



# LKJIP

*(Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)*

2017



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM**

# KATA PENGANTAR

*Puji Syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya kita dapat menyusun sekaligus menerbitkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2017 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 2017 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 2017 kiranya dapat memberikan manfaat baik sebagai informasi maupun bahan evaluasi kinerja.*

Batam, Desember 2017  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
DIKLAT KOTA BATAM

Drs. H. M. SAHIR  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19590710 198112 1 012

# RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Akuntabilitas 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 2017 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 2017 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 BKN 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 Kasris, 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 2017 diatas, sebagian besar mencapai target. Namun demikian masih terdapat indikator kinerja yang belum mencapai target yaitu Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam perlu melakukan langkah-langkah strategis guna mendukung pencapaian target kinerja pada semua sasaran strategis.*

# DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	<i>i</i>
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	<i>ii</i>
DAFTAR ISI .....	<i>iv</i>
DAFTAR TABEL .....	<i>v</i>
BAB I      PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Gambaran Umum .....	2
C. Tugas Pokok dan Fungsi .....	3
D. Keadaan Pegawai .....	4
E. Sistematika .....	6
BAB II     PERENCANAAN DAN PENETAPAN KINERJA .....	8
A. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam .....	8
B. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) .....	12
C. Penetapan Kinerja .....	21
BAB III    AKUNTABILITAS KINERJA .....	25
A. Kerangka Pengukuran Kinerja .....	26
B. Capaian Indikator Utama .....	27
C. Evaluasi Pencapaian Sasaran dan Pengukuran Kinerja .....	29
D. Akuntabilitas Keuangan .....	49
BAB IV    PENUTUP .....	53
LAMPIRAN	

# DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>	
<i>Tabel 1</i>	<i>Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2017</i>	<i>4</i>
<i>Tabel 2</i>	<i>Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2017</i>	<i>5</i>
<i>Tabel 3</i>	<i>Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2017</i>	<i>6</i>
<i>Tabel 4</i>	<i>Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam</i>	<i>13</i>
<i>Tabel 5</i>	<i>Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun 2016 – 2021</i>	<i>16</i>
<i>Tabel 6</i>	<i>Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Berdasarkan RPJMD Kota Batam Tahun 2016 – 2021</i>	<i>17</i>
<i>Tabel 7</i>	<i>Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun Anggaran 2017</i>	<i>22</i>
<i>Tabel 8</i>	<i>Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam</i>	<i>28</i>
<i>Tabel 9</i>	<i>Jumlah Pelantikan dan Pengukuhan Jabatan Tahun 2017</i>	<i>30</i>
<i>Tabel 10</i>	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi sampai dengan Tahun 2017</i>	<i>30</i>
<i>Tabel 11</i>	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan sampai dengan Tahun 2017</i>	<i>31</i>
<i>Tabel 12</i>	<i>Jumlah Pejabat yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV Pada Tahun 2017</i>	<i>32</i>
<i>Tabel 13</i>	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan sampai dengan Tahun 2017</i>	<i>32</i>
<i>Tabel 14</i>	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat Sampai dengan Tahun 2017</i>	<i>33</i>
<i>Tabel 15</i>	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional Sampai dengan Tahun 2017</i>	<i>34</i>
	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Tersusunnya rencana diklat yang sesuai dengan kebutuhan ASN sampai dengan Tahun 2017</i>	

Tabel 16	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Terlaksananya seleksi jabatan struktural sampai dengan Tahun 2017</i>	35
Tabel 17	<i>Jumlah Pelanggaran Disiplin dan Sanksi Disiplin Tahun 2017</i>	36
Tabel 18	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN sampai dengan Tahun 2017</i>	36
Tabel 19	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu Sampai dengan Tahun 2017</i>	38
Tabel 20	<i>Jumlah Kenaikan Pangkat PNS Yang Disetujui Tahun 2017</i>	38
Tabel 21	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Tersusunnya Formasi ASN sampai dengan Tahun 2017</i>	39
Tabel 22	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Data Pegawai Yang Telah Masuk Database Kepegawaian Sampai dengan Tahun 2017</i>	40
Tabel 23	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Sampai dengan Tahun 2017</i> <i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase pelayanan Kasris,</i>	40
Tabel 24	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Tersedianya media informasi kepegawaian Sampai dengan Tahun 2017</i>	41
Tabel 25	<i>Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Terwujudnya Koordinasi Kelembagaan ASN sampai dengan Tahun 2017</i>	42
Tabel 26	<i>Target, Realisasi dan Capaian Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur sampai dengan Tahun 2017</i>	43
Tabel 27	<i>Daftar Belanja Modal Tahun 2017 Indikator Kinerja Tersedianya dan Terpeliharanya Fasilitas, Sarana Dan Prasarana Perkantoran</i>	43
Tabel 28	<i>Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan SDM Kota Batam</i>	
Tabel 29	<i>Tahun Anggaran 2017</i>	44
	<i>Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun Anggaran 2017</i>	45
Tabel 29		50

# 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 Akuntabilitas 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 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 Fasilitasi, membawahi :
  - a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai
  - b. Sub Bidang Data dan Informasi
  - c. Sub Bidang Data dan Informasi
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 Kota Batam 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, kepangkatan 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, kepangkatan 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, kepangkatan dan promosi, bidang pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur dan bidang pengembangan aparatur.*
- d. Pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Badan.*

#### D. KEADAAN PEGAWAI

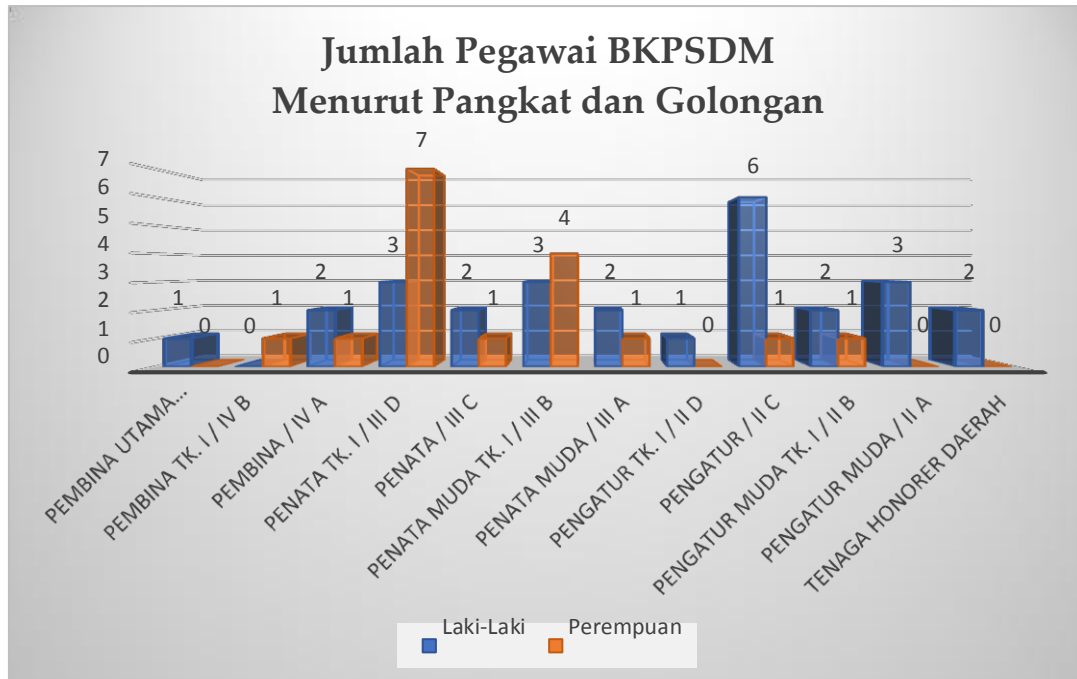
Jumlah Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sampai dengan 31 Desember 2017 sebanyak 42 Orang PNS dan 2 Orang Tenaga Honorer Daerah. Data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dapat disajikan sebagai berikut :

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 2017

NO	PANGKAT / GOLONGAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			Laki-Laki	Perempuan
1	Pembina Utama Muda/IVc	1	1	-
2	Pembina Tk. I / IV b	1	-	1
3	Pembina / IV a	3	2	1
4	Penata Tk. I / III d	10	3	7
5	Penata / III c	3	2	1
6	Penata Muda Tk. I / III b	7	3	4
7	Penata Muda / III a	3	2	1
8	Pengatur Tk. I / II d	1	1	-
9	Pengatur / II c	7	6	1
10	Pengatur Muda Tk. I / II b	3	2	1
11	Pengatur Muda / II a	3	3	-
12	Tenaga Honorer Daerah	2	2	-
<b>JUMLAH</b>		<b>44</b>	<b>27</b>	<b>17</b>

Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:

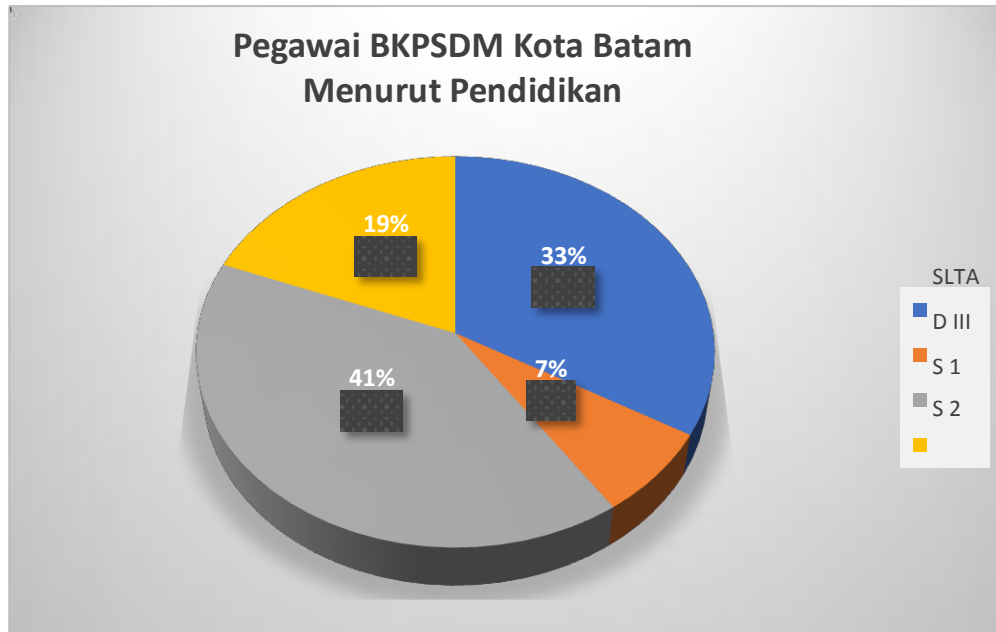


Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menurut Tingkat Pendidikan disajikan sebagai berikut :

Tabel 2. Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2017

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	SLTA	16
2	D III	3
3	Sarjana (S1)	17
4	Pasca Sarjana (S2)	8
<b>JUMLAH</b>		<b>44</b>

Kondisi tersebut dapat digambarkan pada grafik berikut:



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

*Tabel 3. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2017*

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	-	7	8
<b>JUMLAH</b>		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

## E. SISTEMATIKA

LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam 2017 menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2017. 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 2017 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 2017. 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 DIKLAT 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*

*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 Diklat Kota Batam merumuskan Visi untuk lima tahun ke depan adalah :

**“ Meningkatkan Profesionalisme ASN ”**

Visi ini merupakan cara pandang kedepan, kearah mana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam akan diarahkan dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif untuk mencapai tujuan. Dalam mengantisipasi tantangan yang akan dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam secara terus menerus mengembangkan tugas pokok dan fungsinya agar tetap dapat eksis dan unggul dengan senantiasa mengadakan perubahan kearah perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dengan tahapan terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang senantiasa berorientasi pada pencapaian hasil.

Berdasarkan Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut diatas mempunyai kata kunci yaitu Profesionalisme ASN sesuai dengan semangat pelaksanaan otonomi daerah, sehingga diharapkan dapat memberikan kemajuan, kejayaan dan kesejahteraan yang dicita-citakan melalui pemanfaatan secara berkeadilan, optimal dan terkendali terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki.

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam harus mampu menjadi motivator dan tauladan serta sebagai transformator dalam mewujudkan kebijaksanaan Walikota Batam serta terciptanya aparatur yang Profesional, melalui program Pembangunan Kota Batam Tahun 2016 – 2021.

Penjelasan dari Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam “ **Meningkatkan Profesionalisme ASN**” 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 tanggung jawab dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dalam melayani masyarakat.

Adapun Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dibagi atas 4 (empat) pernyataan misi dalam rangka mewujudkan visi dimaksud, sebagai berikut :

- 1) *Meningkatnya Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan,*
- 2) *Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan,*
- 3) *Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan,*
- 4) *Meningkatkan Kualitas Pelayanan .*

*Penjelasan dari masing masing misi yang telah disusun untuk mewujudkan Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam adalah :*

- 1) *Meningkatnya Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.*

*Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam merupakan unsur organisasi Pemerintah Kota Batam yang mengemban tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan otonomi daerah serta tugas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang kepegawaian. Selayaknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam harus dapat menempatkan diri sebagai administrator kepegawaian bagi Pemerintah Kota Batam. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menyelenggarakan roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan melalui struktur organisasi dan tata kerja yang ada didalamnya. Dengan meningkatnya kualitas aparatur menjadi profesional dan objektif dalam menempatkan personil bagi unit-unit kerja yang ada maka akan menghasilkan keluaran (output) dan manfaat (outcome) bagi Pemerintah Kota Batam.*

## **2) Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan**

Dengan diberlakukannya UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara. Pemerintah Daerah dituntut untuk lebih mampu mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya kepada masyarakat melalui DPRD (Akuntabilitas Publik) dan kepada Pemerintah Pusat (Akuntabilitas Vertikal) sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam harus ikut serta secara aktif dan mengambil peran guna mendukung pelaksanaan Otonomi Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Batam secara nyata dan bertanggungjawab. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam senantiasa berusaha untuk mewujudkan aparatur Pemerintah yang Bersih, Bebas Korupsi dan Nepotisme dengan menerapkan sistem reward (penghargaan) dan Punishment (hukuman) bagi setiap aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Batam dan menempatkan personil sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki.

## **3) Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan**

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka PNS sebagai unsur Aparatur Negara diuntut untuk setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam merasa perlu meningkatkan disiplin kepada seluruh ASN yang berada di lingkungan Pemerintahan dan diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas

serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

#### **4) Meningkatkan Kualitas Pelayanan**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam merasa perlu mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berkualitas, karena manfaat dari administrasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja suatu unit kerja dalam melaksanakan perencanaan dan pembinaan yang efektif dan efisien guna mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi setiap aparatur Pemerintah Kota Batam.

### **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 2017 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 SDM**

<b>NO</b>	<b>Tujuan BKPSDM</b>	<b>Sasaran BKPSDM</b>
-----------	----------------------	-----------------------

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

**Kota Batam**

**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 indicator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.*

*Berikut adalah IKU 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**

<b>NO</b>	<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA</b>	<b>SUMBER DATA</b>
1	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap jabatan yang di emban	Data SIMPEG
2	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase Kesesuaian Kompetensi ASN	Data SIMPEG
3	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Menurunnya jumlah kasus indisipliner pegawai di Pemerintah Kota Batam.	Data Kasus Indisipliner
4	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	Data PNS yang mengurus pelayanan administrasi

### 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:















## **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 2017 ditetapkan sebagaimana terdapat pada Lampiran Penetapan Kinerja berikut :*



















## **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 Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat 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 2017. 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.*

## **KERANGKA PENGUKURAN KINERJA**

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam InpresNo. 7 Tahun 1999, Keputusan Kepala LAN No. 239IX/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.*

## **A. 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 Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*
- 2. Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan*
- 3. Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*
- 4. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian*

*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 disajikan sebagai berikut:*



**Tabel 8. Capaian Indikator Kinerja Tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam**

<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>% CAPAIAN</b>
<i>Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi</i>	94,96 % (5.375 PNS)	94,96 % (5.375 PNS)	100 %
<i>Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan</i>	9 Orang	9 Orang	100 %
<i>Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan</i>	100 % (8 Orang)	100 % (8 Orang)	100 %
<i>Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat</i>	100 % (100 Orang)	100 % (100 Orang)	100 %
<i>Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional</i>	34 Orang	29 Orang	85,3 %
<i>Tersusunnya rencana diklat yang sesuai dengan kebutuhan ASN</i>	1 Dokumen	1 Dokumen	100 %
<i>Terlaksananya seleksi jabatan struktural</i>	20 Assesment dan 150 Psikotes	20 Assesment dan 150 Psikotes	100%
<i>Persentase penurunan jumlah pelanggaran disiplin aparatur</i>	12 Kali/Tahun	12 Kali/Tahun	100 %
<i>Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN</i>	100% ( 27 Kasus )	100% ( 27 Kasus )	100 %
<i>Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu</i>	100 % (875 Berkas)	100 % (875 Berkas)	100 %
<i>Tersusunnya Formasi ASN</i>	1 Dokumen	1 Dokumen	100 %
<i>Persentase SKPD yang telah memutakhirkan data ASN</i>	100 % (45 SKPD)	100 % (45 SKPD)	100 %
<i>Persentase pelayanan Kasris, Karsu, Karpeg, Taspen dan KPE</i>	100 %	100 %	100 %
<i>Tersedianya media informasi kepegawaian</i>	1 Dokumen	1 Dokumen	100 %
<i>Terwujudnya koordinasi kelembagaan ASN</i>	100%	100%	100%

*Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat indikator kinerja yang belum mencapai target sampai dengan tahun 2017, yaitu Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional. Indikator kinerja tersebut belum mencapai target sesuai dengan RPJMD Kota Batam Tahun 2016 – 2021.*

Sedangkan indikator kinerja yang mencapai 100% diantaranya adalah :

1. Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu
2. Tersusunnya Formasi ASN
3. Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi
4. Persentase SKPD yang telah memutakhirkan data ASN
5. Tersedianya media informasi kepegawaian
6. Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan
7. Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan
8. Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat
9. Tersusunnya rencana diklat yang sesuai dengan kebutuhan ASN
10. Persentase penurunan jumlah pelanggaran disiplin aparatur
11. Terlaksananya seleksi jabatan struktural
12. Persentase pelayanan Kasris, Karsu, Karpeg, Taspen dan KPE
13. Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN
14. Terwujudnya koordinasi kelembagaan ASN

## **B. 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*

*2017.*

## Sasaran 1 : Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan

### 1. Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi

Pada tahun anggaran 2017 Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam melaksanakan beberapa kali mutasi dalam jabatan struktural. Dikarenakan ingin dilakukannya sebuah penyegaran di beberapa OPD di Pemerintah Kota Batam dan perubahan Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Batam, maka pada akhir 2017 Pemerintah Kota Batam melaksanakan pelantikan dan pengukuhan pejabat Eselon II, III dan IV.

Berikut jumlah pejabat yang dilantik/dikukuhkan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2016 :

Berikut disampaikan Jumlah Pelantikan dan Pengukuhan Jabatan Tahun 2017 di Pemerintah Kota Batam adalah:

Tabel 9. Jumlah Pelantikan dan Pengukuhan Jabatan Tahun 2017

NO	PEJABAT	JUMLAH
1	ESELON II	6
2	ESELON III	106
3	ESELON IV	427
4	STAFF	2.108
TOTAL		2.647

Sedangkan untuk Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi sampai dengan Tahun 2017

Tahun	Indikator Kinerja : Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi Target	Realisasi	% Capaian
2017	94,96 % (5.375 PNS)	94,96 % (5.375 PNS)	100 %

### 2. Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan

Indikator kinerja tersebut diwujudkan melalui Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas

Belajar merupakan kegiatan yang diadakan untuk mewujudkan indikator kinerja Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan tujuan untuk memberikan bantuan kepada aparatur untuk menempuh pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.

Target pada tahun 2017 yang ditetapkan sebanyak 9 pegawai yang meningkatkan kualifikasi pendidikannya. Sampai dengan akhir tahun 2017 realisasi kegiatan tersebut mencapai 100% atau sebanyak 9 aparatur yang telah melaksanakan tugas belajar yaitu terdiri dari 2 (dua) orang S1, 6 (enam) orang S2 dan 1 (satu) orang Cossaring untuk jenjang S2.

Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan sampai dengan Tahun 2017**

Tahun	Indikator Kinerja : Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	100% (9 orang)	100% (9 orang)	100 %

## Sasaran 2 : Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan

### 3. Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan

Indikator kinerja tersebut diwujudkan melalui kegiatan Pendidikan Penjurangan Struktural. Kegiatan Pendidikan Penjurangan Struktural adalah kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) untuk Pejabat Eselon. Diklatpim II untuk pejabat yang telah dan akan menduduki jabatan eselon II, Diklatpim III untuk pejabat yang telah dan akan menduduki jabatan eselon III, dan Diklatpim IV untuk pejabat yang telah dan akan menduduki jabatan eselon IV.

Kegiatan Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp. 560.140.000,-. Kegiatan Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan dilaksanakan dalam rangka

mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur

Jumlah pejabat eselon II, eselon III dan eselon IV yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatannya tahun 2017 ditampilkan pada tabel berikut :

**Tabel 12. Jumlah Pejabat yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV Pada Tahun 2017**

No	Tahun	Jumlah Peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat			Jumlah Kumulatif
		II	III	IV	
1	2017	4	4	-	8
Jumlah					8 Orang

Dikarenakan dengan keterbatasan anggaran yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Kota Batam, maka untuk tahun 2017 Pemerintah Kota Batam tidak melaksanakan Diklat Kepemimpinan melainkan hanya melakukan pengiriman peserta Diklat Kepemimpinan sebanyak 4 (empat) orang pejabat eselon II dan 4 (empat) orang pejabat eselon III pada Lembaga Administrasi Negara yang dilaksanakan di PKP2A-I LAN Bandung.

Sedangkan untuk Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 13. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan sampai dengan Tahun 2017**

Tahun	Indikator Kinerja : Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	100 % (8 Orang)	100 % (8 Orang)	100 %

#### 4. Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dalam rangka untuk memenuhi indikator Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat adalah dengan melaksanakan Kegiatan Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi ASN. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp. 225.390.000,-. Kegiatan Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional dilaksanakan dalam rangka mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur. Dalam menjalankan kegiatan tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah memenuhi target kinerja 2017 sebesar 100% yaitu dengan telah melaksanakan Diklat Barang dan Jasa yang dilaksanakan di Kota Batam.

Pelaksanaan diklat tersebut diikuti sebanyak seratus orang peserta dan dilaksanakan selama empat hari kerja, yang terdiri dari tiga hari penyampaian materi dan satu hari pelaksanaan ujian. Dari 100 orang yang telah mengikuti diklat tersebut, yang dinyatakan lulus Sertifikasi Barang dan Jasa hanya sebanyak 13 orang peserta saja.

Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat Sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 14.** Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat Sampai dengan Tahun 2017

Tahun	Indikator Kinerja : Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	100% (100 orang)	100% (100 orang)	100%

##### 5. Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional

Indikator kinerja tersebut diwujudkan melalui Kegiatan Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi ASN melalui diklat yang dilaksanakan bekerjasama dengan instansi-instansi pemerintah. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp. 447.579.936,-. Kegiatan Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional dilaksanakan dalam rangka mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur.

Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Persentase ASN yang telah

mengikuti diklat bersertifikat Sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 15.** Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional Sampai dengan Tahun 2017

Tahun	Indikator Kinerja : Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	100% (34 orang)	85,3 % (29 orang)	85,3 %

Dari data yang disampaikan diatas dapat dilihat bahwa realisasi dari indikator kinerja Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional terlaksana hanya sebesar 85,3% dari target 34 orang rencana pengiriman hanya terealisasi sebanyak 29 orang peserta peserta diklat Teknis dan Fungsional. Ini terjadi karena pengaruh efisiensi anggaran belanja tahun 2017 yang terjadi di BKPSDM sehingga anggaran yang tersedia hanya mampu untuk mengirimkan sebanyak 29 orang peserta Diklat Teknis dan Fungsional saja.

#### 6. Tersusunnya rencana diklat yang sesuai dengan kebutuhan ASN

Indikator kinerja tersebut diwujudkan melalui Kegiatan Analisis Kebutuhan Diklat dilaksanakan untuk menginventarisir kebutuhan diklat seluruh SKPD sebagai dasar pelaksanaan diklat teknis dan fungsional di Pemerintah Kota Batam untuk periode 2017 – 2021. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp. 118.940.000,-. Kegiatan Analisis Kebutuhan Diklat dilaksanakan dalam rangka mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur.

Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 16.** Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Tersusunnya rencana diklat yang sesuai dengan kebutuhan ASN sampai dengan Tahun 2017

Tahun	Indikator Kinerja : Tersusunnya rencana diklat yang sesuai dengan kebutuhan ASN		
	Target	Realisasi	% Capaian

2017	1 (Dokumen)	1 (Dokumen)	100 %
------	----------------	----------------	-------

## 7. Terlaksananya seleksi jabatan struktural

Indikator kinerja tersebut diwujudkan Kegiatan Pelaksanaan Assessment dilaksanakan sebagai bahan untuk proses pengumpulan informasi mengenai seseorang yang mencakup kualitas dan kuantitasnya. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp. 245.840.000,-. Kegiatan Pelaksanaan Assessment dilaksanakan dalam rangka mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur.

Pada Tahun 2017, Pemerintah Kota Batam melaksanakan Seleksi Jabatan Tinggi Pratama untuk empat jabatan Eselon II yang dilaksanakan dalam lima kali seleksi jabatan. Tahapan yang ada pada Seleksi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengumuman
2. Penerimaan Berkas
3. Seleksi Administrasi
4. Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi
5. Assessment
6. Pengumuman Hasil
7. Penulisan Makalah
8. Presentasi dan Wawancara
9. Pembahasan Hasil Penulisan Makalah dan Wawancara
10. Penyampaian Hasil Penilaian Kepada Pejabat Pembina Kepegawaian
11. Pengumuman Hasil Akhir
12. Penetapan Pejabat Pembina Kepegawaian
13. Persiapan Pelantikan

Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Kinerja Terlaksananya seleksi jabatan struktural sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 17. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Terlaksananya seleksi jabatan struktural sampai dengan Tahun 2017**

Tahun	Indikator Kinerja : Terlaksananya seleksi jabatan struktural		
	Target	Realisasi	% Capaian



2017	20 Assesment dan 150 Psikotes	20 Assesment dan 150 Psikotes	100%
------	-------------------------------	-------------------------------	------

**Sasaran 3 : Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan**

**8. Persentase penurunan jumlah pelanggaran disiplin aparatur**

Untuk mencapai sasaran strategis mengikutsertakan aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhannya melalui indikator kinerja persentase menurunnya tingkat indisipliner aparatur diwujudkan dalam Kegiatan Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN.

Kegiatan Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN tersebut dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang telah disosialisasikan sebelumnya. Dalam rangka penegakan disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah tersebut, Pemerintah Kota Batam memberikan sanksi kepada ASN yang melanggar disiplin. Pada tahun 2017 sanksi terhadap pelanggaran disiplin yang dimaksud disajikan pada tabel berikut.

**Tabel. 18 Jumlah Pelanggaran Disiplin dan Sanksi Disiplin Tahun 2017**

NO	SANKSI DISIPLIN	Jumlah Orang
1	Teguran Lisan	1
2	Teguran Tertulis	14
3	Pernyataan Tidak Puas	5
4	Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah	2
5	Pemberhentian Sementara	2
6	Pemberhentian Dengan Hormat	12
7	Pemberhentian Dengan Tidak Hormat	4
<b>Jumlah sanksi pelanggaran Disiplin</b>		<b>45</b>

Berdasarkan data tersebut diatas dapat dilihat bahwa terdapat 40 (empat puluh) sanksi pelanggaran yang telah dikeluarkan selama tahun 2017. Dari beberapa sanksi tersebut teguran tertulis merupakan sanksi terbanyak yang dikeluarkan yaitu sebanyak 14 orang. Sedangkan untuk sanksi berat terdiri dari 2 orang dijatuhkan hukuman pemberhentian sementara, 8 orang dijatuhkan hukuman pemberhentian dengan hormat dan 4 orang dijatuhkan hukuman pemberhentian secara tidak hormat.

Kegiatan Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN tersebut merupakan kegiatan rutin tahunan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam sebanyak 12 (dua belas) kali dalam setahun sebagai salah satu cara untuk meningkatkan disiplin pegawai. Kegiatan Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN berupa inspeksi mendadak ke seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kota Batam secara bergantian yang melibatkan beberapa personel dari Sekretariat, Inspektorat, dan Satuan Polisi Pamong Praja.

## 9. Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN

Indikator kinerja tersebut diwujudkan melalui Kegiatan Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN dilaksanakan dalam rangka penanganan terhadap aparatur yang memerlukan konseling dan pembinaan di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp. 49.600.000,-.

Kegiatan Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN dilaksanakan dalam rangka mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur, yaitu dengan melaksanakan Kegiatan Bimtek terhadap calon konselor yang dilaksanakan di Kota Batam. Kegiatan Bimtek tersebut dilaksanakan selama 5 (lima) hari kerja dengan peserta sebanyak 46 orang yang terdiri dari perwakilan dari masing-masing OPD yang ada di Pemerinta Kota Batam.

Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel. 19** Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN sampai dengan Tahun 2017

Tahun	Indikator Kinerja : Kinerja Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	100% (27 Kasus)	100% (27 Kasus)	100%

**Sasaran 4 :** Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian

## 10. Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu

Indikator kinerja tersebut diwujudkan melalui Kegiatan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dilaksanakan dalam rangka pemenuhan kebutuhan ASN yang akan mengurus kenaikan pangkat, ujian dinas dan penyesuaian ijazah. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp. 145.620.000,-. Kenaikan pangkat yang dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu periode April dan Oktober pada setiap tahunnya. Kegiatan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dilaksanakan dalam rangka mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur.

Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Meningkatnya Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 20.** Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu Sampai dengan Tahun 2017

Tahun	Indikator Kinerja : Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	100 % (875 Berkas)	100 % (875 Berkas)	100 %

Pada tahun anggaran 2017 badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kota Batam hanya melakukan kegiatan pelaksanaan kenaikan pangkat saja, sementara untuk kegiatan ujian dinas dan penyesuaian ijazah belum dapat dilaksanakan. Kegiatan ujian dinas dan penyesuaian ijazah belum dapat dikarenakan pada waktu yang bersamaan sedang ada pelaksanaan tes CPNS untuk semua Kementerian dan Lembaga yang ada di Indonesia, dan hal ini berakibat pada padatnya jadwal BKNRI untuk memenuhi permintaan dari Pemerintah Kota Batam untuk melaksanakan Ujian dinas dan Penyesuaian Ijazah tersebut.

Untuk kegiatan kenaikan pangkat tersebut dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun yaitu bulan April dan Oktober. Berikut Jumlah PNS yang mengajukan Kenaikan pangkat Tahun 2017 :

**Tabel 21. Jumlah Kenaikan Pangkat PNS Yang Disetujui Tahun 2017**

No	Periode	Disetujui (orang)
1	April 2017	535
2	Oktober 2017	363
<b>JUMLAH</b>		<b>875</b>

### 11. Tersusunnya Formasi ASN

Dalam rangka untuk menyusun sebuah formasi ASN yang tepat dan lebih baik, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam membuat sebuah kegiatan Penataan Administrasi Kepegawaian ASN. Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka pemenuhan dokumen administrasi kepegawaian di Pemerintah Kota Batam. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp. 390.350.000,-. Kegiatan tersebut merupakan Kegiatan Penataan Administrasi Kepegawaian ASN dilaksanakan dalam rangka mewujudkan Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur.

Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Tersusunnya Formasi ASN sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 22 Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Tersusunnya Formasi ASN sampai dengan Tahun 2017**

Tahun	Indikator Kinerja : Kinerja Tersusunnya Formasi ASN		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	1 (Dokumen)	1 (Dokumen)	100%

### 12. Persentase SKPD yang telah memutakhirkan data ASN

Indikator tersebut diatas telah diwujudkan dalam Kegiatan Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian dilaksanakan dalam rangka mewujudkan penyajian database

kepegawaian yang akurat. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp. 153.780.000,-. Kegiatan Peningkatan Kulaitas Database Kepegawaian dilaksanakan dalam rangka mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur. Untuk mencapai sasaran strategis mengikutsertakan aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhannya melalui indikator kinerja persentase data pegawai yang telah masuk database kepegawaian diwujudkan dengan Kegiatan Peningkatan Kulaitas Database Kepegawaian. Kegiatan tersebut dilaksanakan sepanjang tahun 2017 dan berkelanjutan. Melalui kegiatan tersebut, ditargetkan seluruh pegawai Pemerintah Kota Batam pada setiap tahunnya telah terdata pada database kepegawaian dan sampai saat ini sudah sebanyak 45 OPD yang sudah mengupdate data kepegawaiannya didatabase tersebut.

Realisasi pelaksanaan Kegiatan Peningkatan Kulaitas Database Kepegawaian Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 23. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Data Pegawai Yang Telah Masuk Database Kepegawaian Sampai dengan Tahun 2017**

Tahun	Indikator Kinerja : Persentase data pegawai yang telah masuk database kepegawaian		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	100% (45 OPD)	100% (45 OPD)	100%

### 13. Persentase pelayanan Kasris, Karsu, Karpeg, Taspem dan KPE

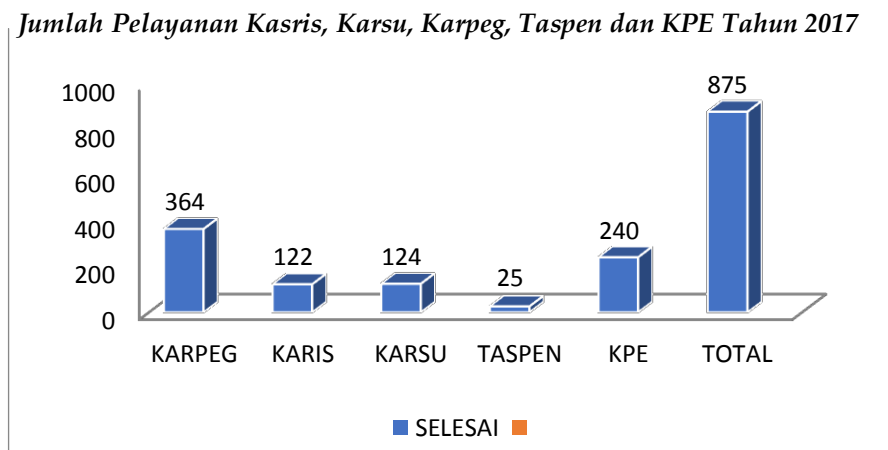
Kegiatan Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian dilaksanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar aparatur dalam kelengkapan kepegawaian diantaranya KPE, KARIS, KARSU, KARPEG, TASPEN dan Satyalancana Karyasatya. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp.103.190.000,-. Kegiatan Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian dilaksanakan dalam rangka mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur.

Realisasi pelaksanaan Kegiatan Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian Tahun 2017 dengan indikator kinerja Persentase pelayanan Kasris, Karsu, Karpeg, Taspem dan KPE adalah sebagai berikut :

**Tabel 24. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase pelayanan Kasris, Karsu, Karpeg, Taspen dan KPE Sampai dengan Tahun 2017**

Tahun	Indikator Kinerja : Persentase pelayanan Kasris, Karsu, Karpeg, Taspen dan KPE		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	100 %	100 %	100

Berikut disampaikan Jumlah Pelayanan Kasris, Karsu, Karpeg, Taspen dan KPE Tahun 2017 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam yaitu:



#### 14. Tersedianya media informasi kepegawaian

Indikator kinerja Tersedianya media informasi kepegawaian diwujudkan dalam Kegiatan Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian. Kegiatan Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka menempatkan PNS sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kebutuhan masing-masing OPD. Jumlah pegawai yang ditempatkan dalam satu bidang harus sesuai dengan hasil penghitungan analisis beban kerja, sehingga tidak terjadi kekurangan atau kelebihan pegawai pada bidang/OPD yang akan dituju. OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Batam pada awal tahun menetapkan rencana kebutuhan pegawai yang dikordinasikan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

Untuk memberikan penyajian informasi yang berkualitas mengenai kondisi

aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Batam, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam melalui Kegiatan Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp.126.160.000,-. Kegiatan Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian dilaksanakan dalam rangka mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur.

Berikut disampaikan realisasi Kegiatan Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian Tahun 2017 dengan Indikator kinerja Tersedianya media informasi kepegawaian adalah sebagai berikut:

**Tabel 25. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Tersedianya media informasi kepegawaian Sampai dengan Tahun 2017**

Tahun	Indikator Kinerja : Tersedianya media informasi kepegawaian		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	1 (Dokumen)	1 (Dokumen)	100

#### 15. Terwujudnya koordinasi kelembagaan ASN

Indikator kinerja tersebut diwujudkan Kegiatan Fasilitasi Profesi ASN dilaksanakan dalam rangka memberikan fasilitas kepada ASN di lingkungan Pemerintah Kota Batam untuk dapat menjadi ASN yang sehat, solid dan berprestasi. Anggaran Tahun 2017 untuk kegiatan tersebut adalah Rp. 202.505.000,-. Kegiatan Fasilitasi Profesi ASN dilaksanakan dalam rangka mendukung terwujudnya Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur.

Berikut disampaikan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja dari Terwujudnya koordinasi kelembagaan ASN sampai dengan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 26. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Terwujudnya Koordinasi Kelembagaan ASN sampai dengan Tahun 2017**

Tahun	Indikator Kinerja : Kinerja Terwujudnya koordinasi kelembagaan ASN		
	Target	Realisasi	% Capaian
2017	100%	100%	100%

Capaian indikator kinerja Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian juga diwujudkan dalam Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan kegiatan berwujud Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran. Kegiatan tersebut merupakan sarana untuk pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran, diantaranya kebutuhan alat tulis kantor, alat kebersihan, alat-alat listrik, pemenuhan administrasi surat menyurat, belanja jasa kantor, konsumsi rapat rutin Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam, dan kebutuhan perjalanan dinas dalam rangka koordinasi dengan instansi terkait.

**Tabel 27.** Target, Realisasi dan Capaian Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur sampai dengan Tahun 2017

Tahun	Indikator Kinerja					
	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian			Tersedia dan Terpeliharanya Fasilitas, Sarana dan Prasarana Perkantoran		
	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
2017	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	1 Tahun	100%

Berikutnya adalah indikator kinerja Tersedianya dan Terpeliharanya Fasilitas, Sarana Dan Prasarana Perkantoran yang diwujudkan dalam kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap tahun. Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur merupakan pemenuhan sarana dan prasarana aparatur berupa pemeliharaan alat-alat kantor dan pengadaan sarana penunjang untuk memperlancar pekerjaan aparatur. Berikut adalah daftar belanja modal yang dilaksanakan pada tahun 2017 sebagai wujud pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran.

**Tabel 28.** Daftar Belanja Modal Tahun 2017 Indikator Kinerja Tersedianya dan Terpeliharanya Fasilitas, Sarana Dan Prasarana Perkantoran

NO	BELANJA MODAL	JUMLAH
1	Pengadaan Filling Kabinet	5 Unit
2	Door acces	1 Unit
3	Pengadaan Komputer/PC	5 Unit
4	Pengadaan Scanner	2 unit



5	<i>Pengadaan Printer</i>	<i>5 Unit</i>
6	<i>Pengadaan Aplikasi Komputer</i>	<i>8 Unit</i>
7	<i>Pengadaan Peralatan Jaringan Komputer</i>	<i>2 Unit</i>
8	<i>Pengadaan Meja Kerja</i>	<i>6 Unit</i>
9	<i>Pengadaan Kursi lainnya</i>	<i>2 Unit</i>
10	<i>Pengadaan Komputer Mainframe/Server</i>	<i>1 Unit</i>

*Dengan bertambahnya sarana dan prasarana kantor diharapkan dapat mempermudah pekerjaan sehingga berakibat pada meningkatnya kinerja aparatur.*

## ***Pengukuran Kinerja***

*Untuk Tahun Anggaran 2017, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah menetapkan 15 kegiatan dengan 3 Program Utama. Sasaran strategis, Indikator Kinerja, Program Kegiatan, Target, dan Realisasi disajikan pada tabel berikut:*

***Tabel 29. Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan SDM Kota Batam  
Anggaran 2017***

*Tahun*

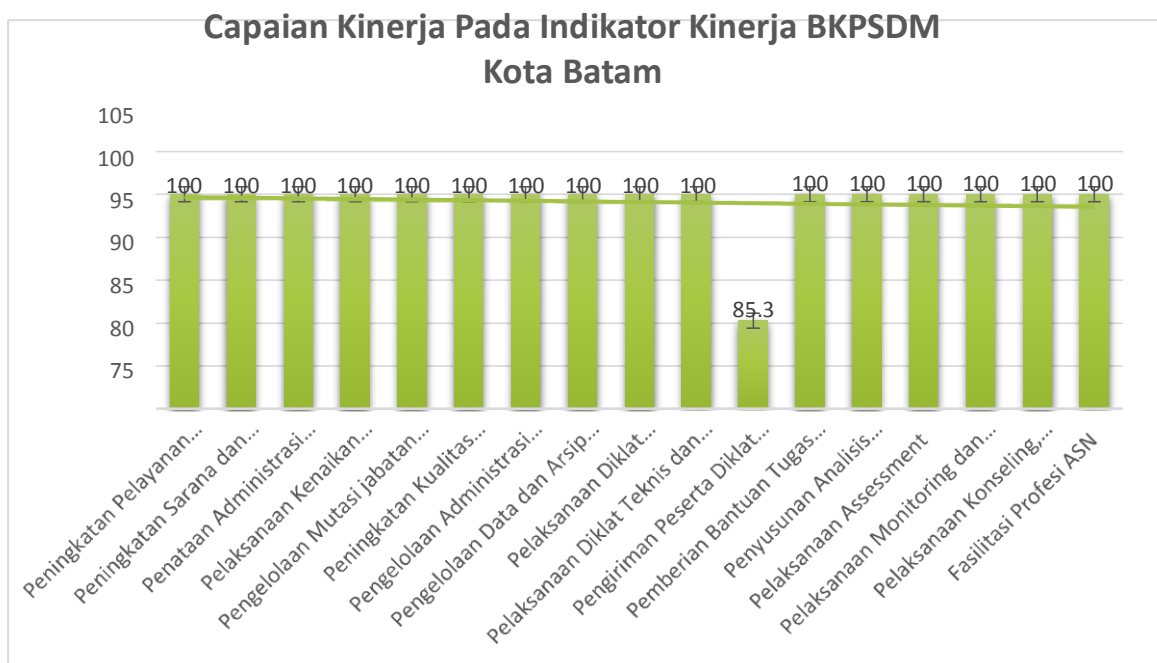
<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>PROGRAM / KEGIATAN</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>% CAPAIAN</b>
<i>Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan</i>	<i>Persentase kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap jabatan yang di emban</i>	<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur / Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN</i>	<i>94,96% (5.375 PNS)</i>	<i>94,96% (5.375 PNS)</i>	<i>100%</i>
		<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas</i>	<i>9 Orang</i>	<i>9 Orang</i>	<i>100%</i>

		<i>dan Disiplin Aparatur /Pemberian Bantuan Tugas Belajar</i>			
<i>Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan</i>	<i>Persentase Kesesuaian Kompetensi ASN</i>	<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur /Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan</i>	<i>100% (8 Orang)</i>	<i>100% (8 Orang)</i>	<i>100%</i>
		<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur /Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional</i>	<i>100% (100 Orang)</i>	<i>100% (100 Orang)</i>	<i>100%</i>
		<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur /Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional</i>	<i>34 Orang</i>	<i>29 Orang</i>	<i>85,30%</i>
		<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur /Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat</i>	<i>1 Dokumen</i>	<i>1 Dokumen</i>	<i>100%</i>
		<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur /Pelaksanaan Assessment</i>	<i>20 Assesment dan 150 Psikotes</i>	<i>21 Assesment dan 150 Psikotes</i>	<i>100%</i>
<i>Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan</i>	<i>Menurunnya jumlah kasus indisipliner pegawai di Pemerintah Kota Batam</i>	<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur /Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN</i>	<i>12 Kali/Tahun</i>	<i>12 Kali/Tahun</i>	<i>100%</i>
		<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur / Pelaksanaan Konseling Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN</i>	<i>27 Kasus</i>	<i>27 Kasus</i>	<i>100%</i>
<i>Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian</i>	<i>Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian</i>	<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur / Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah</i>	<i>100% (875 Berkas)</i>	<i>100% (875 Berkas)</i>	<i>100%</i>
		<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas</i>	<i>1 Dokumen</i>	<i>1 Dokumen</i>	<i>100%</i>



	<i>dan Disiplin Aparatur / Penataan Administrasi Kepegawaian ASN</i>			
	<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur /Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian</i>	100%	100%	100%
	<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur /Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian</i>	100% (45 SKPD)	100% (45 SKPD)	100%
	<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur /Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian</i>	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
	<i>Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur /Fasilitasi Profesi ASN</i>	100%	100%	100%

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



Grafik diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja pada indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam pada tahun anggaran 2017 sebagian besar telah memenuhi target 100%. Akan tetapi masih ada terdapat satu kegiatan yang capaian kinerjanya masih dibawah 100% yaitu pada kegiatan yaitu kegiatan Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional yang capaian kinerjanya masih 85,30%.

Bisa dikatakan bahwa secara umum, kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah berjalan dengan lancar. 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) 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.
- 3) Permasalahan lainnya adalah faktor terbatasnya sarana dan prasarana transportasi yang dipengaruhi oleh karakteristik wilayah yang terdiri dari banyak pulau, berdampak terhadap keterbatasan koordinasi dan jangkauan pelayanan administrasi pemerintahan kepada masyarakat.

Dalam menghadapi permasalahan-permasalahan diatas, maka Badan Kepegawaian dan 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) *Menciptakan, menjaga, memupuk rasa kebersamaan, loyalitas antar sesama pegawai dan mengoptimalkan potensi pegawai yang relatif berusia muda untuk mendukung pelaksanaan pembangunan Kota Batam.*
- 2) *Memfaatkan akses yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Batam dalam mengembangkan Sumber Daya Aparatur.*
- 3) *Menciptakan Sumber Daya Aparatur yang handal melalui Diklat yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Pemerintah Kota Batam.*
- 4) *Meningkatkan kemitraan antara Badan Kepegawaian dan Diklat dengan lembaga Diklat baik yang dikelola oleh Pemerintah maupun pihak swasta dalam rangka meningkatkan SDM Pegawai Pemerintah Kota Batam.*
- 5) *Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang profesional.*
- 6) *Mengadakan koordinasi dengan unit kerja lainnya dalam pembinaan Sumber Daya Aparatur.*
- 7) *Meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas PNS Pemerintah Kota Batam sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mengikuti perkembangan informasi yang begitu cepat.*
- 8) *Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam.*
- 9) *Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan PNS dengan melakukan pengiriman Tugas Belajar/Ijin Belajar guna mengikuti jenjang pendidikan formal dan struktural.*
- 10) *Melaksanakan pembinaan kepegawaian dengan melaksanakan kegiatan evaluasi kedisiplinan dan memberikan penghargaan kepada pegawai apabila telah menunjukkan kesetiaan, jasa atau telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya.*
- 11) *Mengupayakan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya melalui analisa jabatan dalam rangka pengembangan semangat kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerja.*
- 12) *Penempatan CPNS khususnya untuk tenaga guru, medis, dan paramedis diprioritaskan untuk wilayah hinterland.*
- 13) *Peningkatan sarana dan prasarana pendukung dalam rangka pelaksanaan pelayanan administrasi.*

*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.*

### C. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2017 semua bersumber pada APBD Kota Batam Tahun 2017. Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2017 terdiri dari belanja langsung dan belanja tidak langsung. Total anggaran sebesar Rp.11.018.042.771,61,- dengan rincian Belanja Tak Langsung Rp. 6.109.485.255,61,- dan belanja langsung Rp. 4.908.557.516,00.

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 2017 adalah sebesar Rp. 10.138.754.998,00,- (92,02%) dengan perincian Belanja Tak Langsung Rp. 5.868.580.004,00,- (96,06%) dan Belanja Langsung Rp. 4.270.174.994,00,- (86,99%) sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 879.287.773,61,-(7,08%).

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

Tabel 30. Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun Anggaran 2017

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI
	BELANJA TIDAK LANGSUNG	6.109.485.255,61	5.868.580.004,00	96,06
	BELANJA LANGSUNG			
1	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.400.002.580,00	1.172.305.619,00	83,74
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	540.260.000,00	410.850.000,00	76,00
3	Penataan Administrasi Kepegawaian	67.990.000,00	45.600.000,00	67,07
4	Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	188.920.000,00	121.130.000,00	64,12
5	Pengelolaan Mutasi jabatan ASN	32.040.000,00	12.360.000,00	38,58
6	Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian	217.740.000,00	200.400.000,00	92,04
7	Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian	72.990.000,00	72.300.000,00	99,05
8	Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian	121.300.000,00	121.300.000,00	100,00
9	Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan	560.140.000,00	551.304.000,00	98,42
10	Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional	142.840.000,00	142.840.000,00	100,00
11	Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional	386.029.936,00	331.098.375,00	85,77

12	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	452.140.000,00	450.000.000,00	99,53
13	Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat	102.240.000,00	102.240.000,00	100,00
14	Pelaksanaan Assessment	205.850.000,00	174.780.000,00	84,91
15	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	169.020.000,00	156.323.000,00	92,49
16	Pelaksanaan Konseling, Pembinaan ASN, dan Penanganan Kasus ASN	46.190.000,00	41.965.000,00	90,85
17	Fasilitasi Profesi ASN	202.505.000,00	163.379.000,00	80,68
	<b>Jumlah</b>	<b>11.018.042.771,61</b>	<b>10.138.754.998,00</b>	<b>86,99</b>

Capaian Realisasi Keuangan dapat disajikan pada grafik berikut:



Dari grafik diatas dapat dijelaskan bahwa masih terdapat beberapa kegiatan yang capaian anggarannya lebih dari 80% adalah :

1. kegiatan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran,
2. Peningkatan Kualitas Data Base Kepegawaian,
3. Pengelolaan Administrasi dasar Kepegawaian,
4. Pengeloalaan Data dan Arsip Kepegawaian,



5. *Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan,*
6. *Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional,*
7. *Pengiriman Diklat Teknis dan Fungsional,*
8. *Pemberian Bantuan Tugas Belajar,*
9. *Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat,*
10. *Pelaksanaan Assesment,*
11. *Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja,*
12. *Pelaksanaan Konseling, Pembinaan ASN dan Penanganan Kasus ASN,*
13. *Fasilitasi Profesi ASN.*

*Sedangkan untuk kegiatan yang capaian anggarannya yang masih dibawah 80% adalah :*

1. *Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur*
2. *Penataan Administrasi Kepegawaian*
3. *Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah*
4. *Pengelolaan Mutasi jabatan ASN*

*Capaian anggaran yang tidak bisa mencapai 100% tersebut pada umumnya dipengaruhi karena adanya rasionalisasi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah tahun 2017.*

# **BAB IV PENUTUP**

*Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2017 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Program dan kegiatan yang direncanakan pada tahun 2017 pada umumnya telah dapat dilaksanakan. Program Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam disusun dalam rangka mendukung terwujudnya Kota Batam sebagai Bandar Dunia Madani Yang Modern dan Menjadi Andalan Pusat Pertumbuhan Perekonomian Nasional melalui misi pertama yaitu mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik bersih, transparan, akuntabel dan mengayomi.*

- *LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2017 diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja untuk menyempurnakan perencanaan, pelaksanaan kegiatan, dan penyempurnaan kebijakan pada periode yang akan datang.*
- *Kegiatan-kegiatan yang belum berjalan sesuai dengan yang direncanakan, perlu adanya koordinasi yang lebih intensif dengan pihak-pihak terkait agar pelaksanaannya lancar dan berdampak pada peningkatan kinerja instansi pemerintah dan mencapai target sesuai dengan dengan yang telah dituangkan dalam RPJMD Kota Batam Tahun 2016 – 2021.*

**LAMPIRAN**

**RENCANA KINERJA TAHUNAN  
TAHUN 2017**

INSTANSI : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Sasaran			Program	Kegiatan				Ket
Uraian	Indikator Kerja	Rencana Tingkat Capaian (Target)		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Rencana Tingkat Capaian (Target)	
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	5 Tahun	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Input : Dana	Rp. Tahun	1.388.502.580	
					Output : Terwujudnya pelayanan administrasi perkantoran - Belanja Bahan/Peralatan Pakai Habis - Belanja Bahan dan Material - Belanja Jasa Kantor - Belanja Cetak, Penggandaan dan Dokumentasi - Belanja Konsumsi - Belanja Perjalanan Dinas			
					Outcome : Peningkatan pelayanan Administrasi perkantoran	%	100	



Sasaran			Program	Kegiatan				Ket
Uraian	Indikator Kerja	Rencana Tingkat Capaian (Target)		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Rencana Tingkat Capaian (Target)	
		100 %	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan kenaikan pangkat, ujian dinas dan penyesuaian ijazah	Input : Dana Output : Terlaksananya pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu Outcome : Meningkatnya pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu	Rp % %	145.620.000 100 100	
		5 Dokumen	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Penataan administrasi Kepegawaian ASN	Input : Dana Output : Tersusunnya Formasi ASN Outcome : Tersedianya dokumen administrasi kepegawaian	Rp Dokumen %	390.350.000 1 20	
		100 %	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Peningkatan kualitas database kepegawaian	Input : Dana Output : Terkelolanya Database kepegawaian Outcome : Meningkatnya kualitas database kepegawaian	Rp % %	153.780.000 100 20	
		100 %	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pengelolaan administrasi dasar kepegawaian	Input : Dana Output : Terkelolanya kebutuhan administrasi kepegawaian Outcome : terselesainya pelayanan KARIS, KARSU, KARPEG, TASPEN, KPE dan Satyalencana Karyasatya	Rp % %	103.190.000 100 100	
		5 Dokumen	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pengelolaan data dan arsip kepegawaian	Input : Dana Output : Terkelolanya data dan arsip kepegawaian Outcome : Tersedianya media informasi kepegawaian	Rp Dokumen %	126.160.000 1 100	

		600 Orang	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Seleksi Calon ASN Pemerintah Kota Batam	Input : Dana Output : Terlaksananya seleksi penerimaan ASN Pemko Batam Outcome : Terpenuhinya Kebutuhan ASN Pemko Batam	Rp Orang  %	197.020.000 120 20	
		100 %	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Fasilitasi profesi ASN	Input : Dana Output : Terwujudnya ASN yang sehat, solid dan berprestasi Outcome : Meningkatnya prestasi ASN Pemko Batam	Rp Tahun  %	202.505.000 1 100	
Meningkatkan kapasitas ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan	Persentase kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap jabatan yang diemban	100 %	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN	Input : Dana Output : Terlaksananya mutasi jabatan ASN di lingkungan Pemko Batam Outcome : Penempatan aparatur sesuai dengan kompetensinya	Rp % %	32.040.000 100 94,96	
		50 Orang	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pemberian bantuan tugas belajar	Input : Dana Output : Terlaksananya Pemberian Tugas Belajar ASN Outcome : Meningkatnya kualitas pendidikan ASN	Rp Orang  %	700.140.000 9 20	
Meningkatkan kompetensi dan kapabilitas ASN dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan	Persentase kesesuaian kesesuaian kompetensi ASN	488 Orang	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan diklat kepemimpinan	Input : Dana Output : Terlaksananya pengiriman diklat kepemimpinan tingkat II dan III Outcome : Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan	Rp orang  %	560.140.000 8 4,85	

		500 Orang	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan diklat teknis dan fungsional	Input : Dana Output : Terlaksananya diklat sertifikasi ahli Barang/Jasa Pemerintah Outcome : Meningkatnya ASN yang mengikuti diklat bersertifikat	Rp Tahun  %	225.390.000 1  20	
		44 orang	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional	Input : Dana Output : Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional Outcome : Meningkatnya kompetensi ASN	Rp orang  %	447.579.936 34  11,18	
		1 Dokumen	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Penyusunan analisis kebutuhan diklat	Input : Dana Output : Tersusunnya Analisis Kebutuhan Diklat Outcome : Tersusunnya rencana diklat sesuai dengan kebutuhan ASN	Rp Dokumen  %	118.940.000 1  100	
		500 Orang	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan Assesment	Input : Dana Output : Terlaksananya Assesment dan psikotes di Pemerintah Kota Batam Outcome : Tersedianya informasi tentang kualitas dan kuantitas aparatur	Rp Orang assesment Psikotes  %	245.840.000 20 150  34	
Meningkatkan kedisiplinan ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan	Menurunnya jumlah kasus indisipliner pegawai Pemerintah Kota Batam	12 Kali/Tahun	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja ASN	Input : Dana Output : Terlaksananya monitoring dan evaluasi kinerja ASN Outcome : Penurunan jumlah pelanggaran disiplin aparatur	Rp Tahun  %	15.060.000 12  100	

		100 %	Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan konseling, pembinaan dan penanganan kasus ASN	Input : Dana Output : Terlaksananya konseling, pembinaan ASN dan penanganan kasus ASN Outcome : Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN	Rp % %	46.600.000 100 100	
--	--	-------	--	---	--	--------------	--------------------------	--



**PENCAPAIAN KINERJA KEGIATAN  
TAHUN 2017**

INSTANSI : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM

Program	Kegiatan					Realisasi	%Pencapaian Target	Ket
	Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Rencana Tingkat Capaian (Target)	APBD Perubahan			
Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Input : Dana	Rp.	1.388.502.580	1.400.002.580	1.172.305.619	99,9	
		Output : Terwujudnya pelayanan administrasi perkantoran - Belanja Bahan/Peralatan Pakai Habis - Belanja Bahan dan Material - Belanja Jasa Kantor - Belanja Cetak, Penggandaan dan Dokumentasi - Belanja Konsumsi - Belanja Perjalanan Dinas	Tahun	1	1	1	100	
		Outcome : Peningkatan pelayanan Administrasi perkantoran	%	100	100	100	100	

Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Input : Dana	Rp	236.120.000	540.620.000	410.850.000	94,3	
		Output : Tersedianya dan terpeliharanya sarana dan Prasarana aparatur	Tahun	1	1	1	80,5	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belanja perawatan kendaraan bermotor</li> <li>- Belanja pemeliharaan peralatan dan mesin</li> <li>- Belanja Modal Pengadaan scan jari portabel</li> <li>- Belanja Modal Pengadaan Filling Kabinet</li> <li>- Belanja Modal Door acces</li> <li>- Belanja Modal Pengadaan Komputer/PC</li> <li>- Belanja Modal Pengadaan Scanner</li> <li>- Belanja Modal Pengadaan Printer</li> <li>- Belanja Modal Pengadaan Aplikasi Komputer</li> <li>- Pengadaan Komputer Mainframe/Server</li> <li>- Belanja Modal Pengadaan Peralatan Jaringan Komputer</li> <li>- Belanja Modal Pengadaan Meja Kerja</li> <li>- Belanja Modal Pengadaan Kursi Lainnya</li> </ul>						
		Outcome : Meningkatnya kinerja dan Pelayanan aparatur	%	100	100	80,5	80,5	

Program	Kegiatan					Realisasi	%Pencapaian Target	Ket
	Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Rencana Tingkat Capaian (Target)	APBD Perubahan			
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan kenaikan pangkat, ujian dinas dan penyesuaian ijazah	Input : Dana	Rp	145.620.000	188.920.000	121.130.000	64,12	
		Output : Terlaksananya pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu	%	100	100	100	100	
		Outcome : Meningkatnya pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu	%	100	100	100	100	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Penataan administrasi Kepegawaian ASN	Input : Dana	Rp	390.350.000	67.990.000	45.600.000	67,07	
		Output : Tersusunnya Formasi ASN	Dokumen	1	1	1	100	
		Outcome : Tersedianya dokumen administrasi kepegawaian	%	20	20	20	100	

Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Peningkatan kualitas database kepegawaian	Input : Dana	Rp	153.780.000	217.740.000	200.400.000	92,04	
		Output : Terkelolanya Database kepegawaian	%	100	100	100	100	
		Outcome : Meningkatnya kualitas database kepegawaian	%	20	20	20	100	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pengelolaan administrasi dasar kepegawaian	Input : Dana	Rp	103.190.000	72.990.000	72.300.000	99,05	
		Output : Terkelolanya kebutuhan administrasi kepegawaian	%	100	100	100	100	
		Outcome : terselesainya pelayanan KARIS, KARSU, KARPEG, TASPEN, KPE dan Satyalencana Karyasatya	%	100	100	100	100	

Program	Kegiatan					Realisasi	%Pencapaian Target	Ket
	Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Rencana Tingkat Capaian (Target)	APBD Perubahan			
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pengeloaan data dan arsip kepegawaian	Input : Dana	Rp	126.160.000	121.300.000	121.300.000	100	
		Output : Terkelolanya data dan arsip kepegawaian	Dokumen	1	1	1	100	
		Outcome : Tersedianya media informasi kepegawaian	%	100	100	100	100	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Seleksi Calon ASN Pemerintah Kota Batam	Input : Dana	Rp	197.020.000	0	0	0	
		Output : Terlaksananya seleksi penerimaan ASN Pemko Batam	Orang	120	0	0	0	
		Outcome : Terpenuhinya Kebutuhan ASN Pemko Batam	%	20	0	0	0	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Fasilitasi profesi ASN	Input : Dana	Rp	202.505.000	202.505.000	163.379.000	80,68	
		Output : Terwujudnya ASN yang sehat, solid dan berprestasi	Tahun	1	1	1	100	
		Outcome : Meningkatnya prestasi ASN Pemko Batam	%	100	100	100	100	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN	Input : Dana	Rp	32.040.000	32.040.000	12.360.000	38,58	
		Output : Terlaksananya mutasi jabatan ASN di lingkungan Pemko Batam	%	100	100	100	100	
		Outcome : Penempatan aparatur sesuai dengan kompetensinya	%	94,96	94,96	94,96	100	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pemberian bantuan tugas belajar	Input : Dana	Rp	700.140.000	452.140.000	450.000.000	99,53	
		Output : Terlaksananya Pemberian Tugas Belajar ASN	Orang	9	9	9	100	
		Outcome : Meningkatnya kualitas pendidikan ASN	%	20	20	20	100	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan diklat kepemimpinan	Input : Dana	Rp	560.140.000	560.140.000	551.304.000	98,42	
		Output : Terlaksananya pengiriman diklat kepemimpinan tingkat II dan III	orang	8	8	8	100	
		Outcome : Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan	%	4,85	4,85	4,85	100	

Program	Kegiatan					Realisasi	%Pencapaian Target	Ket
	Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Rencana Tingkat Capaian (Target)	APBD Perubahan			
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan diklat teknis dan fungsional	Input : Dana Output : Terlaksananya diklat sertifikasi ahli Barang/Jasa Pemerintah Outcome : Meningkatnya ASN yang mengikuti diklat bersertifikat	Rp orang %	225.390.000 100 20	142.840.000 100 20	142.840.000 100 20	100 100 100	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional	Input : Dana Output : Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional Outcome : Meningkatnya kompetensi ASN	Rp orang %	447.579.936 34 11,18	386.029.936 34 11,18	331.098.375 29 9,53	85,77 85,3 85,3	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Penyusunan analisis kebutuhan diklat	Input : Dana Output : Tersusunnya Analisis Kebutuhan Diklat Outcome : Tersusunnya rencana diklat sesuai dengan kebutuhan ASN	Rp Dokumen %	118.940.000 1 100	102.240.000 1 100	102.240.000 1 100	100 100 100	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan Assesment	Input : Dana Output : Terlaksananya Assesment dan psikotes di Pemerintah Kota Batam Outcome : Tersedianya informasi tentang kualitas dan kuantitas aparatur	Rp Orang asesment Psikotes %	245.840.000 20 150 34	205.850.000 20 150 34	174.780.000 20 150 34	84,91 100 100	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja ASN	Input : Dana Output : Terlaksananya monitoring dan evaluasi kinerja ASN Outcome : Penurunan jumlah pelanggaran disiplin aparatur	Rp Kali/Tahun %	15.060.000 12 100	169.020.000 12 100	156.323.000 12 100	92,49 100 100	
Pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Pelaksanaan konseling, pembinaan dan penanganan kasus ASN	Input : Dana Output : Terlaksananya konseling, pembinaan ASN dan penanganan kasus ASN Outcome : Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN	Rp % %	46.600.000 100 100	46.190.000 100 100	41.965.000 100 100	90,85 100 100	

