bagi PNS	-	-	15 PNS	75 PNS	60 PNS	Dana Sekretariat
11	Pengurusan Karpeg, Karis dan Karsu	284 PNS	77 PNS	500 PNS	500 PNS	974 PNS	
12	Proses Penanganan Kasus-kasus pelanggaran Disiplin PNS	12 Rekomendasi	4 Rekomendasi	42 Rekomendasi	8 Rekomendasi	50 Rekomendasi	
13	Sosialisasi PP Nomor 53 Tahun 2010 dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	-	-	-	-	250 PNS	
14	Proses Penanganan PP 10 Tahun 1983 Jo	-	-	-	12 PNS	1 PNS	

	PP 45 Tahun 1990						
15	Pengangkatan Sumpah Janji PNS	-	600 PNS	500 PNS	500 PNS	393 PNS	

Permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam mengemban visi dan misinya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masalah Perlunya Konsistensi Sasaran Program Kegiatan

Untuk mewujudkan misi yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sangat diperlukan adanya konsistensi kegiatan operasional tahunan dengan program, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA).

2. Masalah Peningkatan Koordinasi Internal

Keterpaduan perencanaan dalam RENSTRA, baik keterpaduan program maupun sasaran, memerlukan kemantapan koordinasi dalam pelaksanaan, pemantauan, sinkronisasi dan evaluasi pada tataran operasionalnya, khususnya koordinasi antar bidang dan internal bidang. Oleh karenanya dengan semakin meningkatnya tuntutan peningkatan kinerja pelayanan dalam peyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur, diperlukan pemantapan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi internal Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang berkelanjutan.

3. Masalah peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara

Peningkatan kualitas dan kapasitas Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan penting untuk dilaksanakan agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan, terutama dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mulai Januari 2014 ini serta peraturan-paraturan lain yang mengikutinya. Kompetensi aparatur yang perlu mendapat perhatian adalah terutama dalam aspek E 3. *Pertama*; pemberdayaan (*empower*) yaitu memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat. *Kedua*; pembelajaran (*educate*) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. *Ketiga*; pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk berpikir maju, dinamis dan kreatif yang mengarah pada perubahan peningkatan kinerja organisasi.

BAB III
ISU-ISU STRATEGIS
BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Kota Balikpapan

Sebagai dokumen perencanaan berjangka menengah daerah, renstra periode lima tahunan ini merupakan penjabaran dari RPJMD 2011-2016, khususnya program pembangunan bidang sesuai dengan tugas dan fungsi inti masing-masing SKPD sebagaimana telah ditentukan dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah). Dalam RPJMD 2011-2016 Kota Balikpapan telah diidentifikasi permasalahan pembangunan daerah yang dihadapi dalam lima tahun ke depan dengan dengan isu strategis yang didasarkan pada permasalahan tersebut.

Adapun Isu strategis RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 , yaitu:

1. Belum Optimalnya Penyediaan Sarana dan Prasarana serta Pelayanan Bidang Pendidikan yang Menunjang Terwujudnya Balikpapan sebagai Kota Vokasi.
2. Belum Optimalnya Sistem Jaminan Kesehatan Mandiri Masyarakat
3. Masih Rendahnya Penumbuhan Ekonomi Kreatif Kota.
4. Belum Optimalnya Upaya Pencegahan Degradasi Lingkungan Hidup.
5. Masih Rendahnya Penyediaan dan Pengelolaan Infrastruktur serta penataan kota.
6. Masih Adanya Masyarakat Miskin dan pengangguran.
7. Belum Optimalnya Penyelenggaraan Manajemen Pemerintahan Kota.
8. Belum Efektif dan Efisiennya Pengelolaan Keuangan Daerah.

Berdasarkan Isu Strategis yang dirumuskan tersebut secara umum yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah belum optimalnya Penyelenggaraan Manajemen Pemerintahan Kota Balikpapan. Dijelaskan dalam isu strategis tersebut bahwa Kunci keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah atau penyelenggaraan urusan-urusan pemerintahan daerah adalah komitmen aparatur pemerintahan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Selama ini kinerja birokrasi di Kota Balikpapan masih perlu lebih ditingkatkan lagi, melalui program dan kegiatan penguatan SDM Aparatur, peningkatan disiplin, peningkatan pelayanan prima, pengembangan organisasi dan tata kerja yang tepat fungsi, dan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan. Kesemuanya itu dirangkum dalam satu upaya pemerintah untuk melaksanakan reformasi birokrasi di semua jenjang organisasi pemerintahan.

Selama lima tahun kedepan, diharapkan Pemerintah Kota Balikpapan telah mampu menyusun road map reformasi birokrasi dan mewujudkannya melalui perilaku birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Permasalahan di bidang reformasi birokrasi di bidang SDM aparatur antara lain belum tuntasnya penegakan disiplin dan sanksi administrasi kepegawaian; masih tingginya kasus pelanggaran kepegawaian (disiplin pidana/gratifikasi/praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN); penyalahgunaan wewenang; serta pelaksanaan pendistribusian dan penataan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan hasil analisis kebutuhan jabatan. Dan untuk saat ini adalah masa transisi pemberlakuan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang hingga saat ini masih menunggu ketentuan lebih lanjut dari pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut.

Tabel 3.1
Jumlah Pelanggaran Disiplin

NO	JENIS PELANGGRAN/ HUKUMAN	TAHUN			
		2011	2012	2013	2014 (s/d Oktober)
1	RINGAN	1	0	0	0
2	SEDANG	5	2	1	2
3	BERAT	7	11	4	7
TOTAL		13	13	5	9

Penegakan disiplin pegawai perlu diupayakan secara terus-menerus dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, melalui pembinaan dan penerapan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Sedangkan permasalahan di bidang pelayanan publik, belum sepenuhnya dapat menyediakan kualitas pelayanan publik sesuai dengan tantangan yang dihadapi yaitu dinamika perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin maju. Hal ini ditandai antara lain dengan adanya beberapa layanan yang belum memiliki standar pelayanan maupun standar operasional pelayanan serta terbatasnya sarana penyediaan kemudahan pengaduan; belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Untuk mewujudkan Good Governance dan mewujudkan pelayanan prima dibutuhkan Sumberdaya Manusia yang berkualitas profesional dan proporsional selaku pelayan masyarakat sehingga perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan didukung kompetensi (pengetahuan dan ketrampilan) Aparatur Daerah yang dimiliki dengan pengembangan kapasitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan /pendidikan formal dalam rangka peningkatan kompetensi maupun dalam rangka pengembangan/ peningkatan wawasan dan pengetahuan, serta pengembangan pembinaan karier berbasis kompetensi.

Tabel. 3.2
Jumlah Peserta Diklat

DIKLAT	FREKWENSI PNS / TAHUN				
	2010	2011	2012	2013	2014
DIKLAT PIM II	3	4	3	5	1
DIKLAT PIM III	17	9	19	23	16
DIKLAT PIM IV	23	40	40	80	30
DIKLAT PRAJABATAN	342	353	248	138	116
DIKLAT TEKNIS DN FUNGSI	159	200	596	789	928
JUMLAH PEGAWAI	6291	6410	6212	6126	6184

Berdasarkan tabel 3.2 Jumlah penyelenggaraan diklat semakin meningkat, hal ini diarahkan untuk mendukung program sejuta diklat yang dicanangkankan oleh KemenPAN dan RB. Kurang meratanya kesempatan PNS untuk mengikuti Diklat bagi Aparatur dikarenakan belum adanya sarana gedung diklat yang representatif menjadi salah satu faktor kendala program peningkatan Kapasitas SDM Aparatur.

Tabel 3.3
FORMASI BEZETTING PNS 2011 – 2014

TAHUN	JUMI. PNS	KEBUT UHAN	KURANG	USULAN FORMASI	DI SETUJUI	LULUS	KET
2011	6410	9608	3384	-	-	-	MOR ATOR IUM
2012	6212	10236	4041	294	108	53	55
2013	6126	11047	5062	490	123	116	7
2014	6184	10762	4437	759	137		

Tabel 3.4
Jumlah Pensiun

PENSIUN	FREKWENSI PNS / TAHUN				
	2010	2011	2012	2013	2014
TENAGA TEKNIS	79	56	99	111	74
PENDIDIKAN	5	9	6	7	4
KESEHATAN	87	72	75	78	32
JUMLAH	171	137	180	196	110

Berdasarkan tabel 3.3 kondisi ideal pegawai berdasarkan formazi bezeting 10762 orang sehingga masih kekurangan 4437 pegawai, hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: Kebijakan Zero Growth, diberlakukannya moratorium tahun 2011 s/d 2013, penerimaan CPNS sangat terbatas, serta jumlah pensiun pertahun (tabel 3.4).

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Balikpapan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di Bidang Kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan. Sebagai konsekwensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam penguatan SDM Aparatur, peningkatan disiplin, serta memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumberdaya aparatur yang profesional dan proporsional dalam rangka menjamin tersedianya jumlah pegawai negeri sipil yang tepat dalam memberikan pelayanan publik.

Penataan PNS merupakan salah satu program strategis Reformasi Birokrasi yang dilakukan melalui penghitungan Jumlah Kebutuhan PNS yang tepat berdasarkan Analisis Jabatan dan Beban Kerja serta menyusun redistribusi pegawai dan proyeksi kebutuhan PNS selama 5 (lima) tahun ke depan.

Isu-isu strategis terkait dengan permasalahan kepegawaian tersebut tidak terlepas dari pengaruh lingkungan internal dan eksternal Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, maupun ketentuan peraturan perundangan yang sering mengalami perubahan.

Adapun faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan ditinjau dari **program utama** pembangunan daerah diantaranya :

1. Program Pengembangan Manajemen Kepegawaian

1) *Faktor penghambat:*

- a. Belum terintegrasinya sistem database kepegawaian antara database Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dengan SKPD-SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan;
- b. Terbatasnya ketersediaan SDM Aparatur terutama jabatan fungsional yang terkait dengan programmer, operator dan analis kepegawaian;
- c. Belum optimalnya penerapan aplikasi e-goverment sebagai penunjang manajemen kepegawaian karena belum semua bidang-bidang menerapkan e-goverment seperti e-KGB, e-Taspen, e-Cuti, e-Tata Naskah dalam rangka pelayanan kepegawaian secara efektif dan efisien;
- d. Belum terpenuhinya piranti dan jaringan serta ruang data yang sesuai standar sehingga belum terintegrasi secara maksimal;
- e. Kurangnya suport dari SKPD tentang pemutakhiran data pegawai di masing-masing SKPD untuk segera disampaikan ke BKD apabila ada perubahan.

2) *Faktor pendorong:*

- a. Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan data base, seperti, server, bank data, netware interface external, lemari arsip dan peralatan jaringan lain-lain untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian;

- b. Dimasukkannya Bab tersendiri yang terkait dengan Sistem Informasi Kepegawaian database aparatur sipil negara dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- c. Kewenangan untuk melakukan perubahan database kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan;
- d. Meningkatnya efektifitas aplikasi SIMPEG dalam menunjang manajemen kepegawaian serta ketersediaan data dan informasi terkait kepegawaian;
- e. Sudah ada aplikas SIMPEG dan SAPK yang online ke BKN Pusat dan Regional

2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

1) *Faktor Penghambat:*

- a. Kurangnya monitoring dan evaluasi terhadap kompetensi masing-masing individu pegawai;
- b. Konsistensi dan penegakan aturan kepegawaian masih belum optimal karena mekanisme pemberhentian PNS yang berjenjang secara herarki dianggap rumit;
- c. Terbatasnya waktu penyusunan formasi PNS dan sulitnya mengakses aplikasi e-formasi yang telah diwajibkan;
- d. Jumlah PNS yang pensiun tidak sebanding dengan jumlah penerimaan CPNS sehingga menyulitkan penempatan dalam jabatan;
- e. Banyaknya pegawai yang mengajukan permohonan izin belajar yang tidak sesuai dengan ketentuan;
- f. Banyaknya pegawai yang telah selesai melaksanakan izin belajar menuntut penyesuaian ijazah sedangkan hanya diberlakukan penyesuaian ijazah seara reguler;
- g. Terbatasnya kewenangan penyelenggaraan pengadaan CPNS dengan sistem CAT yang selama ini masih harus dilaksanakan oleh Panitia Seleksi Nasional (Panseleknas) rekrutmen CPNS Pusat.

2) *Faktor Pendorong:*

- a. Meningkatnya kualitas hidup dan kesejahteraan SDM Aparatur;
- b. Meningkatnya kemampuan dan profesionalisme SDM sesuai dengan tupoksi;
- c. Menurunnya persentase tingkat pelanggaran disiplin pegawai dan pidana pegawai;
- d. Berlakunya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur ASN;
- e. Meningkatnya persentase CPNS yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan;
- f. Peningkatan pengawasan secara menyeluruh terkait dengan pelayanan kepegawaian;
- g. Perlu adanya komitmen semua pihak untuk melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan terutama terkait dengan pelayanan manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja dan merit sistem;
- h. Ketersediaan SDM aparatur yang siap dan mampu menduduki suatu jabatan melalui seleksi jabatan lowong secara terbuka

3. Program Pendidikan Kedinasan dan Program Peningkatan Kapasitas Aparatur

1) *Faktor Penghambat*

- a. Belum tersedianya gedung diklat yang representatif;
- b. Terbatasnya jumlah dan kesempatan peningkatan pendidikan dan pelatihan fungsional dan teknis;
- c. Belum adanya analisis kebutuhan pelatihan (diklatpim, diklat fungsional, dan diklat teknis).

2) *Faktor Pendorong*

- a. Meningkatnya SDM aparatur yang lulus diklat teknis dan fungsional;
- b. Tersedianya berbagai lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerjasama jenis diklat dan kursus ;
- c. Pengembangan model, bentuk dan system pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta;

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

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

1. *Lingkungan Internal*

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (*weakness*) atau kekuatan (*strength*) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen Badan Kepegawaian Daerah

a. Faktor Kekuatan Organisasi (*strength*)

- 1) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Balikpapan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di Bidang Kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan yang dijabarkan dalam Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 tahun 2009 tentang Tugas dan Fungsi Badan kepegawaian Daerah.
- 2) Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;

- 3) Memiliki perencanaan strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan tupoksinya;
- 4) Tersedianya standar Pelayanan dan Prosedur yang baku dalam pelayanan sesuai tuposinya;
- 5) Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berbasis kompetensi;
- 6) Mantapnya koordinasi fungsional Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS) , Rumah Sakit dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

b. Faktor Kelemahan Organisasi (*weakness*)

- 1) Belum optimalnya perencanaan kinerja tahunan penyelenggaraan program-program kegiatan yang berorientasi pada target sasaran strategis guna mewujudkan tujuan strategis;
- 2) Masih lemahnya aspek pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program guna mewujudkan *outcomes*, dan belum optimalnya evaluasi pelaksanaan kegiatan guna mengetahui dampak kegiatannya guna memenuhi tuntutan kualitas perencanaan dan pengembangan bagi Badan Kepegawaian Daerah;
- 3) Belum terbangunnya integrasi sistem informasi manajemen kepegawaian secara menyeluruh ke SKPD-SKPD yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian;
- 4) Belum optimalnya dukungan fasilitas pelayanan, sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara;
- 5) Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada *customer* (pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan);
- 6) Terbatasnya personil yang menangani pelayanan kepegawaian dengan jumlah Aparatur yang mendapatkan pelayanan;
- 7) Belum seluruh PNS mendapat kesempatan mengikuti Diklat terutama Diklat Teknis/Fungsional;
- 8) Belum dimilikinya gedung diklat yang representatif.

2. Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat

dikelola secara langsung oleh Manajemen Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi.

a. Faktor Peluang Organisasi (*opportunity*)

- 1) Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Kota Balikpapan kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon aparatur sipil negara yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)*;
- 2) Semakin mantapnya kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) aparatur guna meningkatkan kapasitas SDM aparatur ;
- 3) Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang professional dan berwawasan global;
- 4) Tersedianya berbagai lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerjasama jenis diklat dan kursus serta pengembangan model, bentuk dan system pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta;
- 5) Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional ;
- 6) Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS ;
- 7) Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan Tepat;

b. Faktor Tantangan Organisasi: (*threats*)

- 1) Masih cukup luasnya cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yang masuk katagori strategis tetapi belum mendapatkan perhatian untuk menjadi program dan kegiatan operasional Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan;
- 2) Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi yang menuntut pemenuhan standar kompetensi aparatur dalam upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa;
- 3) Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;
- 4) Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional;
- 5) Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS;
- 6) PNS dilingkungan Pemkot Balikpapan yang menderita sakit beresiko tinggi;
- 7) Diberlakukannya Undang –Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga banyak perubahan, dan penyesuaiaan terkait dengan perubahan

mendasar sistem menajamen aparatur sipil negara, di mana perubahan tersebut memerlukan proses yang berkelanjutan.

- 8) Perubahan kondisi perekonomian mengingat Kota Balikpapan sebagai pusat perdagangan, industri dan pintu gerbang Wilayah Indonesia Timur serta menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean MEA akhir 2015;

Tabel 3.1

ANALISIS SWOT

	STRENGHT (kekuatan)	WEAKNESS (kelemahan)
--	----------------------------	-----------------------------

Analisis
Faktor
Internal

Analisis
Faktor
Internal

	<p>1) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Balikpapan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di Bidang Kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan yang dijabarkan dalam Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29 tahun 2009 tentang Tugas dan Fungsi Badan kepegawaian Daerah.</p> <p>2) Adanya Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;</p> <p>3) Memiliki perencanaan strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan tupoksinya;</p> <p>4) Tersedianya standar Pelayanan dan Prosedur yang baku dalam pelayanan sesuai</p>	<p>1) Belum optimalnya perencanaan kinerja tahunan penyelenggaraan program-program kegiatan yang berorientasi pada target sasaran strategis guna mewujudkan tujuan strategis;</p> <p>2) Masih lemahnya aspek pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program guna mewujudkan <i>outcomes</i>, dan belum optimalnya evaluasi pelaksanaan kegiatan guna mengetahui dampak kegiatannya guna memenuhi tuntutan kualitas perencanaan dan pengembangan bagi Badan Kepegawaian Daerah;</p> <p>3) Belum terbangunnya integrasi sistem informasi manajemen kepegawaian secara menyeluruh ke SKPD-SKPD yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian;</p> <p>4) Belum optimalnya dukungan fasilitas pelayanan, sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan</p>
--	---	---

	<p>tupoksinya;</p> <p>5) Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen apartaur sipil negara yang profesional;</p> <p>6) Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan</p> <p>7) Mantapnya koordinasi fungsional Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, BKN, PT.Taspen (Persero), Bapertarum PNS), Rumah Sakit , dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.</p>	<p>manajemen aparatur sipil Negara dalam memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan belum tersedianya sarana yang cukup untuk penyimpanan data arsip perorangan PNS</p> <p>5) Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada <i>customer</i> (pegawai dilingkungan</p> <p>6) Terbatasnya personil yang menangani pelayanan kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan</p> <p>7) Belum seluruh PNS mendapat kesempatan mengikuti Diklat terutama Diklat Teknis/Fungsional.</p> <p>8) Belum dimilikinya gedung Diklat yang representatif</p>
OPPORTUNITY (peluang)	STRATEGI SO, gunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	STRATEGI WO, tanggulangi kelemahan dengan memanfaatkan peluang
1) Meningkatnya kepercayaan dari	1) Mendayagunakan Peraturan tentang tugas	1) Prasarana yang kurang memadai untuk

<p>masyarakat dan Pemerintah Kota Balikpapan kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon aparatur sipil negara yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem <i>Computer Assisted Test (CAT)</i></p> <p>2) Semakin mantapnya kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) aparatur guna meningkatkan kapasitas SDM aparatur</p> <p>3) Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang professional dan berwawasan global.</p> <p>4) Tersedianya berbagai lembaga</p>	<p>dan fungsi serta peraturan Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk menata potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan yang proporsional, berbasis kualifikasi dan kompetensi serta kebutuhan, meningkatkan kapasitas Aparatur guna meningkatkan kompetensi dan profesionalitas , melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin, profesional dan bermartabat.</p> <p>2) Mendayagunakan dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan dalam melakukan peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah, Lembaga pendidikan berkualitas maupun swasta</p> <p>3) Mendayagunakan koordinasi fungsional Badan Kepegawaian</p>	<p>memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan belum tersedianya sarana yang cukup untuk penyimpanan data arsip perorangan PNS ditingkatkan dengan memanfaatkan Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat .</p> <p>2) Belum seluruh PNS mendapat kesempatan mengikuti Diklat terutama Diklat Teknis/Fungsional serta belum dimilikinya gedung Diklat yang representatif, maka lebih insentif mengirimkan peserta diklat ke berbagai lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerjasama jenis diklat dan kursus serta pengembangan model, bentuk dan system pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta.</p>
--	---	--

<p>pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerjasama jenis diklat dan kursus serta pengembangan model, bentuk dan system pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta.</p> <p>5) Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional ;</p> <p>6) Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS ;</p> <p>7) Kerjasama dalam proses pelayanan kepegawaian (pensiun, askes, Bapetarum dll);</p> <p>8) Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang</p>	<p>Daerah Kota Balikpapan dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, BKN, PT.Taspen (Persero), Bapetarum PNS), Rumah Sakit , dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait untuk mengoptimalkan kerjasama dalam proses pelayanan kepegawaian berupa tabungan pensiun, askes , bapetarum, general chek up dll</p> <p>4) Mendayagunakan Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen Aparatur yang professional serta tersedianya standar Pelayanan dan Prosedur yang baku dalam pelayanan sesuai tupoksinya untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang professional dan berwawasan global</p>	
--	---	--

prima, cepat dan Tepat		
THREAD (tantangan)	STRATEGI ST, gunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman	STRATEGI WT, perkecil kelemahan dan hadapi ancaman
<p>1) Masih cukup luasnya cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>) yang masuk katagori strategis tetapi belum mendapatkan perhatian untuk menjadi program dan kegiatan operasional Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan</p> <p>2) Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi yang menuntut pemenuhan standar kompetensi aparatur dalam upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.</p> <p>3) Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera</p>	<p>1) Menggunkan Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen apartaur sipil negara yang profesional melalui peningkatan kapasitas sumber daya aparatur untuk menghadapi perubahan kondisi perekonomian mengingat Kota Balikpapan sebagai pusat perdagangan, industri dan pintu gerbang Wilayah Indonesia Timur seta menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean MEA akhir 2015;</p> <p>2) Tersedianya standar Pelayanan dan Prosedur yang baku dalam pelayanan sesuai tupoksinya untuk menghadapi Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional;</p> <p>3) Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 29</p>	<p>1) Terbatasnya personil yang menangani pelayanan kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan untuk memaksimalkan tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional dengan strategi minimal pegawai tetapi kaya fungsi.</p>

<p>ditindaklanjuti,</p> <p>4) Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional</p> <p>5) Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS.</p> <p>6) PNS dilingkungan Pemkot Balikpapan yang menderita sakit beresiko tinggi;</p> <p>7) Diberlakukannya Undang –Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga banyak perubahan, dan penyesuaiaan terkait dengan perubahan mendasar sistem manajemen Aparatur Sipil Negara, di mana perubahan tersebut memerlukan proses yang berkelanjutan.</p> <p>8) Perubahan kondisi perekonomian mengingat Kota Balikpapan sebagai pusat perdagangan, industri dan pintu gerbang Wilayah Indonesia Timur seta menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean MEA akhir 2015;</p>	<p>tahun 2009 tentang Tugas dan Fungsi Badan kepegawaian Daerah dengan menyelenggarakan salah satu fungsinya sebagai pelaksanaan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS serta pelaksana kesejahteraan dan kedudukan hukum PNS guna meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meminimalisir pelanggaran disiplin.</p>	
--	---	--

3.3. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (*desired future*) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun sesuai misi yang diemban. Visi pembangunan daerah Kota Balikpapan untuk periode RPJMD 2011-2016 sesuai dengan visi kepala daerah terpilih adalah sebagai berikut:

“Mewujudkan Kota Balikpapan Nyaman Dihuni Menuju Madinatul Iman”

Penjelasan Visi diatas bermakna sebagai berikut :

- a. Kota Balikpapan sebagai Kota Nyaman Dihuni (Livable City) adalah suatu kondisi lingkungan dan suasana kota yang nyaman sebagai tempat tinggal dan sebagai tempat untuk beraktivitas yang dilihat dari berbagai aspek baik aspek fisik (fasilitas perkotaan, prasarana, tata ruang, dll) maupun aspek non-fisik (hubungan sosial, aktivitas ekonomi, dll).

Prinsip-prinsip dari Livable City diantaranya :

- 1) Tersedianya berbagai kebutuhan dasar masyarakat perkotaan (hunian yang layak, air bersih, listrik);
- 2) Tersedianya berbagai fasilitas umum dan fasilitas sosial (transportasi publik, taman kota, fasilitas kesehatan/ kesehatan/ ibadah);
- 3) Tersedianya ruang dan tempat publik untuk bersosialisasi dan berinteraksi;
- 4) Keamanan, bebas dari rasa takut;
- 5) Mendukung fungsi ekonomi, sosial dan budaya;
- 6) Sanitasi lingkungan dan keindahan lingkungan fisik ;

- b. Madinatul Iman, mengandung makna sebagai berikut :

- 1) Suatu sistem sosial yang tumbuh dan berkembang, yang berasaskan pada prinsip moral;
- 2) Menjamin kebebasan perorangan dengan tetap memperhatikan kestabilan masyarakat;
- 3) Mendorong daya usaha dan inisiatif individu di segala bidang penyelenggaraan pemerintahan dengan mengacu pada peraturan perundangan-undangan;
- 4) Tatanan masyarakat yang beriman, sejahtera, religius dan berperadaban maju

Misi Walikota dan Wakil Walikota Balikpapan yang menjadi Misi Kota Balikpapan dalam RPJMD Tahun 2011 – 2016 adalah

1. Meningkatkan Kualitas Daya Saing Sumber Daya Manusia yang Beriman;
2. Membangun Kewirausahaan dan Meningkatkan Kemandirian Ekonomi Masyarakat;
3. Meningkatkan Ketertiban Umum, Penegakan Hukum, Pemberantasan KKN dan Penanganan Masalah Sosial;
4. Meningkatkan Investasi, Memperkokoh Ekspektasi Dunia Usaha dan Memperluas Lapangan Kerja;
5. Meningkatkan Pelayanan Publik dan Melaksanakan Reformasi Birokrasi;
6. Meningkatkan Infrastruktur Kota yang Representatif;

7. Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan serta Perlindungan Anak;
8. Memperkuat Daya Dukung Lingkungan Hidup dan Mengembangkan Pariwisata serta Melestarikan Keragaman Budaya dan Kegotongroyongan.

Rumusan misi pembangunan Kota Balikpapan yang sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah misi ke-3 “Meningkatkan Ketertiban Umum, Penegakan Hukum, Pemberantasan KKN dan Penanganan Masalah Sosial” serta misi ke-5 “Meningkatkan Pelayanan Publik dan Melaksanakan Reformasi Birokrasi”

3.4 Telaah Renstra K/L

a. Telaah Renstra BKN

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga penyelenggara manajemen kepegawaian negara. Salah satu kewenangan yang dimiliki BKN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Penyusunan rencana nasional secara makro di bidang manajemen kepegawaian, sehingga menjadi acuan untuk melaksanakan kebijakan dalam manajemen kepegawaian di Provinsi/Kabupaten/Kota

Adapun Visi BKN sebelumnya adalah: “Apartaur sipil negara yang Profesional, Netral, dan Sejahtera Tahun 2025” disesuaikan dengan visi yang baru yakni: **”Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”**, dengan misi sebagai berikut:

1. **MENGEMBANGKAN SISTEM MANAJEMEN KEPEGAWAIAN NEGARA**
2. **MENGEMBANGKAN SISTEM PELAYANAN KEPEGAWAIAN**
3. **MENGEMBANGKAN MANAJEMEN INTERNAL BKN**

b. Telaah Renstra BKD Provinsi Kalimantan Timur

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan merupakan bagian dari Provinsi Kalimantan Timur sehingga dalam menyusun renstra SKPD juga menelaah Visi dan Misi Badan Kepegawaian Provinsi Kalimantan Timur.

Adapun Visi Badan Kepegawaian Provinsi Kalimantan Timur adalah

”Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Daerah yang profesional untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik”

Dengan misi sebagai berikut:

1. **Mewujudkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang profesional; (Realize the professional official management held)**
2. **Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Daerah di Kalimantan Timur;(Increase the quality of local apparatus resources in East Kalimantan Province)**
3. **Menata kuantitas Sumber Daya Aparatur Daerah di Kalimantan Timur secara efektif dan efisien.(Arrange the quantity of local apparatus resources in East Kalimantan Province as an effective and efficient)**

c. Telaah Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Disamping Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan melakukan telaah terhadap renstra BKN dan Renstra BKD Provinsi Kalimantan Timur karena merupakan leading sector pembinaan penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan juga melakukan telaahan renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang bertugas untuk mengkoordinasikan dan merumuskan kebijakan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi

Visi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dirumuskan sebagai berikut:

“MEWUJUDKAN APARATUR NEGARA YANG BERSIH, KOMPETEN DAN MELAYANI”

Visi dimaksud bermakna sebagai berikut:

1. Aparatur negara yang bersih adalah kondisi dimana seluruh unsur penyelenggara negara baik secara individual maupun institusional berhasil menurunkan tingkat penyimpangan, mengurangi praktek KKN, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, sehingga secara perlahan Indonesia berada pada posisi yang sejajar dengan negara--negara terbersih di dunia;
2. Aparatur negara yang kompeten adalah kondisi dimana secara individual dan institusional seluruh unsur penyelenggara negara mampu bekerja dengan integritas, profesional, dan akuntabel sesuai dengan tugas, fungsi dan perannya masing--masing. Pemaknaan Integritas berarti mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian. Profesional berarti menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas dan sesuai dengan kompetensi (keahlian), sedangkan akuntabel adalah mempertanggungjawabkan tugas dengan baik dari segi proses maupun hasil;
3. Aparatur negara yang melayani adalah kondisi dimana secara individual dan institusional seluruh unsur penyelenggara negara mengerahkan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk kepentingan melayani masyarakat.

Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan **Misi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi**, yaitu :

“PENGGERAK UTAMA REFORMASI BIROKRASI”

Pelaksanaan 9 (sembilan) program percepatan reformasi birokrasi sebagai ekstraksi dari berbagai kebijakan PAN dan RB yaitu :

- 1) Penataan Struktur Birokrasi;

- 2) Penataan Jumlah dan Distribusi PNS;
- 3) Sistem Seleksi CPNS dan Promosi secara Terbuka;
- 4) Profesionalisasi PNS;
- 5) Pengembangan Sistem Elektronik Pemerintah (*E-Government*);
- 6) Penyederhanaan Perizinan Usaha;
- 7) Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas Aparatur;
- 8) Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Negeri;
- 9) Efisiensi Penggunaan Fasilitas, Sarana dan Prasarana Kerja Pegawai Negeri

3.5 Telaah RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Penentuan isu isu strategis

Secara administratif luas keseluruhan Kota Balikpapan menurut RTRW 2011-2031 adalah 857,81 Km², yang terdiri dari luas daratan 538,44 Km² dan luas lautan 319,37 Km². Berdasarkan RTRW Provinsi Kalimantan Timur, Kota Balikpapan yang diarahkan sebagai Pusat Pelayanan Primer di Provinsi Kalimantan Timur yaitu pusat yang melayani wilayah Provinsi Kalimantan Timur, wilayah Kalimantan bagian utara dengan wilayah internasional dan wilayah Kalimantan bagian timur dengan wilayah nasional. Kota Balikpapan memiliki fungsi kegiatan sebagai:

- a) Pusat pemerintahan kota,
- b) Pusat perdagangan regional,
- c) Pusat industri,
- d) Pusat transportasi udara internasional,
- e) Pusat pengolahan migas.

Dari penetapan ruang seperti tersebut maka arah dan strategi pengembangan ruang wilayah Kota Balikpapan mengarah ke kawasan Perdagangan dan Jasa Regional, dan Industri Pengolahan sebagai faktor dan elemen pembentuk ruang. Hal ini didasarkan:

- a). Kota Balikpapan merupakan Pintu gerbang Wilayah Indonesia Timur. Hal ini sesuai dengan kedudukannya sebagai PKN dan potensinya sebagai kota jasa, kota transit yang dilengkapi dengan fasilitas jasa dan transportasi. Balikpapan sebagai Gerbang Wilayah/Regional ditandai dengan keberadaan Bandara Internasional atau pelabuhan laut utama serta pelabuhan pengumpan regional yang lengkap dibanding kawasan lain di Kalimantan bahkan Wilayah Indonesia Timur;
- b). Balikpapan merupakan simpul utama kegiatan di Kalimantan Timur. Mengingat kota ini merupakan jalur distribusi dan outlet dari dan ke kabupaten/kota dan Provinsi Kalimantan Timur.

Di awal Juni 2014, jumlah penduduk mencapai 684.339 jiwa. Mayoritas penduduk Balikpapan mendiami pusat kota yang terletak di wilayah Kecamatan Balikpapan Tengah. Kecamatan Balikpapan Tengah dengan luas wilayah hanya 11,07 km² dihuni oleh 98.552 jiwa, atau dengan kepadatan penduduk sekitar 8.902,62 jiwa per km² sedangkan Kecamatan Balikpapan Barat dengan wilayah terluas 179,95 km² hanya dihuni oleh

83.412 jiwa atau dengan kepadatan penduduk sekitar 463,53 jiwa per km². Adapun Jumlah PNS Pemerintah Kota Balikpapan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah PNS berdasarkan Gender

JENIS KELAMIN	FREKWENSI PNS / TAHUN				
	2010	2011	2012	2013	2014
PRIA	2842	2839	2739	2706	2694
WANITA	3449	3571	3473	3420	3490
JUMLAH	6291	6410	6212	6126	6184

Sumber data: Bidang Pengolahan Data

Tabe 3.3
Jumlah PNS berdasarkan Golongan

GOLONGAN	FREKWENSI PNS / TAHUN				
	2010	2011	2012	2013	2014
GOL I	212	207	203	229	216
GOL II	1632	1594	1494	1346	1318
GOL III	2327	2349	2275	2355	2461
GOL IV	2120	2260	2240	2196	2189
JUMLAH	6291	6410	6212	6126	6184

Tabel 3.4
Jumlah Penyelenggaraan Diklat PNS

DIKLAT	FREKWENSI PNS / TAHUN				
	2010	2011	2012	2013	2014
DIKLAT PIM II	3	4	3	5	1
DIKLAT PIM III	17	9	19	23	16
DIKLAT PIM IV	23	40	40	80	30
DIKLAT PRAJABATAN	342	353	248	138	116
DIKLAT TEKNIS DN FUNGSI	159	200	596	789	928
JUMLAH PEGAWAI	6291	6410	6212	6126	6184

Pemerintah Kota Balikpapan dipimpin oleh Walikota yang dibantu oleh Wakil Walikota dan Sekretaris Daerah serta Satuan Kerja Perangkat Daerah dibawahnya. Sekretaris Daerah menjalankan fungsi koordinasi terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah yang terdiri dari Sekretariat DPRD, 4 Sekretariat, Inspektorat, 13 Dinas, 9 Badan, 2 Kantor, 6 Kecamatan, 34 Kelurahan, 27 UPT Puskesmas, 1 RSUD, 1 RSKB.

Berdasarkan sandingan profil daerah dengan jumlah pegawai sebagaimana tersebut di atas yang mencakup data dan informasi merupakan referensi pengambilan kebijakan sebagai berikut :

1. Dalam rangka Penataan Aparatur yang tujuannya menjamin tersedianya jumlah Aparatur Sipil Negara yang tepat dalam memberikan pelayanan publik sampai dengan ke wilayah pinggiran kota. Selain menggunakan referensi tersebut juga diperlukan dokumen hasil Analisis Jabatan, hasil Analisis Beban Kerja, Peta Jabatan, dan Proyeksi Kebutuhan Pegawai selama 5 (lima) tahun.
2. Pengembangan Aparatur melalui pendidikan dan pelatihan dengan tujuan peningkatan kompetensi yang dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas guna mengembangkan karier PNS sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan yang menunjang pelayanan publik. Pendidikan dan pelatihan dalam rangka mempersiapkan Aparatur yang professional dalam menghadapi perubahan kondisi perekonomian mengingat Kota Balikpapan sebagai pusat perdagangan, industri dan pintu gerbang Wilayah Indonesia Timur seta menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tahun 2015;
3. *Peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan data elektronik*, dengan tersedianya sistem jaringan diharapkan mampu meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian daerah.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN.

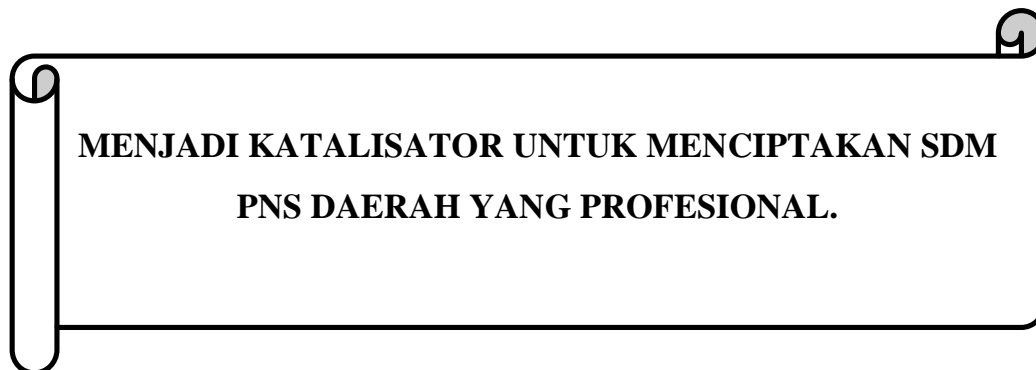
4.1 Visi

Dalam mengantisipasi tantangan kedepan menuju kondisi yang diinginkan, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sebagai organisasi yang berada dalam jajaran Pemerintah Kota Balikpapan perlu secara terus menerus mengembangkan peluang dan inovasi baru.

Perubahan tersebut harus disusun dalam tahapan yang terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan Akuntabilitas Kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil atau manfaat.

Sehubungan dengan itu Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan harus mempunyai Visi sebagai cara pandang jauh kedepan tentang bagaimana Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan akan diarahkan dan apa yang akan dicapai agar mampu menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara dengan menyikapi permasalahan dan isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan yang terjadi berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk mendukung percepatan terwujudnya visi Pemerintah Kota Balikpapan periode jabatan Kepala dan Wakil Kepala Daerah tahun 2011-2016, sebagaimana yang tertuang pada RPJMD Kota Balikpapan tahun 2011-2016.

Maka untuk pencapaian hal tersebut visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah :



Visi tersebut di atas mengandung beberapa makna sebagai berikut :

1. Menjadi katalisator mengandung makna mempercepat proses dalam memenuhi pencapaian tujuan
2. Menciptakan SDM PNS Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan yang Profesional mengandung makna :
 - a. Proses rekrutment dan pengembangan PNS melalui standar kemampuan dengan kualitas dan dedikasi yang tertinggi.
 - b. Bebas dari pengaruh dan tidak memihak kepada organisasi politik tertentu sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik dan prima.
 - c. Memberikan pelayanan optimal dengan tidak membedakan satu dengan yang lain.

Profesional dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi keahlian yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, dan berorientasi pada prestasi kerja.

Perumusan visi tersebut berdasarkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan dibidang kepegawaian di Kota Balikpapan serta berlandaskan atas pemikiran strategis sebagai berikut:

1. Amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. BAB IV Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa fungsi, tugas dan peran Aparatur Sipil Negara adalah:

Fungsi:

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayan publik, dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

Tugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia.

Peran:

Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme

3. Mendukung reformasi birokrasi untuk menciptakan Aparatur yang profesional

4.2 Misi

Misi adalah suatu yang harus dilaksanakan oleh organisasi (Instansi Pemerintah) agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berhasil dengan baik. Diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal instansinya dan mengetahui alasan keberadaan dan perannya.

Selaras dengan Visi yang telah dirumuskan tersebut, maka selanjutnya dijabarkan ke dalam Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk menyelaraskan gerak dan langkah mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai maka Badan Kepegawaian Daerah menyesuaikan misi baru. Adapun perubahan misi yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan tahun 2011-2016 adalah sebagai berikut :

Misi I : Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja

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

Misi III : Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan”

➤ **Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan berbasis Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja**

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

Peranan manajemen sangat penting khususnya manajemen kepegawaian, yang memegang peranan dalam menentukan, mengatur dan menyelesaikan masalah yang ada dalam kepegawaian. Adanya manajemen kepegawaian yang diselenggarakan secara efektif dan efisien dapat terwujud dan mampu menghasilkan pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang dapat dipertanggungjawabkan. Berkaitan dengan hal tersebut maka manajemen kepegawaian dalam pelaksanaannya harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Pelaksanaan manajemen kepegawaian harus dilandasi unsur-unsur manajemen dalam pelaksanaannya;
2. Pembinaan pegawai diarahkan ke produktifitas kerja yang dapat menimbulkan efektifitas dan efisiensi kerja.
3. Pembinaan dan pengembangan pegawai secara maksimal dilakukan dengan jalan memberikan pendidikan dan latihan;

4. Penempatan pegawai berdasarkan prinsip 'The right man on the right place'. Dengan adanya prinsip tersebut diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung bagi para pegawai untuk mengembangkan kemampuan mereka;
5. Pengambilan tindakan disiplin terhadap pegawai yang tidak menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku,
6. Bagi masing-masing pegawai diusahakan adanya pemeliharaan kesehatan fisik dan mental.

Fungsi esensial manajemen sumber daya manusia aparatur diarahkan untuk dapat memastikan agar organisasi di lingkungan instansi pemerintah dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara kuantitas maupun kualitas, kompeten, dan menghasilkan kinerja yang efektif, dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional serta berkontribusi optimal dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Permasalahan saat ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia aparatur yang ada sangat jauh dari apa yang diharapkan. Apabila dikatakan bahwa masalah yang dihadapi organisasi secara umum adalah masalah kualitas sumber daya manusia aparatur, maka persoalan yang harus segera dicermati dan ditelusuri adalah tentang kompetensi dan profesionalitas sumber daya manusia aparatur dalam organisasi. Apakah sumber daya manusia aparatur kurang kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya, atau karena faktor-faktor lain yang tidak mendukung profesionalitas sumber daya manusia aparatur dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ? Apakah suksepsi perencanaan sumber daya manusia aparatur telah didasarkan kompetensi dan sesuai dengan pola karir yang telah ditetapkan manajemen ?. Apakah pengembangan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia aparatur secara profesional telah didasarkan atas kejelasan kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan organisasi ? Maka dari itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya aparatur sehingga dapat meningkatkan kualitas aparatur baik kemampuan profesionalnya, kemampuan wawasannya, kemampuan kepemimpinannya maupun kemampuan pengabdianya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kerja seorang aparatur.

Penataan kepegawaian sangatlah perlu dilakukan karena tuntutan perubahan, dengan mengetahui kebutuhan pegawai di lingkungan instansi masing-masing sehingga dapat menentukan kualifikasi dan kompetensi apa yang di butuhkan.

Penataan PNS adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata. Melalui penataan pegawai akan memudahkan perencanaan pegawai, yang meliputi pengadaan, penempatan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian.

Tujuan dari penataan ini adalah untuk memperbaiki komposisi dan distribusi pegawai, sehingga pegawai dapat didayagunakan secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja.

Sasaran yang ingin dicapai antara lain;

1. Terjadinya kesesuaian antara jumlah dan komposisi pegawai dengan kebutuhan masing-masing unit kerja yang telah ditata berdasarkan visi, misi sehingga pegawai mempunyai kejelasan tugas dan tanggung jawab;
2. Terciptanya kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan syarat jabatan;
3. Terdistribusikannya pegawai secara proporsional di masing-masing unit kerja sesuai dengan beban kerja masing-masing;
4. Tersusunnya program pendidikan dan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi jabatan;
5. Tersusunnya sistem penggajian yang adil, layak, dan mendorong peningkatan kinerja;
6. Terlaksananya sistem penilaian kinerja yang obyektif.

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas Aparatur. Konsekuensi bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan yang salah satu fungsinya sebagai pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian pengadaan, penataan, pengembangan pegawai, mutasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai, pendidikan dan pelatihan kepegawaian serta pemberhentian pegawai; berupaya dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Kota Balikpapan dengan pengelolaan manajemen kepegawaian untuk mewujudkan Pemerintah Kota Balikpapan harus memiliki Sumber Daya Manusia Aparatur yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Balikpapan memperoleh penghargaan Pengelolaan Kepegawaian Terbaik pemerintah Kota Balikpapan BKN Awards tahun 2012, dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Indikator Balikpapan memperoleh Penghargaan BKN Awards ini adalah, Balikpapan mampu melakukan ketaatan terhadap pengelolaan PNS di lingkungan pemerintah kota, melakukan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan PNS di instansi pemerintah yang ada, penegakkan disiplin PNS sesuai dengan peraturan pemerintah nomer 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS, serta efektivitas pengelolaan manajemen kepegawaian, dengan melihat kinerja pegawai dan data pegawai yang akurat, integritas dan keterbukaan informasi kepegawaian. Dengan diperolehnya BKN Award ini Pemerintah Kota Balikpapan akan meningkatkan kinerja, khususnya dalam pengelolaan kepegawaian agar keterbukaan dan disiplin

pegawai dapat terjaga, serta dapat dirasakan oleh masyarakat, melalui pelayanan publik yang dilakukan selama ini.

➤ **Meningkatkan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.**

Pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sistem informasi kepegawaian sebagai wujud dari upaya untuk merevitalisasi seluruh sumber daya dalam sistem informasi manajemen kepegawaian, agar mampu mewujudkan data dan informasi kepegawaian yang lengkap, akurat, dan terkini.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dijelaskan dalam bab tersendiri yang terkait dengan penguatan Sistem Informasi Kepegawaian database Aparatur Sipil Negara dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam pengembangan sistem informasi kepegawaian adalah Efisiensi, Efektivitas, Akurasi Pengambilan Keputusan dalam manajemen kepegawaian sehingga selalu melakukan pemutakhiran data secara berkala. Pengelolaan administrasi juga merupakan hal yang sangat penting sehingga Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan perlu melakukan upaya secara terus menerus untuk membenahi dan memperbaharui kondisi yang ada dengan menggunakan teknologi informasi.

Tujuan Pengelolaan SIMPEG di Lingkungan Pemerintahan Kota Balikpapan:

1. Untuk mendukung Sistem Manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM di Aparatur Pemerintah.
2. Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.
3. Menyediakan Informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian PNS
4. Membantu Kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama dalam pembuatan laporan

Manfaat SIMPEG:

1. Pelacakan informasi data seseorang pegawai akan mudah dan cepat.
2. Pembuatan Laporan dapat mudah dikerjakan.
3. Mengetahui Pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapat kenaikan gaji berkala
4. Memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian
5. Mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (Profil Kepegawaian) yang cepat dan akurat

6. Dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya
7. Merencanakan Kebutuhan Pegawai (Neraca Kebutuhan Pegawai)

Dalam rangka mendukung peningkatan pelayanan yang berbasis teknologi dan informasi, BKD Kota Balikpapan berkomitmen untuk selalu menyediakan informasi kepegawaian yang berkualitas, yaitu yang relevan, terkini, lengkap, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai bahan untuk mendukung pelayanan manajemen kepegawaian yang berbasis teknologi/komputer.

Pembangunan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian dan pengolahan *database* kepegawaian merupakan sasaran strategis dalam upaya untuk memberikan dukungan pelaksanaan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi serta kegiatan akurasi *database* kepegawaian dalam upaya peningkatan pelayanan kepegawaian sesuai dengan kebutuhan pengguna layanan kepegawaian.

➤ **Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.**

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.

Pelayanan publik yang profesional, artinya pelayanan publik yang dicirikan oleh adanya akuntabilitas dan responsibilitas dari pemberi layanan (aparatur pemerintah). Dengan ciri sebagai berikut:

1. Efektif, lebih mengutamakan pada pencapaian apa yang menjadi tujuan dan sasaran;
2. Sederhana, mengandung arti prosedur/ tata cara pelayanan diselenggarakan secara mudah, cepat, tepat dan tidak berbelit-belit.
3. Ketepatan waktu, criteria ini mengandung arti pelaksanaan pelayanan masyarakat dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah diselesaikan.
4. Responsif, lebih mengandung arti daya tanggap dan cepat dalam menghadapi apa yang menjadi masalah, kebutuhan aspirasi masyarakat yang akan dilayani.
5. Adaptif, cepat menyesuaikan terhadap apa yang menjadi tuntutan, keinginan dan aspirasi masyarakat yang dilayani yang senantiasa mengalami tumbuh kembang.

Berdasarkan Bab IV Pasal 10,11,12 Undang-Undang Nomor 5 tentang Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan tentang fungsi, tugas dan peran Aparatur Sipil Negara adalah:

1) *Fungsi:*

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayan publik, dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

2) *Tugas:*

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia.

3) *Peran:*

Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan administrasi kepegawaian berupaya meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Dengan meningkatnya tuntutan kualitas pelayanan kepegawaian tersebut, maka dipandang perlu menerapkan suatu sistem pelayanan yang terstandar, cepat, tepat, dan aman.

4.3 Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari misi dan melaksanakan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan kegiatan dalam melaksanakan misi. Tujuan direncanakan dan sesuatu yang akan dicapai untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan disusun berdasarkan hasil identifikasi faktor lingkungan strategis, yang harus ditangani dan dihadapi dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.

Dalam rangka mewujudkan Misi Badan Kepegawaian Daerah, ditetapkan Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan sebagai berikut :

- **Misi I** "Melaksanakan Pengelolaan Manajemen Kepegawaian Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan Berbasis Kompetensi dan Teknologi Informasi " dengan tujuan :

1. Melaksanakan Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh tertatanya kuantitas, komposisi dan distribusi Pegawai Negeri Sipil yang ada sehingga memperoleh jumlah pegawai yang ideal atau Right Sizing sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja (ABK); Tersedianya Penyusunan Formasi CPNS, serta Hasil Analisis Kesenjangan Pegawai

Penataan PNS merupakan salah satu program strategis untuk percepatan Reformasi Birokrasi yang diharapkan dapat dilaksanakan secara sistematis dan sinergis antara Penataan PNS dengan Penataan Organisasi. Sesuai Undang-undang Nomor 5 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit kemudian setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

2. Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh peningkatan jumlah PNS yang mengikuti diklat perjenjangan maupun teknis dan fungsional, Peningkatan PNS yang mengikuti pendidikan formal lebih tinggi Pengembangan PNS adalah suatu proses peningkatan kompetensi yang dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas guna mengembangkan karier PNS sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun non pendidikan dan pelatihan. Untuk menjamin terselenggaranya pengembangan kapasitas dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil guna mendukung peningkatan karier Pegawai Negeri Sipil perlu adanya perencanaan pengembangan Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan PNS melalui peningkatan pendidikan dan diklat (pendidikan dan pelatihan) teknis, baik bagi pegawai yang menduduki Jabatan Struktural maupun Fungsional adalah upaya tindak lanjut dari penataan pegawai apabila masih ditemukan ketidaksesuaian antara syarat jabatan dengan profil pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi Pegawai yang penyelenggaraannya meningkat setiap tahunnya dalam mendukung Diklat sejuta PNS yang diinstruksikan oleh KemenPAN dan RB.

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan

profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dan 3, bahwa Diklat bertujuan agar:

- a) Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi,
- b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat;
- d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran Diklat adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Dasar kebijakan Diklat dalam peraturan pemerintah adalah:

- a) Diklat merupakan bagian integral dan sistem pembinaan PNS,
- b) Diklat mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier PNS;
- c) Sistem Diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi;
- d) Diklat diarahkan untuk menyiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dalam kebutuhan organisasi.

Adapun prinsip-prinsip Perencanaan Pengembangan PNS sebagai berikut:

- 1) Objektif, dalam arti Perencanaan Pengembangan PNS disusun atas dasar kebutuhan pengembangan diri PNS dan organisasi;
- 2) Sistematis, dalam arti Perencanaan Pengembangan PNS disusun berdasarkan analisis kebutuhan pengembangan diri PNS, dimana setiap PNS wajib mengikuti pengembangan PNS, baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun non pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
- 3) Berkelanjutan, dalam arti setiap Instansi pemerintah menetapkan program dan kegiatan pengembangan PNS secara berkala untuk semua jenjang/tingkat dan jenis jabatan dengan mengalokasikan anggaran pengembangan PNS dari anggaran instansi;
- 4) Terintegrasi, dalam arti perencanaan pengembangan PNS disusun dengan memperhatikan perencanaan karier, hasil penilaian kinerja, dan hasil Penilaian Kompetensi PNS;

- 5) Transparan, dalam arti setiap prosedur penyusunan perencanaan pengembangan PNS dan hasilnya harus diketahui oleh PNS yang bersangkutan dan/atau pejabat yang berwenang.

3. Optimalisasi Pembinaan Aparatur di Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.”

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh efektifitas pembinaan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan menurunnya jumlah pelanggaran disiplin aparatur, tersediannya fasilitas peningkatan kesejahteraan pegawai.

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

Untuk mengatasi efektifitas penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan melakukan upaya dalam penegakan disiplin yang meliputi :

1. Preventif

a. Sosialisasi Peraturan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Sosialisasi peraturan kepegawaian diberikan kepada PNS di lingkungan pemerintah Kota Balikpapan guna menambahkan pemahaman aparatur tentang disiplin pegawai. Penegakan disiplin pada umumnya sudah diatur dalam produk hukum yaitu Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang berisi segala hak, kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil, serta sanksi hukuman, baik hukuman ringan, sedang hingga hukuman berat. Secara khusus dalam penegakan disiplin intern pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah, Badan Kepegawaian Daerah menetapkan peraturan mengenai Etika Pelayanan melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Nomor 11 Tahun 2014.

2. Represif

Pemberian sanksi bagi pelanggar disiplin

Pemberian sanksi merupakan upaya yang tergolong menimbulkan efek jera, dan bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada, walaupun terkadang kurang efektif tetapi upaya ini dapat meminimalisir setiap pelanggaran yang ada. Pemberian sanksi sangat diperlukan dalam upaya penegakan kedisiplinan pegawai, untuk mendidik pegawai supaya menaati semua

peraturan yang telah dibuat. Pemberian sanksi harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman atau sanksi akan tercapai.

Disiplin kerja mencakup dua hal, yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Disiplin waktu terkait dengan keharusan seorang aparatur untuk menepati waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dapat dilihat pada ketaatan apratur 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.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

Aspek-aspek kedisiplinan yaitu:

- a. Kehadiran. Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun;
- b. Waktu kerja. Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu Pegawai;
- c. Kepatuhan terhadap perintah. Kepatuhan yaitu jika Pegawai melakukan apa yang diperintahkan kepadanya;
- d. Kepatuhan terhadap aturan. Serangkaian aturan yang dimiliki pemerintah merupakan tuntutan bagi pegawai agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar dan norma;
- e. .Produktivitas kerja. Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

Ada beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur Apartaur sipil negara, salah satu diantaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalam peraturan tersebut berisi mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar larangan yang diatur dalam peraturan tersebut.

Faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena melalui disiplin dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi terhadap eksistensinya serta kontribusi yang dituntut dalam rangka mencapai visi organisasi. Namun dalam kenyataannya faktor kedisiplinan Aparatur sering mendapat sorotan tajam dari masyarakat, karena masih banyak kasus-kasus pelanggaran disiplin ringan yang dilakukan oleh apartaur , seperti : tidak mengikuti apel, kehadiran dan keputungan pegawai tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, tidak mengikuti senam kesehatan jasmani, hingga tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Berbicara

mengenai pelanggaran disiplin tentu berbicara pula mengenai penegakan disiplin sebagai antisipasi dari pelanggaran tersebut. Dimana penegakan disiplin merupakan suatu cara yang digunakan oleh lembaga atau badan pemerintahan dalam memberikan hukuman atau sanksi kepada para pegawai yang terbukti melanggar kedisiplinan.

Mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, maka salah satu pihak yang sangat berperan dalam penegakan disiplin PNS adalah atasan, terutama atasan langsung. Dalam Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin yang tertuang dalam pasal 30 dan 31 dalam aturan ini, peran atasan langsung sangat urgen dalam penegakan disiplin PNS. Ini berarti bahwa, penegakan disiplin PNS dalam lembaga pemerintahan, tergantung pada upaya pembinaan yang dilakukan oleh atasan PNS tersebut.

Selain peraturan tersebut pada Pemerintah Kota Balikpapan diberlakukan produk hukum Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 32 Tahun 2013 tentang Kode Etik Pegawai dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan serta Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 8 Tahun 2014 tentang Tambahan Penghasilan Berupa Tunjangan Kerja Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dijelaskan juga tentang pemberlakuan pemotongan tambahan penghasilan PNS yang melanggar disiplin ringan (ketentuanjam kerja) guna sebagai penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ringan yang ada dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

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

Reformasi yang dijalankan pemerintah tidak hanya menyangkut aspek organisasi semata, namun juga menyentuh aspek perbaikan kesejahteraan pegawai negeri sipil baik kesejahteraan jasmani maupun rohani. Hal ini bertujuan agar setiap pegawai memiliki loyalitas, disiplin, dan produktivitas yang tinggi dalam bekerja.

Kebijakan pemberian kesejahteraan bagi Aparatur Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan bertujuan untuk :

1. Meningkatkan ketaatan, kepatuhan dan kedisiplinan PNSD; rangka memupuk rasa disiplin dan loyalitas PNS kepada Negara dan bangsa. Di samping itu dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa, produktif, berdayaguna, berhasil guna, cerdas, terampil, kreatif, sadar akan hak dan tanggungjawabnya, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta jauh dari tindakan-tindakan yang merugikan negara seperti korupsi, kolusi, nepotisme, penyalahgunaan wewenang, indiscipliner, dan sebagainya.
2. Meningkatkan kinerja dalam upaya pelayanan kepada masyarakat;

3. Menumbuhkan motivasi berprestasi dalam bekerja;
4. Meningkatkan spiritualitas dalam bekerja.
5. Pemberian kesejahteraan sejalan dengan upaya reformasi birokrasi;

➤ **Misi II “Meningkatkan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan” dengan tujuan:**

Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan”

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya Efisiensi dan Efektifitas Pengelolaan Data Kepegawaian serta keakuratan database kepegawaian terkini dan dapat dipertanggungjawabkan, tersedianya aplikasi pengolahan data kepegawaian, terwujudnya sistem aplikasi yang terintegrasi serta terkelolanya file kepegawaian sebagai data ontetik dan data-data kepegawaian sebagai bahan pengambilan keputusan. Untuk mendukung pelayanan administrasi kepegawaian diperlukan dukungan pengelolaan arsip baik secara elektronik maupun fisik.

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.

SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) didefinisikan sebagai Sistem Informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian. Pada tahun 2015 akan dilaksanakan pendataan ulang PNS /CPNS secara nasional.

Pemanfaatan teknologi informasi dapat menghasilkan efisiensi dalam berbagai aspek pengelolaan informasi yang ditunjukkan oleh kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan, serta ketelitian dan kebenaran informasi (validitas) yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan penggunaan perangkat keras komputer (*hardware*), program aplikasi pendukung (*software*), perangkat komunikasi dan internet sebagai sarana pengelolaan informasi.

SIMPEG sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada karena pegawai merupakan aset penting penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai dan dalam lingkup yang lebih besar dan akan membawa perbaikan kinerja pemerintah secara keseluruhan.

Mengingat pentingnya pengelolaan data pegawai tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah berupaya meningkatkan kualitas pengelolaan kepegawaian melalui implementasi

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan salah satu prioritas dalam tahapan pengembangan *e-government*.

- **Misi III "Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan" dengan tujuan:**

Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh jumlah pelayanan kepegawaian yang sesuai Standar Pelayanan dan SOP baik itu kemudahan prosedur dan persyaratan, kepastian pelayanan, waktu penyelesaian, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta terfasilitasinya seluruh pelayanan administrasi kepegawaian terutama pelayanan kepegawaian yang menggunakan pemanfaatan teknologi dan Informasi atau on-line sistem,

Berkaitan dengan hal tersebut maka perlu dilakukan pengembangan sistem pelayanan kepegawaian bidang kepegawaian dengan berbasis pada prinsip-prinsip pelayanan prima (*excellence services*) sebagai upaya memenuhi tuntutan kualitas pelayanan bidang pengadaan, kepangkatan dan mutasi, pensiun, serta status kedudukan hukum kepegawaian kepada PNS. Dengan meningkatnya tuntutan kualitas pelayanan kepegawaian tersebut, 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.

4.4 Sasaran

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan disusun berdasarkan hasil indentifikasi potensi permasalahan internal dan eksternal dalam rangka untuk mencapai tujuan. Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis organisasi yang dapat direncanakan dan dilaksanakan setiap tahunnya. Adapun sasaran strategis BKD Kota Balikpapan sebagai berikut:

Tujuan 1: Melaksanakan Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan

Tujuan mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan atau *Right Sizing* dimaksudkan untuk menyesuaikan antara jumlah pegawai, komposisi pegawai, dan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka mengoptimalkan Sumber Daya dan kinerja birokrasi pemerintahan. Oleh karena itu didalam penataan, dan penempatan pegawai harus rasional dan objektif berprinsip "In

The Right Man and In The Right Place” sehingga penempatan pegawai sesuai dengan keahlian, kemampuan dan bidangnya dapat terwujud.

Indikator ini diukur ini diukur dengan:

➤ Rasio jumlah aparatur dengan jumlah penduduk Kota Balikpapan

Rasio antara jumlah PNS dengan jumlah penduduk akan memengaruhi pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Hal tersebut dimaksudkan agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan kuantitas dan kualitas aparat yang bertanggung jawab melaksanakannya. Di samping variabel jumlah penduduk, faktor luas wilayah, karakteristik daerah dan kondisi APBN/APDB turut menjadi pertimbangan dalam menentukan jumlah PNS yang ideal. Indikator ini diukur dengan perbandingan antara jumlah PNS dengan jumlah Penduduk kota Balikpapan.

➤ Jumlah Pemenuhan kebutuhan PNS

Proses rekrutmen merupakan sebuah proses awal untuk mendapat pegawai yang berkualitas sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan pada anjab yang kemudian dikaitkan dengan analisis kebutuhan pegawai. Indikator ini ditetapkan untuk memenuhi akan kekurangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Indikator ini diukur dengan jumlah CPNS yang lulus seleksi sesuai dengan jumlah formasi yang ditetapkan dan jumlah Calon Praja Muda IPDN yang lulus pantukhir.

➤ Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui berapa banyak pegawai dengan jabatan fungsional umum atau administrasi yang berlebihan di seluruh SKPD (hasil pemetaan) dialihfungsikan menjadi jabatan fungsional tertentu untuk memenuhi kekurangan jabatan fungsional tertentu serta penetapan jabatan fungsional tertentu dari formasi yang telah ditetapkan. Indikator ini diukur dengan perbandingan antara jumlah penetapan PNS jabatan fungsional tertentu dengan jumlah jabatan fungsional tertentu yang dibutuhkan.

➤ Presentase pengisian jabatan struktural

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan telah berupaya untuk penempatan pejabat yang sesuai dengan kriteria jabatan dan kompetensi, baik itu tingkat pendidikan, tingkat kemampuan, tingkat keahlian dengan selektif berbagai upaya telah dilakukan mulai dari evaluasi kinerja PNS, uji kompetensi bagi PNS III/c ke atas, evaluasi dan analisis oleh tim Baperjakat, dan upaya kedepan untuk lebih transparan dengan kegiatan pengisian lowongan jabatan

yang kosong dengan secara terbuka. Indikator ini diukur dengan jumlah pejabat struktural sesuai kompetensi dibanding jumlah jabatan struktural sesuai kebutuhan

Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melaksanakan pengukuran kompetensi bagi pejabat eselon III dan IV.a di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Hal ini dimaksudkan untuk memetakan kebutuhan pada jabatan sesuai kompetensi, sekaligus untuk pengembangan karir pegawai. Pengukuran kompetensi merupakan media untuk melihat kompetensi setiap pejabat eselon di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Adapun yang diukur adalah kompetensi umum, kompetensi khusus dan manajerial. Pelaksanaan uji pengukuran kompetensi ini bertujuan sebagai bahan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melakukan Perencanaan pengelolaan dan pengembangan karier PNS, serta dijadikan sebagai kelengkapan data base pejabat struktural sebagai bahan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menempatkan PNS sesuai dengan karakteristik dan kompetensi yang dimiliki, juga sebagai penentu Kebijakan Diklat. Selanjutnya proses mutasi dan promosi dapat dilaksanakan dengan lebih obyektif, fair dan akurat. Indikator ini diukur dengan jumlah pejabat eselon III eselon IV. a yang mengikuti pemetaan kompetensi.

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

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

Pembinaan aparatur pada saat bertugas melalui mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang tersedia dan bermutu dapat meningkatkan kualitas sumber daya aparatur. Dalam hal ini, pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada 3 (tiga) aspek, yaitu (a) meningkatkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara. (b) meningkatkan potensi teknik manajerial dan atau kepemimpinan. (c) meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kualitas, pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Hal ini merupakan upaya Pemerintah Kota Balikpapan yang secara terus menerus dilaksanakan dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan serta juga harus merancang kebutuhan pelatihan untuk internal capacity building bagi para aparat di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Oleh karena itu penting memiliki peta tentang kemampuan atau kompetensi bagi semua pegawai yang selanjutnya digunakan untuk menentukan pendidikan dan pelatihan yang tepat harus diberikan oleh Aparatur Daerah Pemerintah Kota Balikpapan untuk menunjang tugas dan fungsinya.

Dengan memperhatikan Misi ke-5 RPJMD Kota Balikpapan untuk melaksanakan peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik dengan sasaran meningkatnya kapasitas/kemampuan Sumber Daya Aparatur, maka ditetapkan indikator-indikator keberhasilan sasaran strategis ini yang mencakup:

➤ Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang lulus diklat Pim.

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa banyak pejabat struktural yang lulus Diklat PIM sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dimana salah satu syaratnya yaitu wajib sudah ikut diklatpim sesuai dengan jenjang jabatannya. Indikator ini diukur dengan jumlah PNS lulus diklat Pim.

➤ Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/Fungsional.

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui jumlah PNS yang telah mengikuti diklat Teknis/Fungsional dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dalam bidang aparatur pemerintahan yang cerdas, tanggap, bijaksana dan profesional sebab sumber daya manusia dalam bidang paratur pemerintahan merupakan *power* bagi pelayanan publik demi suksesnya pembangunan di seluruh bidang. Indikator ini diukur dengan jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis fungsional disbanding dengan jumlah seluruh PNS.

➤ Jumlah CPNS yang lulus diklat Prajabatan

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui jumlah CPNS yang mengikuti Diklat prajabatan atau pendidikan dan pelatihan prajabatan yang memiliki kompetensi sesuai syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, antara lain ditetapkan jenis-jenis diklat PNS. Salah satu jenis diklat adalah diklat prajabatan (golongan I, II atau III) yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai golongan tersebut di atas. Diklat prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Indikator ini diukur dengan jumlah CPNS yang lulus Diklat Prajabatan.

➤ Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh pendidikan lebih tinggi melalui tugas belajar

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan yang mengikuti tugas belajar. Tugas belajar Pegawai Negeri Sipil diberikan untuk menuntut ilmu, mendapat pendidikan atau latihan keahlian ke jenjang yang lebih tinggi serta dilakukan secara selektif dan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang benar-benar menunjukkan prestasi kerja, loyalitas dan dedikasi yang baik serta cukup potensial; Pendidikan yang akan ditempuh ada relevansinya dengan latar belakang pendidikan dan atau sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Maksud pemberian tugas belajar dan izin belajar Pegawai Negeri Sipil adalah untuk menyiapkan sumber daya aparatur yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja organisasi perangkat daerah berdasarkan pada prinsip profesionalisme dan berbasis kompetensi;

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 kebutuhan;

Sasaran dari program tugas belajar dan izin belajar adalah tersedianya Aparatur Pemerintah Daerah yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas umum Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan secara baik. Indikator ini diukur dengan jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar..

Tujuan 3: Optimalisasi pembinaan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan sasaran sebagai berikut:

1. Meningkatnya pemahaman, ketaatan Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan

Sasaran tersebut diukur dengan Indikator sebagai berikut:

➤ **Presentase penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS**

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa banyak pelanggaran yang dilakukan oleh Aparatur khususnya pelanggaran peraturan kepegawaian dan kode etik dan perilaku pegawai. Pemberian sanksi merupakan upaya yang tergolong menimbulkan efek jera, dan bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada, walaupun terkadang kurang efektif tetapi upaya ini dapat meminimalisir setiap pelanggaran yang ada. Pemberian sanksi sangat diperlukan dalam upaya penegakan kedisiplinan pegawai, untuk mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan yang telah dibuat. Pemberian sanksi harus adil dan tegas terhadap semua

pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman atau sanksi. Indikator ini diukur dengan jumlah Aparatur yang telah melakukan pelanggaran hukum dan telah diberi sanksi tertulis melalui surat keputusan pejabat berwenang.

➤ **Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS**

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketaatan aparatur terhadap jam kerja yang telah ditentukan Pemerintah Kota Balikpapan. Indikator ini diukur dengan rata-rata tingkat kehadiran seluruh SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

2. Meningkatnya kesejahteraan Pegawai

Peningkatan kesejahteraan pegawai diupayakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan melalui kebijakan pembinaan, pembekalan, pelayanan fasilitas kesehatan jasmani dan conseling corner, serta pemberian penghargaan.

Pemberian kesejahteraan sejalan dengan upaya reformasi birokrasi dan merupakan salah satu dari tujuh kebijakan manajemen kepegawaian secara nasional. Pemberian kesejahteraan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam rangka memberikan perhatian kepada PNS Badan Kepegawaian Daerah yang mempunyai fungsi pelaksanaan pelayanan kesejahteraan pegawai melalui program dan kegiatan berupaya memberikan pelayanan fasilitas kesejahteraan baik kesejahteraan jasmani maupun fasilitai konseling untuk konsultasi psikologi pegawai. Dalam bentuk - bentuk pelayanan kesejahteraan sebagai berikut:

a. Fasilitas Kesehatan Jasmani, meliputi :

- Peningkatan kesehatan jasmani berupa general check up; hal ini mengingat bahwa banyaknya PNS Pemerintah Kota Balikpapan yang mempunyai kecenderungan peningkatan sakit beriko tinggi sehingga diperlukan general check up untuk mengetahui kesehatan PNS secara dini.

b. Fasilitas Pembinaan Spiritual, meliputi :

- Pembekalan kerohanian/keagamaan : ceramah umum keagamaan, bimbingan keagamaan; melalui fasilitasi pelaksanaan pelepasan ibadah haji bagi PNS
- Bimbingan Psikologi/Konseling

c. Fasilitas pengelolaan administrasi Kepemilikan RSSH bagi PNS dan pengurusan Taspen, mengingat bahwa banyak PNS di Pemerintah Kota Balikpapan yang belum memiliki rumah sendiri.

d. Penghargaan, diberikan dalam bentuk : piagam, medali semat satyalancana karya satya

Berdasarkan hal tersebut diatas maka ditetapkan indikator-indikator sebagai berikut:

- Jumlah PNS yang memperoleh pelayanan kesejahteraan pegawai

Indikator tersebut antara lain diukur dengan:

- Jumlah PNS yang memperoleh kartu peserta taspen
- Jumlah PNS yang terseleksi peruntukan Perumahan Sederhana Sehat PNS (RSSH)
- Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up
- Jumlah PNS yang mendapatkan penghargaan Satyalancana Karya Satya
- Jumlah PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji
- Jumlah PNS yang terselesaikan permasalahannya dengan memanfaatkan fasilitas konseling
- Jumlah PNS yang memperoleh bantuan konseling

Tujuan 4: Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan',

dengan sasaran sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi

Dalam rangka mendukung peningkatan pelayanan yang berbasis teknologi dan informasi BKD Kota Balikpapan berkomitmen untuk selalu menyediakan informasi kepegawaian yang berkualitas, yaitu yang relevan, terkini, lengkap, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai bahan untuk mendukung pelayanan manajemen kepegawaian yang berbasis teknologi/computer. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara *Unified System* atau sistem informasi yang terintegrasi untuk mengurangi duplikasi sistem dan data kepegawaian dalam pelayanan bidang kepegawaian, sehingga pelayanan kepegawaian akan lebih efektif dan efisien. Untuk itu, penerapan sistem aplikasi kepegawaian secara terintegrasi ditujukan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi dan komunikasi data serta peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian. Oleh karena itu ditetapkan indikator-indikator keberhasilan sasaran strategis ini yang mencakup:

- Jumlah pengembangan dan pemanfaatan aplikasi SIMPEG,

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui berapa jumlah aplikasi yang dihasilkan dalam rangka persamaan dan sinkronisasi system database antar bidang-bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

➤ **Jumlah data pegawai yang di terkini**

Indicator ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa banyak data pegawai yang diupadating, diperbaruhi, dan diremajakan.

➤ **Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik,**

Indicator ini dimaksudkan untuk mengetahui banyaknya data pegawai yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik sebagai tanda bukti dokumen, bahwa database ini dapat dipertanggungjawabkan keakuratan dan kebenarannya.

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

Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

Kualitas Pelayanan Kepegawaian dapat diukur dengan ketepatan waktu dan sasaran, mutu dan kemudahan dalam menyelesaikan pelayanan, oleh karena itu ditetapkan indikator-indikator keberhasilan sasaran strategis ini yang mencakup:

➤ **Jumlah SOP Pelayanan yang ditetapkan**

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui jumlah SOP yang telah disusun dan disempurnakan. SOP adalah merupakan pedoman penting yang nantinya akan menjadi acuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari-hari sehingga memudahkan dalam hal tepat standar prosedur untuk mengatur manajemen maupun pengelolaan kepegawaian dalam pelaksanaan tugas, untuk memberikan pelayanan kepada pegawai atau masyarakat yang membutuhkan, tentunya akan lebih efektif dan terukur melalui SOP ini sehingga diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan. Hal terpenting adalah tujuannya bahwa SOP merupakan Komitmen pelayanan dan terwujudnya good governance.

➤ **Jumlah Penyelesaian Layanan Kepegawaian tepat sasaran**

Indikator-indikator keberhasilan sasaran strategis ini mencakup:

➤ **Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian dalam proses mutasi**

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui jumlah pelayanan yang terselesaikan di Bidang Mutasi dalam proses pelayanan mutasi kepangkatan seperti: proses penyelesaian kenaikan pangkat dan proses penyelesaian Suatu Keputusan pengangkatan CPNS menjadi PNS serta pelayanan pada proses serta proses mutasi umum seperti: pelayanan proses permohonan mutasi pegawai baik mutasi masuk dan keluar, proses pelayanan pensiun dan pemberhentian serta proses pelayanan Kenaikan Gaji Berkala

➤ **Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses**

Indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui jumlah PNS yang telah mengurus Karis, Karsu dan Kartu Pegawai sebagai kelengkapan pengurusan administrasi kepegawaian dalam rangka tertip administrasi kepegawaian. Karis adalah kartu identitas bagi istri PNS. Karsu adalah kartu identitas bagi suami PNS. Karpeg adalah kartu identitas bagi PNS. Indikator ini diukur jumlah kartu identitas pegawai yang diproses.

4.5 Strategi dan Kebijakan

Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan kedalam kebijakan dan program-program, dengan memperhatikan sumber daya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi.

Strategi memerlukan persepsi dan tekanan khususnya yang terjabar dalam bentuk kebijakan sehingga merupakan pedoman pelaksanaan tindakan-tindakan tertentu. Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan memiliki 5 kebijakan, yaitu :

1. Menyediakan dana untuk peningkatan sumber daya PNS yang berkualitas dan berkompentensi serta peningkatan ketrampilan dan profesionalisme PNS
2. Merumuskan kebijakan pengembangan pegawai dan penataan pegawai sesuai kebutuhan.
3. Melaksanakan peraturan dan pelayanan yang berkaitan dengan kedudukan hukum dan kesejahteraan pegawai.
4. Mempermudah dalam pelayanan dibidang kepegawaian.
5. Memanfaatkan sarana dan prasarana secara efektif dan efisien.

Kebijakan dijabarkan secara rinci dalam program kerja operasional yang merupakan proses penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan
2. Pengembangan SDM
3. Penataan Pegawai
4. Peningkatan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
5. Peningkatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
6. Perencanaan dan Pelaporan.
7. Peningkatan Sarana dan Prasarana kantor

8. Peningkatan Pelayanan administrasi Kepegawaian

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai dengan arah kebijakan, maka langkah-langkah yang akan dilaksanakan, dijabarkan ke dalam program-program pembangunan, dan kegiatan-kegiatan pokok yang akan dijalankan dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1. PROGRAM DAN KEGIATAN

Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD 2011-2016 Pemerintah Kota Balikpapan adalah melaksanakan peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik (misi 3) serta meningkatkan ketertiban umum, penegakan hukum, pemberantasan KKN dan Penanganan masalah social (misi 5) dan sehingga untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari RENSTRA 2011 -2016 Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan ke dalam program-program pembangunan, yaitu program utama dan program penunjang sebagai berikut :

5.1.1. Program Utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

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

1. **Program Peningkatan Disiplin Aparatur**, dilaksanakan melalui kegiatan :
1 20 06 03 02 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya (Badge PNS)
2. **Program Pendidikan Kedinasan**, dilaksanakan melalui kegiatan :
20 06 31 10 Diklat perjenjangan Struktural
3. **Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**, dilaksanakan melalui kegiatan :
20 06 32 01 Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah
03 Diklat Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah
06 Penyusunan Formasi PNS
49 Pendidikan PNS melalui Tugas Belajar
13 S.1 MSDM STIA-LAN Jakarta
15 D.3 Kearsipan

- 16 Pendampingan Beasiswa Departemen / Non-Departemen
- 18 Ujian Dinas
- 19 S.2 Magister Teknik Sistem Minat Teknik Sistem Lingkungan
- 21 S.2 Konsentrasi Manajemen Aset dan Penilaian Property Pendampingan Beasiswa S.1 Jurusan Administrasi Negara
- 22 Bidang Minat Konsentrasi Administrasi dan Manajemen Kepegawaian
- 24 Diklat Kepamongan
- 25 Bimtek Perpres Nomor 70 Tahun 2012 & Ujian Sertifikasi
- 26 Pendidikan dan Pelatihan Bendahara
- 27 D.3 Perpajakan
- 33 Diklat Penyusunan Standar Operating Procedure (SOP)
- 36 Diklat Service Excellent
- 40 Pengiriman PNS TUBEL Konsentrasi Keuangan Daerah
- 41 Diklat Sistem Penyelenggaraan Pemerintah
- 42 Diklat Pengelolaan Aset Milik Daerah
- 43 Diklat Penyusunan AKIP
- 44 Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Tim yang Efektif
- 45 Diklat Kewirausahaan

4. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur , dilaksanakan melalui kegiatan :

- 20 06 33 01 Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS (BAPERJAKAT)
- 02 Seleksi Penerimaan CPNSD
- 04 Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS
- 05 Pengembangan aplikasi dan pemutakhiran data simpeg web, SAPK, dan pengelolaan KPE
- 05 Pengembangan aplikasi dan peremajaan serta pemutakhiran data simpeg web,
- 06 Penyusunan Buku Daftar Urut Kepangkatan (DUK)
- 09 Proses penanganan kasus-kasus disiplin
- 12 Penyelenggaraan penerimaan calon IPDN
- 17 Proses penanganan pelanggaran PP.10 Tahun 1983 Jo PP45 Tahun 1990
- 18 Sosialisasi PP No.53 tahun 2010 PNS dilingkungan Pemerintah kota Balikpapan
- 19 Pengucapan sumpah janji
- 20 Pendukung Kegiatan Pengadaan Perumahan RSSH
- 21 Pengusulan Satya Lancana Karya Satya
- 22 Pengurusan TASPEN
- 23 General Check Up PNS

- 25 Pengklasifikasian Data (Penataan Arsip Fisik Pegawai Tahap VI)
- 26 Penerbitan Buku Profil, Buku Saku dan Brosur Kepegawaian
- 27 Peremajaan Data SAPK Kerjasama dengan BKN Pusat dan BKN Regional VIII Banjarmasin
- 28 Proses Data Mutasi Umum
- 30 Pengurusan Kartu Istri dan Kartu Suami PNS
- 31 Pengurusan Kartu Pegawai
- 32 Pelepasan Calon Haji PNS
Pelayanan Psikologi / Konseling PNS
- 33 Uji Kelayakan Calon Pejabat Struktural Eselon II
- 33 Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon III
- 35 Pemetaan Kompetensi Pejabat Struktural Eselon IV.a
- 40 Sosialisasi Mekanisme Administrasi CPNS dari Tenaga Honor Kerjasama dengan BKN Pusat (Deputi Pengendalian Pegawai)
- 40 Uji Kelayakan Perpanjangan Batas Usia Pensiun (BUP) Eselon II
- 41 Pembinaan Jabatan Fungsional
- 42 Kajian Kelayakan Penerapan Program Sistem Promosi PNS Secara Terbuka
Penataan Pegawai
- 43 Seleksi Calon Peserta Diklat PIM
- 44 Verifikasi Tenaga Honorer K.II

5. Program Pengembangan Manajemen Kepegawaian,

Program ini merupakan program baru yang dilaksanakan mulai tahun anggaran 2015 merupakan program yang tertuang dalam RPJMD Kota Balikpapan tahun 2011-2016 yang belum terdapat pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah tahun 2011-2016. Program tersebut dilaksanakan melalui kegiatan

- 1 20 76 001 Pengelolaan Dokumen Fisik PNS/CPNS
- 002 Pengelolaan Sistem Informasi Non PNS
- 003 Penataan Ruang Data dan Jaringan

5.1.2. Program Pendukung Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

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

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program pelayanan administrasi perkantoran merupakan program pendukung dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan administrasi dan perkantoran. Program ini

untuk meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran sebagai sarana penunjang pelayanan publik di bidang kepegawaian. *Indikator kinerja program* atau output adalah Jumlah sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja perkantoran, dengan kegiatan sebagai berikut:

- 20 06 01 01** Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- 02** Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- 10** Penyediaan Alat Tulis Kantor
- 11** Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- 15** Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- 17** Penyediaan Makanan dan Minuman Rapat
- 18** Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah
- 18** Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah
- 19** Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

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

- 20 06 02 09** Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
- 24** Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas atau Operasional
- 28** Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor

BAB VI
INDIKATOR KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN
YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan disusun berdasarkan isu-isu strategis sesuai dengan tugas dan fungsi, serta berdasarkan pada sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut:

Tujuan dan sasaran strategis

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

Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

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

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

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

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

2. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai

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

Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintegrasi

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

Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

Tabel: 6.1

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

NO	TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA
1	Melaksanakan Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.	Rasio jumlah aparatur dengan jumlah penduduk kota Balikpapan
			Jumlah Pemenuhan kebutuhan PNS
			Presentase tingkat pemenuhan jabatan fungsional
			Jumlah pengisian jabatan struktural
			Jumlah pejabat struktural yang telah terpetakan kompetensi dan kapasitasnya
2	Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang lulus diklat Pim
			Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat Teknis/ Fungsional.
			Jumlah CPNS yang lulus diklat Prajabatan
			Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar
3	Optimalisasi pembinaan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan,	Meningkatnya pemahaman, ketaatan Aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan	Presentase penurunan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS
			Presentase peningkatan tingkat kehadiran PNS
		Meningkatnya kesejahteraan Pegawai	Jumlah PNS yang memperolehpe layanan kesejahteraan pegawai:
			Jumlah PNS yang

			memperoleh kartu Taspen
			Jumlah PNS yang mengikuti General Chek Up dan memperoleh hasil pemeriksaan
			Jumlah PNS yang terseleksi peruntukan Perumahan Sederhana Sehat PNS
			Jumlah PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya
			Jumlah calon haji PNS yang dilepas untuk melaksanakan ibadah haji
			Jumlah PNS yang mendapat bantuan konseling
4	Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan'	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian yang terintergrasi	Jumlah pengembangan dan Pemafaatan aplikasi SIMPEG
			Jumlah data pegawai yang terkini
			Jumlah dokumen yang tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik
5	Meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Jumlah SOP yang ditetapkan dan dievaluasi
			Jumlah Penyelesaian Layanan Kepegawaian tepat sasaran
			Jumlah penyelesaian layanan kepegawaian dalam proses mutasi
			Jumlah kartu identitas pegawai yang diproses

BAB VII

PENUTUP

Penetapan Visi, Misi, dan Renstra BKD Kota Balikpapan Tahun 2011-2016, berdasarkan atas berbagai perkembangan dan perubahan lingkungan strategis BKD Kota Balikpapan, baik mengacu pada arah kebijakan pembangunan daerah maupun kebijakan pembangunan kepegawaian nasional sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.

Revisi II (perubahan) terhadap Revisi I Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 merupakan salah satu upaya Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang selaras dengan RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2011-2016. Yang selanjutnya menjadi acuan seluruh bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan untuk periode satu tahun hingga tahun anggaran 2016. Revisi II Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 ini diharapkan mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Revisi II Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011-2016 meliputi perubahan terhadap; Penambahan Analisis lingkungan Eksternal dan Internal, misi, tujuan, sasaran strategis, Indikator Kinerja Utama serta penambahan Program Pengembangan Manajemen Kepegawaian karena merupakan program yang terdapat dalam RPJMD Kota Balikpapan 2011-2016. Beberapa perubahan tersebut dilakukan guna penyesuaian terhadap perubahan lingkungan strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan.

Meskipun disadari bahwa terwujudnya Aparatur yang kompeten, kompetitif, profesional dan sejahtera bukan merupakan hal yang mudah untuk diwujudkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan selaku unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian maka BKD mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya lima tahun ke depan dalam langkah nyata sesuai kompetensi intinya di bidang pelayanan manajemen kepegawaian daerah dan mudah-mudahan Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan terus berkembang dinamis seiring perubahan lingkungan dan tuntutan perubahan paradigma menuju perbaikan pelayanan kepada masyarakat.

Balikpapan, Oktober 2014
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BALIKPAPAN**

ttd

Drs. Tatang Sudirja, M.Si.

