

TAHUN 2019



PEMERINTAH KOTA BATAM

LKjIP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KOTA BATAM**

KATA PENGANTAR

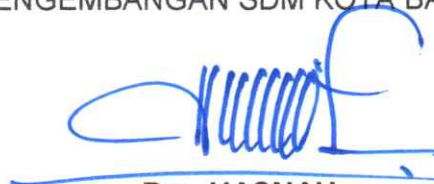
Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya kita dapat menyusun sekaligus menerbitkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2019 sesuai dengan petunjuk dan jadwal yang sudah ditentukan.

Dalam rangka pelaksanaan Instruksi Presiden nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI nomor 239/IX/6/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. LKjIP BKPSDM Kota Batam tahun 2019 yang merupakan media pertanggungjawaban kemasyarakatan melalui sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi yang memuat gambaran hasil pengukuran kinerja kegiatan dan pengukuran pencapaian sasaran yang didalamnya memuat keberhasilan atau kegagalan, pencapaian tujuan dan sasaran strategis sangat ditentukan pula konsistensinya pelaksanaan program yang berkaitan dengan dukungan anggaran untuk mewujudkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menjadi instansi yang **good government** dalam pencapaian visi dan misi.

Dengan tersusunnya laporan ini, maka diharapkan dapat memberikan informasi yang nyata terhadap kinerja yang telah diwujudkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam selama tahun 2019 kiranya dapat memberikan manfaat, baik sebagai informasi maupun bahan evaluasi kinerja.

Batam, 31 Desember 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM



Dra. HASNAH

Pembina Tingkat I/IVb
NIP. 19680714 198909 2 001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam bertujuan untuk menyampaikan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam berdasarkan Penetapan Kinerja tahun 2019 dan sebagai bentuk keterbukaan informasi publik sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2010 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2019 merupakan perwujudan pelaksanaan program dan kegiatan yang tercantum pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2016 – 2021. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam memuat Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis, serta indikator kinerja utama. Visi BKPSDM adalah terwujudnya aparatur pemerintah yang bermoral, profesional dan berdisiplin, dengan Misi yaitu 1) Meningkatkan profesionalitas Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang memiliki IMTAQ dan menguasai IPTEK, 2) Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur, dan 3) Meningkatkan penyelenggaraan administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien.

Dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam 2016 – 2021 tercermin tujuan strategis yang hendak dicapai yaitu: "**Meningkatkan Profesionalisme ASN**". Sementara itu untuk merealisasikan tujuan strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menetapkan Indikator Kinerja sebagai berikut:

- a. Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu
- b. Tersusunnya Formasi ASN
- c. Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi
- d. Persentase SKPD yang telah memutakhirkan data ASN
- e. Persentase pelayanan Karis, Karsu, Karpeg, Taspen dan KPE
- f. Tersedianya media informasi kepegawaian
- g. Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan
- h. Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat
- i. Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional
- j. Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan
- k. Tersusunnya rencana diklat yang sesuai dengan kebutuhan ASN
- l. Terlaksananya seleksi jabatan struktural
- m. Persentase penurunan jumlah pelanggaran disiplin aparatur

- n. Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN
- o. Terwujudnya koordinasi kelembagaan ASN

Berdasarkan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2019 diatas, sebagian besar telah mencapai target. Namun demikian masih terdapat 2 (dua) kegiatan yang capaian kinerjanya masih dibawah 100% yaitu Kegiatan Seleksi Calon ASN Pemko Batam disebabkan adanya perubahan kebijakan dari Pemerintah Pusat dan Pelatihan Dasar Calon PNS disebabkan adanya 1 (satu) orang CPNS meninggal dunia saat mengikuti kegiatan pelatihan dasar calon PNS tersebut. Namun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam perlu melakukan langkah-langkah strategis guna mendukung pencapaian target kinerja pada semua sasaran strategis dimasa yang akan datang.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Gambaran Umum	2
C. Tugas Pokok dan Fungsi	3
D. Keadaan Pegawai	4
E. Sistematika	7
BAB II PERENCANAAN DAN PENETAPAN KINERJA	8
A. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.....	8
B. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kota Batam..	13
C. Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM Kota Batam.....	14
D. Rencana Kinerja Tahunan (RKT)	16
E. Penetapan Kinerja	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	23
A. Kerangka Pengukuran Kinerja	24
B. Capaian Indikator Utama	25
C. Capaian Pengukuran Kinerja Terhadap Tahun Lalu.....	27
D. Analisis Capaian Kinerja.....	29
E. Capaian Pengukuran Kinerja Kegiatan.....	38
F. Evaluasi Pencapaian Sasaran dan Pengukuran Kinerja.....	44
G. Akuntabilitas Keuangan	45
BAB IV PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B . Saran.....	58

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2019	4
Tabel 2	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2019	5
Tabel 3	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2019	6
Tabel 4	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam	16
Tabel 5	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2016 – 2021	19
Tabel 6	Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Berdasarkan RPJMD Kota Batam Tahun 2016 – 2021	20
Tabel 7	Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2019	22
Tabel 8	Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2019	26
Tabel 9	Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Terhadap Tahun Lalu	28
Tabel 10	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2019	29
Tabel 11	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2019	30
Tabel 12	Pengukuran Pencapaian Kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2019	38

Tabel 13	Pencapaian Kinerja, Realisasi Anggaran dan Tingkat Efisiensi Anggaran pada BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2019	45
Tabel 14	Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2019	46
Tabel 15	Daftar Nama Pejabat Eselon III Yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan III Tahun Anggaran 2019	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan di dalam sistem pemerintahan, khusus di Kota Batam yaitu sebagai fasilitator dan dinamisator. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan peran tersebut Pemerintah Kota Batam berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

Dukungan untuk bisa menerapkan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa salah satunya adalah dengan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. LKjIP disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi pemerintah selaku pengelola sumber daya yang tersedia dalam menjalankan program dan kegiatan dalam melaksanakan misi organisasi untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. LKjIP yang dibuat haruslah memberikan informasi yang menggambarkan kinerja secara jelas, transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan yang relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar. LKjIP disusun secara periodik setiap akhir masa tahun anggaran.

Dalam penyusunan LKjIP, perlu diperhatikan adanya sistem yang digunakan untuk mencapai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem ini menjadi sarana instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dengan menggunakan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja sebagai komponen yang saling terkait. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini diharapkan bisa berorientasi pada hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat memberikan masukan dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga dapat mendorong usaha-usaha yang berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja instansi pemerintah di masa yang akan datang. Evaluasi kinerja bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, pengambilan keputusan, pengendalian program kegiatan, perbaikan input, proses dan output, dan juga perbaikan terhadap sistem dan prosedur yang ada.

B. GAMBARAN UMUM

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batam nomor 10 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Batam, struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan Program
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Fasilitas, membawahi :
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai
 - b. Sub Bidang Data dan Informasi
 - c. Sub Bidang Fasilitas Profesi ASN
4. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi, membawahi:
 - a. Sub Bidang Mutasi
 - b. Sub Bidang Kepangkatan
 - c. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi
5. Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur, membawahi:
 - a. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Sub Bidang Pembinaan dan Pengendalian
 - c. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan

6. Bidang Pengembangan Aparatur, membawahi:
 - a. Sub Bidang Diklat Struktural dan Sertifikasi
 - b. Sub Bidang Diklat Teknis, Fungsional dan Pendidikan Formal
 - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batam nomor 10 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Batam. Pada Peraturan Daerah tersebut dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkedudukan sebagai lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pelaksana tugas Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

Tugas Pokok :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

Fungsi :

Dalam melaksanakan tugas pokok, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam mempunyai fungsi sebagai :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi, bidang mutasi, kepegawaian dan promosi, bidang pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur dan bidang pengembangan aparatur.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi, bidang mutasi, kepegawaian dan promosi, bidang pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur dan bidang pengembangan aparatur.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan bidang pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi, bidang mutasi, kepegawaian dan promosi, bidang pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur dan bidang pengembangan aparatur.
- d. Pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Badan.

D. KEADAAN PEGAWAI

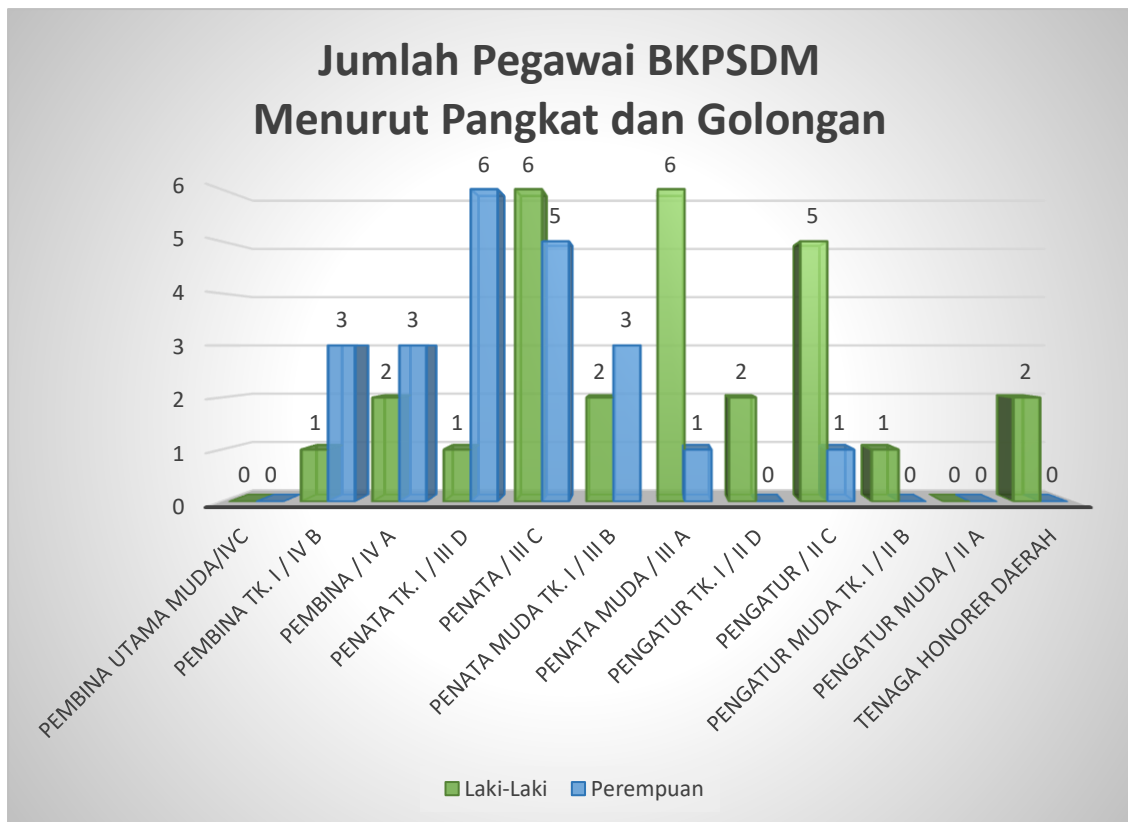
Jumlah Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sampai dengan 31 Desember 2019 sebanyak 50 (lima puluh) orang, terdiri dari 48 (empat puluh delapan) orang PNS dan 2 (dua) orang tenaga honorer kontrak. Data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dapat disajikan sebagai berikut:

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menurut golongan disajikan sebagai berikut :

Tabel 1: Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2019

NO	PANGKAT / GOLONGAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			Laki-Laki	Perempuan
1	Pembina Utama Muda/IVc	-	-	-
2	Pembina Tk. I / IV b	4	1	3
3	Pembina / IV a	5	2	3
4	Penata Tk. I / III d	7	1	6
5	Penata / III c	11	6	5
6	Penata Muda Tk. I / III b	5	2	3
7	Penata Muda / III a	7	6	1
8	Pengatur Tk. I / II d	2	2	-
9	Pengatur / II c	6	5	1
10	Pengatur Muda Tk. I / II b	1	1	-
11	Pengatur Muda / II a	-	-	-
12	Tenaga Honorer Daerah	2	2	-
JUMLAH		50	28	22

Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:

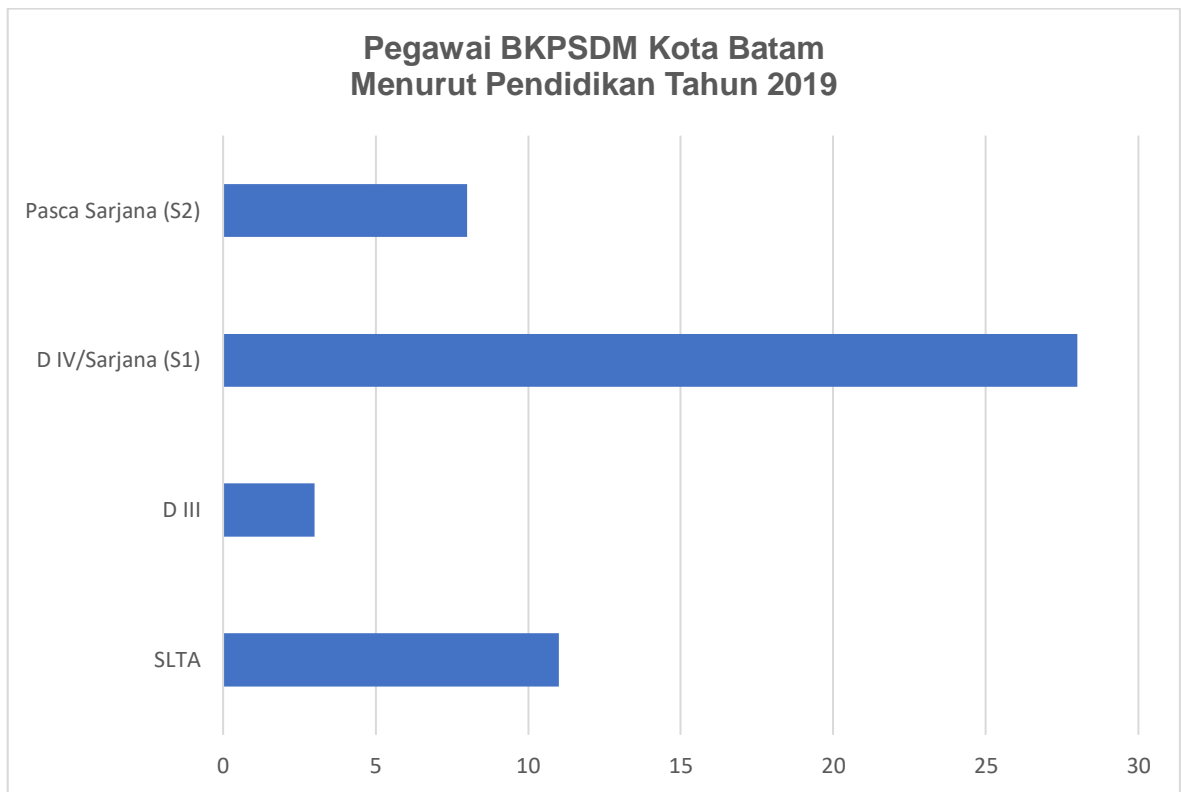


Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menurut tingkat pendidikan disajikan sebagai berikut :

Tabel 2 : Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2019

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	SLTA	11
2	D III	3
3	D IV/Sarjana (S1)	28
4	Pasca Sarjana (S2)	8
JUMLAH		50

Kondisi tersebut dapat digambarkan pada grafik berikut:



Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menurut jabatan disajikan sebagai berikut :

Tabel 3: Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2019

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	-	2	2
4	IV / a	15	15	-	5	10
JUMLAH		21	21	-	8	13

E. SISTEMATIKA

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2019 menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2019. Pencapaian kinerja diukur dengan membandingkan antara indikator kinerja utama dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2016 – 2021.

Sistematika penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang pembuatan laporan, gambaran umum, tugas dan fungsi, keadaan pegawai, dan sistematika penulisan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kerja

Bab ini memuat perencanaan kinerja dalam RPJMD, visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam, tujuan dan sasaran strategi, kebijakan dan program-program pembangunan, dan perjanjian kinerja.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Dalam bab ini diuraikan pencapaian sasaran-sasaran pembangunan dengan menyajikan hasil pengukuran kinerja selama tahun 2019. Penjelasan mengenai target, realisasi, capaian, kendala dan solusi juga dijelaskan pada bab ini.

Bab IV Penutup

Kesimpulan dari LKjIP disajikan pada bab ini.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

A. RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM

Perencanaan program dan kegiatan dibuat berdasarkan pada isu strategis bidang pemerintahan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam tahun 2016 – 2021. Visi dan Misi Kota Batam untuk masa 2016 – 2021 adalah sebagai berikut:

Visi

“Terwujudnya Batam Sebagai Bandar Dunia Madani yang Berdaya Saing Maju, Sejahtera dan Bermartabat”.

Misi

1. Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi.
2. Mewujudkan SDM Daerah yang bertaqwa, berdayasaing dan masyarakat yang sejahtera.
3. Mewujudkan tata ruang kota yang berwawasan lingkungan, infrastruktur kota yang modern, serta penataan permukiman yang ramah, asri dan nyaman sesuai nilai budaya bangsa.
4. Mewujudkan penguatan sektor jasa, perdagangan, pariwisata, dan pertanian/perikanan dalam menopang perekonomian daerah.
5. Mewujudkan penguatan ekonomi kerakyatan berbasis UMKM dan Koperasi yang bersinergi dengan kebutuhan industri dan pasar domestik.
6. Mewujudkan percepatan pembangunan di daerah hinterland sebagai penopang dan penyangga perekonomian Kota Batam.

VISI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas misi pertama RPJMD 2016 – 2021 yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi”. Untuk mewujudkan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam merumuskan visi untuk lima tahun ke depan adalah :

“Mewujudkan tata kelola ASN yang berkepribadian, profesional, dan disiplin”

Makna yang terkandung dalam visi tersebut adalah :

- Tata kelola
Tata kelola adalah rangkaian proses, kebiasaan, kebijakan, aturan, dan institusi yang mempengaruhi pengarahannya, pengelolaan serta kontrol yang mencakup hubungan antara para pemangku kepentingan (*stakeholder*).
- ASN
ASN atau Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- Berkepribadian
Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri khas dan perilaku seseorang. Berkepribadian dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki ciri watak yang diperlihatkan secara lahir, konsisten dan konsekuen dalam bertingkah laku sehingga seseorang memiliki identitas khusus yang berbeda dengan orang lain.
- Profesional
Profesional adalah seseorang yang memiliki profesi atau pekerjaan yang dilakukan dengan memiliki kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral yang mengarahkan serta mendasari perbuatan. Profesional dapat juga diartikan orang yang hidup dengan cara mempraktikkan suatu keterampilan atau keahlian tertentu yang terlibat dengan suatu kegiatan menurut keahliannya atau orang yang menjalankan profesi sesuai dengan keahliannya.

- Disiplin

Disiplin adalah sikap mental seseorang yang mengandung kerelaan mematuhi ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab, baik yang berhubungan dengan waktu maupun terhadap kewajiban dan hak.

MISI

Misi merupakan suatu rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi dan harus dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan secara maksimal, yang mencerminkan pandangan organisasi tentang kemampuannya dalam mencapai visi yang telah ditetapkan.

Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan visinya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian
- 2) Membangun SDM Aparatur yang berkepribadian, kompeten dan kompetitif
- 3) Meningkatkan pembinaan, pengawasan dan pengendalian kepegawaian

Penjelasan dari masing-masing misi sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian

Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Pelayanan kepegawaian meliputi :

- Kelengkapan arsip data kepegawaian setiap individu pegawai pada file yang tersedia
- Mengisi daftar induk kepegawaian
- Membuat laporan kepegawaian
- Mengurus secara administrasi mengenai usul-usul kepegawaian seperti usul penilaian angka kredit, usul kenaikan pangkat, usul kenaikan gaji berkala, usul mutasi tugas atau mutasi jabatan, permintaan cuti/ijin
- Membuat data dan analisis kepegawaian.

Pelayanan kepegawaian saat ini dilakukan secara manual dan digital sesuai dengan kebutuhan. Sebagai misi penunjang dalam mewujudkan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka sistem pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia selayaknya dikembangkan dan dioptimalkan sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada guna memberikan pelayanan prima kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Sebagaimana yang telah dilakukan Pemerintah Kota Batam dalam mempersiapkan Kota Batam sebagai **Smart City** yang berbasis **e-Government**. Sebagaimana yang tertera dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor : KEP/25/M.PAN/2004 dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat terdiri dari 14 unsur yaitu :

1. Prosedur Pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan.
2. Persyaratan Pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya.
3. Kejelasan Petugas Pelayanan, yaitu keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan dan tanggung jawabnya).
4. Kedisiplinan petugas pelayanan, yaitu kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan, terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Tanggung jawab petugas pelayanan, yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.
6. Kemampuan petugas pelayanan, yaitu tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.
7. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.
8. Keadilan mendapatkan pelayanan, yaitu pelaksanaan pelayanan dengan tidak membedakan golongan/status masyarakat yang dilayani.
9. Kesopanan dan keramahan petugas, yaitu sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.

10. Kewajaran biaya pelayanan, yaitu keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan.
11. Kepastian biaya pelayanan, yaitu kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang ditetapkan.
12. Kepastian jadwal pelayanan, yaitu pelaksanaan waktu pelayanan, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
13. Kenyamanan lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur sehingga dapat memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan.
14. Keamanan pelayanan, yaitu terjaminnya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggara pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan resiko-resiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan.

2) Membangun SDM Aparatur yang berkepribadian, kompeten dan kompetitif

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri khas dan perilaku seseorang. Berkepribadian dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki ciri watak yang diperlihatkan secara lahir, konsisten dan konsekuen dalam bertingkah laku sehingga seseorang memiliki identitas khusus yang berbeda dengan orang lain.

Kompeten adalah ketrampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik.

Kompetitif adalah kemampuan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi atau sikap yang mampu menganalisis secara efektif baik dari segi keadaan internal maupun eksternal mengenai persaingan yang ada sehingga seorang individu dapat bersaing.

Pembangunan SDM aparatur yang berkepribadian, kompeten dan kompetitif dimaksudkan untuk menciptakan aparatur yang memiliki sikap konsisten yang memiliki kinerja memadai dan dapat bersaing.

3) Meningkatkan pembinaan, pengawasan dan pengendalian kepegawaian

Pembinaan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Pengendalian adalah fungsi manajemen yang mengusahakan agar pekerjaan/kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana, instruksi, pedoman, patokan, pengaturan atau hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan dari peningkatan pembinaan, pengawasan dan pengendalian kepegawaian adalah mewujudkan **Good Governance** dan **Clean Governance** dimana sebagai pelaku utama dalam pengawasan dan pengendalian kepegawaian berada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

B. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDM KOTA BATAM

a. Tujuan

Rumusan tujuan yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dalam kurun waktu tahun 2016-2021, yaitu: “ **Meningkatkan Profesionalisme ASN**”.

Penjelasan dari tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tersebut dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- 1) **Meningkatkan**, adalah suatu keinginan untuk menaikkan kemampuan yang dimiliki oleh ASN.
- 2) **Profesionalisme**, mengandung pengertian bahwa pegawai memiliki kompetensi dibidangnya dalam pengabdianya mengutamakan dan mengedepankan prinsip-prinsip dasar keilmuan dan memiliki integritas yang tinggi.
- 3) **ASN** adalah para pegawai yang melaksanakan lembaga ketatalaksanaan yang mempunyai tanggungjawab dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dalam melayani masyarakat.

b. Sasaran

Untuk mewujudkan tujuan “**Meningkatkan Profesionalisme ASN**” yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam, maka terdapat 4 (empat) Sasaran yang akan dicapai, yaitu:

1) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian,

Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian.*

2) Meningkatnya Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan,

Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal.*

3) Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan,

Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural serta Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.*

4) Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.

Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase ASN yang mengikuti program minat dan bakat serta Persentase pelanggaran pegawai.*

C. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BKPSDM KOTA BATAM

Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam 5 (lima) tahun mendatang, yaitu:

- a. Membangun sistem pelayanan prima
- b. Mengoptimalkan kondisi kerja kondusif untuk mengoptimalkan pelayanan kepegawaian dengan penerapan **e-Government**
- c. Mengoptimalkan kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas ASN
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

- e. Membuat perencanaan dan membangun sarana prasarana kediklatan
- f. Meningkatkan disiplin pegawai dengan menerapkan **e-Government**
- g. Mengeliminir penerapan prinsip **spoil system** melalui eksistensi kelembagaan dengan penerapan **e-Government**
- h. Melaksanakan pemetaan berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja
- i. Mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia aparatur untuk membangun pemerintahan yang baik dan bersih (**good governance** dan **clean governance**) melalui **assesment center**
- j. Mengoptimalkan formasi PNS untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dengan pemetaan terhadap aparatur sipil negara berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Berdasarkan strategi yang telah ditetapkan diatas, kebijakan yang ditempuh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam 5 (lima) tahun mendatang, yaitu:

1. Peningkatan kapasitas, kompetensi dan profesionalitas pegawai dan pejabat pemerintah Kota Batam.
2. Pengembangan sistem Diklat berbasis kompetensi dan mendukung pola karir ASN
3. Pengisian formasi dan jabatan ASN secara proporsional dan berkualitas
4. Perbaikan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan berbasis kompetensi dengan prioritas pada penyempurnaan tatakelola seleksi dan implementasi CAT system.
5. Peningkatan pembinaan disiplin ASN, sosialisasi peraturan kepegawaian, dan proses pemberian hukuman disiplin ASN
6. Penyelenggaraan evaluasi/ penilaian kinerja ASN dan pemberian **reward** and **punishment** berbasis kinerja
7. Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian terpadu berbasis teknologi informasi.

D. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)

Rencana Kerja Tahunan (RKT) disusun sebagai acuan penyusunan rencana kegiatan serta anggaran dan penetapan indikator/target capaian kinerja unit kerja bersangkutan. RKT merupakan penjabaran dari Rencana Strategis yang telah dibuat SKPD. RKT tahun anggaran 2019 yang telah disusun memuat Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama, dan Target.

1. Sasaran Strategis

Sasaran Strategis adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik dan terukur dalam kurun waktu satu tahun. Sasaran strategis yang ada pada RKT harus berorientasi hasil.

Tujuan dan sasaran dari masing-masing misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam disajikan pada tabel sebagai berikut ;

Tabel 4 : Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam

NO	Tujuan BKPSDM	Sasaran BKPSDM
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN	1) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian 2) Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan 3) Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan 4) Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan

2. Indikator Kinerja

Pengertian indikator dari berbagai versi adalah sebagai berikut:

- Indikator adalah variabel yang membantu kita dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung (WHO, 5981).

- Indikator juga dapat didefinisikan suatu ukuran tidak langsung dan suatu kejadian atau kondisi. Misalnya berat badan bayi berdasarkan umur adalah indikator bagi status gizi bayi tersebut (Wilson & Sapanuchart, 1993).
- Indikator adalah statistik dan hal normatif yang menjadi perhatian kita yang dapat membantu Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang ada di organisasi.

Sementara itu untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan digunakan indikator Kinerja. Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian (BPKP, 2000). Sementara menurut Lohman (2003), indikator kinerja (performance indicators) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Indikator kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

Syarat-syarat Indikator Kinerja menurut Palmer (1995) sebagai berikut:

1. *Consistency*. Berbagai definisi yang digunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, baik antara periode waktu maupun antar unit organisasi.
2. *Comparability*. Indikator kinerja harus mempunyai daya banding secara layak.
3. *Clarity*. Indikator kinerja harus sederhana, didefinisikan secara jelas dan mudah dipahami.
4. *Controllability*. Pengukuran kinerja terhadap seorang manajer publik harus berdasarkan pada area yang dapat dikendalikannya.

5. *Contingency*. Perumusan Indikator Kinerja bukan variabel yang independen dari lingkungan internal dan eksternal. Struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal harus dipertimbangkan dalam perumusan indikator kinerja.
6. *Comprehensiveness*. Indikator Kinerja harus merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial.
7. *Boundedness*. Indikator kinerja harus difokuskan pada faktor-faktor utama yang merupakan keberhasilan organisasi.
8. *Relevance*. Berbagai penerapan membutuhkan indikator spesifik sehingga relevan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu.
9. *Feasibility*. Target-target yang digunakan sebagai dasar perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistis dan dapat dicapai.

Sedangkan menurut BPKP (2000) Indikator Kinerja harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu dua atau lebih mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan yang sama.
3. Relevan, indikator kinerja harus menangani aspek-aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus cukup fleksibel dan sensitive terhadap perubahan/penyesuaian pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif. Data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Berikut adalah Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dalam rangka mewujudkan misi pertama Pemerintah Kota Batam Tahun 2016 – 2021.

Tabel 5: Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2016 - 2021

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SUMBER DATA
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian 	Data SIMPEG
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal 	Data SIMPEG
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional 	Data SIMPEG
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang mengikuti program minat dan bakat Persentase pelanggaran pegawai 	Data Kasus Indisipliner

3. Target Kinerja

Target merupakan ukuran kuantitatif dari setiap indikator kinerja yang akan dicapai dalam suatu tahun tertentu. Target Kinerja adalah target yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu untuk menentukan kinerja suatu kegiatan. Target kinerja untuk pencapaian sasaran dengan indikator kerja yang ada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam adalah sebagai berikut:

Tabel 6: Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Berdasarkan RPJMD Kota Batam Tahun 2016 – 2021

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				Tahun ke-1	Tahun ke-2	Tahun ke-3	Tahun ke-4	Tahun ke-5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian 	88,35%	91,05%	91,70%	92,24%	92,71%
		Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal 	0,08%	0,08%	0,08%	0,08%	0,08%
		Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural 	0,73%	0,55%	0,91%	1,37%	1,82%
			<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional 	6,30%	6,35%	6,06%	5,50%	5,80%
Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat 	1,68%	1,78%	1,82%	1,86%	1,89%		
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase Pelanggaran Pegawai 	0,67%	0,61%	0,51%	0,43%	0,36%		

E. PENETAPAN KINERJA

Melalui Instruksi Presiden nomor 5 tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, Presiden Republik Indonesia menginstruksikan tentang penyusunan Penetapan Kinerja kepada Menteri, Jaksa Agung, Panglima TNI, Kepala Polri, Kepala LPND, Gubernur, Bupati, dan Walikota, sebagaimana tercantum pada butir ketiga Inpres tersebut, yaitu sebagai berikut: “Membuat penetapan kinerja dengan pejabat dibawahnya secara berjenjang, yang bertujuan untuk mewujudkan suatu capaian kinerja tertentu dengan sumber daya tertentu, melalui penetapan target kinerja serta indikator kinerja yang menggambarkan keberhasilan pencapaiannya baik berupa hasil maupun manfaat.”

Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi. Penetapan kinerja merupakan pernyataan tekad dan janji dalam bentuk kinerja yang akan dicapai, antara pimpinan SKPD dengan pihak yang memberi amanah dalam hal ini adalah Walikota. Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2019 ditetapkan sebagaimana terdapat pada Lampiran Penetapan Kinerja berikut :

Tabel 7 : Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2019

PENETAPAN KINERJA

NAMA SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM
TAHUN ANGGARAN : 2019

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	91,70%	3.846.330.0000,00
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	202.000.000,00
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,91%	540.000.000,00
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,06%	468.320.000,00
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,82%	-
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,51%	61.587.800,00

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Atau dengan kata lain Akuntabilitas Kinerja merupakan kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja atau tindakan organisasi secara transparan berkaitan dengan tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan sebagai penjabaran visi, misi, strategi organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau yang berwenang menerima pelaporan. Akuntabilitas merupakan hal penting untuk menjamin nilai-nilai efisiensi dan efektifitas dalam menjalankan suatu tanggung jawab yang merupakan suatu ukuran keberhasilan, baik dari segi biaya maupun hasil pekerjaan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam selaku pengemban amanah masyarakat dalam mewujudkan misi pertama Pemerintah Kota Batam melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja BKPSDM Kota Batam yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Inpres nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Kepala LAN nomor 239/IX/618/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 29 tahun 2010 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD 2016-2021 maupun RKT tahun 2019. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Inpres No. 7 tahun 1999, Keputusan Kepala LAN No. 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 29 tahun 2010 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam diukur berdasarkan tingkat pencapaian sasaran dan indikator sasaran. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran dilakukan melalui media Rencana Kinerja yang dibandingkan dengan realisasinya.

Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

Indikator Kinerja merupakan dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja suatu organisasi. Indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara capaian indikator kinerja yang direncanakan (diharapkan) dengan realisasinya, atau antara rencana kinerja (**performance plan**) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (**performance result**) yang akan dicapai. Pengukuran kinerja kegiatan merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi. Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran dan kegiatan dipergunakan nilai disertai makna dari nilai tersebut, yaitu :

- | | | |
|----|--------------|-------------|
| 1. | >100 % | = Amat Baik |
| 2. | 80 % – 100 % | = Baik |
| 3. | 50 % – 79 % | = Cukup |
| 4. | <50 % | = Kurang |

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

- Indikator Kinerja

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), dan hasil (*outcomes*).

- Indikator Sasaran

Indikator Sasaran adalah sesuatu yang dapat menunjukkan secara signifikan mengenai keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran. Indikator Sasaran dilengkapi dengan target kuantitatif dan satuannya untuk mempermudah pengukuran pencapaian sasaran.

B. CAPAIAN INDIKATOR UTAMA

Untuk mewujudkan Visi Pemerintah Kota Batam, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam diamanahkan untuk menjalankan misi pertama yaitu "Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi". Dalam mengemban misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah menetapkan 4 (empat) sasaran strategis yaitu:

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian
2. Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan
3. Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan
4. Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan

Dari keempat sasaran strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah menetapkan Indikator Kinerja seperti yang tertuang di RPJMD Kota Batam tahun 2016 – 2021.

Capaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

Tabel 8 : Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2019

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	91,70%	91,76%	100,07%
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,12%	150,00%
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,91%	0,90%	98,90%
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,06%	8,79%	145,05%
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,82%	2,44%	134,07%
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,51%	0,22%	231,82%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa secara umum semua sasaran strategis yang ditargetkan dapat tercapai bahkan melebihi dari target sebelumnya, namun demikian masih ada satu sasaran strategis yang tidak tercapai yaitu “Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan” pada indikator kinerja persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural yaitu capaian hanya 0,90% dari target sebesar 0,91%, hal ini disebabkan adanya perubahan asumsi perencanaan dari jumlah pejabat struktural ASN seluruh Pemerintah Kota Batam sebelumnya yang dijadikan target perencanaan yaitu sebanyak 1.098 orang

menjadi 1.116 orang pejabat struktural pada tahun 2019, namun jika diukur dari jumlah personil pejabat struktural ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural sudah sesuai dengan target pada tahun 2019 sebanyak 10 orang (100%) yang terdiri dari 4 (empat) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II) dan 6 (enam) Jabatan Pimpinan Administrator (Eselon III). Dari gambaran diatas secara umum sasaran strategis sudah berjalan sesuai dengan rencana, namun perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan sehingga dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja pada masa yang akan datang.

C. CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA TERHADAP TAHUN LALU

Untuk mengetahui peningkatan atau penurunan capaian indikator kinerja sasaran yang telah dilakukan oleh suatu Organisasi Perangkat Daerah, maka kita dapat melakukan perbandingan antara capaian kinerja tahun 2018 dengan capaian kinerja tahun 2019 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9: Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Terhadap Tahun Lalu

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN TAHUN 2018	TARGET TAHUN 2019	REALISASI TAHUN 2019	% CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	(6/5*100)
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	91,05%	91,70%	91,76%	100,07%
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,11%	0,08%	0,12%	150,00%
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,55%	0,91%	0,90%	98,90%
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,35%	6,06%	8,79%	145,05%
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,78%	1,82	2,44%	134,07%
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,58%	0,51%	0,22%	231,82%

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa secara umum pengukuran pencapaian indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2019 telah melebihi dari target tahun lalu. Hal ini sesuai dengan yang telah direncanakan dalam RPJMD Kota Batam tahun 2016-2021.

D. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam menangani pegawai secara keseluruhan di Kota Batam pada tahun 2019 sebanyak 5.777 orang, yang terdiri dari 2.440 orang pegawai laki-laki, dan 3.337 orang pegawai perempuan. Berdasarkan formasi dan komposisi jabatan adalah sebagai berikut: Pejabat Esselon II sebanyak 38 orang, terdiri dari 32 orang laki-laki dan 6 orang perempuan, Pejabat eselon III sebanyak 180 orang, terdiri dari 126 orang laki-laki dan 54 orang perempuan, Pejabat eselon IV sebanyak 898 orang terdiri dari 521 orang laki-laki dan 377 orang perempuan.

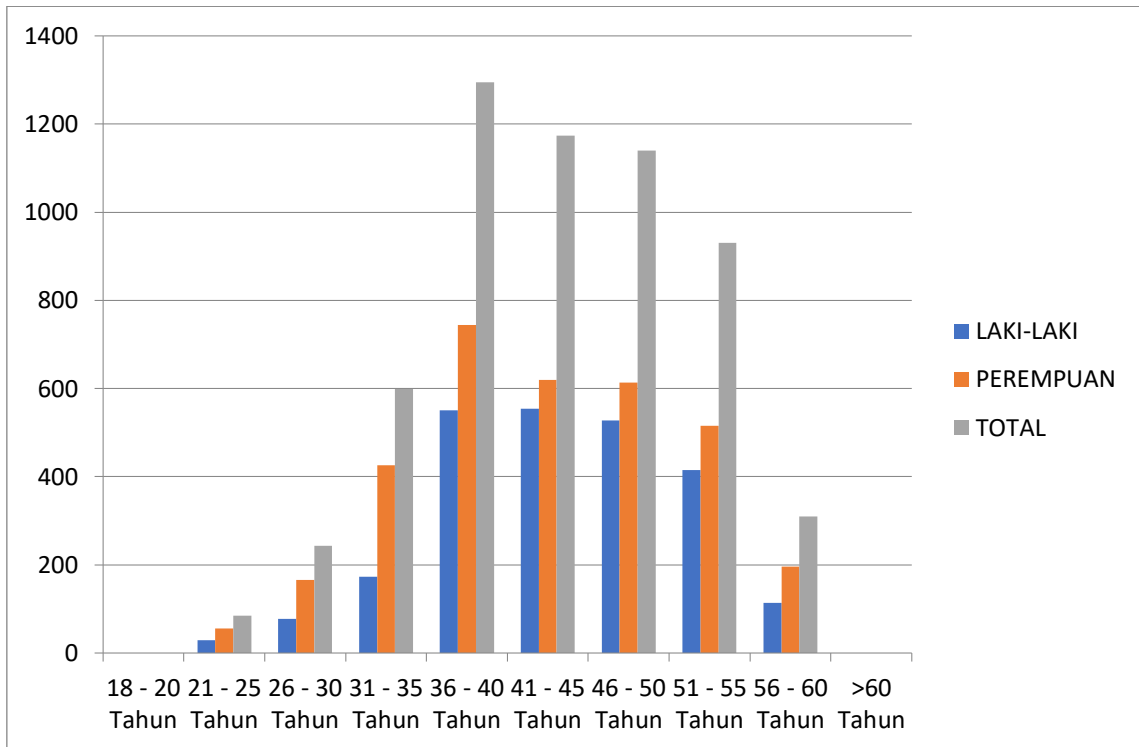
Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut umur dan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 10: Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2019

RANGE USIA	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
18 - 20 Tahun	0	0	0
21 - 25 Tahun	29	56	85
26 - 30 Tahun	77	166	243
31 - 35 Tahun	173	426	599
36 - 40 Tahun	551	744	1295
41 - 45 Tahun	554	620	1174
46 - 50 Tahun	527	613	1140
51 - 55 Tahun	415	516	931
56 - 60 Tahun	114	196	310
>60 Tahun	0	0	0
JUMLAH	2440	3337	5777

Kondisi tersebut diatas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :

Grafik Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2019



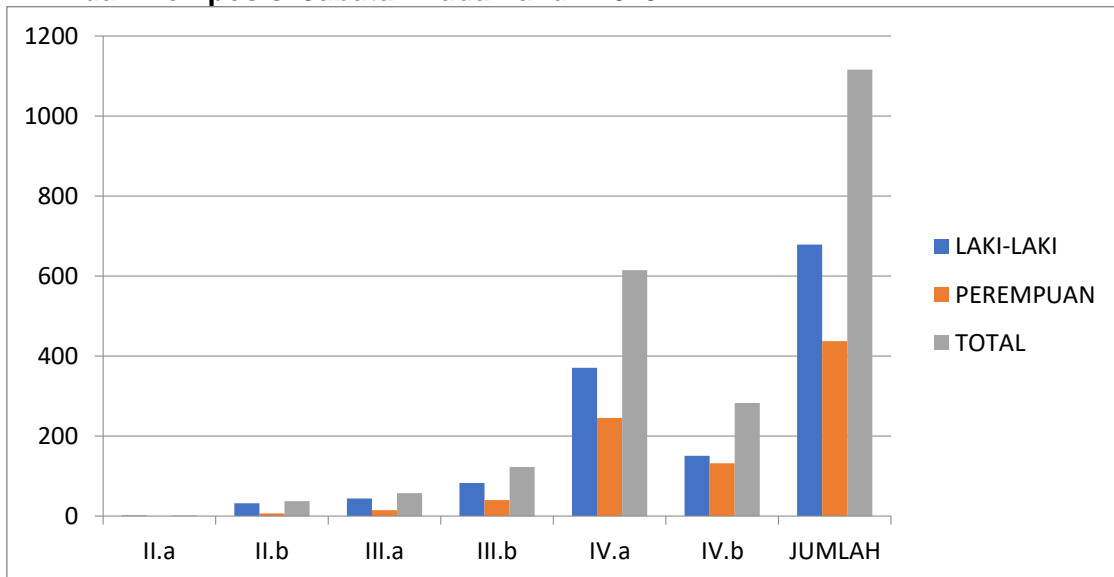
Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut formasi dan komposisi jabatan dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 11: Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2019

ESELON	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
II.a	1	0	1
II.b	31	6	37
III.a	43	14	57
III.b	83	40	123
IV.a	370	245	615
IV.b	151	132	283
JUMLAH	679	437	1.116

Kondisi tersebut diatas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :

Grafik Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2019



Berdasarkan data tabel 10 dan tabel 11 maka analisis capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun anggaran 2019 dapat diukur untuk mengetahui pencapaian terhadap beberapa indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun anggaran 2019, untuk mengetahui capaian terhadap beberapa indikator kinerja dari masing-masing sasaran strategis adalah sebagai berikut :

1. Sasaran Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian

Pada Sasaran Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian dapat diukur dengan indikator persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian. Pada indikator tersebut penghitungannya didapat dari persentase banyaknya jumlah ASN dengan Administrasi lengkap dibagi dengan jumlah seluruh ASN, atau dapat kita jabarkan dengan rumus :

Jumlah ASN dengan Administrasi Lengkap x 100

Jumlah Seluruh ASN

Pada Indikator Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian pada tahun 2019 realisasi telah melewati capaian target kinerja yaitu sebesar 91,76 % dari target 91,70% terhadap jumlah seluruh ASN yang

ada di Pemerintah Kota Batam. Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang telah lengkap administrasinya berjumlah 5.301 orang, dibagikan dengan jumlah ASN yang berada di Pemko Batam pada tahun 2019 sebanyak 5.777 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian sebesar 91,76% atau capaian realisasi dari target sebelumnya sebesar 100,07%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data kepegawaian yang berada didalam SIMPEG atau Sistem Informasi Kepegawaian yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

2. Sasaran Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan

Pada sasaran Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dapat diukur dengan menggunakan indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal. Pada indikator tersebut perhitungannya didapat dari persentase jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dibagi dengan jumlah seluruh ASN, atau dapat kita jabarkan dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah ASN Yang Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Formal}}{\text{Jumlah Seluruh ASN}} \times 100$$

Pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal capaian realisasi yaitu sebesar 0,12% (7 orang) dari target semula sebanyak 5 (lima) orang atau sebesar 0,08% dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam, dapat dijelaskan bahwa pada indikator tersebut sudah melebihi dari target yang telah direncanakan.

Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal atau mengikuti Tugas Belajar berjumlah 7 (tujuh) orang, dibagi dengan Jumlah ASN yang berada di Pemko Batam pada tahun 2019 sebanyak 5.777 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal sebesar 0,12% atau capaian realisasi sebesar 150,00% dari target.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data Bidang Pengembangan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

3. Sasaran Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan

Pada Sasaran Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan dapat diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu;

a. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural

Pada indikator tersebut perhitungannya didapat dari persentase jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dibagi dengan jumlah total jabatan, atau dapat kita jabarkan dengan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah ASN Yang Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Struktural}}{\text{Jumlah Total Jabatan}} \times 100$$

Pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural telah terealisasi yaitu sebesar 0,90% dari target semula sebesar 0,91% dari total jabatan yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM telah mencapai 98,90%% dari rencana target capaian yang telah ditetapkan.

Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural berjumlah 10 orang, dibagi dengan Jumlah total jabatan yang berada di Pemko Batam pada tahun 2019 sebanyak 1.116 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural sebesar 0,90%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data Bidang Pengembangan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

b. Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional

Pada indikator tersebut penghitungannya didapat dari persentase jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional dibagi dengan jumlah seluruh ASN, atau dapat kita jabarkan dengan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yg mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional}}{\text{Jumlah Seluruh ASN}} \times 100$$

Pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional telah melebihi dari target semula sebesar 6,06,%yaitu terealisasi sebesar 8,79% yang terdiri dari yang mengikuti Diklat pengadaan barang/jasa milik pemerintah sebanyak 120 orang, pengiriman peserta Diklat teknis dan fungsional sebanyak 40 orang, pelaksanaan Diklat teknis dan fungsional di Dinas Kesehatan sebanyak 207 orang, Satpol PP sebanyak 44 orang, sedangkan di Dinas Pendidikan sebanyak 97 orang. Jadi total ASN yang mengikuti seluruhnya berjumlah 508 orang dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM telah melebihi dari target yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu terealisasi sebesar 145,05%.

Dasar penghitungannya didapatkan dari Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional dibagi dengan Jumlah ASN yang berada di Pemko Batam pada tahun 2019 sebanyak 5.777 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional sebesar 8,79%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data Bidang Pengembangan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

4. Sasaran Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan

Pada Sasaran Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dapat diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu ;

a. Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat

Pada indikator tersebut penghitungannya didapat dari persentase jumlah ASN yang mengikuti program minat dan bakat dibagi dengan Jumlah ASN, atau dapat kita jabarkan dengan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah ASN Yang Mengikuti Program Minat dan Bakat}}{\text{Jumlah Seluruh ASN}} \times 100$$

Pada Indikator Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat telah melebihi dari target semula sebesar 1,82% yaitu terealisasi sebesar 2,44%. Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti program minat dan bakat ASN yang berprestasi di Pemerintah Kota Batam berjumlah 141 orang dengan rincian sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Pekan Olah Raga Provinsi (PORPROV) Korpri merupakan ajang multi event dua tahunan sebagai barometer bagi atlit KORPRI dalam membina hubungan silaturahmi sesama atlit Provinsi, Kabupaten dan Kota Se Provinsi Kepulauan Riau. Acara tersebut telah dilaksanakan dari tanggal 28 Mei 2019 s/d 01 Juni 2019 di Tanjungpinang. Pemerintah Kota Batam telah mengirimkan peserta sebanyak 63 orang dengan mengikuti beberapa cabang olah raga diantaranya cabang olahraga bulu tangkis, tenis meja, tenis lapangan, bola volly, futsal, catur dan marathon. Dari acara tersebut Pemerintah Kota Batam memperoleh prestasi menjadi juara III umum dengan perolehan 2 medali emas, 6 medali perak dan 2 medali perunggu. Adapun pegawai yang berprestasi seluruhnya berjumlah 21 orang.
2. Pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PORNAS) XV KORPRI pada tanggal 10 – 18 Nopember 2019 di Bangka Belitung, adapun Pemerintah Kota Batam telah mengirimkan peserta sebanyak 7 orang, namun dari cabang olah raga yang diikuti tidak mendapat prestasi yang diinginkan.

3. Pelaksanaan kegiatan HUT KORPRI ke 48 tingkat Kota Batam tahun 2019 terdiri dari :
- a. Lomba paduan suara Mars KORPRI antar OPD dilaksanakan pada tanggal 11 November 2019 bertempat di Mega Mall Batam Center yang berprestasi sebanyak 60 orang.
 - b. Lomba Pengucapan UUD 1945 dan Pengucapan Panca Prasetya KORPRI antar OPD dilaksanakan pada tanggal 13 Desember 2019 bertempat dilantai IV Kantor Walikota Batam yang berprestasi sebanyak 6 orang.
 - c. Pertandingan olahraga Futsal antar OPD dilaksanakan pada tanggal 10 – 24 November 2019 bertempat di Ikan Daun Family Batam Center yang berprestasi 15 orang.
 - d. Pertandingan Bulu Tangkis antar OPD dilaksanakan pada tanggal 17 – 24 November 2019 bertempat di GOR Orchid Batam Center yang berprestasi sebanyak 15 orang.
 - e. Pertandingan tenis meja antar OPD dilaksanakan pada tanggal 22 – 25 November 2019 bertempat di Mega Mall Batam Center yang berprestasi sebanyak 18 orang.
 - f. Pertandingan domino dilaksanakan pada tanggal 9 – 24 November 2019 bertempat di Aula lantai IV Kantor Walikota Batam yang berprestasi sebanyak 6 orang.
- Jadi dari total seluruhnya ASN yang mengikuti program minat dan bakat yang berprestasi tahun 2019 sebanyak 141 orang dibagi dengan jumlah seluruh ASN yang berada di Pemko Batam pada tahun 2019 sebanyak 5.777 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN sebesar 2,44%.

b. Persentase Pelanggaran Pegawai

Pada indikator tersebut penghitungannya didapat dari persentase jumlah ASN yang dikenakan sanksi dibagi dengan jumlah seluruh ASN, atau dapat kita jabarkan dengan rumus :

Jumlah ASN Yang dikenakan Sanksi x 100

Jumlah Seluruh ASN

Pada Indikator Persentase Pelanggaran Pegawai tidak melebihi dari target 0,51% yaitu terealisasi sebesar 0,22% atau hanya 13 orang pegawai yang dikenakan sanksi dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM tidak melebihi dari target 0,51% yang telah ditetapkan sebelumnya, indikator tersebut dapat dikatakan semakin baik karena semakin kecil persentase ASN yang dikenakan sanksi maka menunjukkan indikator peningkatan disiplin ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam. Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang dikenakan sanksi di Pemerintah Kota Batam berjumlah 13 orang, dibagi dengan jumlah seluruh ASN yang berada di Pemko Batam pada tahun 2019 sebanyak 5.777 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase Pelanggaran Pegawai sebesar 0,22% atau capaian indikator kinerja sebesar 231,82% dari target. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

E. CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN

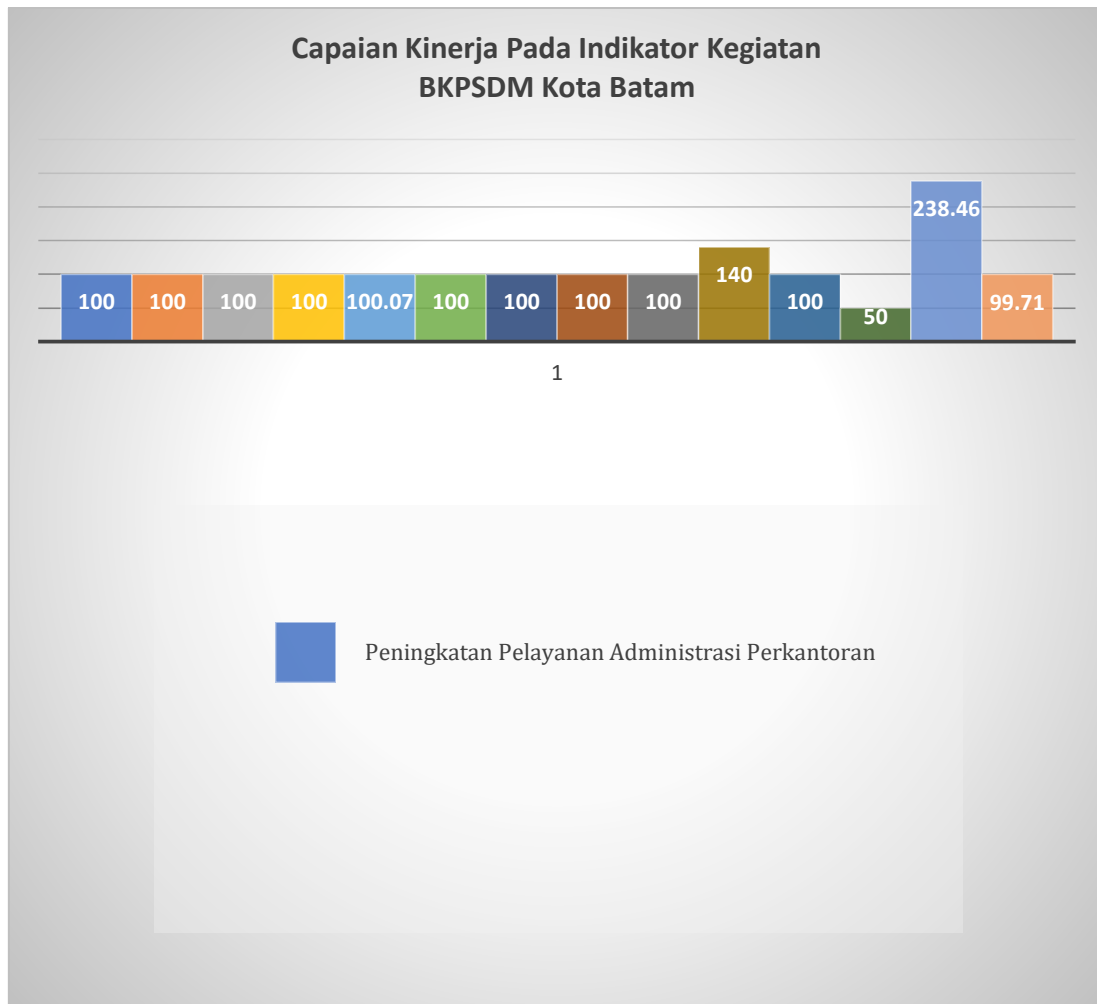
Pengukuran tingkat capaian kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2019 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan yang terdiri dari masukan, keluaran hasil. Berikut disampaikan tingkat pencapaian kinerja kegiatan yang telah dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2019 :

Tabel 12: Pengukuran Pencapaian Kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2019

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
I	Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran				
1	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Terlaksananya Administrasi Perkantoran	100,00%	100,00%	100,00%
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur				
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tersedianya dan Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Aparatur	100,00%	100,00%	100,00%
III	Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur				
3	Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah	Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu	100,00 % (1.279 berkas)	100,00 % (1.279 berkas)	100,00 %
4	Penataan Administrasi Kepegawaian	Tersusunnya Pola Karir dan Grand Design Aparatur	5 JPT	5 JPT	100,00%
5	Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN	Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi	94,96 % (5.486 PNS)	96,29 % (5.563. PNS)	101,40 %

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
6	Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian	Persentase SKPD yang telah memutakhirkan data ASN	100,00 % (45 SKPD)	100,00 % (45 SKPD)	100,00 %
7	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan	5 Orang	7 Orang	140,00 %
8	Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan	Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan	10 Orang (6 Orang Pimp Administrator, 4 Orang Pimp Tinggi Pratama)	10 Orang (6 Orang Pimp Administrator, 4 Orang Pimp Tinggi Pratama)	100,00 %
9	Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional	Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat	100,00 % (120 Orang)	100,00 % (120 Orang)	100,00 %
10	Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional	Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional	40 Orang	40 Orang	100,00 %
11	Seleksi calon ASN Pemko Batam	Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemko Batam	140 Orang (3 tahapan)	0 Orang (1 tahapan)	50%
12	Pelatihan Dasar Calon PNS	Persentase ASN yang telah memenuhi syarat diangkat menjadi ASN	350 orang	349 orang	99,71%
13	Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN	Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN	31 Kasus ASN	13 Kasus ASN	238,46 %
14	Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur	Terlaksananya penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur	100%	100%	100%

Untuk mempermudah membaca realisasi capaian kinerja masing-masing kegiatan, ditunjukkan pada grafik berikut:



Grafik diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja pada indikator kinerja kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam pada tahun anggaran 2019 sebagian besar telah memenuhi target 100%. Akan tetapi masih ada terdapat dua kegiatan yang capaian kinerjanya masih dibawah 100% yaitu :

1. Kegiatan Seleksi Calon ASN Pemerintah Kota Batam tahun 2019 dengan mendapat formasi sebanyak 140 orang. Capaian kinerjanya masih 50,00%, hal ini disebabkan karna proses seleksi formasi penerimaan calon ASN tahun ini berbeda dengan tahun sebelumnya. Proses tahapan pelaksanaannya dilakukan tiga tahap yaitu satu tahap pada tahun 2019 dan dua tahap dilaksanakan pada tahun 2020. Pada tahun 2019 hanya dilakukan tahapan pelaksanaan seleksi administrasi yaitu pengumuman seleksi ASN

telah dilaksanakan dari tanggal 11 November s/d 25 November 2019 dan pemeriksaan berkas administrasi secara online dari tanggal 14 November 2019 s/d 04 Desember 2019, selanjutnya pengumuman seleksi administrasi pada tanggal 11 Desember 2019, sedangkan dua tahap pelaksanaan yaitu ujian Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) dilaksanakan pada tahun 2020. Oleh karena itu untuk pencapaian kinerja dari kegiatan seleksi calon ASN Pemerintah Kota Batam hanya tercapai 50%.

2. Kegiatan Pelatihan Dasar Calon PNS capaian kerjanya sebesar 99,71%, hal ini disebabkan dari rencana awal kegiatan dianggarkan untuk 350 orang untuk mengikuti Pelatihan Dasar Calon PNS, dalam pelaksanaannya ada 1 (satu) orang CPNS meninggal dunia AN. Delpi Yandi, S.Pd dengan NIP. 198803212019031001, yang bersangkutan adalah pegawai Dinas Pendidikan di SMP Negeri 4 Batam, oleh karena itu capaian kinerja kegiatan ini hanya 99,71%.

Selanjutnya terdapat 3 (tiga) kegiatan yang capaian kerjanya melebihi dari target yang telah direncanakan yaitu :

1. Kegiatan Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN sebesar 101,40% pegawai yang telah ditempatkan sesuai dengan kompetensinya, yang mana berdasarkan target 94,96% (5.486 orang) dari jumlah ASN Pemko Batam sebanyak 5.777 orang sudah terealisasi capaian kinerja sebesar 96,29 % atau sebanyak 5.563 orang.
2. Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar capaian kerjanya sebesar 140,00% yang mana dari target 5 (lima) orang telah terealisasi sebanyak 7 (tujuh) orang.
3. Kegiatan Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN dengan capaian kerjanya mencapai 238,46%. Target tahun 2019 adalah menangani pegawai yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin sebanyak 31 kasus, pada tahun 2019 terdapat sebanyak 13 kasus pelanggaran kedisiplinan. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa adanya peningkatan kedisiplinan ASN Pemerintah Kota Batam dalam

penyelenggaraan pemerintah sudah cukup baik.

Sedangkan untuk kegiatan yang indikator kinerjanya telah mencapai 100% sudah dilaksanakan sesuai dengan target diantaranya adalah :

1. Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah
4. Penataan Administrasi Kepegawaian
5. Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian
6. Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan
7. Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional
8. Pengiriman Diklat Teknis dan Fungsional
9. Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur

Secara umum kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah berjalan lancar sesuai dengan yang telah direncanakan. Walaupun ada beberapa kegiatan capaian realisasi keuangannya tidak terserap 100% tetapi tidak berpengaruh terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan.

➤ **Kendala dan Permasalahan yang dihadapi:**

Permasalahan umum dari semua kegiatan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam adalah sebagai berikut:

- 1) Perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Hal ini dilakukan karena adanya kekurangan Pegawai yang 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.
- 2) Karna masih sering terjadi perubahan secara tidak terjadwal terhadap pelaksanaan pengadaan CPNS sehingga menyebabkan tidak maksimal dalam proses penganggaran dan pelaksanaan seleksi CPNS.
- 3) 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.

- 4) 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.

➤ **Solusi/ Pemecahan Masalah yang dihadapi:**

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

- 1) Pemerintah Kota Batam akan mengirim surat ke PANSELNAS agar diwaktu yang akan datang konsisten dalam penyusunan jadwal dan tata cara/teknis pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS.
- 2) Menciptakan, menjaga, memupuk rasa kebersamaan, loyalitas antar sesama pegawai dan mengoptimalkan potensi pegawai yang relatif berusia muda untuk mendukung pelaksanaan pembangunan Kota Batam.
- 3) Memanfaatkan akses yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Batam dalam mengembangkan Sumber Daya Aparatur.
- 4) Menciptakan Sumber Daya Aparatur yang handal melalui Diklat yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Pemerintah Kota Batam.
- 5) 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.
- 6) Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang profesional.
- 7) Mengadakan koordinasi dengan unit kerja lainnya dalam pembinaan Sumber Daya Aparatur.

- 8) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas PNS Pemerintah Kota Batam sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mengikuti perkembangan informasi yang begitu cepat.
- 9) Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
- 10) Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan PNS dengan melakukan pengiriman Tugas Belajar/Ijin Belajar guna mengikuti jenjang pendidikan formal dan struktural.
- 11) 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.
- 12) Mengupayakan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya melalui analisa jabatan dalam rangka pengembangan semangat kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerja.
- 13) Penempatan CPNS khususnya untuk tenaga guru, medis, dan paramedis diprioritaskan untuk wilayah hinterland.
- 14) Peningkatan sarana dan prasarana pendukung dalam rangka pelaksanaan pelayanan administrasi.

Diharapkan dengan dijabarkannya permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang disertai dengan solusi, akan dapat menjadikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam meningkat di tahun yang akan datang.

F. EVALUASI PENCAPAIAN SASARAN DAN PENGUKURAN KINERJA

Evaluasi Pencapaian Sasaran

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam sebagai pengemban misi pertama Pemerintah Kota Batam yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi”. Untuk mewujudkan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam mempunyai 4 (empat) sasaran strategis yaitu Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan

Pemerintahan, Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian. Sasaran tersebut terdiri dari beberapa indikator kinerja. Berikut dijelaskan Evaluasi pencapaian sasaran yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sampai dengan tahun 2019.

G. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Tabel 13: Pencapaian Kinerja, Realisasi Anggaran dan Tingkat Efisiensi Anggaran pada BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2019

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Anggaran (Rp)			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=6-9
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	91,70%	91,76%	100,07%	3.846.330.000,00	3.514.640.427,00	91,38%	08,62%
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,12%	150,00%	202.000.000,00	150.000.000,00	74,26%	25,74 %
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,91%	0,90%	98,90%	540.000.000,00	535.788.296,00	99,22%	0,78%
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,06%	8,79%	145,05%	468.320.000,00	464.700.690,00	99,23 %	0,77%
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,82%	2,44%	134,07	-	-	-	-
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,51%	0,22%	231,81%	61.587.800,00	61.587.800,00	100,00 %	0,00%

Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun Anggaran 2019 semua bersumber pada APBD Kota Batam tahun 2019. Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun anggaran 2019 terdiri dari belanja langsung dan belanja tidak langsung. Total anggaran sebesar Rp.16.953.740.116,15 dengan rincian Belanja Tak Langsung Rp. 10.123.612.627,15 dan belanja langsung Rp. 6.830.127.489,00. Dari keseluruhan anggaran program/kegiatan yang direncanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam ternyata realisasi serapan anggaran menurut perhitungan pada akhir tahun anggaran 2019 adalah sebesar Rp. 15.741.195.787,00 (92,85%) dengan perincian Belanja Tak Langsung Rp. 9.716.473.330,00 (95,98%) dan Belanja Langsung Rp. 6.024.722.457,00 (88,21%) sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 1.212.544.329,15 atau sebesar (7,15%).

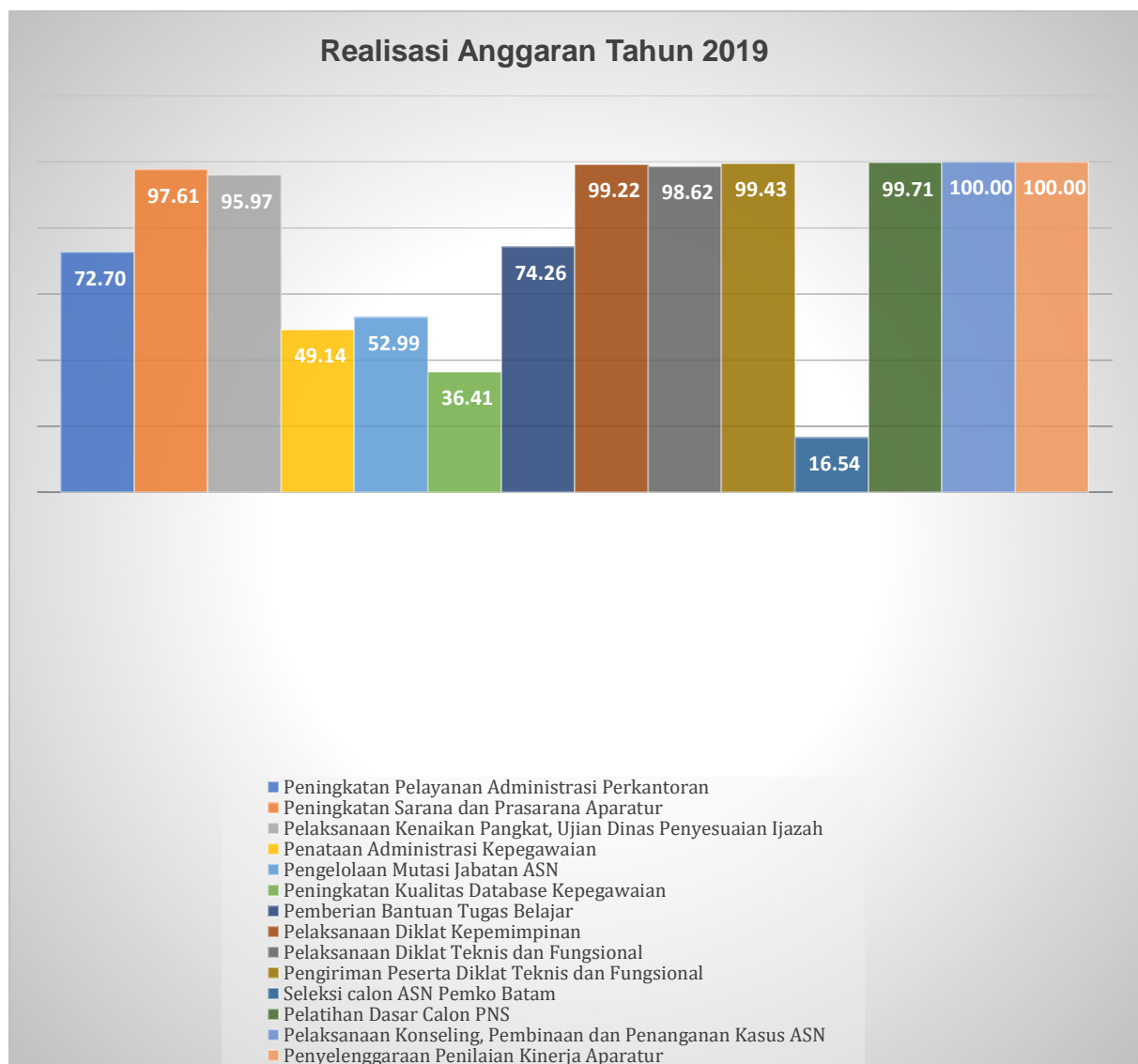
Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang serapan realisasi keuangan masing-masing kegiatan maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14: Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2019

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI
	BELANJA TIDAK LANGSUNG	10.123.612.627,15	9.716.473.330,00	95,98
	BELANJA LANGSUNG	6.830.127.489,00	6.024.722.457,00	88,21
1	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.497.351.884,00	1.088.587.064,00	72,70
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	214.537.805,00	209.418.180,00	97,61
3	Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	61.275.000,00	58.803.800,00	95,97
4	Penataan Administrasi Kepegawaian	321.280.000,00	157.865.300,00	49,14
5	Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN	33.400.000,00	17.700.000,00	52,99
6	Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian	33.900.000,00	12.342.327,00	36,41
7	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	202.000.000,00	150.000.000,00	74,26
8	Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan	540.000.000,00	535.788.296,00	99,22
9	Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional	116.970.000,00	115.355.260,00	98,62
10	Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional	351.350.000,00	349.345.430,00	99,43

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI
11	Seleksi calon ASN Pemerintah Kota Batam	142.875.000,00	23.625.000,00	16,54
12	Pelatihan Dasar Calon PNS	3.253.600.000,00	3.244.304.000,00	99,71
13	Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN	8.000.000,00	8.000.000,00	100,00
14	Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur	53.587.800,00	53.587.800,00	100,00
	Jumlah	16.953.740.116,15	15.741.195.787,00	92,85

Capaian Realisasi Keuangan dapat disajikan pada grafik berikut:



Dari grafik diatas dapat dijelaskan beberapa kegiatan yang capaian anggarannya lebih dari 80% adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur capaian realisasi anggaran sebesar Rp. 209.418.180,00 atau sebesar **97,61** % dari pagu anggaran Rp. 214.537.805,00. Kegiatan ini terdiri dari *belanja perawatan kendaraan bermotor* yaitu belanja penggantian suku cadang kendaraan bermotor kendaraan dinas roda empat terdiri dari 5 (lima) unit, *belanja pemeliharaan peralatan dan mesin* yaitu belanja pemeliharaan alat kantor dan rumah tangga berupa pemeliharaan komputer, note book dan printer, selanjutnya *belanja modal pengadaan komputer* terdiri dari pengadaan belanja modal pengadaan komputer/PC sebanyak 5 (lima) unit, belanja modal pengadaan komputer Notebook/Laptop sebanyak 2 (dua) unit dan belanja modal pengadaan printer sebanyak 4 (empat) unit.
2. Kegiatan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 58.803.800,00 atau sebesar **95,97%** dari pagu anggaran sebesar Rp. 61.275.000,00. Pelaksanaan kegiatan ini dalam rangka pelayanan kepegawaian dibidang kepangkatan bagi PNS yang telah mengajukan usul kenaikan pangkat yang dilaksanakan dalam 2 (dua) periode yaitu pada bulan April 2019 sebanyak 555 orang dan bulan Oktober 2019 sebanyak 724 orang jadi total kenaikan pangkat tahun 2019 sebanyak 1.279 orang, disamping itu juga telah dilaksanakan ujian dinas dan penyesuaian ijazah pada bulan Mei 2019 bagi PNS yang akan naik golongan dari I ke II, II ke III dan III ke IV yaitu ujian dinas Tingkat I sebanyak 23 orang, ujian dinas tingkat II sebanyak 7 orang, sedangkan untuk ujian penyesuaian ijazah sebanyak 170 orang, jadi total yang mengikut ujian dinas dan penyesuaian ijazah tahun 2019 sebanyak 200 orang.
3. Kegiatan Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 535.788.296,00 atau sebesar 99,22% dari pagu anggaran Rp. 540.000.000,00. Kegiatan ini terdiri dari Diklat Kepemimpinan II dan Diklat Kepemimpinan III yang telah dilaksanakan dengan mekanisme pengiriman ke Lembaga Penyelenggara Diklat yang telah terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. Diklat Kepemimpinan II (Pimpinan Tinggi Pratama) telah dilaksanakan pengiriman ke BKPSDM Provinsi Jawa Timur sebanyak 4 (empat) orang pejabat eselon II yang terbagi dalam 2 (dua)

tahap yaitu Tahap I periode bulan Maret 2019 s/d Juli 2019 yang diikuti oleh AN. Hendri Arulan, S.Pd pejabat eselon IIb Kepala Dinas Pendidikan Kota Batam dan AN. Abdul Malik, S.E, M.Si pejabat eselon IIb Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Batam, sedangkan Diklat Kepemimpinan II tahap II periode bulan Agustus 2019 s/d bulan Desember 2019 diikuti oleh AN. Mardanis, AMP,SH,M.H pejabat eselon IIb Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Batam dan AN. Drs. Eryudhi Apriadi pejabat eselon IIb Kepala Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman dan Pertamanan. Sedangkan untuk Diklat Kepemimpinan III Pimpinan Administrator sebanyak 6 (enam) orang telah dilaksanakan pengiriman ke PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta pada periode Mei 2019 s/d Agustus 2019. Adapun nama-nama pejabat eselon III yang ikut Diklat Kepemimpinan III sebagai berikut :

Tabel 15: Daftar Nama Pejabat Eselon III Yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan III Tahun Anggaran 2019

N O	N A M A	N I P	G O L	J A B A T A N
1	RUDI PANJAITAN, S.STP, M.Si	197611231995111002	IVa	Kabag. Pemerintahn dan Otonomi Daerah
2	RIAMA MANURUNG, SH,M.H	197005151997032001	IVb	Kabag. Kesra
3	M. FAIRUS RAMADHAN, S.STP,M.Si	198206202001121001	IVa	Camat Batam Kota
4	SRI INDRA PRAJA, S.STP	197712021997111001	IVa	Kabid. Pemuda Dispora
5	RIDWAN AFANDI, S.STP, M.Eng	198201312000121002	IVa	Camat Batu Aji
6	SYARIFAH LILY. A, S.STP, M.Si	198408212002122001	IVa	Kabag. Protokol

Pengiriman peserta Diklat Kepemimpinan II sebanyak 4 (empat) orang dan pengiriman Diklat Kepemimpinan III sebanyak 6 (enam) orang telah dilaksanakan sesuai rencana kegiatan dan seluruh peserta dimaksud dinyatakan **LULUS**.

4. Kegiatan Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 115.355.260,00 atau sebesar 98,62% dari pagu anggaran Rp. 116.970.000,00. Pelaksanaan Diklat pengadaan barang/jasa milik pemerintah dikelola melalui sistem swakelola dengan berkoordinasi pada LKPP di Jakarta. Pelatihan dilaksanakan di Lantai IV Kantor Walikota Batam selama 4 (empat) hari dari tanggal 11 Maret 2019 s/d 14 Maret 2019 yang diikuti sebanyak

60 orang, sedangkan ujian pengadaan barang/jasa milik pemerintah dilaksanakan pada tanggal 15 Maret 2019 di Laboratorium Universitas Internasional Batam yang terdaftar mengikuti ujian sebanyak 120 orang namun peserta yang hadir mengikuti ujian berjumlah 103 orang, dari peserta yang mengikuti ujian tersebut hanya 16 orang peserta yang dinyatakan lulus.

5. Kegiatan Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 349.345.430,00 atau sebesar 99,43% dari pagu anggaran Rp. 351.350.000,00. Pelaksanaan kegiatan ini terealisasi sesuai dengan rencana kegiatan yang dianggarkan untuk 40 orang untuk ASN Pemerintah Kota Batam. Pelaksanaan kegiatan ini bekerja sama dengan beberapa Lembaga pendidikan dibawah kementerian diantaranya adalah Lembaga Administrasi Negara (LAN), Universitas Diponegoro Semarang, Pusat Pengembangan ASN BKN Ciawi Bogor, Kampus Pusdiklat Pengawasan BPKP Ciawi Bogor, BPSDM Kemendagri Jakarta Pusat, dimana pelaksanaan kegiatan dimulai periode bulan Maret 2019 s/d Juli 2019.
6. Pelatihan Dasar Calon PNS, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 3.244.304.000,00 atau sebesar 99,71% dari pagu anggaran Rp. 3.253.600.000,00. Pelatihan Dasar CPNS adalah proses pelatihan wajib bagi CPNS yang dilaksanakan secara terintegrasi untuk membangun integrasi moral, kejujuran, semangat, motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Pelatihan dasar dilaksanakan dengan sitem swakelola tipe 2 yaitu dengan mengirimkan peserta Pelatihan Dasar CPNS ke Bapelkes Kota Batam selaku Lembaga Pemerintah yang terakreditasi A sebagai penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS. Pelatihan Dasar dimaksud dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan LAN RI nomor 12 tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar CPNS dengan pola baru dan seluruh peserta diasramakan (residential). Adapun biaya kontribusi pelaksanaan kegiatan ini adalah sebesar Rp. 9.296.000,00 per orang. Kegiatan Pelatihan Dasar Calon PNS tidak mencapai 100%, hal ini disebabkan karena dari jumlah peserta 350 orang yang mengikuti Pelatihan Dasar Calon PNS dalam pelaksanaannya ada 1 (satu) orang CPNS meninggal dunia AN. Delpi Yandi, S.Pd dengan NIP. 198803212019031001, yang bersangkutan adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Batam di SMP Negeri 4 Batam.

7. Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 8.000.000,00 atau sebesar 100,00% dari pagu anggaran Rp. 8.000.000,00. Target realisasi keuangan kegiatan ini tercapai sesuai dengan pagu anggaran. Pelaksanaan kegiatan konsultasi dan layanan psikologi bagi PNS dilaksanakan selama 4 (empat) bulan dimulai bulan April dengan 13 (tiga belas) kali sesi konseling. Diikuti oleh 13 (tiga belas) konseli yang berasal dari OPD yang berbeda. Permasalahan yang dikonselingkan sebagian besar (90%) adalah permasalahan rumah tangga, hubungan dengan rekan sekerja, dan hubungan dengan lingkungan sekitar. Dengan mengikuti kegiatan konseling, diharapkan konseli mampu mengatasi permasalahan yang dihadapinya dan mengetahui konsekwensi yang akan terjadi dari keputusan yang telah diambilnya tersebut.
8. Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 53.587.800,00 atau sebesar 100,00% dari pagu anggaran Rp. 53.587.800,00. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan dengan metode swakelola di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam, dengan melalui 3 (tiga) tahapan yaitu melakukan penyusunan kamus jabatan, melakukan penyusunan pedoman penilaian kinerja aparatur dan melakukan sosialisasi E-Kinerja. Pelaksanaan sosialisasi E-Kinerja telah dilaksanakan pada tanggal 24 s/d 25 April 2019 dengan narasumber dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XII Pekanbaru yang dilaksanakan di Ruang Rapat Hang Nadim Lantai IV Kantor Wali Kota Batam dengan peserta sebanyak 200 orang yang terdiri dari perwakilan Kasubbag. Umum dan Kepegawaian setiap OPD dan perwakilan setiap bidang/bagian/kelurahan. Hasil pelaksanaan penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur diharapkan pegawai dapat menyusun butir kegiatan/kamus jabatan yang akan diinput kedalam aplikasi E-Kinerja sehingga dengan diterapkan E-Kinerja akan dijadikan sebagai pengawasan terhadap aktifitas harian pegawai.

Sedangkan untuk kegiatan yang capaian anggarannya masih dibawah 80% dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegiatan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 1.088.587.064,00 atau sebesar 72,70% dari pagu anggaran Rp. 1.497.351.884,00. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan

dengan metode swakelola dan penunjukan langsung. Kegiatan ini dilakukan untuk menunjang tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam. Adapun Kegiatan ini terdiri dari honorarium non PNS, belanja bahan/peralatan pakai habis, belanja jasa kantor, belanja premi asuransi, belanja cetak, penggandaan dan dokumentasi, belanja perjalanan dinas dan belanja pajak dan retribusi. Capaian realisasi dari kegiatan ini dibawah 80% disebabkan adanya rasionalisasi atau efisiensi anggaran belanja perjalanan dinas sebesar Rp. 382.818.888,00 sehingga realisasi keuangan tidak tercapai 100%.

2. Kegiatan Penataan Administrasi Kepegawaian, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 157.865.300,00 atau sebesar 49,14% dari pagu anggaran Rp. 321.280.000,00. Pelaksanaan kegiatan ini dilaksanakan dengan sistem seleksi terbuka JPT Pratama (Eselon II) dilingkungan Pemerintah Kota Batam yang dianggarkan untuk 5 (lima) JPT Pratama. Kegiatan ini dilakukan melalui 4 (empat) tahapan yaitu seleksi administrasi (rekam jejak) oleh panitia seleksi, asesment oleh tim asesment (penilaian kompetensi), penulisan makalah dan persentasi serta wawancara akhir oleh panitia seleksi. Waktu pelaksanaan periode I seleksi terbuka JPT Pratama telah dilakukan pada bulan Maret 2019 untuk 2 (dua) JPT Pratama yaitu :

- a. Jabatan staf ahli bidang perekonomian keuangan dan pembangunan Sekretariat Daerah Kota Batam.
- b. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

Sedangkan periode II telah dilaksanakan pada bulan Nopember 2019 untuk 3 (tiga) JPT Pratama yaitu :

- a. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam.
- b. Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Batam.
- c. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Batam.

Target kinerja sudah tercapai 100% sesuai target untuk seleksi 5 (lima) JPT Pratama, namun capaian realisasi keuangan hanya sebesar Rp. 49,14% hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya adalah pagu anggaran untuk honorarium jasa tenaga ahli, belanja pencetakan dan penjilidan, belanja konsumsi acara kegiatan, belanja kontribusi pelaksanaan JPT Pratama, belanja transportasi udara dan belanja akomodasi tenaga assesor dianggarkan untuk

per jabatan seleksi JPT Pratama namun pelaksanaannya dilaksanakan sekaligus untuk periode I sebanyak 2 JPT Pratama dan periode II untuk 3 JPT Pratama, dalam hal ini telah terjadi efisiensi anggaran yang signifikan sehingga adanya efisiensi anggaran belanja sebesar Rp. 163.414.700,00.

3. Kegiatan Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 17.700.000,00 atau sebesar 52,99% dari pagu anggaran Rp. 33.400.000,00. Pelaksanaan mutasi jabatan terbagi dalam 2 (dua) kelompok yaitu mutasi jabatan struktural dan fungsional yang dilaksanakan dengan pelantikan jabatan dan mutasi penempatan staf pelaksana. Kebijakan mutasi jabatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau kebutuhan pelayanan publik. Profesionalisme dalam tugas dan tanggung jawab menjadi pegangan bagi pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam hal ini Walikota Batam berkoordinasi dengan Tim Baperjakat dalam merumuskan dan mempertimbangkan pelaksanaan mutasi jabatan dilingkup Pemerintah Kota Batam. Capaian realisasi keuangan kegiatan ini rendah disebabkan oleh awalnya direncanakan setiap bulan 1 (kali) pelantikan atau selama 1 (satu) tahun 12 (dua belas) kali pelantikan namun hanya dilakukan sebanyak 5 (lima) kali pelantikan mutasi jabatan, oleh karena hal tersebut maka anggaran honorarium penyelenggara kegiatan (jasa rohaniawan pengukuh sumpah) dan belanja konsumsi acara/kegiatan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 15.700.000,00 yang tidak digunakan. Namun jika diukur dari pencapaian kinerja sudah cukup baik yaitu pegawai yang telah ditempatkan sesuai dengan kompetensinya berdasarkan target 94,96% (5.486 orang) dari jumlah ASN Pemko Batam sebanyak 5.777 orang sudah terealisasi capaian kinerja sebesar 96,29 % atau sebanyak 5.563 orang. Atau capaian kinerjanya sebesar 101,40%.
4. Kegiatan Peningkatan Kualitas Data Base Kepegawaian, Pencapaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 12.342.327,00 atau sebesar 36,41% dari pagu anggaran Rp. 33.900.000,00. Sistem Infomasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) online Kota Batam mengadopsi dari sistem kepegawaian e-master Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Dalam pelaksanaan alih teknologi SIMPEG dilakukan secara bertahap dengan maksud agar sistem yang digunakan disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan yang ada di Pemerintah Kota Batam. Pengembangan, pengadaptasian serta sosialisasi

dilakukan dengan pendampingan oleh tim Tenaga Ahli yang merupakan sistem analis dan programer yang membangun e-master Provinsi Jawa Timur. Rencana pada tahun 2019 akan dilakukan integrasi antara sistem SIMPEG dengan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) dengan pengembangan menambahkan modul gaji berkala, pensiun, kenaikan pangkat, presensi, peta jabatan, struktur jabatan, dan buzzeting. Tahapan proses integrasi sistem antara SIMPEG Kota Batam dengan SAPK BKN harus dilakukan beberapa tahapan dimulai dengan proses rekon dan sinkronisasi data terhadap database. Tahapan ini wajib dilakukan di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara di Pekanbaru dan kemudian proses final integrasi dilakukan di BKN Pusat Jakarta, namun karena adanya perubahan regulasi sehingga pada tahun ini tidak jadi mendatangkan TIM INKA BKN ke Kota Batam untuk pendampingan proses integrasi tersebut. Namun pelaksanaan di tahun 2019 hanya dilakukan pengembangan dengan mendatangkan Tim IT Provinsi Jawa Timur pada tanggal 15-17 Oktober 2019 dengan pengembangan terhadap modul struktur jabatan, buzzeting, gaji berkala dan pensiun. Pengembangan sistem menuju peningkatan kualitas data dan pelayanan kepegawaian memerlukan analisa dan survei terhadap prosedur pelaksanaan suatu proses bisnis unit kerja. Perubahan kebijakan dan belum adanya standar operasional suatu proses bisnis akan menghambat pembuatan dan pengembangan sistem. Hal ini mengakibatkan dilakukan penjadwalan ulang pendampingan terhadap Tim Ahli Provinsi Jawa Timur yang hanya terealisasi 1 (satu) kali yang disebabkan karna kesibukan dan ketidaksesuaian jadwal pendampingan. Oleh karena hal tersebut diatas maka capaian realisasi keuangan hanya sebesar 36,41% yang disebabkan oleh ketidaksesuaian jadwal dan batalnya mengundang Tim Inka BKN yang berakibat tidak digunakannya anggaran honorarium jasa narasumber, belanja transportasi udara dan akomodasi narasumber.

5. Pemberian Bantuan Tugas Belajar, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 150.000.000,00 atau sebesar 74,26% dari pagu anggaran Rp. 202.000.000,00. Target kegiatan ini sebanyak 5 (lima) orang, terdiri dari beasiswa PNS tugas belajar 4 (empat) orang dan bantuan pendidikan S2 cost sharing BAPPENAS 1 (satu) orang. Untuk beasiswa PNS tugas belajar 1 (satu) orang tidak ada yang lulus seleksi, sedangkan bantuan pendidikan S2 cost

sharing BAPPENAS sebanyak 1 (satu) orang tidak ada yang mendaftar. Sehingga capaian realisasi keuangan kegiatan ini hanya terealisasi sebesar Rp. 150.000.000,00 atau 74,26%. Namun jika diukur dari pencapaian kinerja secara keseluruhan telah melewati target kinerja yaitu terdapat 7 (tujuh) orang dengan rincian 3 (tiga) orang yang dibiayai oleh APBD Kota Batam sebagai berikut :

- a. Fatorrohman pegawai Dinas Perkimtan yang mengikuti jenjang pendidikan S2 Arsitektur Lanskap di IPB Bogor pengiriman tahun 2018.
 - b. Rifandi Malik pegawai Kelurahan Tiban Baru Sekupang yang mengikuti jenjang pendidikan S2 Fakultas Teknik Perencanaan Wilayah di UGM Yogyakarta pengiriman tahun 2017.
 - c. Ervin Ardiansyah pegawai BKPSDM yang mengikuti jenjang pendidikan S1 Pendidikan Ilmu Kepegawaian BKN di Jakarta pengiriman tahun 2015.
- Sedangkan terdapat 4 (empat) orang yang sedang mengikuti tugas belajar yang anggarannya dibiayai oleh kementerian maupun mandiri diantaranya :
- a. Artha Sampuara pegawai Disperindag Kota Batam yang mengikuti jenjang S2 Magister Ilmu Ekonomi di Universitas Brawijaya Malang yang dibiayai oleh BAPPENAS pengiriman tahun 2018.
 - b. dr. Roni Ardian pegawai Puskesmas Tanjung Buntung yang mengikuti Spesialis Pulmonologi di Universitas Sriwijaya Palembang yang dibiayai oleh PPDS Kementerian Kesehatan pengiriman tahun 2017.
 - c. dr. Rizal Marubob pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam yang mengikuti jenjang Spesialis Kesehatan Anak di Universitas Sumatera Utara Medan yang dibiayai oleh PPDS Kementerian Kesehatan pengiriman tahun 2017.
 - d. Eva Metika Sihombing pegawai DPM & PTSP Kota Batam yang mengikuti jenjang S3 Ilmu Administrasi di Universitas Tempere Finlandia yang dibiayai secara mandiri sejak tahun 2017.
6. Kegiatan Seleksi Calon ASN Pemko Batam pada tahun 2019 mendapat formasi sebanyak 140 orang, capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 23.625.000,00 atau sebesar 16,54% dari pagu anggaran Rp. 142.875.000,00. Capaian realisasi keuangan kegiatan ini rendah disebabkan karna proses seleksi formasi penerimaan calon ASN tahun ini berbeda dengan tahun sebelumnya. Proses tahapan pelaksanaannya dilakukan tiga tahap yaitu

satu tahap pada tahun 2019 dan dua tahap dilaksanakan pada tahun 2020. Pada tahun 2019 hanya dilakukan tahapan pelaksanaan seleksi administrasi yaitu pengumuman seleksi ASN telah dilaksanakan dari tanggal 11 November s/d 25 November 2019 dan pemeriksaan berkas administrasi secara online dari tanggal 14 November 2019 s/d 04 Desember 2019, selanjutnya pengumuman seleksi administrasi pada tanggal 11 Desember 2019, sedangkan dua tahap pelaksanaan ujian Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) dilaksanakan pada tahun 2020. Oleh karena itu anggaran yang tersedia dari belanja konsumsi acara/kegiatan hanya digunakan pada proses pemeriksaan berkas administrasi secara online dari tanggal 14 November 2019 s/d 04 Desember 2019. Hal tersebutlah yang menyebabkan capaian realisasi keuangannya rendah.

Capaian anggaran yang tidak tercapai 100% tersebut pada umumnya dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah adanya efisiensi dan rasionalisasi anggaran tahun 2019 serta perubahan aturan pelaksanaan yang diterapkan pada kegiatan seleksi calon ASN Pemko Batam tahun 2019 dan pada kegiatan peningkatan kualitas database kepegawaian yang mana proses rekon dan sinkronisasi data terhadap database harus dilakukan terlebih dahulu dengan BKN sebelum dilakukan proses integrasi antara SIMPEG dan SAPK. Namun hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan, bahkan beberapa kegiatan pencapaian kinerjanya telah melebihi dari target yang direncanakan.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam pada tahun 2019 menunjukkan pencapaian kinerja yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari semua indikator kinerja dan Perjanjian Kinerja tahun 2019 sudah terealisasi, dan jika dilihat dari capaian realisasi anggaran tahun 2019 terhadap realisasi kinerja/fisik sampai dengan 109,26% dan realisasi keuangan 92,85%;
2. Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam di tahun yang akan datang harus di tempuh berbagai upaya strategis guna mengantisipasi kendala atau hambatan yang dapat berpengaruh terhadap nilai capaian indikator kinerja. Upaya strategis terhadap pemecahan masalah tersebut adalah :
 - Meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugasnya masing – masing;
 - Meningkatkan disiplin dan motivasi kerja bagi aparatur;
 - Menciptakan budaya kerja bagi aparatur yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme dan peningkatan disiplin.
 - Tertib dalam pencapaian perencanaan pembangunan yang telah ditetapkan.

B. SARAN

1. Karna masih sering terjadi perubahan secara tidak terjadwal terhadap pelaksanaan pengadaan CPNS sehingga menyebabkan tidak maksimal dalam proses penganggaran dan pelaksanaan, maka Pemerintah Kota Batam akan mengirim surat ke PANSELNAS agar diwaktu yang akan datang konsisten dalam penyusunan jadwal dan tata cara/teknis pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS.
2. Dipandang perlu dilakukan koordinasi, diskusi, pengendalian, pengawasan dan pelaporan capaian kinerja secara rutin, tepat waktu dan terjadwal di lingkup internal BKPSDM.
3. Supaya penyerapan anggaran program/kegiatan dapat dimaksimalkan, maka diperlukan perencanaan program/kegiatan yang realistis, efisien, efektif (prinsip penyusunan anggaran berbasis kinerja) dan diperlukan komitmen bersama untuk mencapainya;
4. Dalam pelaksanaan program/kegiatan perlu dibuat rencana yang matang sehingga dapat tercapai target dan realisasinya.