

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Rencana kerja adalah hasil proses perencanaan berupa daftar ketetapan tentang langkah tindakan pada masa depan menyangkut kegiatan apa, siapa pelaksananya, di mana, kapan jadualnya dan berapa sumberdaya yang akan digunakan, serta pelbagai keterangan mengenai tolok ukurnya, dalam rangka mencapai hasil. Rencana kerja digunakan sebagai pedoman pengarahan kegiatan dan juga sebagai titik tolak proses pengendalian.

Rencana Kerja disusun berdasarkan Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Melalui kebijakan tersebut Presiden menginstruksikan kepada Gubernur dan Bupati/Walikota di seluruh Indonesia untuk melaksanakan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Pedoman penyusunan AKIP berdasarkan konsep kinerja seperti diatur dalam Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 239/IX/6/8/2003, tanggal 25 Maret 2003 tentang perbaikan Pedoman Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Rencana Kerja merupakan suatu hal penting bagi terselenggaranya suatu kegiatan. Kedudukan perencanaan kinerja merupakan issue yang strategis yang harus diperhatikan dan dipecahkan oleh pimpinan instansi yang akan mengarahkan instansinya kepada pelaksanaan misi dan pencapaian misi organisasi. Rencana kerja merupakan penjabaran dari Sasaran dan Program yang telah ditetapkan Rencana Strategis yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan.

Sebagai bagian dari manajemen kinerja yang baik, perencanaan kinerja memerlukan pemikiran yang keras untuk menyelaraskan berbagai hal yang telah dituangkan dalam rencana strategis dan kemungkinan pelaksanaannya. Rencana kerja yang baik haruslah selaras dan terintegrasi dengan penataan program dalam organisasi dan perencanaan kegiatan di tingkat pelaksana.

Penyusunan Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun 2017 dalam rangka terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) atau pemerintahan yang berdaya guna dan berhasil guna, transparansi, bersih, serta bertanggung jawab yang merupakan prasyarat bagi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan yang disusun pada awal tahun anggaran untuk masa satu tahun sebagai komitmen instansi dalam pencapaian target selama satu periode (tahunan).

B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 11 Tahun 2007 tanggal 14 November 2007 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Batam bahwa Badan Kepegawaian dan Diklat berkedudukan sebagai lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pelaksana tugas Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan, dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah, dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

Tugas Pokok :

Berdasarkan Keputusan Walikota Batam Nomor 31 Tahun 2014 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan urusan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

Fungsi :

Dalam melaksanakan tugas pokok, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam mempunyai fungsi sebagai :

- a. Penyusunan program kerja dan kegiatan badan dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang;
- b. Perumusan Kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan;
- c. Penyelenggaraan urusan tata usaha perkantoran yang meliputi urusan perencanaan dan evaluasi, urusan keuangan, serta urusan umum dan kepegawaian;
- d. Penyelenggaraan kegiatan teknis operasional yang meliputi bidang pengadaan dan kepegawaian, bidang informasi kepegawaian, bidang pengendalian dan penghargaan, serta bidang pendidikan dan pelatihan;
- e. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dalam lingkup tugasnya;

C. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 11 Tahun 2007 Tanggal 27 Nopember 2007 tentang Pembentukan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Batam adalah sebagai berikut:

I KEPALA BADAN

1. SEKRETARIS, membawahi :

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi
- b. Sub Bagian Keuangan
- c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

2. Bidang Pengadaan dan Kepangkatan, membawahi :

- a. Sub Bidang Mutasi Jabatan dan Kepangkatan
- b. Sub Bidang Pengadaan dan Mutasi Lain-lain

3. Bidang Informasi Kepegawaian, membawahi :

- a. Sub Bidang Data dan Arsip Kepegawaian
- b. Sub Bidang Informasi dan Pengolahan Data Kepegawaian

4. Bidang Pengendalian dan Penghargaan, membawahi :

- a. Sub Bidang Pembinaan dan Pengendalian Kepegawaian
- b. Sub Bidang Pensiun dan Penghargaan

5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, membawahi :

- a. Sub Bidang Pendidikan Formal
- b. Sub Bidang Diklat Struktural dan Fungsional

Adapun tugas dan fungsi masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat di bidang perencanaan, tata laksana, keuangan, umum, perlengkapan, dan kepegawaian.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi :

- a. Menyusun rencana program kerja kegiatan sekretariat yang berbasis kinerja;
- b. Mengkoordinasikan rencana program kerja dan kegiatan badan;
- c. Menyusun perumusan kebijakan umum dan teknis sekretariat;
- d. Mengkoordinasikan perumusan kebijakan umum dan teknis badan;
- e. Mengkoordinasikan penyusunan rencana umum, rencana strategis, rencana kerja, rencana kinerja, rencana kegiatan, dan anggaran badan;
- f. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas unit-unit organisasi di lingkungan badan;
- g. Menyusun rencana kerjasama badan;
- h. Menyusun penetapan kinerja badan;
- i. Menyusun laporan keuangan badan;
- j. Menyusun petunjuk pelaksanaan program dan kegiatan badan;
- k. Melaksanakan analisis dan menyajikan data badan;

- l. Menganalisa rencana kebutuhan, kualifikasi, kompetensi dan seleksi pegawai badan;
- m. Menerapkan dan mengembangkan sistem informasi badan;
- n. Memantau, mengendalikan dan mengevaluasi kinerja serta dampak melaksanakan program dan kegiatan badan;
- o. Menyusun laporan akuntabilitas kinerja badan;
- p. Menyusun laporan kemajuan pelaksanaan program dan kegiatan badan;
- q. Menyusun laporan pelaksanaan program dan kegiatan tahunan badan;
- r. Mengelola keuangan, kepegawaian, surat-menyurat, kearsipan, administrasi umum, perpustakaan, kerumahtanggaan, sarana, dan prasarana serta hubungan masyarakat;
- s. Melaksanakan pelayanan administratif dan fungsional;
- t. Mengendalikan dan melaksanakan norma, standar, pedoman, dan petunjuk operasional sekretariat;
- u. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan tugas dan kegiatan badan dan Sekretariat; dan
- v. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.

2. Bidang Pengadaan dan Kepangkatan

Bidang Pengadaan dan Kepangkatan mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat dalam melaksanakan perencanaan pelaksanaan pengadaan pegawai, mutai dalam jabatan, mutasi antar daerah dan oemerintah pusat, serta melaksanakan analisa jabatan sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi :

- a. Menyusun rencana program kerja dan kegiatan di bidang pengadaan dan kepangkatan yang berbasis kinerja;
- b. Menyusun rencana perumusan kebijakan teknis pengadaan, pengangkatan, pengembangan karir dan pemindahan pegawai daerah;
- c. Menyusun penetapan kinerja bidang pengadaan, kepangkatanm pengembangan karir dan pemindahan pegawai daerah;
- d. Melaksanakan analisis kepangkatan dan jabatan pegawai daerah;
- e. Melaksanakan pelayanan administrasi pengangkatan, kepangkatan, dan pemindahan pegawai daerah;
- f. Menyusun dan menetapkan kebutuhan pegawai;
- g. Melaksanakan pengendalian pelaksanaan norma, standar, pedoman, dan petunjuk operasional di bidang pengadaan, pengangkatan, pengembangan dan pemindahan pegawai daerah;
- h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan tugas dan kegiatan di bidang pengadaan dan kepangkatan; dan
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

3. Bidang Informasi Kepegawaian

Bidang Informasi Kepegawaian mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat dalam melaksanakan perumusan kebijakan teknis dan penyelenggaraan kebijakan teknis di bidang pengelolaan data dan informasi Kepegawaian Daerah.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi :

- a. Menyusun rencana program kerja dan kegiatan di Bidang Informasi Kepegawaian yang berbasis kinerja;
- b. Menyusun rencana perumusan kebijakan umum di Bidang Informasi Kepegawaian;
- c. Menyusun penetapan kinerja bidang data dan informasi kepegawaian;
- d. Mengelola sistem informasi, pelayanan data dan informasi Pembangunan di bidang Kepegawaian;
- e. Mengelola data Kepegawaian Daerah;
- f. Mengelola penerbitan Kartu Pegawai Elektronik (KPE);
- g. Mengendalikan dan melaksanakan norma, standar, pedoman, dan petunjuk operasional di Bidang Informasi Kepegawaian;
- h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan kegiatan Bidang Informasi Kepegawaian;
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pengendalian dan Penghargaan

Bidang Pengendalian dan Penghargaan mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat dalam melaksanakan perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan kebijakan teknis di bidang pengendalian dan penghargaan Kepegawaian Daerah.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi :

- a. Menyusun rencana program kerja dan kegiatan di Bidang Pengendalian dan Penghargaan;
- b. Menyusun rencana perumusan kebijakan umum dan kebijakan teknis pembinaan kepegawaian dan peningkatan kesejahteraan Pegawai Daerah;
- c. Menyusun penetapan kinerja bidang pembinaan kepegawaian Daerah dan peningkatan kesejahteraan Pegawai Daerah;
- d. Melaksanakan peningkatan disiplin pegawai daerah;
- e. Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian daerah;
- f. Melaksanakan penilaian kinerja pegawai daerah;
- g. Menyelenggarakan layanan kesejahteraan pegawai daerah;
- h. Melaksanakan pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman, dan petunjuk operasional di Bidang Pengendalian dan Penghargaan;

- i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan tugas dan kegiatan di bidang pengendalian dan penghargaan; dan
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat dalam melaksanakan penyusunan rencana pendidikan dan pelatihan pegawai yang bersifat penjenjangan dan teknis fungsional, tugas belajar dan izin belajar, penyediaan dukungan/bantuan kerja sama antar Kabupaten/Kota dan pihak lain dalam rangka meningkatkan kualitas dan kemampuan aparatur daerah.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi :

- a. Menyusun rencana program kerja dan kegiatan di bidang pendidikan dan pelatihan;
- b. Menyusun rencana perumusan kebijakan umum dan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan;
- c. Menyusun penetapan kinerja di bidang pendidikan dan pelatihan;
- d. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan, seminar dan kursus pegawai daerah;
- e. Melaksanakan pelayanan informasi pendidikan dan pelatihan pegawai daerah;
- f. Melaksanakan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai daerah;
- g. Melaksanakan peningkatan kualitas sumber daya pegawai daerah;
- h. Melaksanakan pengkajian dan pemberian bantuan tugas belajar dan izin belajar;
- i. Membuat analisis proposal dana hibah dan bantuan sosial pendidikan masyarakat;
- j. Melaksanakan pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman, dan petunjuk operasional bidang pendidikan dan pelatihan pegawai;
- k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan laporan kegiatan bidang pendidikan dan pelatihan;
- l. Melaksanakan administrasi penerimaan calon praja Kota Batam;
- m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

D. DATA PEGAWAI

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam sampai dengan saat ini adalah :

- a. Pegawai Negeri Sipil : 40 Orang
- b. Tenaga Kontrak : 1 Orang

1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jabatan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam susunan suatu organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil dapat diangkat dalam jabatan struktural apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Berstatus Pegawai Negeri Sipil
- 2) Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan
- 3) Memiliki kualitas dan tingkat pendidikan yang ditentukan
- 4) Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
- 5) Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan
- 6) Sehat jasmani dan rohani

Selain itu faktor yang diperhatikan lagi antara lain :

- 1) Senioritas dalam kepangkatan
- 2) Usia
- 3) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan
- 4) Pengalaman

PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KOTA BATAM YANG MENDUDUKI JABATAN (S/D DESEMBER 2015)

NO	ESELON	FORMASI	TERISI	KURANG	JENIS KELAMIN	
					LK	PR
1	II / b	1	1	-	1	-
2	III / a	1	1	-	1	-
3	III / b	4	4	-	4	-
4	IV / a	11	11	-	4	7
JUMLAH		17	17	-	10	7

2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pangkat dan Golongan dan Tenaga Kontrak pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam

Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kontrak pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam berdasarkan pangkat dan golongan sampai dengan Desember 2015 berjumlah 40 Orang dan 1 orang Tenaga Kontrak dengan Uraian sebagai berikut :

NO	PANGKAT / GOLONGAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			LK	PR
1	Pembina Utama Muda/IVc	1	1	-
2	Pembina Tk. I / IV b	2	2	-
3	Pembina / IV a	4	4	-
4	Penata Tk. I / III d	5	-	5
5	Penata / III c	5	4	1
6	Penata Muda Tk. I / III b	3	1	2
7	Penata Muda / III a	7	4	3
8	Pengatur / II c	3	2	1
9	Pengatur Muda Tk. I / II b	4	4	-
10	Pengatur Muda / II a	4	4	-
11	Juru Muda Tk. I / Ib	1	1	-
12	Tenaga Honorer Daerah	1	1	
JUMLAH		40	28	12

3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil, Tenaga Kontrak, dan Tenaga Harian Lepas pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Berdasarkan Pendidikan (s/d Desember 2015)

NO	PANGKAT/ GOLONGAN	PENDIDIKAN						
		SD	SLTP	SLTA	D II	D III	S 1	S 2
1	Pembina Utama Muda/IVc	-	-	-	-	-	1	-
2	Pembina Tk. I / IV b	-	-	-	-	-	2	-
3	Pembina / IV a	-	-	-	-	-	3	1
4	Penata Tk. I / III d	-	-	1	-	-	2	2
5	Penata / III c	-	-	-	-	-	4	1
6	Penata Muda Tk. I / III b	-	-	1	-	-	2	-
7	Penata Muda / III a	-	-	-	-	-	7	-
8	Pengatur / II c	-	-	1	-	2	-	-
9	Pengatur Muda Tk. I / II b	-	-	1	-	3	-	-
10	Pengatur Muda / II a	-	-	4	-	-	-	-
11	Juru Muda Tk. I / I c	1	-					
12	Tenaga Honorer Daerah	-	-	-	-	-	1	-
JUMLAH		1	-	8	-	5	22	4

BAB II

RENCANA STRATEGIS SKPD

A. VISI DAN MISI Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam

Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam melalui Perencanaan Strategis adalah “Terwujudnya Aparatur Pemerintah Yang Handal, Profesional, dan Bermoral”

Visi ini merupakan cara pandang kedepan, ke arah mana Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam akan diarahkan dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif untuk mencapai tujuan, dalam mengantisipasi tantangan yang akan dihadapi guna mencapai kondisi yang diinginkan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam secara terus menerus dalam mengembangkan tugas pokok dan fungsinya agar tetap dapat eksis dan unggul dengan senantiasa mengadakan perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan tersebut harus disusun dengan tahapan terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang senantiasa berorientasi pada pencapaian hasil.

Penjelasan Makna Visi

Dalam mewujudkan aparatur pemerintah yang handal dan profesional, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam sadar sepenuhnya dengan tanggung jawab dibidang pembinaan kepegawaian dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang sangat memerlukan dukungan aparat yang memiliki skill yang handal dan beriman untuk mewujudkan tenaga manajemen kepegawaian yang profesional.

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam harus mampu menjadi motivator dan tauladan serta sebagai transformator dalam mewujudkan kebijakan Walikota Batam serta terciptanya aparatur pemerintah yang handal, profesional dan bermoral, melalui program Pembangunan Kota Batam Periode 2016 – 2021.

Misi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam

Adapun Misi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam dalam rangka mewujudkan visi dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia yang menguasai IPTEK dan memiliki IMTAQ
- 2) Mendorong dan berperan aktif dalam pelaksanaan Otonomi Daerah
- 3) Mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berkualitas
- 4) Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih dan bebas KKN

Penjelasan masing-masing Misi

Adapun penjelasan masing-masing misi yang telah disusun untuk mewujudkan Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam adalah :

- 1) Mengembangkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia yang menguasai IPTEK dan memiliki IMTAQ
Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam merupakan unsur organisasi Pemerintah Kota Batam yang diserahkan tugas, kewajiban dan wewenang, serta tanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan otonomi daerah dan tugas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang kepegawaian. Selayaknya, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam harus dapat menempatkan diri sebagai administrator kepegawaian bagi Pemerintah Kota Batam dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelenggarakan roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan melalui struktur organisasi dan tata kerja yang ada didalamnya, dengan meningkatkan kualitas sumber daya aparatur menjadi aparatur yang profesional dan objektif dalam menempatkan personil bagi unit-unit kerja yang ada serta menghasilkan keluaran (output) dan manfaat (outcome) bagi Pemerintah Kota Batam.
- 2) Mendorong dan berperan aktif dalam pelaksanaan Otonomi Daerah
Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam sangat menyadari dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara. Pemerintah Daerah dituntut untuk lebih mampu mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya kepada masyarakat melalui DPRD (Akuntabilitas Publik) dan kepada Pemerintah Pusat (Akuntabilitas Vertikal) sehingga Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam harus ikut secara aktif dan mengambil peran guna mendukung pelaksanaan Otonomi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Batam secara nyata dan bertanggung jawab.
- 3) Mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berkualitas
Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam merasa perlu mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berkualitas, karena manfaat dari administrasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja suatu unit kerja dalam melaksanakan perencanaan dan pembinaan yang efektif dan

efisien guna mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi setiap aparatur Pemerintah Kota Batam.

4) Mewujudkan Aparatur Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam senantiasa berusaha untuk mewujudkan aparatur Pemerintah yang bersih, bebas korupsi dan nepotisme dengan menerapkan sistem reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) bagi setiap aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Batam dan menempatkan personil sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki.

B. TUJUAN

1) Tujuan dan Strategi

Tujuan merupakan target kualitatif organisasi, sehingga pencapaian target dapat merupakan ukuran kinerja faktor-faktor kunci keberhasilan organisasi.

Tujuan bersifat lebih konkrit daripada misi dan mengarah pada suatu titik terang pencapaian hasil. Dengan adanya pernyataan tujuan, maka akan jelas bagi organisasi mengenai arah yang akan dituju dalam rangka mempertahankan eksistensi di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan merupakan penjabaran secara lebih nyata dari perumusan visi dan misi yang unik dan idealistik berdasarkan atas visi dan misi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam adalah sebagai berikut :

Misi I : *Mengembangkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia yang menguasai IPTEK dan memiliki IMTAQ*, memiliki tujuan :

Mewujudkan aparatur pemerintah yang handal dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlandaskan pada iman dan taqwa.

Maka strategi pembangunan yang diletakkan adalah :

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan penjenjangan, diklat teknis dan fungsional tertentu yang melibatkan aparatur Pemerintah Kota Batam
2. Mengadakan pengajian dan ceramah keagamaan, serta memberikan bimbingan konseling kepada pegawai.

Misi II : *Mendorong dan berperan dalam pelaksanaan Otonomi Daerah*, memiliki tujuan :

Ikut berperan aktif dalam pelaksanaan Otonomi Daerah

Maka strategi pembangunan yang diletakkan adalah :

1. Meningkatkan kesejahteraan PNS sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundangan yang berlaku.
2. Memberikan reward dan punishment kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

3. Meningkatkan pemenuhan kebutuhan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

Misi III : *Mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berkualitas*, memiliki tujuan :

Mewujudkan sistem administrasi yang compatible sehingga tersedia data kepegawaian yang qualified dan up to date.

Maka strategi pembangunan yang diletakkan adalah :

1. Menyiapkan data dan informasi PNS dalam upaya peningkatan SDM Aparatur Pemerintah Kota Batam
2. Menyelenggarakan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dengan sistem komputerisasi
3. Mendukung pengembangan sistem administrasi, dalam rangka peningkatan pelayanan administrasi dan karir pegawai.
4. Memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh PNS dilingkungan Pemerintah Kota Batam.

Misi IV : *Mewujudkan Aparatur Pemerintah yang bersih dan bebas KKN*, memiliki tujuan :

Meminimalisasi praktik KKN pada semua lini di lingkungan Pemerintah Kota Batam

Maka strategi pembangunan yang diletakkan adalah melakukan koordinasi dengan semua unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih dan bebas KKN.

2) Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan. Sasaran merupakan bagian internal dalam proses perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam.

Sasaran harus bersifat spesifik, dapat dinilai, diukur, menantang, namun dapat dicapai. Sasaran yang diterapkan merupakan gambaran yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan 5 (lima) tahun ke depan.

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam menetapkan sasaran sebagai berikut:

1. Peningkatan profesionalisme SDM aparatur Pemerintah Kota Batam
2. Peningkatan akuntabilitas kinerja aparatur Pemerintah Kota Batam
3. Peningkatan pelayanan Database Kepegawaian
4. Peningkatan pengelolaan proses kepangkatan
5. Peningkatan kualitas pelayanan publik

C. INDIKATOR KINERJA UTAMA

1. Tugas BKD

Melaksanakan penyusunan dan kebijakan dibidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan serta tugas lain yang diberikan Walikota

2. Fungsi BKD

- 1) Penyusunan program jangka pendek, menengah dan jangka panjang
- 2) Penyelenggaraan urusan tata usaha perkantoran yang meliputi urusan perencanaan dan evaluasi, urusan keuangan, serta urusan umum dan kepegawaian
- 3) Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan
- 4) Penyelenggaraan kegiatan teknis operasional yang meliputi bidang pengadaan dan kepegawaian, bidang informasi kepegawaian, bidang pengendalian dan penghargaan dan bidang pendidikan pelatihan
- 5) Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dalam lingkup tugasnya
- 6) Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Walikota dibidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam, juga dalam rangka mengemban misi ke-5 Pemerintah Kota Batam yaitu Mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, maka berikut disajikan sasaran dan indikator kinerja yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam.

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA
1	Mengikutsertakan aparatur dan SDM untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhannya	Presentase pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan kepemimpinan
		Meningkatnya jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS
		Meningkatnya jumlah Peserta sosialisasi dan bimtek peraturan perundang-undangan
		Tersusunnya formasi kebutuhan pegawai
		Terpenuhinya kebutuhan pegawai Pemko Batam
		Tersusunnya kenaikan pangkat yang tepat waktu
		Persentase data pegawai yang telah masuk database dan arsip kepegawaian
		Terpenuhinya pegawai yang menyelesaikan urusan administrasi kepegawaian

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA
		Menurunnya tingkat indisipliner aparatur
		Meningkatnya persentase pegawai yang mengikuti pendidikan formal sesuai bidang tugasnya
		Meningkatnya jumlah pegawai mengikuti diklat teknis, fungsional, dan kepemimpinan
		Tersusunnya data kebutuhan diklat
		Terpenuhinya bantuan biaya pendidikan perguruan tinggi
2	Meningkatnya pengelolaan kekayaan daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi SKPD
		Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran
		Meningkatnya kualitas SDM aparatur

D. STRATEGI

Untuk mencapai tujuan dan sasaran harus dipilih strategi yang tepat seperti yang telah diuraikan diatas agar dapat meningkatkan kinerja dan mengarah pada visi dan misi, selanjutnya perlu ditentukan kebijakan dan program.

1. Kebijakan

- 1) Meningkatkan mutu Sumber Daya Aparatur Pegawai Negeri Sipil
- 2) Meningkatkan mutu pelayanan administrasi kepegawaian Kota Batam
- 3) Menciptakan situasi yang kondusif dalam rangka pembinaan dan penegakan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam
- 4) Mengembangkan pembinaan PNS dalam rangka meningkatkan motivasi kerja
- 5) Menciptakan pemerintahan yang beersih, efektif, efisien dan berwibawa
- 6) Adanya pedoman pembinaan PNS
- 7) Terselenggaranya iklim rotasi pegawai yang sehat
- 8) Optimalisasi sarana dan prasarana yang ada
- 9) Penegakan supremasi hukum
- 10) Peningkatan tindak lanjut hasil pembinaan

2. Program

Program kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam untuk mencapai tujuan dan sasaran adalah :

- 1) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur

- 2) Pembangunan Peningkatan dan Pengadaan Fasilitas Sarana dan Prasarana Perkantoran Pemerintah
- 3) Pengembangan dan Pembinaan Kepegawaian
- 4) Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah

E. PROGRAM DAN KEGIATAN

Rencana Kerja merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis, yang diwujudkan dalam beberapa kegiatan sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah

Program ini disusun untuk meningkatkan semangat pengabdian yang berorientasi pada aspek pelayanan, pengayoman, pengembangan partisipasi masyarakat dan meningkatkan pengetahuan keahlian yang berkesinambungan dan membentuk kepribadian PNS dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pendanaan kegiatan pada program ini menggunakan dana APBD Kota Batam melalui kegiatan:

1) *Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran*

Kegiatan ini dilaksanakan agar tersedianya administrasi perkantoran pada tahun 2014 menyangkut pengadaan bahan/peralatan pakai habis, bahan dan material, belanja jasa kantor, dan perjalanan dinas untuk mencapai sasaran kegiatan dengan indikator kinerja “tersedianya sarana prasarana dan administrasi perkantoran pada BKD Kota Batam”.

2. Program Pembangunan Peningkatan dan Pengadaan Fasilitas Sarana dan Prasarana Perkantoran Pemerintah

Program ini disusun untuk memenuhi fasilitas sarana dan prasarana perkantoran Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan dengan menggunakan dana APBD Kota Batam melalui kegiatan :

1) *Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur*

Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana aparatur khususnya pada BKD dalam meningkatkan semangat pengabdian yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme aparatur meliputi kegiatan pemeliharaan peralatan dan mesin, pemeliharaan alat kantor dan rumah tangga untuk mencapai sasaran kegiatan dengan indikator kinerja “tersedianya sarana dan prasarana perkantoran pada BKD Kota Batam”.

3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur

Program ini disusun untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan/kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam dengan tujuan untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang handal dalam ilmu pengetahuan yang berlandaskan iman dan taqwa. Program ini dilaksanakan menggunakan dana APBD Kota Batam melalui kegiatan :

1) *Peningkatan Sumber Daya Aparatur dan Disiplin Aparatur*

Kegiatan ini dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pada BKD Kota Batam dan aparatur Pemerintah Kota Batam pada umumnya dengan melakukan pengiriman untuk mengikuti berbagai macam Diklat, baik Diklat teknis, Bimtek, Workshop, dan Lokakarya. Kegiatan tersebut juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar bagi seluruh aparatur dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terlaksananya pengiriman aparatur dalam mengikuti diklat untuk meningkatkan jumlah sertifikasi pendidikan aparatur sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat diberikan dengan optimal”

4. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Kegiatan dilaksanakan pada 2014 antara lain :

1) *Seleksi Penerimaan Beasiswa Pemerintah Kota Batam*

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka membantu siswa-siswa SLTA khususnya yang berada di wilayah hinterland yang berminat melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri tertentu yang saat ini telah melakukan kerjasama dengan Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terlaksananya penerima beasiswa dari Pemerintah Kota Batam”

2) *Rencana Pengembangan Karir PNS*

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka pemenuhan proses kenaikan pangkat yang tepat waktu dan pemberian kesempatan berkarir bagi PNS yang berprestasi. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terwujudnya administrasi dan pengembangan karir pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam”.

3) *Penempatan PNS*

Kegiatan tersebut dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai tiap SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Batam. Pemenuhan kebutuhan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang ada. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terpenuhinya formasi kebutuhan pegawai di tiap SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Batam”.

4) *Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian*

Kegiatan tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas penyediaan database kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “tersedianya database kepegawaian yang lengkap di Lingkungan Pemerintah Kota Batam”

5) *Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas*

Kegiatan tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Batam terutama dalam hal peningkatan kualifikasi pendidikan. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terlaksananya bantuan tugas belajar dan ikatan dinas untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Batam”.

6) *Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan bagi CPNS Daerah*

Kegiatan ini dilaksanakan guna memberikan pembekalan bagi CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam dalam pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, etika PNS dan pengetahuan pemerintahan sebagai syarat untuk dapat diangkat menjadi PNS baik yang diterima dari jalur penerimaan umum maupun pengangkatan dari tenaga honorer. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terpenuhinya syarat bagi CPNS untuk diangkat menjadi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam dan meningkatnya jumlah sertifikasi pendidikan aparatur sebagai dasar profesionalitas dalam menjalankan tugas”.

7) *Pengadaan Pegawai Pemko Batam*

Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk pengadaan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam setelah tersusunnya formasi yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran dengan indikator kinerja “diterimanya CPNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam dalam usaha meningkatkan persentase pemenuhan kebutuhan pegawai Pemerintah Kota Batam”.

8) *Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan*

Kegiatan ini dilaksanakan untuk meningkatkan keahlian aparatur baik dalam hal teknis, fungsional dan kepemimpinan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Indikator kinerja pada kegiatan tersebut “terlaksananya diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan untuk mewujudkan pelayanan yang maksimal”.

9) *Pendidikan Penjenjangan Struktural*

Kegiatan ini dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur khususnya pejabat yang telah menduduki jabatan tingkat Eselon III dan IV di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Untuk tahun 2014, diklat yang dilaksanakan adalah Diklatpim IV dikarenakan banyaknya pejabat eselon IV yang belum melaksanakan diklatpim. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terdidik dan terlatihnya aparatur yang menduduki jabatan eselon

dan meningkatnya jumlah sertifikasi pendidikan aparatur sebagai dasar profesionalitas dalam menjalankan tugas”.

10) *Penerimaan Calon Praja IPDN*

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas calon praja IPDN terutama di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terlaksananya penerimaan dan pengiriman calon praja IPDN”

11) *Pembinaan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS*

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka meminimalisir kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Pembinaan yang dilakukan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran diharapkan dapat mengurangi pelanggaran dimasa yang akan datang. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terlaksananya penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS dan menurunnya tingkat indisipliner aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Batam”.

12) *Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam*

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kesadaran PNS terhadap aturan dan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Dengan meningkatnya kesadaran PNS diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terlaksananya monitoring dan pengawasan pada saat jam dan hari kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam”.

13) *Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan*

Kegiatan tersebut dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan kepada aparatur tentang peraturan perundang-undangan yang baru yang akan diterapkan di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terpenuhinya pemahaman aparatur tentang peraturan perundang-undangan”.

BAB III

HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN ANGGARAN 2014

A. HASIL PELAKSANAAN

Secara umum Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam telah melaksanakan Misi yang diembannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini dapat diukur dengan berbagai indikator kinerja, baik indikator makro maupun indikator mikro. Indikator kinerja makro merupakan ukuran keberhasilan yang tidak hanya ditentukan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam semata, tetapi juga oleh berbagai sektor lain yang menunjang. Sedangkan indikator kinerja mikro merupakan ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan organisasi untuk mengukur kinerjanya sendiri.

Pelaksanaan kegiatan pada tahun anggaran 2014 pada umumnya berjalan dengan lancar dengan pencapaian target realisasi fisik dan keuangan diatas 80%, meskipun ada beberapa kegiatan yang pencapaiannya kurang dari 70%.

Berikut disajikan pencapaian target fisik dan keuangan kegiatan Tahun Anggaran 2014.

KEGIATAN	RENCANA		REALISASI		PERSENTASE (%)	
	ANGGARAN	TARGET	KEUANGAN	OUTPUT	KEUANGAN	FISIK
Seleksi Penerimaan Pegawai Pemko Batam	412.009.550	38 Orang	141.684.100	13 Orang	34,39%	34,21%
Rencana Pengembangan Karir PNS	431.998.000	1 Tahun / 2 Kali	339.813.800	1 Tahun / 2 Kali	78,66%	100%
Penempatan PNS	403.058.750	1 Tahun / 58 SKPD	119.071.950	1 Tahun / 56 SKPD	29,54%	95,55%
Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	269.658.000	1 Tahun	195.627.500	1 Tahun	72,55%	80,14%
Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	1.426.613.150	1 Tahun	1.050.134.110	1 Tahun	73,61%	100%
Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	319.472.000	474 Orang	291.793.600	474 Orang	91,34%	100%
Pengadaan Pegawai Pemko Batam	931.153.050	200 Orang	346.364.850	94 Orang	41,67%	47%
Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	179.191.250	80 Orang	165.839.500	80 Orang	92,55%	100%
Pendidikan Penjenjangan Struktural	3.793.358.452	120 Orang	3.375.410.401	120 Orang	88,98%	100%
Penerimaan Calon Praja IPDN	136.275.500	1 Tahun	98.650.260	1 Tahun	72,39%	100%

KEGIATAN	RENCANA		REALISASI		PERSENTASE (%)	
	ANGGARAN	TARGET	KEUANGAN	OUTPUT	KEUANGAN	FISIK
Pembinaan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	172.771.250	1 Tahun	160.330.650	1 Tahun	92,80%	100%
Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam	146.577.000	4 kali / tahun	140.528.400	4 kali / tahun	95,87%	100%
Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	997.926.750	1 Tahun	870.147.756	1 Tahun	87,20%	100%
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	459.246.800	1 Tahun	419.018.000	1 Tahun	91,24%	99,25%
Peningkatan Sumber Daya Aparatur dan Disiplin Aparatur	3.347.980.400	1 Tahun	2.942.388.100	1 Tahun	87,89%	91,61%

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa ada 3 kegiatan yang pencapaian realisasi fisiknya kurang dari 60% yaitu kegiatan Seleksi Penerimaan Beasiswa Pemko Batam dan Pengadaan Pegawai Pemko Batam.

B. PERMASALAHAN DAN PEMECAHAN MASALAH

1. PERMASALAHAN UMUM DAN PEMECAHAN MASALAH

Untuk kegiatan yang pencapaian realisasi fisik mencapai 100% pada umumnya tidak memiliki kendala permasalahan yang berarti, akan tetapi hal tersebut harus tetap menjadi evaluasi bagi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam dalam menganggarkan dan melaksanakan kegiatan. Untuk pencapaian target realisasi fisik dan keuangan yang maksimal, diperlukan acuan dalam menjalankan kegiatan, yaitu KAK (Kerangka Acuan Kerja). Sehingga dalam menjalankan kegiatan masing-masing pelaksana kegiatan menjalankan kegiatannya sesuai dengan acuan yang ada pada KAK. Permasalahan umum dari semua kegiatan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam adalah sebagai berikut:

- 1) Sampai dengan saat ini, pemenuhan kebutuhan pegawai untuk masing-masing SKPD masih kurang dikarenakan adanya perubahan Susunan Organisasi dan Tata Kerja di Pemerintah Kota Batam.
- 2) Masih rendahnya kualitas dan kuantitas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Hal ini merupakan efek dari kekurangan Pegawai dan berakibat kepada penempatan pegawai yang belum proporsional dan belum dapat sepenuhnya dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan. Sehingga masih dirasakan beberapa kelemahan baik segi penempatannya maupun pemerataan penempatan pegawai.
- 3) Perlu adanya peningkatan koordinasi dan sinkronisasi tentang pelaksanaan diklat, workshop, bimbingan teknis maupun kursus-kursus yang telah dilaksanakan sehingga pencapaian manfaatnya bisa maksimal dimasa yang akan datang.

- 4) Permasalahan kepegawaian di wilayah hinterland, yaitu Kecamatan Galang, Bulang dan Belakang Padang yang utama adalah masih kurangnya tenaga fungsional seperti tenaga guru, tenaga medis, serta jangkauan pelayanan yang berjauhan dikarenakan pemukiman yang terpencar-pencar antara satu pulau dengan pulau lainnya, juga termasuk sarana dan prasarana pendukung. Selain itu tenaga yang ada dan telah ditempatkan tidak berfungsi secara maksimal karena ada diantara mereka masih berdomisili di daerah perkotaan sehingga berpengaruh terhadap ketepatan jam kerja. Berkaitan dengan permasalahan tersebut maka masih perlu diadakan pembinaan dan penegasan pimpinan kepada pegawai untuk berdomisili di tempat mereka bertugas.
- 5) Permasalahan lainnya adalah faktor terbatasnya sarana dan prasarana transportasi yang dipengaruhi oleh karakteristik wilayah yang terdiri dari banyak pulau, berdampak terhadap keterbatasan koordinasi dan jangkauan pelayanan administrasi pemerintahan kepada masyarakat.

Dalam menghadapi permasalahan-permasalahan diatas, maka Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam mencoba beberapa strategi yang diharapkan dapat meminimalkan permasalahan yang ada. Adapun upaya pemecahan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan, menjaga, memupuk rasa kebersamaan, loyalitas antar sesama pegawai dan mengoptimalkan potensi pegawai yang relatif berusia muda untuk mendukung pelaksanaan pembangunan Kota Batam.
- 2) Memanfaatkan akses yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Batam dalam mengembangkan Sumber Daya Aparatur.
- 3) Menciptakan Sumber Daya Aparatur yang handal melalui Diklat yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Pemerintah Kota Batam.
- 4) Meningkatkan kemitraan antara Badan Kepegawaian dan Diklat dengan lembaga Diklat baik yang dikelola oleh Pemerintah maupun pihak swasta dalam rangka meningkatkan SDM Pegawai Pemerintah Kota Batam.
- 5) Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang profesional.
- 6) Mengadakan koordinasi dengan unit kerja lainnya dalam pembinaan Sumber Daya Aparatur.
- 7) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas PNS Pemerintah Kota Batam sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mengikuti perkembangan informasi yang begitu cepat.
- 8) Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
- 9) Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan PNS dengan melakukan pengiriman Tugas Belajar/Ijin Belajar guna mengikuti jenjang pendidikan formal dan struktural.
- 10) Melaksanakan pembinaan kepegawaian dengan melaksanakan kegiatan evaluasi kedisiplinan dan memberikan penghargaan kepada pegawai apabila

telah menunjukkan kesetiaan, jasa atau telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya.

- 11) Mengupayakan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya melalui analisa jabatan dalam rangka pengembangan semangat kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerja.
- 12) Penempatan CPNS khususnya untuk tenaga guru, medis, dan paramedis diprioritaskan untuk wilayah hinterland.
- 13) Peningkatan sarana dan prasarana pendukung dalam rangka pelaksanaan pelayanan administrasi.

2. PERMASALAHAN KHUSUS DAN PEMECAHAN MASALAH

Permasalahan dan penyelesaian masalah yang ada pada kegiatan dengan pencapaian realisasi fisik kurang dari 60% dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kegiatan Seleksi Penerimaan Beasiswa Pemerintah Kota Batam

Seleksi penerimaan beasiswa Pemerintah Kota Batam merupakan kegiatan yang telah dilaksanakan sejak tahun 2012. Pada dasarnya kegiatan tersebut dilaksanakan untuk membantu siswa-siswi lulusan SMA/MA yang berada di wilayah hinterland Kota Batam, yaitu yang ada di Kecamatan Bulang, Galang, dan Belakang Padang.

Sampai dengan tahun 2014 Pemerintah Kota Batam telah melakukan kerjasama dengan beberapa perguruan tinggi negeri diantaranya :

- Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Universitas Padjajaran, Bandung
- Universitas Riau, Pekanbaru
- Universitas Diponegoro, Semarang
- Sekolah Tinggi Ilmu Perikanan (STIP), Jakarta
- Politeknik Negeri Batam, Batam

Seleksi Masuk ke beberapa Perguruan Tinggi Negeri tersebut dilaksanakan mulai bulan Mei 2014 dan berakhir pada Agustus 2014. Peserta dari Kota Batam yang ikut dalam seleksi tersebut berjumlah 123 siswa/siswi yang berasal dari sekolah-sekolah di wilayah hinterland. Dari 123 siswa/siswi tersebut yang lulus seleksi sampai dengan tahap akhir berjumlah 13 orang.

2) Kegiatan Pengadaan Pegawai Pemko Batam

Tahun Anggaran 2014, Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Diklat pada awalnya menganggarkan penambahan pegawai sebanyak 200 Orang. Akan tetapi pengajuan yang disampaikan Pemerintah Kota Batam kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasinya disetujui 94 formasi saja seperti yang ada pada Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 456 Tahun 2014 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batam Tahun Anggaran 2014. Dan sampai dengan berakhirnya tahun anggaran 2014 peserta yang dinyatakan lulus seleksi penerimaan CPNS belum menyelesaikan administrasi sebagai syarat kelulusan.

Disamping melalui kegiatan Pengadaan Pegawai Pemko Batam, Pemerintah Kota Batam juga melaksanakan beberapa kebijakan diantaranya sebagai berikut:

1. Pengadaan Pegawai melalui jalur Tenaga Honorer Kategori 1 (K1)

Tenaga Honorer K1 yang diselesaikan merupakan kelanjutan atau sisa tenaga honorer K1 yang belum diangkat, yaitu sebanyak 80 Orang. Jumlah tenaga honorer K1 yang diangkat sebanyak 77 orang dan 3 (tiga) orang tidak dapat diangkat dikarenakan :

- 1 orang sudah menjadi PNS melalui jalur umum pada tahun 2010
- 1 Orang sudah diberhentikan
- 1 orang mengundurkan diri

2. Pengadaan Pegawai melalui Formasi Khusus Dokter

Tenaga Dokter yang diusulkan untuk dapat diangkat menjadi CPNS melalui formasi khusus dokter sebanyak 12 orang yang terdiri dari 11 orang dokter umum dan 1 orang dokter spesialis. Dari 12 orang tersebut 11 orang diantaranya memenuhi syarat untuk diangkat menjadi CPNS dan 1 orang tidak memenuhi syarat.

3. Pengadaan Pegawai melalui jalur Tenaga Honorer Kategori II (K2)

Seleksi penerimaan CPNS melalui jalur K2 yang telah dilaksanakan pada tahun 2013 sampai dengan saat ini masih belum tuntas. Pengumuman kelulusan seleksi tenaga Honorer K2 yang telah diumumkan pada Februari 2014 sekarang masih dalam tahap usulan penetapan NIP CPNS, dimana usulan tersebut telah disampaikan kepada Kepala Kantor Regional XII BKN. Sampai saat ini proses penetapan NIP CPNS masih dilaksanakan oleh Kantor Regional XII BKN. Jumlah tenaga honorer K2 yang lulus seleksi sebanyak 484 orang.

BAB IV

RENCANA KERJA SKPD TAHUN 2016

A. AGENDA KEGIATAN

NO	PROGRAM	KEGIATAN
1.	Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah	1) Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran
2.	Pembangunan Peningkatan Fasilitas / Sarana dan Prasarana Perkantoran	1) Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3.	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur	1) Peningkatan Sumber Daya Aparatur dan Disiplin Aparatur
4.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1) Rencana Pengembangan Karir PNS 2) Penempatan PNS 3) Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian 4) Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas 5) Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan bagi CPNS Daerah 6) Pengadaan Pegawai Pemko Batam 7) Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan 8) Pendidikan Penjurusan Struktural 9) Penerimaan Calon Praja IPDN 10) Pembinaan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS 11) Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam 12) Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan

B. PROGRAM DAN KEGIATAN

Program merupakan kumpulan kegiatan-kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan yang direncanakan harus dilaksanakan untuk merealisasikan program yang telah ditetapkan dan merupakan cerminan dari strategi konkrit untuk mencapai tujuan dan sasaran. Adapun program yang telah direncanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat untuk mencapai tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah

Program ini dimaksudkan untuk peningkatan penyediaan sarana administrasi perkantoran guna menunjang pelayanan administrasi perkantoran. Kegiatan ini bersifat rutinitas kantor. Program tersebut diwujudkan dalam kegiatan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran.

2. Pembangunan Peningkatan dan Pengadaan Fasilitas Sarana dan Prasarana Perkantoran Pemerintah

Program ini dimaksudkan untuk pembangunan / peningkatan sarana dan prasarana perkantoran pemerintah dengan kegiatan antara lain penyediaan sarana dan prasarana pendukung perkantoran berupa pengadaan dan pemeliharaan peralatan kantor dan pengelolaan database. Program tersebut diwujudkan dalam kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Perkantoran.

3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur

Program peningkatan kualitas sumber daya aparatur dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi aparatur dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Program tersebut diwujudkan dalam kegiatan Peningkatan Sumber Daya Aparatur Dan Disiplin Aparatur.

4. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur dalam hal ini dapat didefinisikan sebagai peningkatan daya tampung, daya serap, fasilitas, dan kemampuan sumber daya aparatur. Kegiatan-kegiatan yang ada pada program tersebut adalah Rencana Pengembangan Karir PNS, Penempatan PNS, Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian, Pemberian Bantuan Tugas Belajar Dan Ikatan Dinas, Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan, Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional Dan Kepemimpinan, Pendidikan Penjurangan Struktural, Penerimaan Calon Praja IPDN, Pembinaan dan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS, Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam, Pengadaan Pegawai Pemko Batam, Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan Bagi CPNS Daerah.

Ikhtisar kegiatan yang dilaksanakan dalam tahun 2016 dapat dijabarkan dalam tabel berikut :

No	INDIKATOR KINERJA	NAMA KEGIATAN	Pencapaian Target Tahun Anggaran Sebelumnya	Target RPJMD pada Tahun 2016	Target Berdasarkan APBD Tahun Anggaran 2014	KET
1	2	3	5	6	7	8
1	Presentase pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan kepemimpinan	Pendidikan Penjurangan Struktural	673 Org yang telah mengikuti Diklat PIM	100%	70,10%	Jumlah Pejabat Eselon II, III, dan IV 1.046 orang (Data Desember 2014)
2	Meningkatnya jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Daerah	91 Orang CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan pada 2014	100 Orang	100%	(Terdapat Penambahan Peserta Diklat Prajabatan sebanyak 91 Orang)
3	Meningkatnya jumlah Peserta sosialisasi dan bimtek peraturan perundang-undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Peserta sosialisasi sebanyak 1.244 orang sampai dengan Tahun 2014	256 Orang	474 Orang	Target s/d 2016 peserta sebanyak 1500 Orang
4	Tersusunnya formasi kebutuhan pegawai	Penempatan PNS	91 Orang CPNS telah ditempatkan pada SKPD	1 Tahun	1 Tahun	Terlaksananya penempatan CPNS sesuai bidangnya

No	INDIKATOE KINERJA	NAMA KEGIATAN	Pencapaian Target Tahun Anggaran Sebelumnya	Target pada Renstra 2016	Target Berdasarkan APBD Tahun Anggaran 2014	KET
1	2	3	4	5	6	7
5	Terpenuhinya kebutuhan pegawai Pemko Batam	Pengadaan Pegawai Pemko Batam	Terdapat penambahan pegawai sebanyak 94 orang dari jalur umum dan 88 orang dari Tenaga Honorer Kategori I (K-I)	200 Orang	93,40%	Target s.d 2016 jumlah pegawai bertambah 884 orang
		Penerimaan Calon Praja IPDN	Pengukuhan 6 Orang Capra IPDN	100%	100%	-
6	Tersusunnya kenaikan pangkat yang tepat waktu	Rencana Pengembangan Karir PNS	Terlaksananya 2(dua) kali kenaikan pangkat	100%	100%	Target s.d 2016 sebanyak 8.500 PNS memenuhi syarat kenaikan pangkat
7	Persentase data pegawai yang telah masuk database dan arsip kepegawaian	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	Seluruh Pegawai telah masuk ke Database	100%	100%	Target s.d 2016 100% Pegawai Pemko Batam telah masuk Database Kepegawaian
8	Persentase menurunnya tingkat indisipliner aparatur	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Masih terdapat 203 Orang yang terkena Sanksi Pelanggaran Disiplin	0,20%	203 Orang	Penurunan jumlah Pelanggaran Disiplin PNS
		Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam	1 Tahun	1 Tahun	100%	-

No	INDIKATOR KINERJA	NAMA KEGIATAN	Pencapaian Target Tahun Anggaran Sebelumnya	Target RPJMD pada Tahun 2016	Target Berdasarkan APBD Tahun Anggaran 2014	KET
1	2	3	5	6	7	8
9	Persentase pegawai yang mengikuti pendidikan formal sesuai bidang tugasnya	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Terdapat 306 PNS yang telah mendapatkan bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas dari Pemko Batam	100%	72,68%	Target 421 orang sampai dengan 2016
10	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	245 orang yang telah mengikuti diklat	120 Orang	68,06%	Target 360 Orang sampai dengan Tahun 2016
11	Terpenuhinya kebutuhan administrasi SKPD	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	1 Tahun	1 Tahun	100%	-
12	Terpenuhinya sarana dan prasarana perkantoran	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1 Tahun	1 Tahun	100%	-
13	Meningkatnya kualitas SDM aparatur	Peningkatan Sumber Daya Aparatur dan Disiplin Aparatur	1 Tahun	1 Tahun	100%	-

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja SKPD merupakan dasar untuk melaksanakan kegiatan pada tahun berjalan. Dengan disusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun 2016 diharapkan dapat memberikan gambaran dan sebagai tolok ukur penilaian kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun Anggaran 2015.

Dukungan dari semua pihak terutama jajaran staf Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam sangat diharapkan untuk ikut serta memperlancar program dan kegiatan di bidang kepegawaian.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun Anggaran 2016 akan disesuaikan dengan ketersediaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Batam Tahun Anggaran 2016 dengan harapan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana sehingga dapat mewujudkan aparatur pemerintah yang handal, profesional, dan bermoral selaras dengan Visi Kota Batam yaitu **“Terwujudnya Kota Batam sebagai Bandar Dunia Madani yang Modern dan Menjadi Andalan Pusat Pertumbuhan Perekonomian Nasional”**