

## KATA PENGANTAR

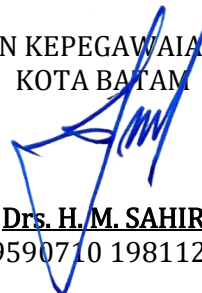
Puji Syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya kita dapat menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun 2017.

Dalam rangka mengemban amanah misi ke-1 dari Pemerintah Kota Batam dan untuk mempermudah pelaksanaan kinerja pada tahun 2017, maka Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam menyusun Rencana Kerja Tahun 2017. Rencana Kerja tersebut mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam 2016 – 2021.

Dengan tersusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam Tahun 2017 ini, maka diharapkan dapat memberikan gambaran pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam selama Tahun 2017 dan kiranya dapat memberikan manfaat baik sebagai informasi maupun evaluasi kinerja.

Batam, 26 Juli 2016

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT  
KOTA BATAM



**Drs. H. M. SAHIR**  
NIP 19590710 198112 1 012

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
BAB I      PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Tugas Pokok dan Fungsi .....	2
C. Struktur Organisasi .....	2
D. Data Pegawai .....	6
BAB II     RENCANA STRATEGIS SKPD .....	9
A. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Batam .....	9
B. Tujuan .....	12
C. Indikator Kinerja Utama .....	14
D. Strategi .....	15
E. Program dan Kegiatan .....	15
BAB III    HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN ANGGARAN 2015 .....	20
A. Hasil Pelaksanaan .....	20
B. Permasalahan dan Pemecahan Masalah .....	21
BAB IV    RENCANA KERJA SKPD TAHUN 2017 .....	24
A. Agenda Kegiatan .....	24
B. Program dan Kegiatan .....	24
BAB V     PENUTUP .....	29

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

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

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

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

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

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

### B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

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

**Tugas Pokok :**

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

**Fungsi :**

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

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

**C. STRUKTUR ORGANISASI**

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

## **I KEPALA BADAN**

### **1. SEKRETARIS, membawahi :**

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

### **2. Bidang Pengadaan dan Kepangkatan, membawahi :**

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

### **3. Bidang Informasi Kepegawaian, membawahi :**

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

### **4. Bidang Pengendalian dan Penghargaan, membawahi :**

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

### **5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, membawahi :**

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

Adapun tugas dan fungsi masing-masing adalah sebagai berikut:

#### **1. Sekretaris**

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

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi :

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

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

## **2. Bidang Pengadaan dan Kepangkatan**

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

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi :

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

## **3. Bidang Informasi Kepegawaian**

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

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi :

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

#### **4. Bidang Pengendalian dan Penghargaan**

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

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi :

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

- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

## **5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan**

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

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi :

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

## **D. DATA PEGAWAI**

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

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

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

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam susunan suatu organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah



Nomor 13 Tahun 2002 bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil dapat diangkat dalam jabatan struktural apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

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

Selain itu faktor yang diperhatikan lagi antara lain :

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

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

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

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

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

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

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

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

# BAB II

## RENCANA STRATEGIS SKPD

### A. VISI DAN MISI Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam

RPJMD Kota Batam Periode 2016 – 2021 telah disusun seiring dengan dimulainya masa jabatan Walikota dan Wakil Walikota Batam Periode 2016 – 2021.

Visi dan Misi Kota Batam untuk periode 2016 – 2021 sebagai berikut :

- Visi  
"Terwujudnya Batam sebagai Bandar Dunia Madani yang Berdaya Saing, Maju, Sejahtera, dan Bermartabat"
- Misi
  1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi.
  2. Mewujudkan SDM Daerah yang bertaqwa, berdaya saing 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 industri dan peningkatan peran sektor jasa, perdagangan, pariwisata, alihkapal, maritim 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 Pendidikan Pelatihan Kota Batam menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas misi ke-1 yaitu "Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi". Untuk mewujudkan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam merumuskan visi dan misi sebagai berikut :

VISI :

“Terwujudnya Aparatur Pemerintah Yang Handal, Profesional, dan Bermoral”

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

### **Penjelasan Makna Visi**

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

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam harus mampu menjadi motivator dan tauladan serta sebagai transformator dalam mewujudkan kebijakan Walikota Batam serta terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi, melalui program Pembangunan Kota Batam Periode 2016 – 2021.

### **Misi Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam**

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

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

## Penjelasan masing-masing Misi

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

- 1) Mengembangkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia yang menguasai IPTEK dan memiliki IMTAQ

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam merupakan unsur organisasi Pemerintah Kota Batam yang diserahkan tugas, kewajiban dan wewenang, serta tanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan otonomi daerah dan tugas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang kepegawaian.

Selayaknya, Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam harus dapat menempatkan diri sebagai administrator kepegawaian bagi Pemerintah Kota Batam dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelenggarakan roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan melalui struktur organisasi dan tata kerja yang ada didalamnya, dengan meningkatkan kualitas sumber daya aparatur menjadi aparatur yang profesional dan objektif dalam menempatkan personil bagi unit-unit kerja yang ada serta menghasilkan keluaran (output) dan manfaat (outcome) bagi Pemerintah Kota Batam.

- 2) Mendorong dan berperan aktif dalam pelaksanaan Otonomi Daerah

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam sangat menyadari dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Pemerintah Daerah dituntut untuk lebih mampu mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya kepada masyarakat melalui DPRD (Akuntabilitas Publik) dan kepada Pemerintah Pusat (Akuntabilitas Vertikal) sehingga Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam harus ikut secara aktif dan mengambil peran guna mendukung pelaksanaan Otonomi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Batam secara nyata dan bertanggung jawab.

- 3) Mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berkualitas

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam merasa perlu mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berkualitas, karena manfaat dari administrasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja suatu unit kerja dalam melaksanakan perencanaan dan pembinaan yang

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

- 4) Mewujudkan Aparatur Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN  
Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam senantiasa berusaha untuk mewujudkan aparatur Pemerintah yang bersih, bebas korupsi dan nepotisme dengan menerapkan sistem reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) bagi setiap aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Batam dan menempatkan personil sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki.

## B. TUJUAN

### 1) Tujuan dan Strategi

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

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

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

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

Maka strategi pembangunan yang diletakkan adalah :

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

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

Ikut berperan aktif dalam pelaksanaan Otonomi Daerah

Maka strategi pembangunan yang diletakkan adalah :

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

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

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

Maka strategi pembangunan yang diletakkan adalah :

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

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

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

## 2) Sasaran

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

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

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam menetapkan sasaran sebagai berikut:

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

## C. INDIKATOR KINERJA UTAMA

### 1. Tugas BKD

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

## 2. Fungsi BKD

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

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam, juga dalam rangka mengemban misi ke-1 Pemerintah Kota Batam yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi, maka berikut disajikan sasaran dan indikator kinerja yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam.

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA
1	Terkelolanya peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur	Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian
		Persentase ASN yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi bersertifikat
		Persentase peningkatan penegakan disiplin aparatur



## D. STRATEGI

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

### 1. Arah Kebijakan

- 1) Melaksanakan penguatan kelembagaan, menata kelembagaan pemerintah daerah yang efektif dan efisien yang didukung sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi.

### 2. Program

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

- 1) Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah
- 2) Pembangunan Peningkatan dan Pengadaan Fasilitas Sarana dan Prasarana Perkantoran Pemerintah
- 3) Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur

Indikator Program sebagai berikut :

- Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian
- Persentase ASN yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi bersertifikat
- Persentase peningkatan penegakan disiplin aparatur

## E. PROGRAM DAN KEGIATAN

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

### 1. Program Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah

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

#### *1) Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran*

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

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

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

### **1) *Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur***

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

## **3. Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur**

Program tersebut menyesuaikan dengan visi dan misi Walikota Batam Periode 2016 – 2021. Berikut dijabarkan mengenai indikator program dan kegiatan dari masing-masing indikator program, sebagai berikut:

### **a. Indikator program “Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian”**

Kegiatan yang ada untuk mencapai indikator tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1) Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah**

Kegiatan tersebut dilaksanakan untuk melayani Aparatur Sipil Negara dalam mengurus kenaikan pangkat, ujian dinas dan Penyesuaian ijazah. Indikator kinerja kegiatan tersebut “Persentase Pelayanan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu”

#### **2) Penataan Administrasi Kepegawaian ASN**

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka mempersiapkan pemenuhan kebutuhan penataan administrasi kepegawaian. Indikator kinerja kegiatan tersebut “Tersusunnya Pola Karir dan Grand Design Aparatur”

3) Pengelolaan Mutasi dan Penempatan ASN

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka menempatkan ASN sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Indikator kinerja kegiatan tersebut “persentase penempatan aparatur sesuai dengan kompetensi”

4) Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian

Kegiatan tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas penyediaan database kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Batam dan pengembangan sistem informasi. Indikator kinerja kegiatan tersebut “persentase SKPD yang telah memutakhirkan data ASN”

5) Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka pemenuhan kebutuhan administrasi dasar ASN berupa Karis, Karsu, Karpeg, Taspen dan Satyalancana Karya Satya. Indikator kinerja kegiatan tersebut “Persentase pelayanan Karis, Karsu, Karpeg, Taspen, KPE dan Satyalancana Karya Satya”

6) Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian

Kegiatan tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan fungsi data kepegawaian yang ada di Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “tersedianya media informasi kepegawaian”

b. Indikator program “Persentase ASN yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi bersertifikat”

1) Pelaksanaan Diklat Prajabatan Bagi CPNS Pemko Batam

Kegiatan ini dilaksanakan guna memberikan pembekalan bagi CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam dalam pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, etika PNS dan pengetahuan pemerintahan sebagai syarat untuk dapat diangkat menjadi PNS baik yang diterima dari jalur penerimaan umum maupun pengangkatan dari tenaga honorer. Indikator kinerja kegiatan tersebut “Persentase ASN yang telah memenuhi syarat diangkat menjadi ASN”.

2) Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan

Kegiatan ini dilaksanakan sebagai syarat terpenuhinya kualifikasi jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan”.

3) Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional

Kegiatan ini dilaksanakan untuk meningkatkan keahlian aparatur dan kualifikasi jabatan fungsional ASN agar dapat melaksanakan tugas dengan

baik. Indikator kinerja pada kegiatan tersebut “Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat”

4) Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional

Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional dilaksanakan untuk meningkatkan keahlian aparatur dan kualifikasi jabatan fungsional ASN. Indikator kinerja pada kegiatan tersebut “terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional”

5) Pemberian Bantuan Tugas Belajar

Kegiatan tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Batam terutama dalam hal peningkatan kualifikasi pendidikan. Indikator kinerja kegiatan tersebut “jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan”

6) Bimtek dan Pemberian Penghargaan Calon Purna Bakti ASN

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka memberikan penghargaan (reward) bagi pegawai berprestasi dan Satya Lancana Karya Satya. Indikator kinerja kegiatan tersebut adalah “Terlaksananya bimtek bagi ASN yang telah memasuki masa pensiun”

7) Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat

Kegiatan Analisis Kebutuhan Diklat dilaksanakan dalam rangka mempersiapkan jenis diklat yang dibutuhkan Pemerintah Kota Batam baik berupa Diklat Teknis maupun Diklat Fungsional untuk meningkatkan pengetahuan dan kualifikasi jabatan fungsional. Indikator kinerja kegiatan tersebut adalah “Tersusunnya rencana diklat yang sesuai dengan kebutuhan ASN”

8) Penyusunan DED Balai Diklat

Kegiatan ini dilaksanakan untuk menentukan rancangan design balai Diklat. Dengan adanya Balai Diklat, diharapkan dapat memperlancar kegiatan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “tersusunnya rancangan design balai diklat”

9) Seleksi Calon ASN Pemko Batam

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan aparatur di Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terpenuhinya kebutuhan ASN Pemko Batam”

10) Pelaksanaan Assessment

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka seleksi jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “terlaksananya seleksi jabatan struktural”.

c. Indikator program “Persentase peningkatan penegakan disiplin aparatur”

1) Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan

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

2) Bimtek Penerapan Peraturan Kepegawaian

Kegiatan tersebut dilaksanakan untuk memberikan bimbingan teknis kepada aparatur tentang peraturan perundang-undangan yang baru yang akan diterapkan di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “Persentase peningkatan kemampuan ASN dalam penerapan aturan kepegawaian”.

3) Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kesadaran PNS terhadap aturan dan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Dengan meningkatnya kesadaran PNS diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Indikator kinerja kegiatan tersebut “Persentase penurunan jumlah pelanggaran disiplin aparatur”

4) Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN

Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka meminimalisir kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Pembinaan yang dilakukan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran diharapkan dapat mengurangi pelanggaran dimasa yang akan datang. Indikator kinerja kegiatan tersebut “Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN”

# BAB III

## HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD

### TAHUN ANGGARAN 2015

#### A. HASIL PELAKSANAAN

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

Pelaksanaan kegiatan pada tahun anggaran 2015 pada umumnya berjalan dengan lancar dengan pencapaian target realisasi fisik dan keuangan diatas 80%, meskipun ada beberapa kegiatan yang pencapaiannya kurang dari 70%.

Berikut disajikan pencapaian target fisik dan keuangan kegiatan Tahun Anggaran 2015.

KEGIATAN	RENCANA		REALISASI		PERSENTASE (%)	
	ANGGARAN	TARGET	KEUANGAN	OUTPUT	KEUANGAN	FISIK
Rencana Pengembangan Karir PNS	425.302.500	1 Tahun / 2 Kali	392.084.600	1 Tahun / 2 Kali	92,19	99,69
Penempatan PNS	190.938.500	1 Tahun / 58 SKPD	137.083.550	1 Tahun / 56 SKPD	71,79	88,42
Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	274.010.000	1 Tahun	241.300.126	1 Tahun	88,06	99,93
Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	778.812.500	1 Tahun	688.333.800	1 Tahun	88,38	100
Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	155.702.900	100 Orang	132.742.861	100 Orang	85,25	100
Pengadaan Pegawai Pemko Batam	378.990.000	200 Orang	144.324.590	312 Orang Tenaga Honorer K2	38,08	38,24
Pendidikan Penjenjangan Struktural	1.325.099.100	40 Orang	1.098.588.100	40 Orang	82,91	98,43
Penerimaan Calon Praja IPDN	115.524.000	1 Tahun	76.811.300	1 Tahun	66,49	94,46

KEGIATAN	RENCANA		REALISASI		PERSENTASE (%)	
	ANGGARAN	TARGET	KEUANGAN	OUTPUT	KEUANGAN	FISIK
Pembinaan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	220.775.000	1 Tahun	212.257.400	1 Tahun	96,14	100
Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam	138.184.500	4 kali / tahun	131.074.600	4 kali / tahun	94,85	100
Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	807.765.597	1 Tahun	682.770.157	1 Tahun	84,53	99,89
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	316.144.000	1 Tahun	296.965.800	1 Tahun	93,93	100
Peningkatan Sumber Daya Aparatur dan Disiplin Aparatur	1.689.754.000	1 Tahun	1.492.595.509	1 Tahun	88,33	100

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa ada 1 kegiatan yang pencapaian realisasi fisiknya kurang dari 60% yaitu kegiatan Pengadaan Pegawai Pemko Batam.

## B. PERMASALAHAN DAN PEMECAHAN MASALAH

### 1. PERMASALAHAN UMUM DAN PEMECAHAN MASALAH

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

- 1) Sampai dengan saat ini, pemenuhan kebutuhan pegawai untuk masing-masing SKPD masih kurang dikarenakan adanya perubahan Susunan Organisasi dan Tata Kerja di Pemerintah Kota Batam.
- 2) Masih rendahnya kualitas dan kuantitas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Hal ini merupakan efek dari kekurangan Pegawai dan berakibat kepada penempatan pegawai yang belum proporsional dan belum dapat sepenuhnya dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan. Sehingga masih dirasakan beberapa kelemahan baik segi penempatannya maupun pemerataan penempatan pegawai.
- 3) Perlu adanya peningkatan koordinasi dan sinkronisasi tentang pelaksanaan diklat, workshop, bimbingan teknis maupun kursus-kursus yang telah dilaksanakan sehingga pencapaian manfaatnya bisa maksimal dimasa yang akan datang.
- 4) Permasalahan kepegawaian di wilayah hinterland, yaitu Kecamatan Galang, Bulang dan Belakang Padang yang utama adalah masih kurangnya tenaga fungsional seperti tenaga guru, tenaga medis, serta jangkauan pelayanan yang berjauhan dikarenakan

pemukiman yang terpencar-pencar antara satu pulau dengan pulau lainnya, juga termasuk sarana dan prasarana pendukung. Selain itu tenaga yang ada dan telah ditempatkan tidak berfungsi secara maksimal karena ada diantara mereka masih berdomisili di daerah perkotaan sehingga berpengaruh terhadap ketepatan jam kerja. Berkaitan dengan permasalahan tersebut maka masih perlu diadakan pembinaan dan penegasan pimpinan kepada pegawai untuk berdomisili di tempat mereka bertugas.

- 5) Permasalahan lainnya adalah faktor terbatasnya sarana dan prasarana transportasi yang dipengaruhi oleh karakteristik wilayah yang terdiri dari banyak pulau, berdampak terhadap keterbatasan koordinasi dan jangkauan pelayanan administrasi pemerintahan kepada masyarakat.

Dalam menghadapi permasalahan-permasalahan diatas, maka Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan 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 Pendidikan Pelatihan dengan lembaga Diklat baik yang dikelola oleh Pemerintah maupun pihak swasta dalam rangka meningkatkan SDM Pegawai Pemerintah Kota Batam.
- 5) Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang profesional.
- 6) Mengadakan koordinasi dengan unit kerja lainnya dalam pembinaan Sumber Daya Aparatur.
- 7) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas PNS Pemerintah Kota Batam sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mengikuti perkembangan informasi yang begitu cepat.
- 8) Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
- 9) Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan PNS dengan melakukan pengiriman Tugas Belajar/Ijin Belajar guna mengikuti jenjang pendidikan formal dan struktural.
- 10) Melaksanakan pembinaan kepegawaian dengan melaksanakan kegiatan evaluasi kedisiplinan dan memberikan penghargaan kepada pegawai apabila telah menunjukkan kesetiaan, jasa atau telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya.



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

## **2. PERMASALAHAN KHUSUS DAN PEMECAHAN MASALAH**

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

### ***1) Kegiatan Pengadaan Pegawai Pemko Batam***

Tahun Anggaran 2015, Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan pada awalnya menganggarkan penambahan pegawai sebanyak 200 Orang. Akan tetapi pada tahun 2015 pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tidak mengeluarkan formasi untuk penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pada tahun 2015, Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam menyerahkan sebanyak 312 Surat Keputusan untuk CPNS Pemerintah Kota Batam dari formasi Tenaga Honorar K2 yang telah dinyatakan lulus seleksi beberapa waktu yang lalu.

# BAB IV

## RENCANA KERJA SKPD TAHUN 2017

### A. AGENDA KEGIATAN

NO	PROGRAM	KEGIATAN
1.	Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah	1) Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran
2.	Pembangunan Peningkatan Fasilitas / Sarana dan Prasarana Perkantoran	1) Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3.	Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur	1) Penataan Administrasi Kepegawaian ASN 2) Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah 3) Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN 4) Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian 5) Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian 6) Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian 7) Seleksi Calon ASN Pemko Batam 8) Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN 9) Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN 10) Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan 11) Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional 12) Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional 13) Pemberian Bantuan Tugas Belajar 14) Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat 15) Pelaksanaan Assessment

### B. PROGRAM DAN KEGIATAN

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

#### 1. Program Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah

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

##### *1) Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran*

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

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

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

### **2) *Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur***

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

## **3. Pengelolaan Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur**

Program tersebut menyesuaikan dengan visi dan misi Walikota Batam Periode 2016-2021. Berikut dijabarkan mengenai indikator program dan kegiatan dari masing-masing indikator program, sebagai berikut:

- Indikator program “Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian”

Kegiatan yang ada untuk mencapai indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah
- 2) Penataan Administrasi Kepegawaian ASN
- 3) Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian
- 4) Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian
- 5) Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN
- 6) Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian

- Indikator program “Persentase ASN yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi bersertifikat”

Kegiatan yang ada untuk mencapai indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Seleksi Calon ASN Pemko Batam

- 2) Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan
- 3) Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional
- 4) Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional
- 5) Pemberian Bantuan Tugas Belajar
- 6) Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat
- 7) Pelaksanaan Assessment

- Indikator program “Persentase peningkatan penegakan disiplin aparatur”

Kegiatan yang ada untuk mencapai indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN
- 2) Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN

Ikhtisar kegiatan yang dilaksanakan dalam tahun 2017 dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

No	INDIKATOR PROGRAM	NAMA KEGIATAN	Pencapaian Target Tahun Anggaran Sebelumnya (2015)	Target Berdasarkan APBD Tahun Anggaran 2015	KET
1	2	3	5	7	8
1	Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Penataan Administrasi Kepegawaian	-	-	Kegiatan Baru
		Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	100%	100%	Kegiatan Sebelumnya Rencana Pengembangan Karir PNS
		Pengelolaan Mutasi dan Penempatan ASN	54 SKPD	54 SKPD	Penempatan PNS
		Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian	-	-	Kegiatan Baru
		Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian	100%	100%	Kegiatan sebelumnya Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian
		Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian	-	-	Kegiatan Baru
2	Persentase ASN yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi bersertifikat	Seleksi Calon ASN Pemko Batam			Nama Kegiatan sebelumnya Pengadaan Pegawai Pemko Batam
		Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan	83,73%	83,73%	Nama Kegiatan sebelumnya Pendidikan Penjurangan Struktural
		Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional	-	-	Kegiatan Baru
		Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional	100%	100%	Nama Kegiatan sebelumnya Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan
		Pemberian Bantuan Tugas Belajar	84,29%	84,29%	Nama Kegiatan sebelumnya Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas
		Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat	-	-	Kegiatan Baru
		Pelaksanaan Assessment	-	-	Kegiatan Baru

No	INDIKATOR PROGRAM	NAMA KEGIATAN	Pencapaian Target Tahun Anggaran Sebelumnya (2015)	Target Berdasarkan APBD Tahun Anggaran 2015	KET
1	2	3	5	7	8
3	Persentase peningkatan penegakan disiplin aparatur	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	4 Kali/ Tahun	4 Kali/Tahun	Nama Kegiatan sebelumnya Monitoring dan Pengawasan Pegawai Pemko Batam
		Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN	100%	100%	Nama Kegiatan sebelumnya Pembinaan dan Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS

# BAB V

## PENUTUP

Rencana Kerja SKPD merupakan dasar untuk melaksanakan kegiatan pada tahun berjalan. Dengan disusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam Tahun 2017 diharapkan dapat memberikan gambaran dan sebagai tolok ukur penilaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam Tahun Anggaran 2016.

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

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Batam Tahun Anggaran 2017 akan disesuaikan dengan ketersediaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Batam Tahun Anggaran 2017 dengan harapan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana sehingga dapat mewujudkan aparatur pemerintah yang handal, profesional, dan bermoral selaras dengan Visi Kota Batam yaitu **“Terwujudnya Batam sebagai Bandar Dunia Madani yang Berdaya Saing, Maju, Sejahtera, dan Bermartabat”**