



BAB I

PENDAHULUAN

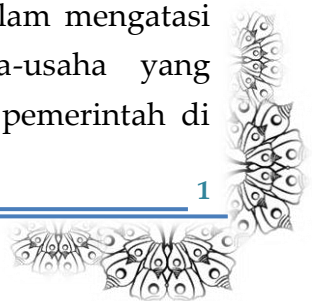
A. LATAR BELAKANG

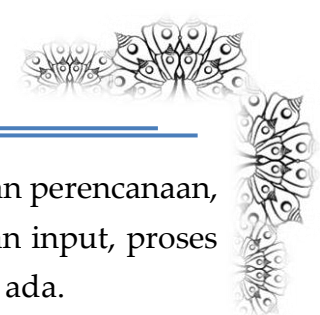
Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan di dalam sistem pemerintahan khusus di Kota Batam yaitu sebagai fasilitator dan dinamisator. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan 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 (LAKIP) sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). LAKIP 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. LAKIP yang dibuat haruslah memberikan informasi yang menggambarkan kinerja secara jelas, transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan yang relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar. LAKIP disusun secara periodik setiap akhir masa tahun anggaran.

Dalam penyusunan LAKIP, 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 11 Tahun 2007 14 November 2007 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Batam, struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Pengadaan dan Kepangkatan, membawahi :
 - a. Sub Bidang Mutasi Jabatan dan Kepangkatan;
 - b. Sub Bidang Pengadaan dan Mutasi Lain-lain.
4. Bidang Informasi Kepegawaian, membawahi:
 - a. Sub Bidang Data dan Arsip Kepegawaian;
 - b. Sub Bidang Informasi dan Pengolahan Data Kepegawaian.
5. Bidang Pengendalian dan Penghargaan, membawahi:
 - a. Sub Bidang Pembinaan dan Pengendalian Kepegawaian
 - b. Sub BidangPensiun dan Penghargaan.
6. Bidang Pendidikan Pelatihan, membawahi:
 - a. Sub Bidang Pendidikan Pelatihan Struktural dan Fungsional;
 - b. Sub Bidang Pendidikan Formal.

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

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



Tugas Pokok :

Berdasarkan Keputusan Walikota Batam Nomor 13 Tahun 2003 tentang Uraian Tugas Lembaga Teknis Daerah Kota Batam, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan serta tugas lain yang diberikan oleh Walikota.

Fungsi :

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

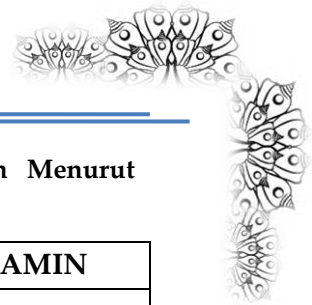
- a. Penyusunan Program Badan dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang;
- b. Penyelenggaraan urusan tata usaha perkantoran yang meliputi urusan perencanaan dan evaluasi, urusan keuangan, serta urusan umum dan kepegawaian;
- c. Perumusan Kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan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

D. KEADAAN PEGAWAI

Jumlah Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam sampai dengan 31 Desember 2016 sebanyak 40 Orang PNS dan 1 Orang Tenaga Honorer Daerah. Data Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam dapat disajikan sebagai berikut :

Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam menurut Golongan disajikan sebagai berikut :

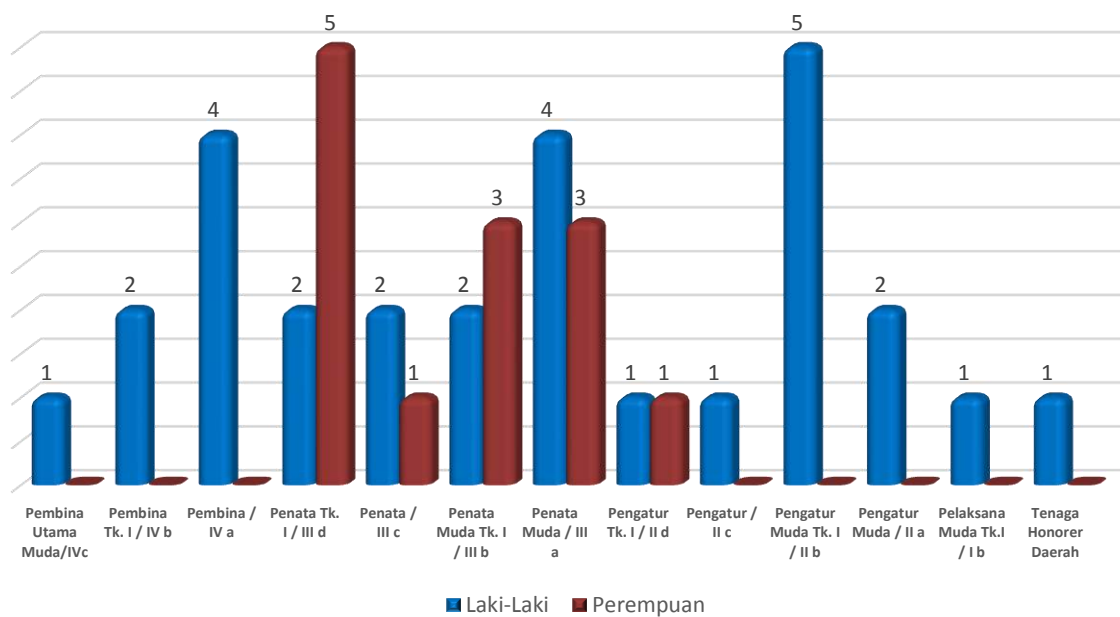




Tabel 1. Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2016

NO	PANGKAT / GOLONGAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			Laki-Laki	Perempuan
1	Pembina Utama Muda/IVc	1	1	-
2	Pembina Tk. I / IV b	2	2	-
3	Pembina / IV a	4	4	-
4	Penata Tk. I / III d	7	2	5
5	Penata / III c	3	2	1
6	Penata Muda Tk. I / III b	5	2	3
7	Penata Muda / III a	7	4	3
8	Pengatur Tk. I / II d	2	1	1
9	Pengatur / II c	1	1	-
10	Pengatur Muda Tk. I / II b	5	5	-
11	Pengatur Muda / II a	2	2	-
12	Pelaksana Muda Tk.I / I b	1	1	-
13	Tenaga Honorer Daerah	1	1	-
JUMLAH		41	28	13

Kondisi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



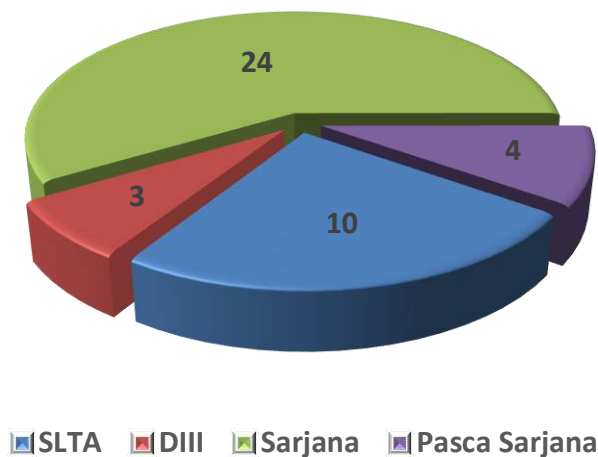


Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam menurut Tingkat Pendidikan disajikan sebagai berikut :

Tabel 2. Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2016

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	SLTA	10
2	D III	3
3	Sarjana (S1)	24
4	Pasca Sarjana (S2)	4
JUMLAH		41

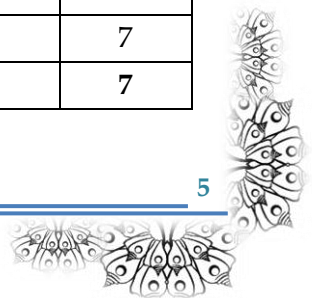
Kondisi tersebut dapat digambarkan pada grafik berikut:



Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam menurut Jabatan disajikan sebagai berikut :

Tabel 3. Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2016

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





E. SISTEMATIKA

LAKIP Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam 2016 menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat atas program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2016. Pencapaian kinerja diukur dengan membandingkan antara indikator kinerja utama dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun 2011 – 2016.

Sistematika penyajian LAKIP Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun 2016 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 LAKIP Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam.

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kerja

Bab ini memuat perencanaan kinerja dalam RPJMD, visi dan misi Badan Kepegawaian dan Diklat 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 2016. Penjelasan mengenai Target, realisasi, capaian, kendala dan solusi juga dijelaskan pada bab ini.

Bab IV Penutup

Kesimpulan dari LAKIP 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 2011 – 2016. Visi dan Misi Kota Batam untuk masa 2011 – 2016 **adalah sebagai berikut :**

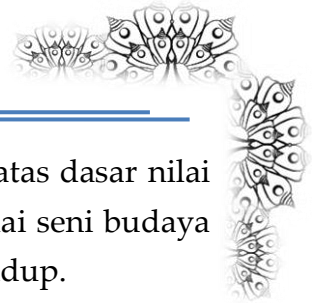
Visi

“Terwujudnya Kota Batam sebagai Bandar Dunia Madani yang Modern dan Menjadi Andalan Pusat Pertumbuhan Perekonomian Nasional”.

Misi

1. Mensukseskan misi pemerintah untuk mengembangkan Kota Batam sebagai Bandar Modern berskala internasional sebagai kawasan investasi dilengkapi dengan fasilitas pusat perdagangan, kawasan industri besar, menengah kecil, koperasi, usaha rumah tangga, industri pariwisata, pusat perbelanjaan dan kuliner, hiburan, pengelolaan sumberdaya kelautan melalui kerjasama dengan Pengelola Kawasan dan pemangku kepentingan pembangunan lainnya.
2. Mengembangkan sistem pendukung strategis penataan ruang terpadu meliputi komponen fasilitas sarana dan prasarana sistem transportasi darat laut dan udara yang memadai, sistem telekomunikasi dan teknologi informasi (ICT) modern dan prima, ekosistem hutan kota, penataan lingkungan kota yang bersih, sehat, aman, nyaman dan lestari.
3. Meningkatkan pelayanan prima dalam hal pendidikan, kesehatan, perumahan yang layak dan terjangkau, ketenagakerjaan, sosial budaya, fasilitasi keimanan dan ketaqwaan, kepemudaan dan olahraga agar kualitas hidup manusia dan kecerdasan seluruh lapisan masyarakat meningkat serta pengentasan kemiskinan.





4. Menumbuhkan kehidupan harmonis dan berbudi pekerti atas dasar nilai multi etnis, multi kultur, multi agama dan melestarikan nilai-nilai seni budaya melayu, kearifan lokal dan memelihara kelestarian lingkungan hidup.
5. Mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas misi ke-5 RPJMD 2011 – 2016 yaitu “mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa”. Untuk mewujudkan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam merumuskan Visi untuk 5 tahun ke depan adalah :

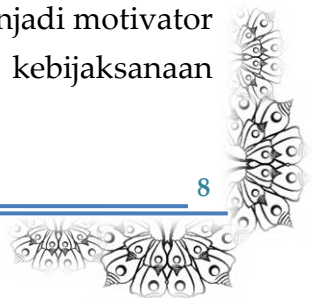
“ Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Bermoral, Profesional dan Berdisiplin ”

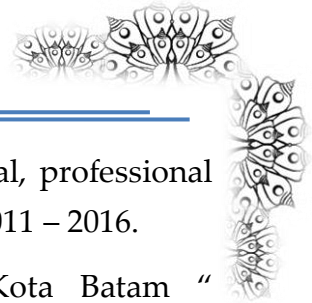
Visi ini merupakan cara pandang kedepan, kearah mana Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam akan diarahkan dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif untuk mencapai tujuan. Dalam mengantisipasi tantangan yang akan dihadapi Badan Kepegawaian dan Diklat 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 Diklat tersebut diatas mempunyai kata kunci yaitu *Aparatur yang Bermoral, Profesional dan Berdisiplin* 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 Diklat 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 Diklat Kota Batam harus mampu menjadi motivator dan tauladan serta sebagai transformator dalam mewujudkan kebijaksanaan





Walikota Batam serta terciptanya aparatur pemerintah yang handal, professional dan bermoral, melalui program Pembangunan Kota Batam Tahun 2011 – 2016.

Penjelasan dari Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam “ Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Bermoral, Profesional dan Berdisiplin ” dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- 1) *Terwujudnya* adalah suatu keinginan untuk mencapai cita-cita akhir dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- 2) *Aparatur Pemerintah* adalah para pegawai yang melaksanakan lembaga ketatalaksanaan yang mempunyai tanggung jawab dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dalam melayani masyarakat.
- 3) *Bermoral* adalah tingkah laku sesuai dengan tata susila dan peraturan yang berlaku dalam kehidupan.
- 4) *Profesional*, mengandung pengertian bahwa pegawai memiliki kompetensi dibidangnya dalam pengabdianya mengutamakan dan mengedepankan prinsip-prinsip dasar keilmuan dan memiliki integritas yang tinggi.
- 5) *Berdisiplin*, mengandung pengertian bahwa pegawai memiliki kesadaran, taat dan patuh terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku

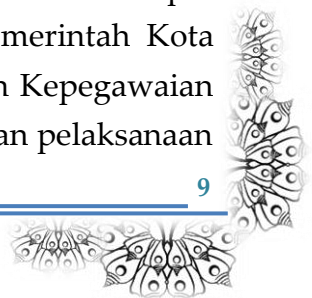
Adapun Misi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam dibagi atas 3 (tiga) pernyataan misi dalam rangka mewujudkan visi dimaksud, sebagai berikut :

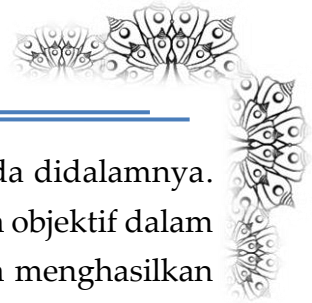
- 1) Meningkatkan profesionalitas Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang memiliki IMTAQ dan menguasai IPTEK.
- 2) Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur.
- 3) Meningkatkan penyelenggaraan administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien.

Penjelasan dari masing masing misi yang telah disusun untuk mewujudkan Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam adalah :

1) Meningkatkan profesional Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang memiliki IMTAQ dan menguasai IPTEK.

Badan Kepegawaian dan Diklat 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 Diklat Kota Batam harus dapat menempatkan diri sebagai administrator kepegawaian bagi Pemerintah Kota Batam. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam menyelenggarakan roda pemerintahan dan pelaksanaan





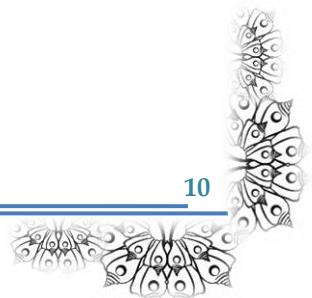
pembangunan melalui struktur organisasi dan tata kerja yang ada didalamnya. Dengan meningkatnya kualitas aparatur menjadi profesional dan objektif dalam menempatkan personil bagi unit-unit kerja yang ada maka akan menghasilkan keluaran (output) dan manfaat (outcome) bagi Pemerintah Kota Batam.

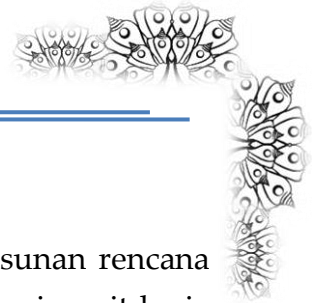
2) Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur

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 Diklat 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 Diklat Kota Batam senantiasa berusaha untuk mewujudkan aparatur Pemerintah yang Bersih, Bebas Korupsi dan Nepotisme dengan menerapkan sistem reward (penghargaan) dan Punishment (hukuman) bagi setiap aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Batam dan menempatkan personil sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki.

3) Meningkatkan penyelenggaraan administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien.

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





B. 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.

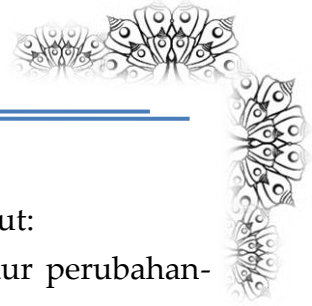
1. Sasaran Strategis

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 Diklat Kota Batam disajikan pada tabel sebagai berikut ;







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, 1981).
- Indikator juga dapat didefinisikan suatu ukuran tidak langsung dan suatu kejadian atau kondisi. Misalnya berat badan bayi berdasarkan umur adalah indikator bagi status gizi bayi tersebut (Wilson & Sapanuchart, 1993).
- Indikator adalah statistik dan hal normatif yang menjadi perhatian kita yang dapat membantu Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang ada di organisasi.

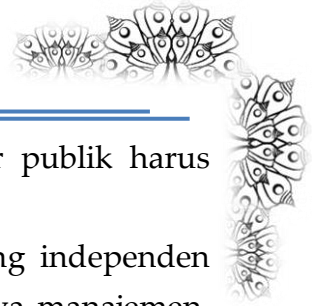
Sementara itu untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan digunakan indikator Kinerja. Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian (BPKP, 2000). Sementara menurut Lohman (2003), indikator kinerja (performance indicators) adalah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

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

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

1. Consistency. Berbagai definisi yang digunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, baik antara periode waktu maupun antar unit organisasi.
2. Comparability. Indikator kinerja harus mempunyai daya banding secara layak.
3. Clarity. Indikator kinerja harus sederhana, didefinisikan secara jelas dan mudah dipahami.





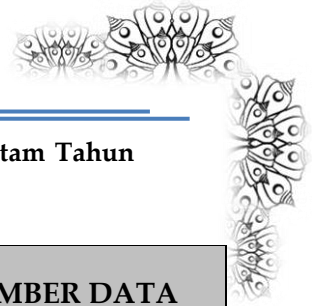
4. Controllability. Pengukuran kinerja terhadap seorang manajer publik harus berdasarkan pada area yang dapat dikendalikannya.
5. Contingency. Perumusan Indikator Kinerja bukan variabel yang independen dari lingkungan internal dan eksternal. Struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas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

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

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

Berikut adalah IKU yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam dalam rangka mewujudkan misi ke-5 Pemerintah Kota Batam Tahun 2011 – 2016.





Tabel 5. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun 2011 - 2016

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SUMBER DATA
1	Peningkatan akuntabilitas kinerja aparatur Pemerintah Kota Batam	Persentase menurunnya tingkat indisipliner aparatur Pemerintah Kota Batam	Laporan pelanggaran indisipliner dari SKPD
		Meningkatnya persentase pemenuhan kebutuhan pegawai Pemerintah Kota Batam	Jumlah pegawai menurut kebutuhan disetiap SKPD
2	Peningkatan database kepegawaian	Tersedianya database pegawai yang akurat	Input data pegawai
3	Peningkatan profesionalitas SDM aparatur Pemerintah Kota Batam	Jumlah peningkatan kualifikasi pendidikan aparatur	Data Tugas dan Ijin Belajar
		Jumlah peningkatan sertifikasi pendidikan aparatur	Data Diklat Teknis / Fungsional
4	Peningkatan pengelolaan proses kepangkatan	Persentase proses kenaikan pangkat yang tepat waktu bagi aparatur daerah	Data pegawai yang akan mengalami kenaikan pangkat
5	Peningkatan kualitas pelayanan publik	Persentase Kepuasan Pelayanan Aparatur	Kotak Pengaduan

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 pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam adalah sebagai berikut:

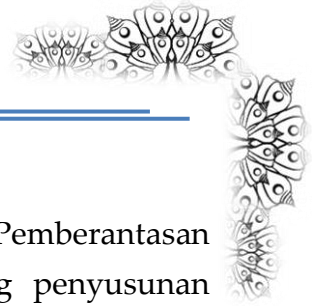








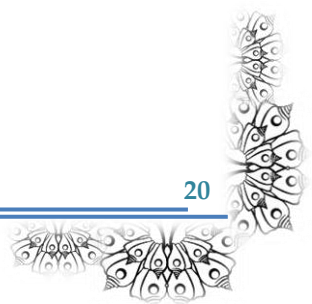




C. PENETAPAN KINERJA

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 Diklat Kota Batam Tahun 2016 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 Diklat Kota Batam selaku pengemban amanah masyarakat dalam mewujudkan misi ke-5 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 2011-2016 maupun RKT Tahun 2014. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.





A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam 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 Diklat Pemerintah 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.

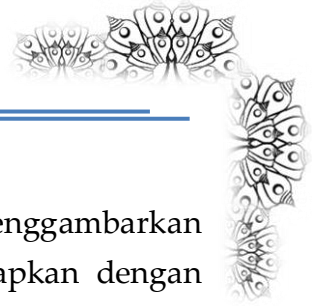
Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam.

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

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

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





➤ **Indikator Kinerja**

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

➤ **Indikator Sasaran**

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

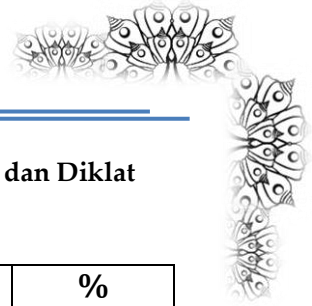
B. CAPAIAN INDIKATOR UTAMA

Untuk mewujudkan Visi Pemerintah Kota Batam, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam diamanahkan untuk menjalankan misi ke-5 yaitu mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Dalam mengemban misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam telah menetapkan 2 (dua) sasaran strategis yaitu:

1. Mengikutsertakan aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhannya
2. Meningkatnya pengelolaan kekayaan daerah

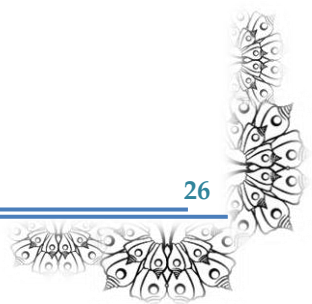
Dari 2 (dua) sasaran strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam telah menetapkan Indikator Kinerja Utama seperti yang tertuang di RPJMD Kota Batam Tahun 2011 – 2016. Capaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

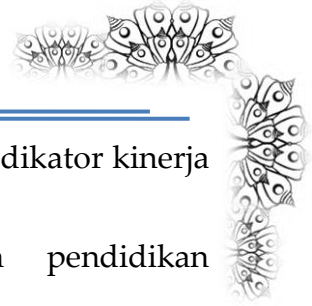




Tabel 8. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2016 Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Presentase pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan kepemimpinan	100% (388 Orang)	76,74% (333 Orang)	76,74%
Meningkatnya jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS	1.530 Orang (100%)	1.542 Orang (100,78%)	100,78%
Jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan	1500 Orang (100%)	1.344 Orang (89,60%)	89,60%
Tersusunnya formasi kebutuhan pegawai	1 Tahun	1 Tahun	100%
Persentase pemenuhan kebutuhan pegawai Pemko Batam	942 Orang	697 Orang	73,99%
Persentase kenaikan pangkat yang tepat waktu	2 Kali / Tahun	2 Kali / Tahun	100%
Persentase data pegawai yang telah masuk database kepegawaian	100%	100%	100%
Persentase menurunnya tingkat indisipliner aparatur	0,24%	0,79%	69,62%
Persentase pegawai yang mengikuti pendidikan formal sesuai bidang tugasnya	421 Orang	353 Orang	83,85%
Terpenuhinya kebutuhan administrasi SKPD	1 Tahun	1 Tahun	100%
Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran	1 Tahun	1 Tahun	100%
Meningkatnya kualitas SDM aparatur	1 Tahun	1 Tahun	100%





Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat indikator kinerja yang belum mencapai target sampai dengan tahun 2016, diantaranya :

1. Persentase pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan kepemimpinan
2. Jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan
3. Persentase pemenuhan kebutuhan pegawai Pemko Batam
4. Persentase menurunnya tingkat indisipliner aparatur
5. Persentase pegawai yang mengikuti pendidikan formal sesuai bidang tugasnya

Keempat indikator kinerja tersebut belum mencapai target sesuai dengan RPJMD Kota Batam Tahun 2011 – 2016.

Berdasarkan tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa ada kegiatan yang pencapaiannya sudah melebihi 100% pada tahun 2016 yaitu jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS yang mencapai 100,78%.

Sedangkan indikator kinerja yang mencapai 100% diantaranya adalah :

1. Tersusunnya formasi kebutuhan pegawai
2. Persentase kenaikan pangkat yang tepat waktu
3. Persentase data pegawai yang telah masuk database kepegawaian
4. Terpenuhinya kebutuhan administrasi SKPD
5. Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran
6. Meningkatnya kualitas SDM Aparatur

C. EVALUASI PENCAPAIAN SASARAN DAN PENGUKURAN KINERJA

Evaluasi Pencapaian Sasaran

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam sebagai pengemban misi ke-5 Pemerintah Kota Batam yaitu “Mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa”. Untuk mewujudkan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam mempunyai 2 sasaran strategis yaitu mengikutsertakan aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhannya dan meningkatnya pengelolaan keuangan daerah. Kedua sasaran tersebut terdiri dari beberapa indikator kinerja. Berikut dijelaskan Evaluasi pencapaian sasaran yang ada pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam sampai dengan Tahun 2016.





Sasaran 1 : Mengikutsertakan aparatur untuk mengikuti pendidikan dan Pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhannya.

Untuk mewujudkan sasaran tersebut terdapat beberapa indikator kinerja yang harus dipenuhi yaitu sebagai berikut:

1. Persentase pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan kepemimpinan

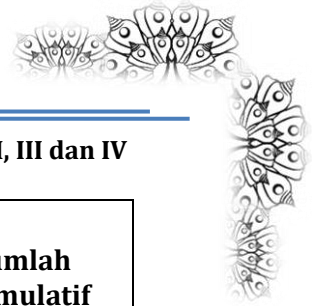
Tabel 9. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Pejabat Yang Telah Memenuhi Persyaratan Pendidikan Kepemimpinan Sampai dengan Tahun 2016

Tahun	Indikator Kinerja : Persentase pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan kepemimpinan		
	Target	Realisasi	% Capaian
2011	62,2%	57,80%	92,92
2012	70,11%	58,02%	82,76
2013	74,73%	55,66%	74,48
2014	87,03%	70,10%	80,53
2015	91,65%	76,74%	83,73
2016	100%	76,74%	76,74

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.

Target kinerja yang tertera didalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam sampai dengan tahun 2016 adalah sebanyak 388 orang mengikuti diklat kepemimpinan. Jumlah pejabat eselon II, eselon III dan eselon IV yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatannya tahun 2011 – 2016 ditampilkan pada tabel berikut :

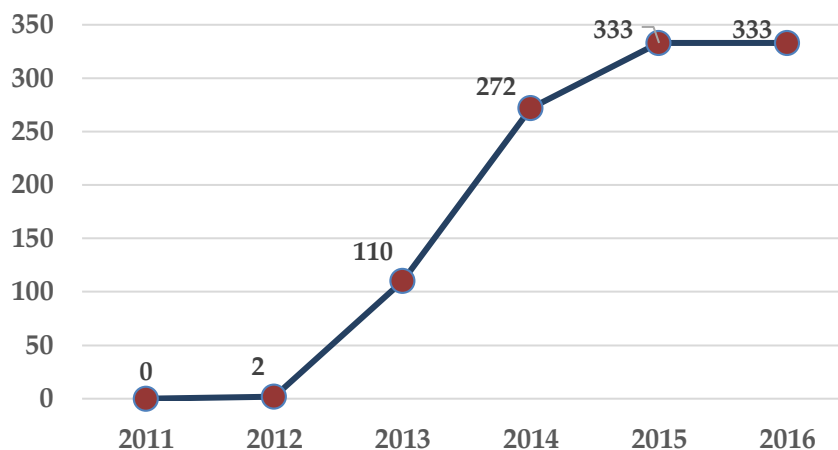


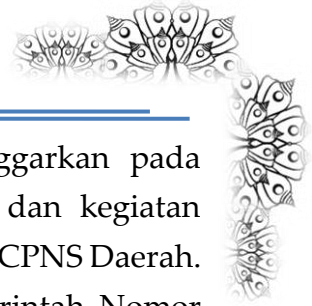


Tabel 10. Jumlah Pejabat yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV

No	Tahun	Jumlah Peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat			Jumlah Kumulatif
		II	III	IV	
1	2011	-	-	-	-
2	2012	2	-	-	2
3	2013	2	13	93	110
4	2014	4	20	138	272
5	2015	2	11	48	333
6	2016	-	-	-	333
Jumlah					333 Orang

Berdasarkan tabel tersebut, maka Capaian kinerja sampai dengan tahun 2016 adalah sebesar 76,74% atau sebanyak 333 Orang dari target yang telah ditetapkan sebanyak 388 Orang. Peningkatan jumlah pejabat yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2016 dapat digambarkan pada grafik dibawah ini.





Kegiatan Pendidikan Penjurangan Struktural tidak dianggarkan pada Tahun 2016. Hal ini disebabkan adanya keterbatasan anggaran dan kegiatan difokuskan pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Daerah.

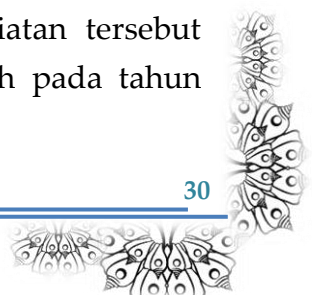
Berdasarkan data tersebut dan mengingat Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural pasal 7 yaitu "Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural belum mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan struktural wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan selambat-lambatnya 12 (dua belas) bulan sejak yang bersangkutan dilantik", maka perlu adanya penganggaran pelaksanaan Diklatpim yang memadai untuk memenuhi Peraturan Pemerintah tersebut.

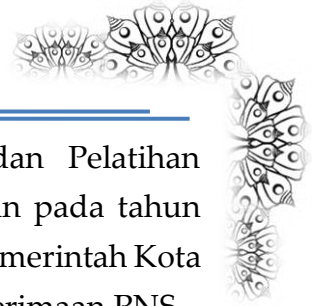
2. Meningkatnya jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS

Tabel 11. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Meningkatnya Jumlah Pegawai yang Telah Memenuhi Syarat untuk Diangkat Menjadi PNS Sampai dengan Tahun 2016

Tahun	Indikator Kinerja : Meningkatnya jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS		
	Target	Realisasi	% Capaian
2011	570 Orang	570 Orang	100%
2012	318 Orang	318 Orang	100%
2013	-	-	-
2014	91 Orang	91 Orang	100%
2015	77 Orang	77 Orang	100%
2016	454 Orang	485 Orang	106,83%
	1.530 Orang	1.542 Orang	100,78%

Indikator Kinerja Meningkatnya jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS diwujudkan dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah. Pelaksanaan Kegiatan tersebut disesuaikan dengan ada atau tidaknya penerimaan CPNS Daerah pada tahun





sebelumnya. Seperti pada tahun 2013, Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah tidak dilaksanakan dikarenakan pada tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2012 tidak ada penerimaan CPNS di Pemerintah Kota Batam mengikuti kebijakan moratorium dari pemerintah untuk penerimaan PNS.

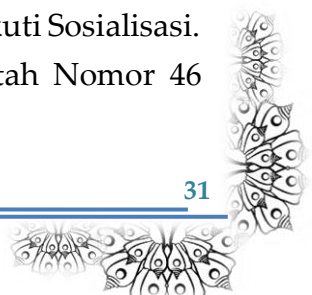
Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam periode 2011 – 2016 menargetkan 1.530 pegawai yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS. Sampai dengan tahun 2016 sebanyak 1.542 pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan atau sebesar 100,78% dari target RPJMD sampai dengan 2016.

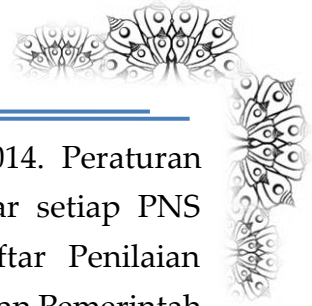
3. Jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan

Tabel 12. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Sampai dengan Tahun 2016

Tahun	Indikator Kinerja : Jumlah Peserta Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan		
	Target	Realisasi	% Capaian
2011	230 Orang	230 Orang	100%
2012	220 Orang	220 Orang	100%
2013	150 Orang	320 Orang	213,33%
2014	474 Orang	474 Orang	100%
2015	100 Orang	100 Orang	100%
2016	156 Orang	-	-
	1.500 Orang	1.344 Orang	89,60%

Untuk mencapai Indikator Kinerja jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan diwujudkan melalui kegiatan Sosialisasi peraturan perundang-undangan. Pada tahun 2011 dan 2012 indikator kinerja tersebut mencapai 100% sesuai dengan target yang direncanakan. Akan tetapi pada tahun anggaran 2013 Capaian indikator Kinerja kegiatan tersebut mencapai 213,33% dari target 150 Orang ternyata terealisasi 320 Orang aparatur yang mengikuti Sosialisasi. Hal tersebut dikarenakan akan diterapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 46





Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS pada tahun 2014. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tersebut mengamanatkan agar setiap PNS membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai pengganti Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Diharapkan dari kegiatan tersebut dapat memberikan wawasan kepada aparatur yang ada di Pemerintah Kota Batam untuk bisa menerapkan Peraturan Pemerintah tersebut pada tahun 2014. Sehingga kegiatan yang seharusnya hanya melaksanakan Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diikuti oleh 120 peserta, terjadi penambahan anggaran kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS untuk 200 orang. Jadi Kegiatan tersebut melebihi target yang telah direncanakan. Sedangkan pada tahun 2014, Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan menganggarkan sebanyak 474 Orang untuk mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan, yang terdiri dari 100 Orang peserta yang mengikuti sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan 374 orang pejabat yang mengikuti Sosialisasi dan Asistensi Pengisian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN).

Sampai dengan tahun 2015, jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan sebanyak 1.344 orang. Target jumlah peserta sosialisasi sampai dengan berakhirnya RPJMD tahun 2016 adalah sebanyak 1.500 Orang. Sehingga untuk mencapai target, jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan sampai dengan Tahun 2016 hanya menganggarkan sebanyak 156 orang peserta.

Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan pada tahun 2016, pada awalnya dianggarkan. Akan tetapi karena ada pertimbangan memprioritaskan kegiatan yang lebih penting, maka pada saat APBD Perubahan anggaran untuk kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan dialihkan.





4. Tersusunnya formasi kebutuhan pegawai

Tabel 13. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Tersusunnya Formasi Kebutuhan Pegawai Sampai dengan Tahun 2016

Tahun	Indikator Kinerja : Tersusunnya formasi kebutuhan pegawai		
	Target	Realisasi	% Capaian
2011	1 Tahun	1 Tahun	100%
2012	1 Tahun	1 Tahun	100%
2013	1 Tahun	1 Tahun	100%
2014	1 Tahun	1 Tahun	100%
2015	1 Tahun	1 Tahun	100%
2016	1 Tahun	1 Tahun	100%

Indikator kinerja tersusunnya formasi kebutuhan pegawai diwujudkan dalam kegiatan Penempatan PNS. Kegiatan Penempatan PNS adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka menempatkan PNS sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kebutuhan masing-masing SKPD. Jumlah pegawai yang ditempatkan dalam satubidang harus sesuai dengan hasil penghitungan analisis beban kerja, sehingga tidak terjadi kekurangan atau kelebihan pegawai pada bidang/SKPD yang akan dituju. SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Batam pada awal tahun menetapkan rencana kebutuhan pegawai yang dikoordinasikan dengan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam.





5. Persentase pemenuhan kebutuhan pegawai Pemko Batam

Tabel 14. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Pemko Batam Sampai dengan Tahun 2016

Tahun	Indikator Kinerja : Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Pemko Batam					
	Kegiatan : Pengadaan Pegawai Pemko Batam			Kegiatan : Penerimaan Calon Praja IPDN		
	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
2011	86,18%	0%	0%	1 Tahun	1 Tahun	100%
2012	88,99%	0%	0%	1 Tahun	1 Tahun	100%
2013	91,19%	9,66%	10,59%	1 Tahun	1 Tahun	100%
2014	200 Orang	-	29,72%	1 Tahun	1 Tahun	100%
		94 Orang (Jalur K1)				
2015	200 Orang (Jalur Umum)	-	73,04%	1 Tahun	1 Tahun	100%
	484 Orang (Jalur K2)	312 Orang				
2016	-	-	-	1 Tahun	1 Tahun	100%

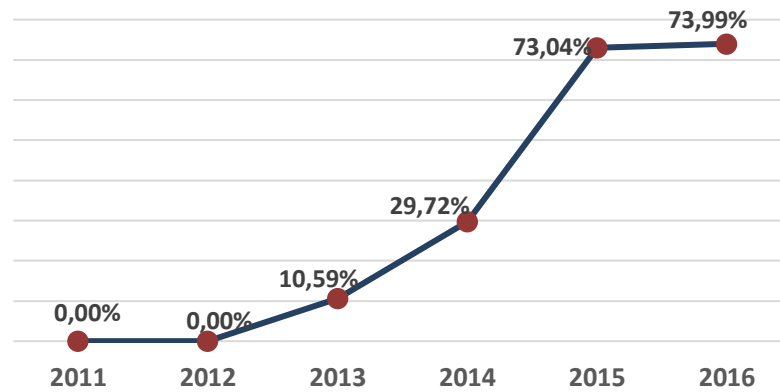
Untuk Tahun 2016, Kegiatan Pengadaan Pegawai Pemko Batam tidak dilaksanakan karena Pemerintah tidak mengeluarkan formasi untuk penerimaan CPNS tahun 2016, sehingga daerah tidak melaksanakan kegiatan tersebut.

Sedangkan untuk kegiatan Penerimaan Calon Praja IPDN yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam pada tahun 2015 menyeleksi sebanyak 9 Calon Praja.

Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa sampai dengan tahun 2016, Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam telah menerima sebanyak 697 Orang atau 73,99% dari target yang telah ditetapkan pada akhir masa RPJMD yaitu sebanyak 942 pegawai.

Capaian Indikator Kinerja Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Pemko Batam dapat digambarkan dalam grafik berikut.





6. *Persentase kenaikan pangkat tepat waktu*

Tabel 15. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Kenaikan Pangkat Tepat Waktu Sampai dengan Tahun 2016

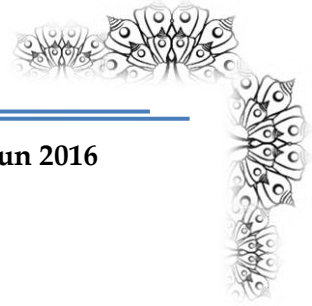
Tahun	Indikator Kinerja : Persentase kenaikan pangkat tepat waktu		
	Target	Realisasi	% Capaian
2011	1 Tahun	1 Tahun	100%
2012	1 Tahun	1 Tahun	100%
2013	1 Tahun	1 Tahun	100%
2014	1 Tahun	1 Tahun	100%
2015	1 Tahun	1 Tahun	100%
2016	1 Tahun	1 Tahun	100%

Untuk mencapai indikator kinerja persentase kenaikan pangkat tepat waktu diwujudkan dalam kegiatan Rencana Pengembangan Karir PNS. Kegiatan Rencana Pengembangan Karir PNS memuat beberapa pekerjaan, yaitu :

1. **Kenaikan Pangkat PNS**

Kenaikan pangkat dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun yaitu bulan April dan Oktober. Berikut Jumlah PNS yang mengajukan Kenaikan pangkat Tahun 2016:





Tabel 16. Jumlah Kenaikan Pangkat PNS Yang Disetujui Tahun 2016

No	Periode	Disetujui (orang)
1	April 2016	534
2	Oktober 2016	364
JUMLAH		898

2. Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah PNS

Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Tahun Anggaran 2016 dianggarkan melaksanakan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah yang bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada PNS yang telah meningkatkan pendidikan untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

3. Pelaksanaan Mutasi PNS dalam Jabatan

Pada tahun anggaran 2016 Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan melaksanakan beberapa kali mutasi dalam jabatan struktural. Dikarenakan adanya 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 2016 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:

Tabel 17. Jumlah Pelantikan dan Pengukuhan Jabatan Tahun 2016

NO	PEJABAT	JUMLAH
1	ESELON II	32
2	ESELON III	184
3	ESELON IV	810
TOTAL		1.026





4. Pelaksanaan Seleksi Jabatan Tinggi Pratama

Pada Tahun 2016, Pemerintah Kota Batam melaksanakan Seleksi Jabatan Tinggi Pratama untuk beberapa jabatan Eselon II yang dilaksanakan dalam beberapa tahapan. 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

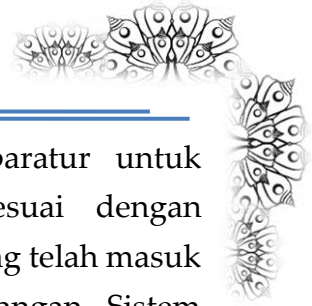
Seleksi Jabatan Tinggi Pratama tersebut mulai dilaksanakan pada akhir September 2016 dan berakhir pada pertengahan Desember 2016.

7. *Persentase data pegawai yang telah masuk database kepegawaian*

Tabel 18. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Data Pegawai Yang Telah Masuk Database Kepegawaian Sampai dengan Tahun 2016

Tahun	Indikator Kinerja : Persentase data pegawai yang telah masuk database kepegawaian		
	Target	Realisasi	% Capaian
2011	100%	100%	100%
2012	100%	100%	100%
2013	100%	100%	100%
2014	100%	100%	100%
2015	100%	100%	100%
2016	100%	100%	100%





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 Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian. Kegiatan tersebut dilaksanakan sepanjang tahun 2016 dan berkelanjutan. Melalui kegiatan tersebut, ditargetkan seluruh pegawai Pemerintah Kota Batam pada setiap tahunnya telah terdata pada database kepegawaian.

8. *Persentase menurunnya tingkat indisipliner aparatur*

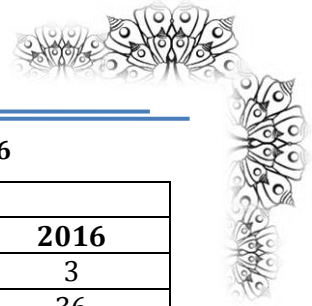
Tabel 19. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Menurunnya Tingkat Indisipliner Aparatur Sampai dengan Tahun 2016

Tahun	Indikator Kinerja : Persentase menurunnya tingkat indisipliner aparatur					
	Kegiatan : Pembinaan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS			Kegiatan : Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam		
	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
2011	0,32%	3,59%	8,91%	1 Tahun	1 Tahun	100%
2012	0,31%	3,60%	8,61%	1 Tahun	1 Tahun	100%
2013	0,29%	3,04%	8,98%	1 Tahun	1 Tahun	100%
2014	0,27%	3,48%	7,76%	1 Tahun	1 Tahun	100%
2015	0,20%	4%	5%	1 Tahun	1 Tahun	100%
2016	0,24%	0,79%	69,62%	1 Tahun	1 Tahun	100%

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 Pembinaan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Kegiatan Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam.

Kegiatan Pembinaan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS 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 PNS yang melanggar disiplin. Sampai dengan tahun 2016 sanksi terhadap pelanggaran disiplin yang dimaksud disajikan pada tabel berikut.





Tabel 20. Jumlah Pelanggaran Disiplin dan Sanksi Disiplin Tahun 2013-2016

NO	SANKSI DISIPLIN	JUMLAH (Orang)			
		2013	2014	2015	2016
1	Teguran Lisan	108	113	131	3
2	Teguran Tertulis	63	77	120	36
3	Pernyataan Tidak Puas	3	1	-	4
4	Penundaan Kenaikan Pangkat	1	-	-	1
5	Pemberhentian Sementara	-	-	-	3
6	Pemberhentian Dengan Hormat	2	12	-	1
7	Pemberhentian Dengan Tidak Hormat	-	-	1	2
Jumlah sanksi pelanggaran Disiplin		177	203	252	50

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat terjadi penurunan pelanggaran disiplin PNS dari tahun-tahun sebelumnya, terutama untuk pelanggaran disiplin berupa teguran lisan dan teguran tertulis.

Kegiatan berikutnya yang digunakan dalam pengukuran indikator kinerja Persentase Menurunnya tingkat indisipliner aparatur adalah Kegiatan Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan rutin tahunan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam sebanyak 4 (empat) kali dalam setahun sebagai salah satu cara untuk meningkatkan disiplin pegawai. Kegiatan Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam berupa inspeksi mendadak ke seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Batam secara bergantian yang melibatkan beberapa personel dari Sekretariat, Inspektorat, dan Satuan Polisi Pamong Praja.





9. Persentase pegawai yang mengikuti pendidikan formal sesuai dengan bidang tugasnya

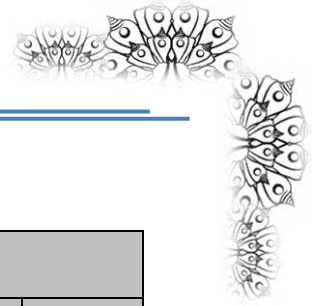
Tabel 21. Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Pegawai yang Mengikuti Pendidikan Formal Sesuai dengan Bidang Tugasnya Sampai dengan Tahun 2016

Tahun	Indikator Kinerja : Persentase pegawai yang mengikuti pendidikan formal sesuai dengan bidang tugasnya		
	Target	Realisasi	% Capaian
2011	41,13%	29,93%	72,77%
2012	42,57%	56,77%	133,36%
2013	44,02%	60,81%	138,14%
2014	81,47%	72,68%	89,21%
2015	90,74%	76,48%	84,29%
2016	100%	83,85%	83,85%

Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas merupakan kegiatan yang diadakan untuk mewujudkan indikator kinerja persentase pegawai yang mengikuti pendidikan formal sesuai bidang tugasnya. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan tujuan untuk memberikan bantuan kepada aparatur untuk menempuh pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.

Target pada tahun 2016 yang ditetapkan sebanyak 421 pegawai yang meningkatkan kualifikasi pendidikannya. Sampai dengan akhir tahun 2016 realisasi kegiatan tersebut mencapai 83,85% atau sebanyak 353 aparatur dari target sampai dengan tahun 2016 sebanyak 421 aparatur yang telah melaksanakan tugas belajar dan ijin belajar. Berikut disajikan rekapitulasi tugas belajar PNS Pemerintah Kota Batam Tahun 2011 – 2016.





Tabel 22. Jumlah PNS Tugas Belajar Sampai dengan Tahun 2016

NO	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH (Orang)					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	D1	-	4	-	-	-	-
2	D4 / Sarjana (S1)	120	100	17	47	13	17
3	Pasca Sarjana (S2)	6	9	-	3	3	13
4	Doktoral (S3)						1
Jumlah		126	113	17	50	16	31
TOTAL		353					

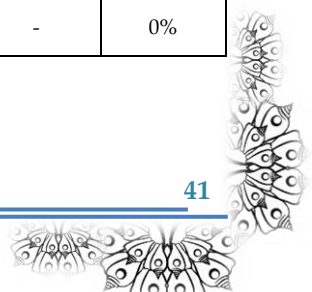
Capaian Kinerja untuk Indikator Kinerja persentase pegawai yang mengikuti pendidikan formal sesuai bidang tugasnya melalui Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas diantaranya Pemberian Bantuan PNS Tugas Belajar. Untuk Tahun 2016 dianggarkan sebanyak 5 (lima) pegawai dengan rincian 2 (dua) pegawai tugas belajar program pasca sarjana (S2) dan 3 (tiga) pegawai tugas belajar Sarjana (S1). Adapun jumlah pengiriman tugas belajar untuk S2 dan S1 terealisasi seluruhnya.

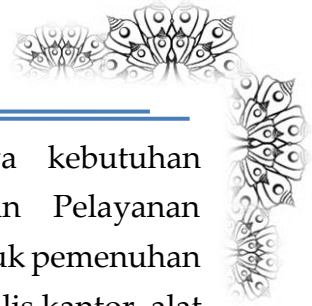
Sasaran 2 : Meningkatnya pengelolaan kekayaan daerah

Untuk mewujudkan sasaran tersebut terdapat beberapa indikator kinerja yang harus dipenuhi yaitu sebagai berikut:

Tabel 23. Target, Realisasi dan Capaian Sasaran Ke-2 Meningkatnya Pengelolaan Kekayaan Daerah Sampai dengan Tahun 2015

Tahun	Indikator Kinerja								
	Terpenuhinya kebutuhan administrasi SKPD			Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran			Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur		
	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
2011	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	-	0%
2012	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	-	0%
2013	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	-	0%
2014	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	-	0%
2015	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	-	0%
2016	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	1 Tahun	100%	1 Tahun	-	0%





Capaian indikator kinerja pertama yaitu terpenuhinya kebutuhan administrasi SKPD diwujudkan dalam kegiatan 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 Pendidikan Pelatihan Kota Batam, dan kebutuhan perjalanan dinas dalam rangka koordinasi dengan instansi terkait.

Berikutnya adalah indikator kinerja terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran yang diwujudkan dalam kegiatan Pelayanan Sarana dan Prasarana Aparatur. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap tahun. Kegiatan Pelayanan 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 2016 sebagai wujud pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran.

Tabel 24. Daftar Belanja Modal Tahun 2016 Indikator Kinerja Terpenuhinya Kebutuhan Sarana Dan Prasarana Perkantoran

NO	BELANJA MODAL	JUMLAH
1	Penghancur Kertas	3 Unit
2	Filling Cabinet	2 Unit
3	AC	2 Unit
4	PC / Personal Computer	4 unit
5	Komputer Notebook	2 Unit
6	Printer	6 Unit
7	Monitor	1 Unit
8	UPS / Stabilizer	6 Unit
9	Kursi Hadap	6 Unit
10	Proyektor	1 Unit
11	Speaker Aktif	1 Unit
12	Treepod Kamera	1 Unit

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

Indikator kinerja berikutnya adalah meningkatnya kualitas SDM Aparatur yang diwujudkan melalui kegiatan peningkatan sumber daya aparatur dan





disiplin aparatur. Kegiatan tersebut pada tahun 2016 tidak dilaksanakan dikarenakan anggaran dialihkan pada kegiatan yang lebih prioritas.

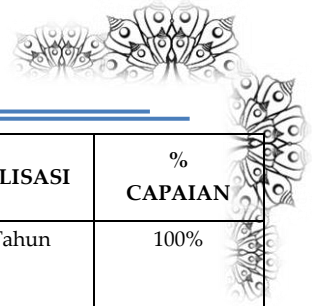
Pengukuran Kinerja

Untuk Tahun Anggaran 2016, Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam telah menetapkan 10 kegiatan dengan 4 Program Utama. Sasaran strategis, Indikator Kinerja, Program Kegiatan, Target, dan Realisasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 25. Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun Anggaran 2016

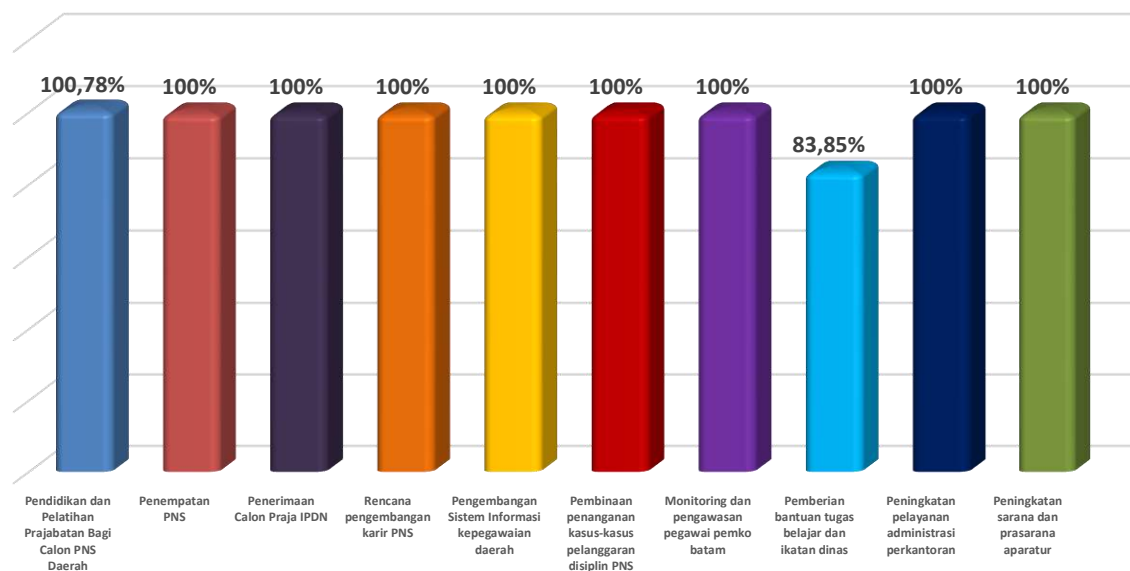
SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM / KEGIATAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Mengikutsertakan aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhannya	Meningkatnya jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur / Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	454 Orang	485 Orang	100,78%
	Tersusunnya formasi kebutuhan pegawai	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur / Penempatan PNS	1 Tahun	1 Tahun	100%
	Persentase pemenuhan kebutuhan pegawai Pemko Batam	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur / Penerimaan Calon Praja IPDN	1 Tahun	1 Tahun	100%
	Persentase kenaikan pangkat yang tepat waktu	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur / Rencana pengembangan karir PNS	1 Tahun	1 Tahun	100%
	Persentase data pegawai yang telah masuk database kepegawaian	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur / Pengembangan Sistem Informasi kepegawaian daerah	100%	100%	100%
	Persentase menurunnya tingkat indisipliner aparatur	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur / Pembinaan penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	1 Tahun	1 Tahun	100%

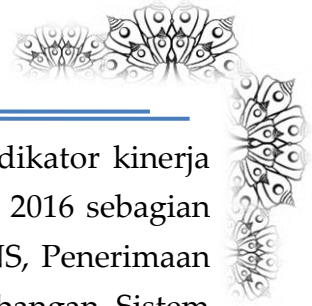




SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM / KEGIATAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
		Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur / Monitoring dan pengawasan pegawai pemko batam	1 Tahun	1 Tahun	100%
	Persentase pegawai yang mengikuti pendidikan formal sesuai bidang tugasnya	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur / Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	100%	83,85%	83,85%
Meningkatnya pengelolaan kekayaan daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi SKPD	Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah / Peningkatan pelayanan administrasi perkantoran	1 Tahun	1 Tahun	100%
	Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran	Pembangunan Peningkatan dan Pengadaan Fasilitas Sarana dan Prasarana Perkantoran / Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1 Tahun	1 Tahun	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 Diklat Kota Batam pada tahun anggaran 2016 sebagian besar telah memenuhi target 100% yaitu kegiatan Penempatan PNS, Penerimaan Calon Praja IPDN, Rencana Pengembangan Karir PNS, Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian, Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS, Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam, Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran, dan Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

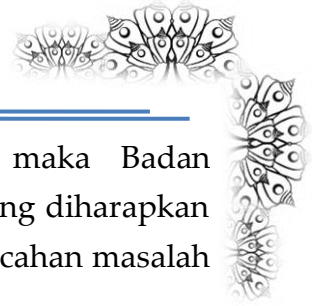
Sedangkan capaian kinerja yang lebih dari 100% terdapat 1 (satu) kegiatan yaitu Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah.

Untuk kegiatan yang tidak mencapai 100% adalah kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas.

Bisa dikatakan bahwa secara umum, kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam telah berjalan dengan lancar. Permasalahan umum dari semua kegiatan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam adalah sebagai berikut:

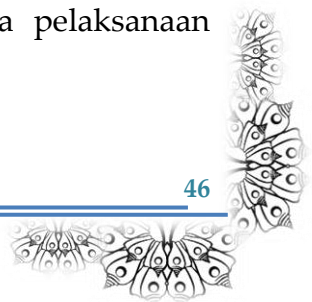
- 1) Perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Hal ini dilakukan karena adanya kekurangan Pegawai yang berakibat kepada penempatan pegawai yang belum proporsional dan belum dapat sepenuhnya dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan. Sehingga 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.

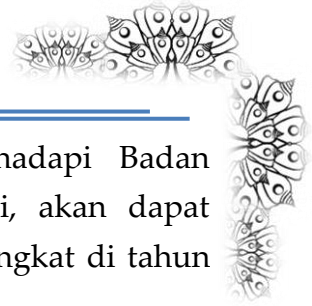




Dalam menghadapi permasalahan-permasalahan diatas, maka Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam mencoba beberapa strategi yang diharapkan dapat meminimalkan permasalahan yang ada. Adapun upaya pemecahan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

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





Diharapkan dengan dijabarkannya permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam yang disertai dengan solusi, akan dapat menjadikan kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam meningkat di tahun yang akan datang.

D. AKUNTABILITAS KEUANGAN

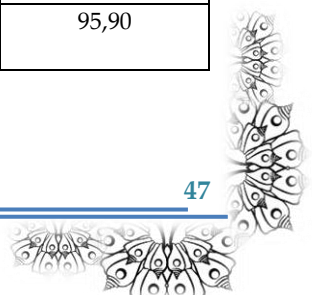
Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun Anggaran 2016 semua bersumber pada APBD Kota Batam Tahun 2016. Anggaran Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun Anggaran 2016 terdiri dari belanja langsung dan belanja tidak langsung. Total anggaran sebesar Rp. 10.176.965.750,83,- dengan rincian Belanja Tak Langsung Rp. 4.786.173.750,83,- dan belanja langsung Rp. 5.390.792.000,00.

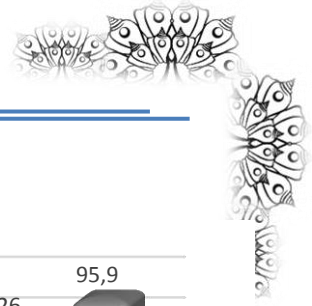
Dari keseluruhan anggaran program/kegiatan yang direncanakan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam ternyata realisasi serapan anggaran menurut perhitungan pada akhir Tahun Anggaran 2016 adalah sebesar Rp. 9.477.615.472,- (93,13%) dengan perincian Belanja Tak Langsung Rp. 4.554.116.780,- (95,15%) dan Belanja Langsung Rp. Rp. 4.923.498.692,- (91,33%) sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 699.350.278,83,-(6,87%).

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

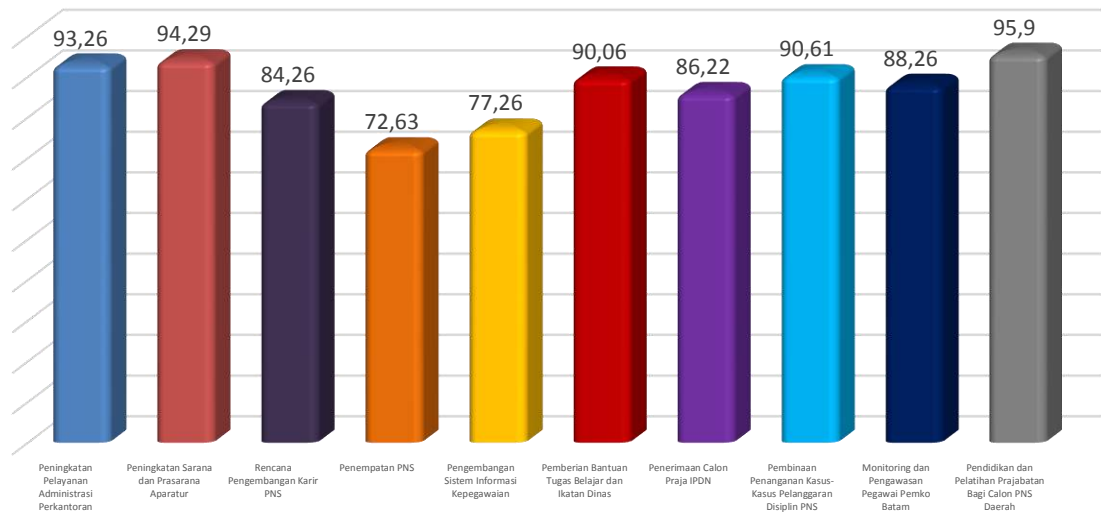
Tabel 26. Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun Anggaran 2016

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	%REALISASI
	BELANJA TIDAK LANGSUNG	4.786.173.750,83	4.554.116.780	95,15
	BELANJA LANGSUNG			
1	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	910.560.000	849.208.281	93,26
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	243.190.000	229.298.200	94,29
3	Rencana Pengembangan Karir PNS	937.380.000	789.852.020	84,26
4	Penempatan PNS	88.473.000	64.259.860	72,63
5	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	158.570.000	122.513.380	77,26
6	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	748.584.000	674.173.100	90,06
7	Penerimaan Calon Praja IPDN	42.930.000	37.016.250	86,22
8	Pembinaan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	89.051.000	80.686.100	90,61
9	Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam	85.848.000	75.770.800	88,26
10	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	2.086.206.000	2.000.720.701	95,90





Capaian Realisasi Keuangan dapat disajikan pada grafik berikut:



Capaian anggaran yang lebih dari 80% adalah kegiatan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran, Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Rencana Pengembangan Karir PNS, Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas, Pembinaan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS, Penerimaan Calon Praja IPDN, Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam, dan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah.

Capaian anggaran yang tidak bisa mencapai 100% tersebut umumnya dipengaruhi karena adanya pengembalian dari sisa perjalanan dinas.

Untuk kegiatan Penempatan PNS dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian capaian realisasi anggarannya berada di bawah 80% dikarenakan ada beberapa belanja perjalanan dinas luar daerah yang tidak terealisasi.





BAB IV

PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun 2016 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 2016 pada umumnya telah dapat dilaksanakan. Program Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam disusun dalam rangka mendukung terwujudnya Kota Batam sebagai bandar dunia madani yang modern dan menjadi andalan pusat pertumbuhan perekonomian Nasional melalui misi ke-5 yaitu mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

- LAKIP Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun 2016 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 2011 – 2016.



