PEMERINTAH KOTA BATAM

LKJIP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

TAHUN 2018

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya kita dapat menyusun sekaligus menerbitkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2018 sesuai dengan petunjuk dan jadwal yang sudah ditentukan.

Dalam rangka pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI Nomor 239/IX/6/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) BKPSDM Kota Batam Tahun 2018 yang merupakan media pertanggungjawaban kemasyarakatan melalui sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi yang memuat gambaran hasil Pengukuran Kinerja Kegiatan dan Pengukuran Pencapaian Sasaran yang didalamnya memuat keberhasilan atau kegagalan, pencapaian tujuan dan sasaran strategis sangat ditentukan pula konsistensinya pelaksanaan program yang berkaitan dengan dukungan anggaran untuk mewujudkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menjadi instansi yang good government dalam pencapaian visi dan misi.

Dengan tersusunnya laporan ini, maka diharapkan dapat memberikan informasi yang nyata terhadap kinerja yang telah diwujudkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam selama Tahun 2018 kiranya dapat memberikan manfaat baik sebagai informasi maupun bahan evaluasi kinerja.

Batam, Desember 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
DIKLAT KOTA BATAM

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

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam bertujuan untuk menyampaikan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam berdasarkan Penetapan Kinerja tahun 2018 dan sebagai bentuk keterbukaan informasi publik sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2010 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

(LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2018 merupakan perwujudan pelaksanaan program dan kegiatan yang tercantum pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2016 – 2021. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam memuat Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis, serta indikator kinerja utama. Visi BKN adalah Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Bermoral, Profesional dan Berdisiplin, dengan Misi yaitu 1) Meningkatkan profesionalitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang memiliki IMTAQ dan menguasai IPTEK, 2) Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur, dan 3) Meningkatkan penyelenggaraan administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien.

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

a. Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu
b. Tersusunnya Formasi ASN
c. Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi
d. Persentase SKPD yang telah memutahirkan data ASN
e. Persentase pelayanan Kasris, Karsu, Karpeg, Taspen dan KPE
f. Tersedianya media informasi kepegawaian
g. Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan
h. Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat
i. Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional

j. Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan
k. Tersusunnya rencana diklat yang sesuai dengan kebutuhan ASN
l. Terlaksananya seleksi jabatan struktural
m. Persentase penurunan jumlah pelanggaran disiplin aparatur
n. Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN
o. Terwujudnya koordinasi kelembagaan ASN

Berdasarkan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2018 diatas, sebagian besar mencapai target. Namun demikian masih terdapat indikator kinerja yang belum mencapai target yaitu Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam perlu melakukan langkah-langkah strategis guna mendukung pencapaian target kinerja pada semua sasaran strategis.

DAFTAR ISI

		Halaman
	KATA PENGANTAR	i
	RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
	DAFTAR ISI	iv
	DAFTAR TABEL	v
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Gambaran Umum	2
	C. Tugas Pokok dan Fungsi	3
	D. Keadaan Pegawai	4
	E. Sistematika	7
BAB II	PERENCANAAN DAN PENETAPAN KINERJA	9
	A. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam	9
	B. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kota Batam	15
	C. Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM Kota Batam	16
	D. Rencana Kinerja Tahunan (RKT)	18
	E. Penetapan Kinerja	24
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	26
	A. Kerangka Pengukuran Kinerja	27
	B. Capaian Indikator Utama	29
	C. Capaian Pengukukran Kinerja Terhadap Tahun Lalu	30
	D. Analisis Capaian Kinerja	32
	E. Capaian Pengukuran Kinerja Kegiatan	38
	F. Evaluasi Pencapaian Sasaran dan Pengukuran Kinerja	44
	G. Akuntabilitas Keuangan	45
BAB IV	PENUTUP	49
	LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

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

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

Dalam penyusunan LKJIP, perlu diperhatikan adanya sistem yang digunakan untuk mencapai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem ini menjadi sarana instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dengan menggunakan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran

kinerja dan pelaporan kinerja sebagai komponen yang saling terkait. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah ini diharapkan bisa berorientasi pada hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

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

B. GAMBARAN UMUM

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

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi :
    a. Sub Bagian Perencanaan Program
    b. Sub Bagian Keuangan
    c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Fasilitasi, membawahi :
    a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai
    b. Sub Bidang Data dan Informasi
    c. Sub Bidang Data dan Informasi

4. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi, membawahi:
    a. Sub Bidang Mutasi
    b. Sub Bidang Kepangkatan
    c. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi
5. Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur, membawahi:
    a. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
    b. Sub Bidang Pembinaan dan Pengendalian
    c. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan
6. Bidang Pengembangan Aparatur, membawahi:
    a. Sub Bidang Diklat Struktural dan Sertifikasi
    b. Sub Bidang Diklat Teknis, Fungsional dan Pendidikan Formal
    c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

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

Tugas Pokok :

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

Fungsi :

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

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

D. KEADAAN PEGAWAI

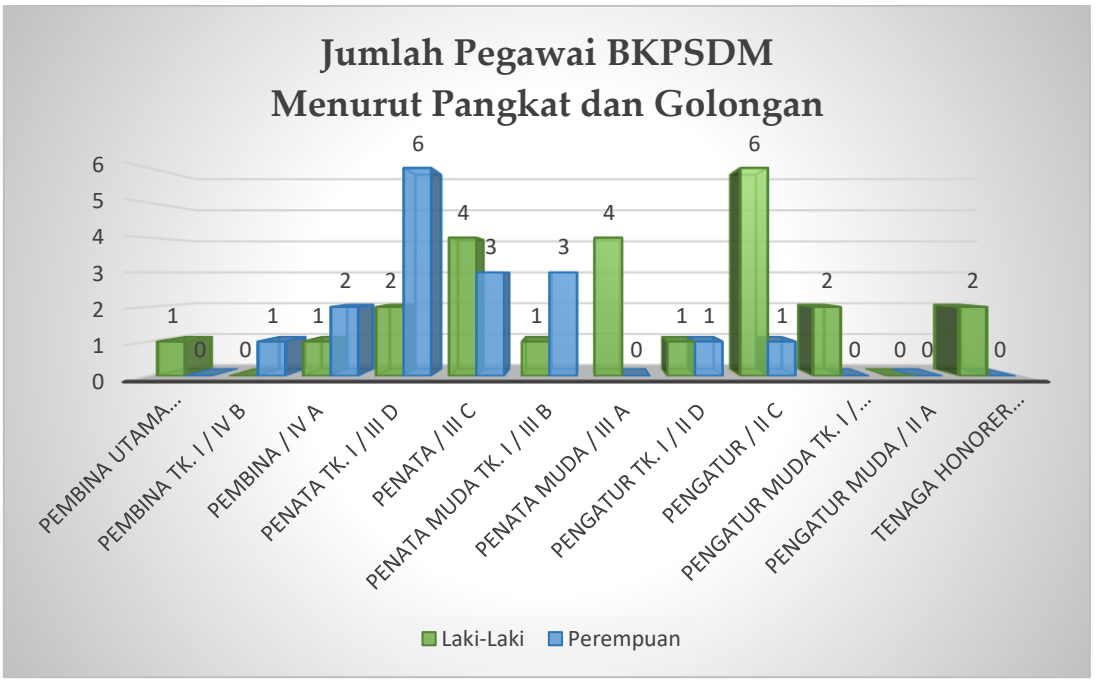
Jumlah Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sampai dengan 31 Desember 2018 sebanyak 39 Orang PNS dan 2 Orang Tenaga Honorer Daerah. Data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dapat disajikan sebagai berikut :

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

Tabel **Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2018**

NO	PANGKAT / GOLONGAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			Laki-Laki	Perempuan
1	Pembina Utama Muda/IVc	1	1	-
2	Pembina Tk. I / IV b	1	-	1
3	Pembina / IV a	3	1	2
4	Penata Tk. I / III d	8	2	6
5	Penata / III c	7	4	3
6	Penata Muda Tk. I / III b	4	1	3
7	Penata Muda / III a	4	4	-
8	Pengatur Tk. I / II d	2	1	1
9	Pengatur / II c	7	6	1
10	Pengatur Muda Tk. I / II b	2	2	-
11	Pengatur Muda / II a	-	-	-
12	Tenaga Honorer Daerah	2	2	-
JUMLAH		**41**	**24**	**17**

Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:

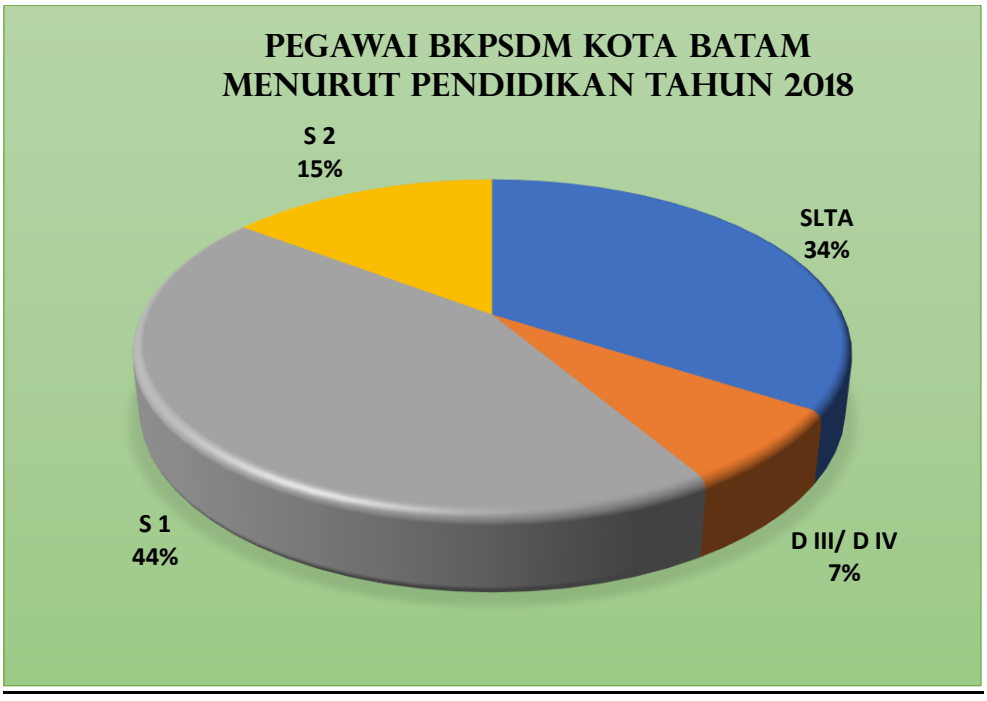


Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menurut Tingkat Pendidikan disajikan sebagai berikut :

Tabel Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2018

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	SLTA	14
2	D III/D IV	3
3	Sarjana (S1)	18
4	Pasca Sarjana (S2)	6
JUMLAH		**41**

Kondisi tersebut dapat digambarkan pada grafik berikut:



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

Tabel 3. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2018

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	3	1	1	2
4	IV / a	15	15	-	6	9
JUMLAH		**21**	**20**	**1**	**8**	**12**

E. SISTEMATIKA

LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam 2018 menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2018. Pencapaian kinerja diukur dengan membandingkan antara indikator kinerja utama dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2016 – 2021.

Sistematika penyajian LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

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

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kerja

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

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Dalam bab ini diuraikan pencapaian sasaran-sasaran pembangunan dengan menyajikan hasil pengukuran kinerja selama tahun 2018. Penjelasan mengenai Target, realisasi, capaian, kendala dan solusi juga dijelaskan pada bab ini.

Bab IV Penutup

Kesimpulan dari LKJIP disajikan pada bab ini.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

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

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

Visi

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

Misi

1. Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi.
2. Mewujudkan SDM Daerah yang bertaqwa, berdayasaing dan masyarakat yang sejahtera.
3. Mewujudkan tata ruang kota yang berwawasan lingkungan, infrastruktur kota yang modern, serta penataan permukiman yang ramah, asri dan nyaman sesuai nilai budaya bangsa.
4. Mewujudkan penguatan sektor jasa, perdagangan, pariwisata, dan pertanian/ perikanan dalam menopang perekonomian daerah.

5. Mewujudkan penguatan ekonomi kerakyatan berbasis UMKM dan Koperasi yang bersinergi dengan kebutuhan industri dan pasar domestik.
6. Mewujudkan percepatan pembangunan di daerah hinterland sebagai penopang dan penyangga perekonomian Kota Batam.

VISI

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

"Mewujudkan tata kelola ASN yang berkepribadian, profesional, dan disiplin"

Makna yang terkandung dalam visi tersebut adalah :

- Tata kelola

  Tata kelola adalah rangkaian proses, kebiasaan, kebijakan, aturan, dan institusi yang mempengaruhi pengarahan, pengelolaan serta kontrol yang mencakup hubungan antara para pemangku kepentingan (stakeholder).

- ASN

  ASN atau Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

- Berkepribadian

  Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri khas dan perilaku seseorang. Berkepribadian dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki ciri watak yang diperlihatkan secara lahir, konsisten dan konsekuen

dalam bertingkah laku sehingga seseorang memiliki identitas khusus yang berbeda dengan orang lain.

- Profesional

  Profesional adalah seseorang yang memiliki profesi atau pekerjaan yang dilakukan dengan memiliki kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral yang mengarahkan serta mendasari perbuatan. Profesional dapat juga diartikan orang yang hidup dengan cara mempraktikkan suatu keterampilan atau keahlian tertentu yang terlibat dengan suatu kegiatan menurut keahliannya atau orang yang menjalankan profesi sesuai dengan keahliannya.

- Disiplin

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

MISI

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

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

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

Penjelasan dari masing-masing misi sebagai berikut:

1) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian

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

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

Pelayanan kepegawaian saat ini dilakukan secara manual dan digital sesuai dengan kebutuhan. Sebagai misi penunjang dalam mewujudkan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka sistem pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selayaknya dikembangkan dan dioptimalkan sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada guna memberikan pelayanan prima kepada pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Batam. Sebagaimana yang telah dilakukan Pemerintah Kota Batam dalam mempersiapkan Kota Batam sebagai Smart City yang berbasis e-Goverment. Sebagaimana yang tertera dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/25/M.PAN/2004 dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat terdiri dari 14 unsur yaitu :

1. Prosedur Pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan.

2. Persyaratan Pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya.
3. Kejelasan Petugas Pelayanan, yaitu keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan dan tanggung jawabnya).
4. Kedisiplinan petugas pelayanan, yaitu kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Tanggung jawab petugas pelayanan, yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.
6. Kemampuan petugas pelayanan, yaitu tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.
7. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.
8. Keadilan mendapatkan pelayanan, yaitu pelaksanaan pelayanan dengan tidak membedakan golongan/status masyarakat yang dilayani.
9. Kesopanan dan keramahan petugas, yaitu sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.
10. Kewajaran biaya pelayanan, yaitu keterjangkauan masyarakat terhadap besanya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan.
11. Kepastian biaya pelayanan, yaitu kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang ditetapkan.
12. Kepastian jadwal pelayanan, yaitu pelaksanaan waktu pelayanan, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

13. Kenyamanan Lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur sehingga dapat memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan.

14. Keamanan pelayanan, yaitu terjaminnya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggara pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan resiko-resiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan.

2) Membangun SDM Aparatur yang berkepribadian, kompeten dan kompetitif

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

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

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

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

3) Meningkatkan pembinaan, pengawasan dan pengendalian kepegawaian

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

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

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

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

B. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDM KOTA BATAM

a. Tujuan

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

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

1) ***Meningkatkan*** adalah suatu keinginan untuk menaikkan kemampuan yang dimiliki oleh ASN.
2) ***Profesionalisme,*** mengandung pengertian bahwa pegawai memiliki kompetensi dibidangnya dalam pengabdiannya mengutamakan dan mengedepankan prinsip-prinsip dasar keilmuan dan memiliki integritas yang tinggi.

3) *ASN* adalah para pegawai yang melaksanakan lembaga ketatalaksanaan yang mempunyai tanggungjawab dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dalam melayani masyarakat.

b. Sasaran

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

1) **Meningkatkan Kualitas Pelayanan.**

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

2) **Meningkatnya Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan,**

   Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap jabatan yang diemban.*

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

   Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase Kesesuaian Kompetensi ASN.*

4) **Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.**

   Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Menurunnya jumlah kasus indisipliner pegawai di Pemerintah Kota Batam.*

C. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BKPSDM KOTA BATAM

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

a. Membangun sistem pelayanan prima

b. Mengoptimalkan kondisi kerja kondusif untuk mengoptimalkan pelayanan kepegawaian dengan penerapan e-Goverment
c. Mengoptimalkan kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas ASN
d. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
e. Membuat perencanaan dan membangun sarana prasarana kediklatan
f. Meningkatkan disiplin pegawai dengan menerapkan e-Goverment
g. Mengeliminir penerapan prinsip spoil system melalui eksistensi kelembagaan dengan penerapan e-Goverment
h. Melaksanaan pemetaan berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja
i. Mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia aparatur untuk membangun pemerintahan yang baik dan bersih (good governance dan clean governenca) melalui assesment center
j. Mengoptimalkan formasi PNS untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dengan pemetaan terhadap aparatur sipil negara berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja.

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

1. Peningkatan kapasitas, kompetensi dan profesionalitas pegawai dan Pejabat pemerintah Kota Batam.
2. Pengembangan Sistem Diklat berbasis Kompetensi dan mendukung Pola Karir ASN
3. Pengisian Formasi dan Jabatan ASN secara Proporsional dan Berkualitas

4. Perbaikan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan berbasis kompetensi dengan prioritas pada penyempurnaan tatakelola seleksi dan implementasi CAT system.
5. Peningkatan Pembinaan disiplin ASN, sosialisasi peraturan kepegawaian, dan proses pemberian hukuman disiplin ASN
6. Penyelenggaraan evaluasi/ penilaian kinerja ASN dan pemberian reward and punishment berbasis kinerja
7. Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian terpadu berbasis teknologi informasi.

D. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)

Rencana Kerja Tahunan (RKT) disusun sebagai acuan penyusunan rencana kegiatan serta anggaran dan penetapan indikator/target capaian kinerja unit kerja bersangkutan. RKT merupakan penjabaran dari Rencana Strategis yang telah dibuat SKPD. RKT Tahun Anggaran 2018 yang telah disusun memuat Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama, dan Target.

1. Sasaran Strategis

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

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

Tabel 4. Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam

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

2. Indikator Kinerja

Pengertian Indikator dari berbagai versi adalah sebagai berikut:

- Indikator adalah variabel yang membantu kita dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung (WHO, 5981).
- Indikator juga dapat didefinisikan suatu ukuran tidak langsung dan suatu kejadian atau kondisi. Misalnya berat badan bayi berdasarkan umur adalah indikator bagi status gizi bayi tersebut (Wilson & Sapanuchart, 1993).
- Indikator adalah statistik dan hal normatif yang menjadi perhatian kita yang dapat membantu Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang ada di organisasi.

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

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

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

1. *Consistency*. Berbagai definisi yang digunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, baik antara periode waktu maupun antar unit organisasi.
2. *Comparibility*. 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 realistik dan dapat dicapai.

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

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

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

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

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SUMBER DATA
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	• Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	Data SIMPEG
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	• Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Data SIMPEG
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	• Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural • Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	Data SIMPEG
4	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	• Persentase ASN yang mengikuti program minat dan bakat • Persentase pelanggaran pegawai	Data Kasus Indisipliner

3. Target Kinerja

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

Tabel 6. Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Berdasarkan RPJMD Kota Batam Tahun 2016 - 2021

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				Tahun ke-1	Tahun ke-2	Tahun ke-3	Tahun ke-4	Tahun ke-5
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	• Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	88,35%	91,05%	91,70%	92,24%	92,71%
		Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	• Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,08%	0,08%	0,08%	0,08%
		Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	• Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,73%	0,55%	0,91%	1,37%	1,82%
			• Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,3%	6,35%	6,06%	5,5%	5,8%
		Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	• Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,68%	1,78%	1,82%	1,86%	1,89%
			• Persentase Pelanggaran Pegawai	0,67%	0,61%	0,51%	0,43%	0,46%

E. PENETAPAN KINERJA

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

Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan suatu dokumen penyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi. Penetapan kinerja merupakan penyataan tekad dan janji dalam bentuk kinerja yang akan dicapai, antara pimpinan SKPD dengan pihak yang memberi amanah dalam hal ini adalah Walikota. Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2018 ditetapkan sebagaimana terdapat pada Lampiran Penetapan Kinerja berikut :

Tabel Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam

PENETAPAN KINERJA

NAMA SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM
TAHUN ANGGARAN : 2018

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	91,05%	2.923.717.884,50
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	354.000.000,00
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,55%	398.513.500,00
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,35%	476.924.000,00
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,78%	93.200.000,00
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,61%	113.161.000,00

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam selaku pengemban amanah masyarakat dalam mewujudkan misi pertama Pemerintah Kota Batam melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target

sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD 2016-2021 maupun RKT Tahun 2017. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

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

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

Indikator Kinerja merupakan dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja suatu oganisasi. 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 mempermudahkan 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 (*output*s), dan hasil (*outcome*s).

- **Indikator Sasaran**

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

B. CAPAIAN INDIKATOR UTAMA

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

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

Dari keempat sasaran strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah menetapkan Indikator Kinerja seperti yang tertuang di RPJMD Kota BatamTahun 2016 – 2021. Capaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

Tabel Pengukuran Pencapaian Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan SDM Kota Batam Tahun Anggaran 2018

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	91,05%	91,05%	**100%**
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,11%	**137,5%**
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,55%	0,55%	**100%**
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,35%	6,35%	**100%**
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,78%	1,78%	**100%**
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,61%	0,58%	**105%**

Secara umum semua sasaran strategis yang ditargetkan dapat tecapai, namun demikian masih perlu dilakukan evaluasi sehingga dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja pada masa yang akan datang.

C. CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA TERHADAP TAHUN LALU

Untuk mengetahui peningkatan atau penurunan capaian indikator kinerja sasaran yang telah dilakukan oleh suatu Organisasi Perangkat Daerah, maka kita dapat melakukan perbandingan antara capaian kinerja tahun 2017

dengan capaian kinerja tahun 2018 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam adalalah sebagai berikut :

Tabel Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan SDM Kota Batam Terhadap Tahun Lalu

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN TAHUN 2017	TARGET TAHUN 2018	REALISASI TAHUN 2018	% CAPAIAN
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*(6/5*100)*
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	88,35%	91,05%	91,05%	**100%**
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,08%	0,11%	**137,5%**
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,73%	0,55%	0,55%	**100%**
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,3%	6,35%	6,35%	**100%**
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,68%	1,78%	1,78%	**100%**
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,67%	0,61%	0,58%	**105%**

D. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam menangani pegawai secara keseluruhan di Kota Batam sebanyak 5.54 orang, yang terdiri dari 3.141 orang pegawai laki-laki, dan 2.408 orang pegawai perempuan. Berdasarkan formasi dan komposisi jabatan adalah sebagai berikut: Pejabat Esselon II sebanyak 37 orang, terdiri dari 32 orang laki-laki dan 5 orang perempuan, Pejabat esselon III sebanyak 182 orang, terdiri daei 127orang laki-laki dan 55 orang perempuan, Pejabar esselon IV sebanyak 868 orang terdiri dari 505 orang laki-laki dan 363 orang perempuan.

Analisis capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun Anggaran 2018 dapat diukur dari pencapain-pencapaian terhadap beberapa indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun Anggaran 2018, untuk mengetahui capaian terhadap beberapa Indikator Kinerja dari masing-masing Sasaran Strategis adalah sebagai berikut :

1. ***Sasaran Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian***

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

   $$\frac{\textbf{Jumlah ASN dengan Administrasi Lengkap}}{\textbf{Jumlah Seluruh ASN}} \times 100$$

   Pada Indikator Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian pada tahun 2018 telah memenuhi capaian target kinerja yaitu sebesar 91,05 % dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota

Batam. Dasar penghitungannya didapatkan dari Jumlah ASN yang telah lengkap administrasinya berjumlah 5.052 orang, dibagikan dengan Jumlah ASN yang berada di Pemko Batam pada tahun 2018 sebanyak 5549 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian sebesar 91,05%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data kepegawaian yang berada didalam SIMPEG atau Sintem Informasi Kepegawaian yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

2. ***Sasaran Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan***

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

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

   Pada Indikator Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal telah melebihi dari capaian target yaitu sebesar 0,11% dari target semula sebesar 0,08% dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM telah melebihi 37,5% dari target 100% yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar 137,5%.

   Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal atau mengikuti Tugas Belajar berjumlah 6

orang, dibagi dengan Jumlah ASN yang berada di Pemko Batam pada tahun 2018 sebanyak 5549 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal sebesar 0,11%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data Bidang Pengembangan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

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

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

   a. **Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural**

   Pada indikator tersebut penghitungannya didapat dari persentase jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dibagi dengan Jumlah Total Jabatan, atau dapat kita jabarkan dengan rumus :

   Jumlah ASN Yang Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Struktural x 100
   Jumlah Total Jabatan

   Pada Indikator Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural telah memenuhi capaian target yaitu sebesar 0,55% dari target semula sebesar 0,55% dari total jabatan yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM telah memenuhi 100% dari rencana target capaian yang telah ditetapkan.

   Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural berjumlah 6 orang, dibagi dengan Jumlah total jabatan yang berada di Pemko Batam pada tahun 2018

sebanyak 1098 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural sebesar 0,55%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data Bidang Pengembangan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

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

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

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

Pada Indikator Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal telah melebihi dari capaian target yaitu sebesar 0,11% dari target semula sebesar 0,08% dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM telah melebihi 37,5% dari target 100% yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar 137,5%.

Dasar penghitungannya didapatkan dari Jumlah ASN yang berada di Pemko Batam pada tahun 2018 sebanyak 5549 orang, dibagi dengan jumlah ASN yang mengikuti pendidikan formal atau mengikuti Tugas Belajar berjumlah 7 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal sebesar 0,11%. Adapun sumber data

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

4. ***Sasaran Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan***

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

a. **Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat**

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

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

Pada Indikator Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat telah memenuhi capaian target yaitu sebesar 1,78% dari target semula sebesar 1,78% dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM telah memenuhi 100% dari rencana target capaian yang telah ditetapkan.

Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti program minat dan bakat ASN di Pemerintah Kota Batam berjumlah 100 orang, dibagi dengan jumlah seluruh ASN yang berada di Pemko Batam pada tahun 2018 sebanyak 5549 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural sebesar 1,78%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari

data Bidang Pengembangan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

b. **Persentase Pelanggaran Pegawai**

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

$$\frac{\textbf{Jumlah ASN Yang dikenakan Sanksi}}{\textbf{Jumlah Seluruh ASN}} \times 100$$

Pada Indikator Persentase Pelanggaran Pegawai telah melebihi dari capaian target yaitu sebesar 0,58% dari target semula sebesar 0,61% dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM telah melebihi 5% dari target 100% yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar 105%, indikator tersebut dapat dikatakan semakin baik karena semakin kecil persentase ASN yang dikenakan sanksi maka semakin baik pula tingkat disiplin ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam.

Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang yang dikenakan sanksi di Pemerintah Kota Batam berjumlah 32 orang, dibagi dengan jumlah seluruh ASN yang berada di Pemko Batam pada tahun 2018 sebanyak 5549 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase Pelanggaran Pegawai sebesar 0,58%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

E. CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN

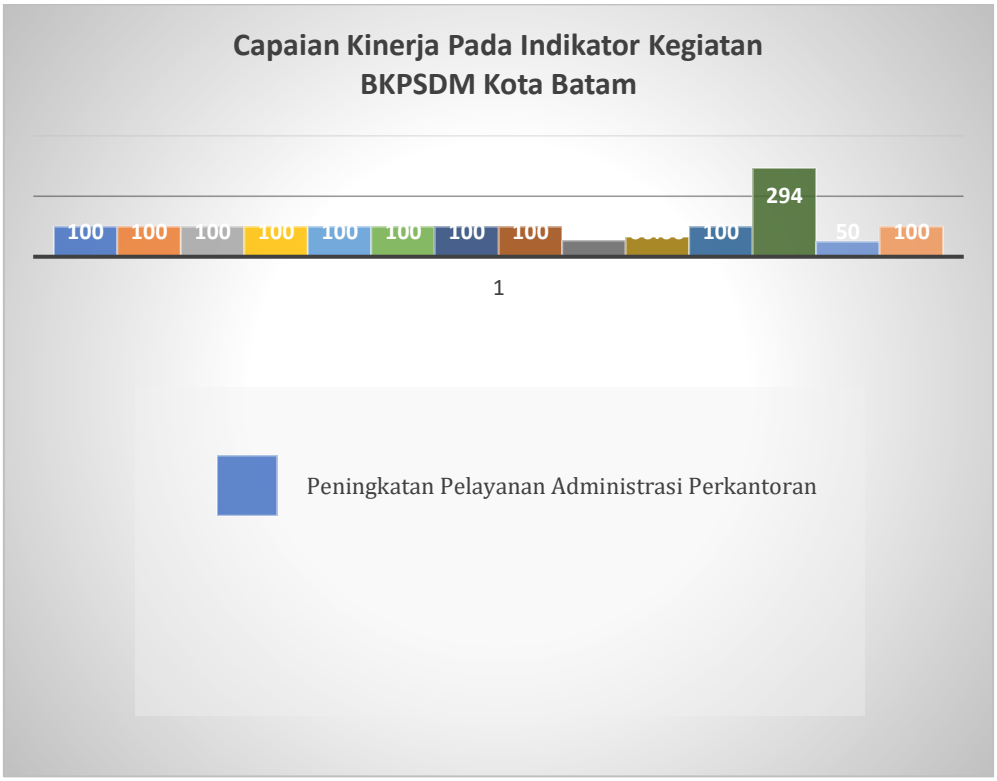
Pengukuran tingkat capaian kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun 2018 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan yang terdiri dari masukan, keluaran hasil. Berikut disampaikan tingkat pencapaian kinerja kegiatan yang telah dilaksanakan di Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun 2018 :

Tabel 10. Pengukuran Pencapaian Kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan SDM Kota Batam Tahun Anggaran 2018

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
1	**Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran**				
	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Terlaksananya Administrasi Perkantoran	100%	100%	100%
2	**Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**				
	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tersedianya dan Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	100%	100%
3	**Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur**				
	Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah	Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu	100 % (805 Berkas)	100 % (805 Berkas)	100 %
	Penataan Administrasi Kepegawaian	Tersusunnya Pola Karir dan Grand Design Aparatur	100%	100%	100%
	Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN	Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi	96,22 % (5.549 PNS)	96,22 % (5.549 PNS)	100 %
	Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian	Persentase SKPD yang telah memutahirkan data ASN	100 % (45 SKPD)	100 % (45 SKPD)	100 %
	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan	9 Orang	6 Orang	66,66 %

	Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan	Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan	100 % (3 Orang Pimp Administrator , 3 Orang Pimp Pratama dan 23 Orang CPNS)	100 % (3 Orang Pimp Administrator, 3 Orang Pimp Pratama dan 23 Orang CPNS)	100 %
	Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional	Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat	100 % (160 Orang)	100 % (160 Orang)	100 %
	Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional	Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional	45 Orang	21 Orang	54,25 %
	Seleksi calon ASN Pemko Batam	Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemko Batam	120 Orang	353 Orang	294%
	Pembinaan Minat dan Bakat ASN Pemko Batam	Terwujudnya ASN yang sehat, solit dan berprestasi	100%	100%	100%
	Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN	Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN	100% (50 Orang Konselor dan 32 Kasus ASN)	50% (0 Orang Konselor 32 Kasus ASN)	50 %
	Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur	Terlaksananya penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur	100%	100%	100%

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



Grafik diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja pada indikator kinerja kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam pada tahun anggaran 2018 sebagian besar telah memenuhi target 100%. Akan tetapi masih ada terdapat tiga kegiatan yang capaian kinerjanya masih dibawah 100% yaitu :

1. kegiatan Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional, dengan capaian kinerjanya masih 54,25%,
2. Kegiatan Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN, dengan capaian kinerja masih 50%.
3. Pemberian Bantuan Tugas Belajar, dengan capaian kinerja masih 66,66%.

Dari semua kegiatan yang ada di kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam, Terdapat satu kegiatan yang capaian kinerjanya melebihi dari target yang telah direncanakan yaitu terjadi pada kegiatan Seleksi Calon ASN Pemko Batam dengan capaian kinerjanya mencapai 294%.

Sedangkan untuk kegiatan yang indikator kinerjanya mencapai 100% diantaranya adalah :

1. Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah
4. Penataan Administrasi Kepegawaian
5. Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN
6. Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian
7. Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan
8. Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional
9. Pembinaan Minat dan Bakat ASN Pemko Batam
10. Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur

Bisa dikatakan bahwa secara umum, kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah berjalan dengan lancar.

- **Kendala dan Permasalahan yang dihadapi:**

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

1) Perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Hal ini dilakukan karena adanya kekurangan Pegawai yang berakibat kepada penempatan pegawai yang belum proporsional dan belum dapat sepenuhnya dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan. Sehingga masih dirasakan beberapa kelemahan baik segi penempatannya maupun pemerataan penempatan pegawai.

2) 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.

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

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

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

Diharapkan dengan dijabarkannya permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang disertai

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

F. EVALUASI PENCAPAIAN SASARAN DAN PENGUKURAN KINERJA

Evaluasi Pencapaian Sasaran

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam sebagai pengemban misi pertama Pemerintah Kota Batam yaitu "Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi". Untuk mewujudkan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam mempunyai 4 (empat) sasaran strategis yaitu Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan, Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian. Sasaran tersebut terdiri dari beberapa indikator kinerja. Berikut dijelaskan Evaluasi pencapaian sasaran yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sampai dengan Tahun 2018.

G. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Tabel Pencapaian Kinerja, Realisasi Anggaran dan Efisiensi

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Anggaran (Rp)			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10=6-9*
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	91,05%	91,05%	100%	2.923.717.884,55	1.707.793.857	58,4%	41,6%
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,11%	137,5%	354.000.000,00	302.000.000,00	85,31%	52,19 %
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,55%	0,55%	100%	398.513.500,00	383.860.000,00	96,32%	3,68%
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,35%	6,35%	100%	476.924.000	265.185.299	55,6 %	44,4%
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,78%	1,78%	100%	93.200.000,00	78.480.000,00	84,21%	15,79%
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,61%	0,54%	112%	113.161.000,00	70.911.000,00	62,6 %	50,4%

Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2018 semua bersumber pada APBD Kota Batam Tahun 2018. Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2018 terdiri dari belanja langsung dan belanja tidak langsung. Total anggaran sebesar Rp.13.340.012.314,05,- dengan

rincian Belanja Tak Langsung Rp. 8.980.495.929,50,- dan belanja langsung Rp. 4.359.516.384,55.

Dari keseluruhan anggaran program/kegiatan yang direncanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam ternyata realisasi serapan anggaran menurut perhitungan pada akhir Tahun Anggaran 2018 adalah sebesar Rp. 11.559.347.890,00,- (86,65%) dengan perincian Belanja Tak Langsung Rp. 8.751.117.634,00,- (97,45%) dan Belanja Langsung Rp. 2.808.230.256,00,- (64,42%) sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 1.780.664.424,05, atau sebesar (- 13,35%).

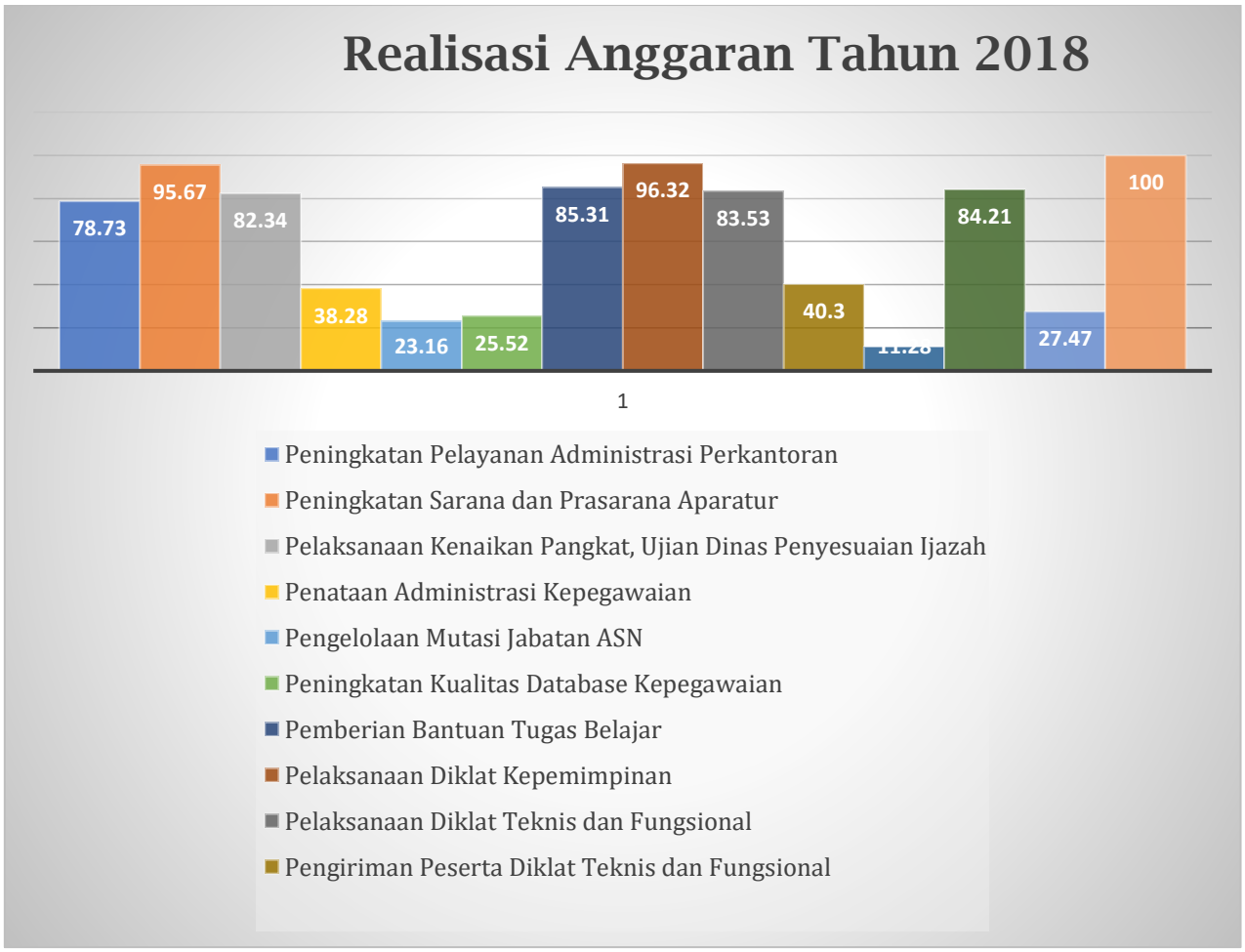
Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang serapan kinerja keuangan masing-masing kegiatan maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun Anggaran 2018

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI
BELANJA TIDAK LANGSUNG		8.980.495.929,50	8.751.117.634,00	97,45
BELANJA LANGSUNG				
1	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.233.619.884,55	971.230.812,00	78,73
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	373.093.000,00	356.929.179,00	95,67
3	Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah	203.580.000,00	167.628.866,00	82,34
4	Penataan Administrasi Kepegawaian	251.920.000,00	96.445.000,00	38,28
5	Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN	32.390.000,00	7.500.000,00	23,16
6	Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian	101.950.000,00	26.016.000,00	25,52
7	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	354.000.000,00	302.000.000,00	85,31
8	Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan	398.513.500,00	383.860.000,00	96,32
9	Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional	168.824.000,00	141.020.650,00	83,53
10	Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional	308.100.000,00	124.164.649,00	40,30

11	Seleksi calon ASN Pemko Batam	727.165.000,00	82.044.000,00	11,28
12	Pembinaan Minat dan Bakat ASN Pemko Batam	93.200.000,00	78.480.000,00	84,21
13	Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN	58.250.000,00	16.000.000,00	27,47
14	Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur	54.911.000,00	54.911.000,00	100
	Jumlah	**13.340.012.314,05**	**11.559.347.890,00**	**86,65**

Capaian Realisasi Keuangan dapat disajikan pada grafik berikut:



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

1. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur,
2. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah,
3. Pemberian Bantuan Tugas Belajar,
4. Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan,
5. Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional,
6. Pembinaan Minat dan Bakat ASN Pemko Batam,
7. Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur.

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

1. kegiatan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran,
2. Penataan Administrasi Kepegawaian,
3. Pengelolaan Mutasi jabatan ASN,
4. Peningkatan Kualitas Data Base Kepegawaian,
5. Seleksi Calon ASN Pemko Batam,
6. Pelaksanaan Konseling, Pembinaan ASN dan Penanganan Kasus ASN,
7. Pengiriman Diklat Teknis dan Fungsional.

Capaian anggaran yang tidak bisa mencapai 100% tersebut pada umumnya dipengaruhi karena adanya rasionalisasi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah tahun 2018.

BAB IV
PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bata pada tahun 2018 menunjukkan pencapaian kinerja yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari semua indikator kinerja dan Perjanjian Kinerja tahun semua terealisasi, dan jika dilihat dari capaian realisasi Tahun 2018 terhadap realisasi fisik sampai dengan 104,6% dan realisasi keuangan 86,65%;
2. Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam di tahun yang akan datang harus di tempuh berbagai upaya strategis guna mengantisipasi kendala atau hambatan yang dapat berpengaruh terhadap nilai capaian terhadap indikator kinerja. Upaya strategis terhadap pemecahan masalah tersebut adalah :
   - Meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugasnya masing – masing;
   - Meningkatkan disiplin dan motivasi kerja bagi aparatur;
   - Menciptakan budaya kerja bagi aparatur yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme dan peningkatan Disiplin.
   - Tertib dalam pencapaian perencanaan pembangunan yang telah ditetapkan.

B. SARAN

1. Perlu adanya diskusi, pengendalian, pengawasan dan pelaporan capaian kinerja secara rutin, tepat waktu dan terjadwal di lingkup internal BKPSDM.
2. Agar penyerapan anggaran program/kegiatan dapat optimal, maka diperlukan perencanaan program/kegiatan yang realistis, efisien, efektif (prinsip penyusunan anggaran berbasis kinerja) dan diperlukan komitmen bersama untuk mencapainya;
3. Dalam pelaksanaan program/kegiatan perlu dibuat rencana yang matang sehingga dapat tercapai target dan realisasinya.