Tahun 2020

Pemerintah Kota Batam

LKjIP

(Laporan Kinerja Instansi Pemerintah)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Kota Batam Kepulauan Riau

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya kita dapat menyusun sekaligus menerbitkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2020 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 2020 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 2020 kiranya dapat memberikan manfaat, baik sebagai informasi maupun bahan evaluasi kinerja.

Batam, Pebruari 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM

PEMERINTAH KOTA BATAM
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Dra. HASNAH
Pembina Utama Muda / IVc
NIP. 19680714 198909 2 001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam bertujuan untuk menyampaikan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam berdasarkan Penetapan Kinerja tahun 2020 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 2020 merupakan perwujudan pelaksanaan program dan kegiatan yang tercantum pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2016 – 2021. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam memuat Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis, serta Indikator Kinerja Utama. Visi BKPSDM Kota Batam 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 Karis, Karsu, Karpeg, Taspen dan KPE
f. Tersedianya media informasi kepegawaian
g. Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan
h. Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat bersertifikat
i. Terlaksananya pengiriman peserta Diklat teknis dan fungsional
j. Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan
k. Tersusunnya rencana Diklat yang sesuai dengan kebutuhan ASN
l. Terlaksananya seleksi jabatan struktural
m. Persentase penurunan jumlah pelanggaran disiplin aparatur

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

Berdasarkan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2020 diatas, sebagian besar telah mencapai target kinerja, dari 4 (empat) sasaran strategis diantaranya 3 (tiga) sasaran telah tercapai bahkan melebihi dari target sebelumnya yaitu :

1. **Sasaran Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian** dengan indikator kinerja Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan capaian 106,07%,
2. **Sasaran Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan** dengan indikator kinerja Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal dengan capaian 150%,
3. **Sasaran Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan** dengan indikator kinerja Persentase ASN Yang Mengikuti Program Minat dan Bakat dengan capaian 104,30% dan Persentase Pelanggaran Pegawai dengan capaian 113,16%.

Namun demikian ada 1 (satu) sasaran strategis yang tidak tercapai yaitu **" Sasaran Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan"** dengan indikator kinerja Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural dengan capaian 0% dan Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional dengan capaian hanya 28,91%.

Terhadap capaian indikator kinerja sasaran strategis yang tidak tercapai dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2020 telah terjadi Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) yang telah melanda dunia, Indonesia dan khususnya Kota Batam yang ikut terdampak yang berakibat pada turunnya pendapatan pada APBD Kota Batam yang signifikan. Sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Recofusing Kegiatan, Realokasi Anggaran Serta Pengadaan Barang dan Jasa Dalam Rangka Percepatan Penanganan Cororna Virus Disease 2019 (COVID-19), maka Pemerintah Kota Batam telah melakukan refocusing/rasionalisasi anggaran APBD, hal ini sesuai dengan kesepakatan bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan tentang percepatan penyesuaian APBD tahun 2020 dengan salah satunya yaitu pengurangan kegiatan berkumpul yaitu dengan merasionalkan anggaran kegiatan berupa Diklat/Bimtek/Seminar, sehingga Kegiatan Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional, Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional serta Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan tidak jadi dilaksanakan.

Hal ini menjadi evaluasi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam perlu melakukan langkah-langkah strategis guna mendukung pencapaian target indikator kinerja pada semua sasaran strategis dimasa yang akan datang.

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR i
RINGKASAN EKSEKUTIF..... ii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL v

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Gambaran Umum 2
C. Tugas Pokok dan Fungsi 3
D. Keadaan Pegawai 4
E. Sistematika 6

BAB II PERENCANAAN DAN PENETAPAN KINERJA 8
A. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam..... 8
B. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kota Batam.. 13
C. Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM Kota Batam…….. 14
D. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 16
E. Penetapan Kinerja 21

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 23
A. Kerangka Pengukuran Kinerja 24
B. Capaian Indikator Utama 25
C. Capaian Pengukuran Kinerja Terhadap Beberapa Tahun Sebelumnya..... 27
D. Analisis Capaian Kinerja…… 29
E. Capaian Pengukuran Kinerja Kegiatan…… 39
F. Evaluasi Pencapaian Sasaran dan Pengukuran Kinerja……. 61
G. Akuntabilitas Keuangan 62
H. Capaian Pengukuran Realisasi Indikator Kinerja Program Tahun 2020 Terhadap Target dan Realisasi RPJMD Kota Batam Tahun 2016 s/d 2021…….. 69

BAB IV PENUTUP 72
A. Kesimpulan 72
B . Saran…….. 73

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2020	4
Tabel 2	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2020	5
Tabel 3	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2020	6
Tabel 4	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam	16
Tabel 5	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2016 – 2021	19
Tabel 6	Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Berdasarkan RPJMD Kota Batam Tahun 2016 – 2021	20
Tabel 7	Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2020	22
Tabel 8	Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2020	26
Tabel 9	Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2020 Terhadap Tahun 2017, 2018, dan 2019	28
Tabel 10	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2020	30

Tabel 11	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2020	31
Tabel 12	Daftar Pemenang Perlombaan Pengucapan UUD 1945	36
Tabel 13	Daftar Nama Pemenang Perlombaan Pengucapan Panca Prasetya Korpri	37
Tabel 14	Daftar Nama Pemenang Perlombaan Video Pendek	37
Tabel 15	Daftar Nama Pemenang Perlombaan Karya Tulis	38
Tabel 16	Pengukuran Pencapaian Kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2020	39
Tabel 17	Pengiriman Diklat Yang Bersumber dari Dana APBN Tahun 2020	41
Tabel 18	Penyelenggaraan Diklat Penguatan Kepala Sekolah Yang Bersumber dari APBN Tahun 2020	41
Tabel 19	Rekapitulasi Penjatuhan Sanksi Hukuman Disiplin Tahun 2020 (Keputusan Yang Dikeluarkan Oleh Walikota Batam dan Sekretaris Daerah Kota Batam)	44
Tabel 20	Rekapitulasi Jenis Aturan/Ketentuan Yang Dilanggar Oleh ASN Pemerintah Kota Batam Tahun 2020	44
Tabel 21	Mutasi Jabatan Struktural dan Fungsional Tahun 2020	47
Tabel 22	Mutasi Staf Pelaksana Tahun 2020	47
Tabel 23	Mutasi PNS Pindah Masuk Tahun 2020	48
Tabel 24	SKPD Yang Telah Memutakhirkan Data PNS Tahun 2020	49
Tabel 25	Jadwal Pelaksanaan Penerimaan CPNS Formasi Tahun 2019	52
Tabel 26	Jadwal Pelaksanaan Tes SKB	54
Tabel 27	Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pelaksanaan SKB	54
Tabel 28	Nomenklatur Jabatan dan Kualifikasi Pendidikan	55
Tabel 29	Hasil Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kota Batam Tahun 2020	58
Tabel 30	Pencapaian Kinerja, Realisasi Anggaran dan Tingkat Efesiensi Anggaran pada BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2020	62

Tabel 31	Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2020	63
Tabel 32	Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2020 Dibandingkan Dengan Target RPJMD Tahun 2016 s/d 2021	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

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

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

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

Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi.

Evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat memberikan masukan dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga dapat mendorong usaha-usaha yang berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja instansi pemerintah di masa yang akan datang. Evaluasi kinerja bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, pengambilan keputusan, pengendalian program kegiatan, perbaikan input, proses dan output, dan juga perbaikan terhadap sistem dan prosedur yang ada.

B. GAMBARAN UMUM

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

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

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

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

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

Tugas Pokok :

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

Fungsi :

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

a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi, bidang mutasi, 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

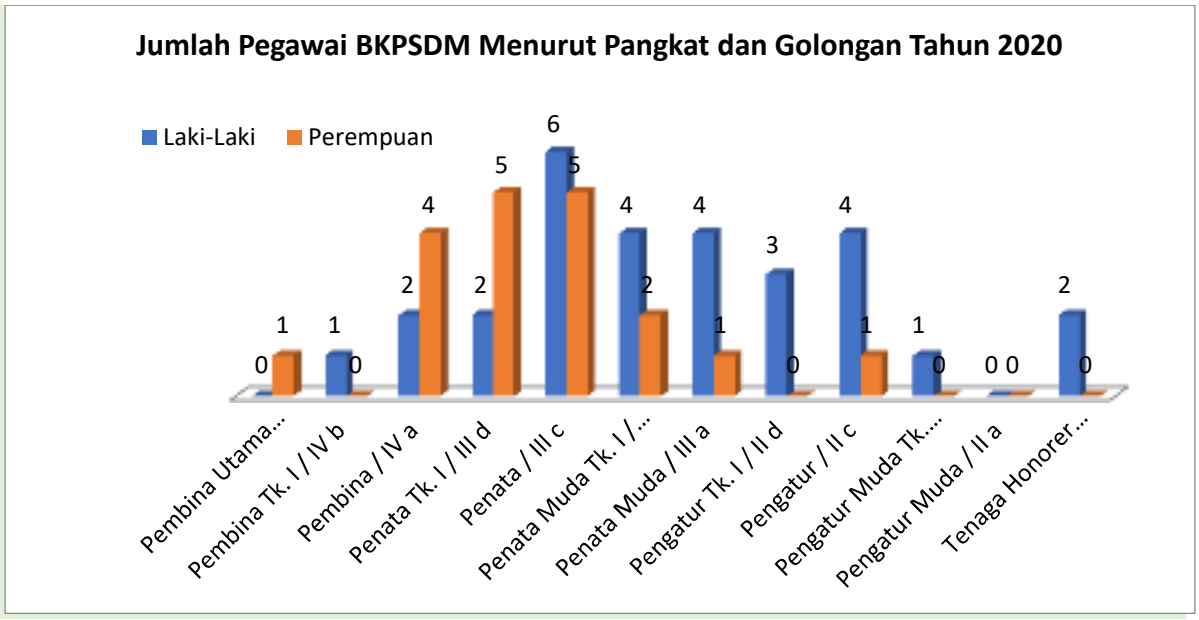
Jumlah Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sampai dengan 31 Desember 2020 sebanyak 48 (empat puluh delapan) orang, terdiri dari 46 (empat puluh enam) orang PNS dan 2 (dua) orang tenaga honorer kontrak. Data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dapat disajikan sebagai berikut:

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

Tabel 1: Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2020

NO	PANGKAT / GOLONGAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			Laki-Laki	Perempuan
1	Pembina Utama Muda/ IV c	1	-	1
2	Pembina Tk. I / IV b	1	1	-
3	Pembina / IV a	6	2	4
4	Penata Tk. I / III d	7	2	5
5	Penata / III c	11	6	5
6	Penata Muda Tk. I / III b	6	4	2
7	Penata Muda / III a	5	4	1
8	Pengatur Tk. I / II d	3	3	-
9	Pengatur / II c	5	4	1
10	Pengatur Muda Tk. I / II b	1	1	-
11	Pengatur Muda / II a	-	-	-
12	Tenaga Honorer Daerah	2	2	-
JUMLAH		**48**	**29**	**19**

Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:

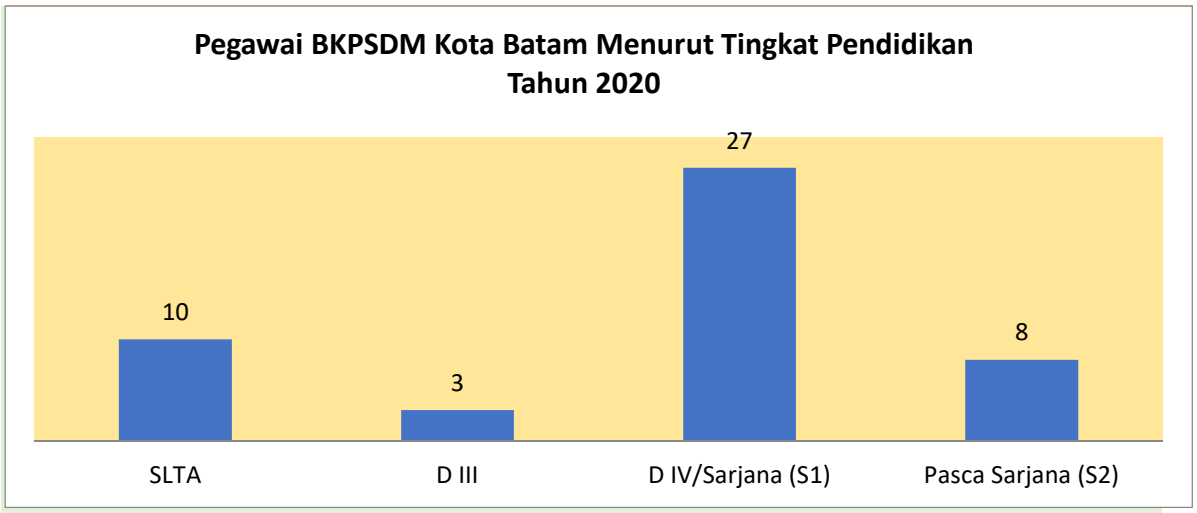


Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menurut tingkat pendidikan disajikan sebagai berikut :

Tabel 2 : Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2020

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	SLTA	10
2	D III	3
3	D IV/Sarjana (S1)	27
4	Pasca Sarjana (S2)	8
JUMLAH		**48**

Kondisi tersebut dapat digambarkan pada grafik berikut:



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

Tabel 3: Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2020

NO	ESELON	FORMASI	TERISI	KURANG	JENIS KELAMIN	
					LK	PR
1	II / b	1	1	-	-	1
2	III / a	1	1	-	1	-
3	III / b	4	4	-	2	2
4	IV / a	15	15	-	5	10
JUMLAH		**21**	**21**	**-**	**8**	**13**

E. SISTEMATIKA

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2020 menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2020. 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 2020 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 2020. 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 Sumber Daya Manusia 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 Kepegawaian,**
   Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian.*

2) **Meningkatnya Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan,**
   Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal.*

3) **Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan,**
   Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural serta Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.*

4) **Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.**
   Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase ASN yang mengikuti program minat dan bakat serta Persentase pelanggaran pegawai.*

C. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BKPSDM KOTA BATAM

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

a. Membangun sistem pelayanan prima
b. Mengoptimalkan kondisi kerja kondusif untuk mengoptimalkan pelayanan kepegawaian dengan penerapan ***e-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 governance***) melalui ***assesment center***
j. Mengoptimalkan formasi PNS untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dengan pemetaan terhadap aparatur sipil negara berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja.

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

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

D. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)

Rencana Kerja Tahunan (RKT) disusun sebagai acuan penyusunan rencana kegiatan serta anggaran dan penetapan indikator/target capaian kinerja unit kerja bersangkutan. RKT merupakan penjabaran dari Rencana Strategis yang telah dibuat SKPD. RKT tahun anggaran 2020 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.

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

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

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

2. Indikator Kinerja

Pengertian indikator dari berbagai versi adalah sebagai berikut:

- Indikator adalah variabel yang membantu kita dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung (WHO, 5981).
- Indikator juga dapat didefinisikan suatu ukuran tidak langsung dan suatu kejadian atau kondisi. Misalnya berat badan bayi berdasarkan umur adalah indikator bagi status gizi bayi tersebut (Wilson & Sapanuchart, 1993).

- Indikator adalah statistik dan hal normatif yang menjadi perhatian kita yang dapat membantu Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang ada di organisasi.

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

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

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

1. *Consistency*. Berbagai definisi yang digunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, baik antara periode waktu maupun antar unit organisasi.
2. *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 Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dalam rangka mewujudkan misi pertama Pemerintah Kota Batam Tahun 2016 – 2021.

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

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SUMBER DATA
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	• 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 Kedisiplinan 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 Sumber Daya Manusia Kota Batam Berdasarkan RPJMD Kota Batam Tahun 2016 – 2021

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				Tahun ke-1	Tahun ke-2	Tahun ke-3	Tahun ke-4	Tahun ke-5
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	• 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	6,30%	6,35%	6,06%	5,50%	5,80%
		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%	0,36%

E. PENETAPAN KINERJA

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

Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi. Penetapan kinerja merupakan pernyataan tekad dan janji dalam bentuk kinerja yang akan dicapai, antara pimpinan SKPD dengan pihak yang memberi amanah dalam hal ini adalah Walikota. Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2020 ditetapkan sebagaimana terdapat pada Lampiran Penetapan Kinerja berikut :

Tabel 7 : Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2020

PENETAPAN KINERJA

NAMA SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM
TAHUN ANGGARAN : 2020

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	92,24%	277.205.000,00
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	80.000.000,00
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	1,37%	0
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	5,50%	0
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,86%	0
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,43%	0

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam selaku pengemban amanah masyarakat dalam mewujudkan misi pertama Pemerintah Kota Batam melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja BKPSDM Kota Batam yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD 2016-2021 maupun RKT tahun 2020. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Inpres No. 7 Tahun 1999, Keputusan Kepala LAN No. 239/IX/6/8/2003 Tanggal 25 Maret 2003 Tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batamdiukur 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 (***outputs***), dan hasil (***outcomes***).

- IndikatorSasaran

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

B. CAPAIAN INDIKATOR UTAMA

Untuk mewujudkan Visi Pemerintah Kota Batam, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam diamanahkan untuk menjalankan misi pertama yaitu ”Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih, Transparan, Akuntabel, dan Mengayomi”. Dalam mengemban misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah menetapkan 4 (empat) sasaran strategis yaitu:

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

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

Capaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

Tabel 8 : Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2020

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	92,24%	97,84%	106,07%
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,12%	150,00%
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	1,37%	0,00%	0,00%
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	5,50%	1,59%	28,91%
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,86%	1,94%	104,30%
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,43%	0,38%	113,16%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sasaran strategis yang telah tercapai bahkan melebihi dari target sebelumnya yaitu Sasaran Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian dan Sasaran Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, dan Sasaran Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, namun demikian ada satu sasaran strategis yang tidak tercapai yaitu “Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan”. Terhadap sasaran strategis yang tidak tercapai dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2020 telah terjadi Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) yang telah melanda dunia, Indonesia dan khususnya Kota Batam yang ikut terdampak yang berakibat pada turunnya pendapatan pada APBD Kota Batam yang signifikan, apalagi Kota Batam sekarang sangat mengandalkan dari sektor

parawisata yang sangat berdampak sekali terhadap sumbangan untuk pendapatan APBD, terutama sektor perhotelan, restoran dan tempat hiburan. Sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Recofusing Kegiatan, Realokasi Anggaran Serta Pengadaan Barang dan Jasa Dalam Rangka Percepatan Penanganan Cororna Virus Disease 2019 (COVID-19), maka Pemerintah Daerah telah melakukan rasionalisasi anggaran. Hal ini berdampak pada anggaran BKPSDM yang juga telah mengalami refocusing anggaran belanja langsung dari APBD murni tahun 2020 sebesar Rp. 8.372.736.143,10 menjadi Rp. 1.092.573.685,22. Sehingga banyak kegiatan yang semula sudah direncanakan telah mengalami refocusing dan bahkan telah dibatalkan, terutama belanja perjalanan dinas, pengurangan kegiatan berkumpul seperti kegiatan Diklat/Bimtek, hal ini sesuai dengan kesepakatan bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan tentang percepatan penyesuaian APBD 2020. Dari gambaran diatas untuk sasaran strategis perlu dilakukan evaluasi dan perubahan penjabaran APBD terhadap target indikator kinerja program dan kegiatan serta jumlah kegiatan yaitu dengan melakukan perubahan perjanjian kinerja tahun 2020 sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada bulan Juli 2020 dan bulan Oktober 2020, dengan adanya perubahan perjanjian kinerja tersebut sehingga dapat dijadikan evaluasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik pada masa yang akan datang.

C. CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA TERHADAP BEBERAPA TAHUN SEBELUMNYA

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 sebelumnya dengan tahun laporan, untuk itu kami membandingkan capaian pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian dan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia Kota Batam tahun 2017, 2018, dan 2019 dengan capaian kinerja tahun 2020, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9: Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2020 Terhadap Tahun 2017, 2018 dan 2019

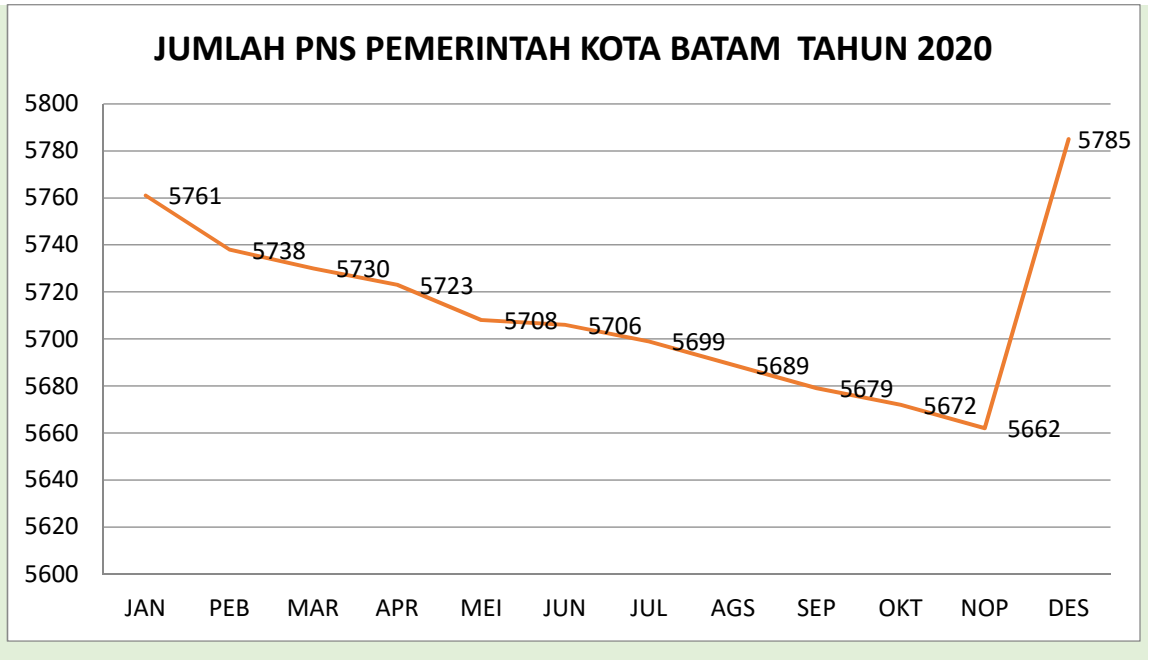
No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN TAHUN 2017	CAPAIAN TAHUN 2018	CAPAIAN TAHUN 2019	TARGET TAHUN 2020	REALISASI TAHUN 2020	% CAPAIAN TAHUN 2020
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9=(8/7*100)*
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	88,35%	91,05%	91,76%	92,24%	97,84%	106,07%
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,11%	0,12%	0,08%	0,12%	150,00%
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,73%	0,55%	0,90%	1,37%	0,00%	0,00%
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,30%	6,35%	8,79%	5,50%	1,59%	28,91%
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,68%	1,78%	2,44%	1,86%	1,94%	104,30%
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,67%	0,58%	0,22%	0,43%	0,38%	113,16%

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa secara umum pengukuran pencapaian indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2020 jika dibandingkan dengan tahun 2017, 2018 dan 2019 ada yang melebihi target dan ada yang tidak tercapai dari target tahun sebelumnya. Untuk pencapaian indikator kinerja yang tidak tercapai hal ini akibat adanya Pandemi COVID-19 yang mana sebagian besar anggaran BKPSDM telah mengalami refocusing anggaran kegiatan sesuai dengan INPRES No. 4 Tahun 2020 yang mana telah beberapa kali melakukan perubahan penjabaran APBD terhadap target program dan kegiatan serta jumlah dana kegiatan. Namun untuk capaian indikator kinerja tahun 2020 jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya hanya 1 (satu) sasaran yang tidak memenuhi target, hal ini tidak terlalu berpengaruh terhadap capaian kinerja secara umum.

D. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menangani pegawai secara keseluruhan di Kota Batam pada tahun 2020 sebanyak 5.785 orang, yang terdiri dari 2.405 orang pegawai laki-laki, dan 3.380 orang pegawai perempuan. Berdasarkan formasi dan komposisi jabatan adalah sebagai berikut: Pejabat Esselon II sebanyak 37 orang, terdiri dari 30 orang laki-laki dan 7 orang perempuan, Pejabat esselon III sebanyak 178 orang, terdiri dari 129 orang laki-laki dan 49 orang perempuan, sedangkan Pejabat esselon IV sebanyak 892 orang terdiri dari 520 orang laki-laki dan 372 orang perempuan.

Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut jumlah PNS dari bulan Januari 2020 s/d Desember 2020 dapat disampaikan pada grafik berikut ini :



Dari grafik diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai tiap bulan selalu mengalami perubahan, hal ini disebabkan adanya pegawai yang memasuki usia pensiun, meninggal dunia, mutasi masuk ke Pemerintah Kota Batam dan mutasi keluar dari Pemerintah Kota Batam serta ada penambahan CPNS. Adapun jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam per 31 Desember 2020 menurut data yang didapat dari SIMPEG Kota Batam berjumlah 5.785 orang.

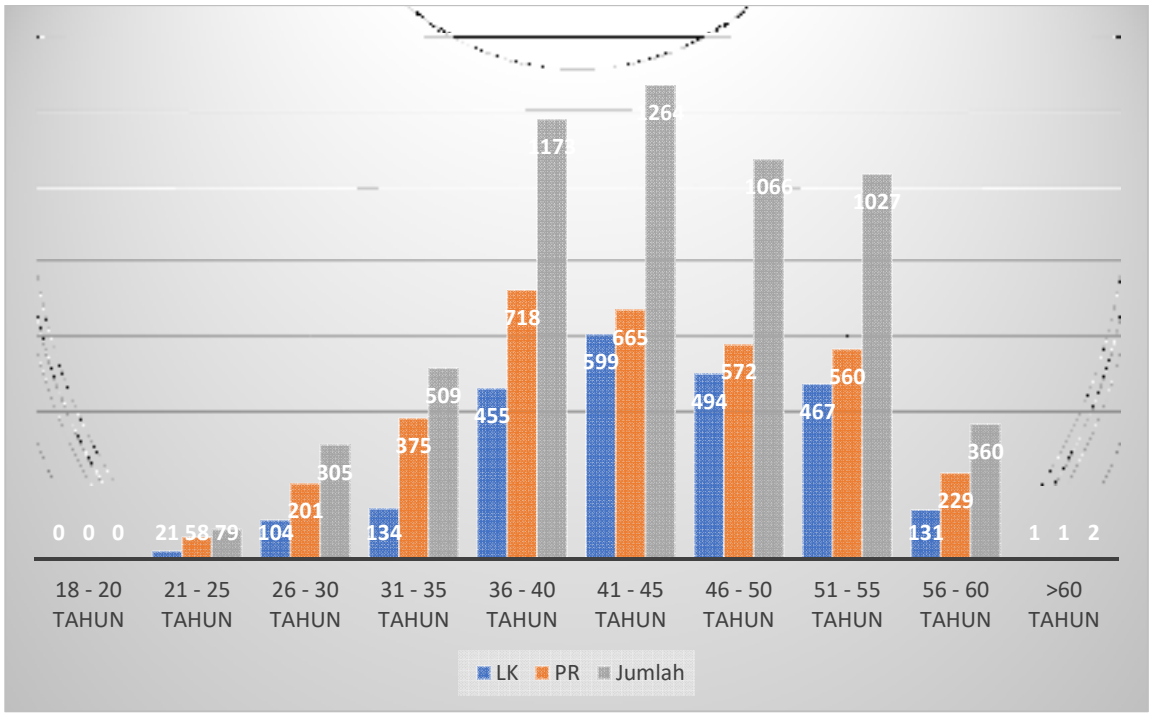
Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut umur dan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 10: Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2020

RANGE USIA	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
18 - 20 Tahun	0	0	0
21 - 25 Tahun	21	58	79
26 - 30 Tahun	104	201	305
31 - 35 Tahun	134	375	509
36 - 40 Tahun	455	718	1.173
41 - 45 Tahun	599	665	1.264
46 - 50 Tahun	494	572	1.066
51 - 55 Tahun	467	560	1.027
56 - 60 Tahun	131	229	360
>60 Tahun	1	1	2
JUMLAH	2.406	3.379	5.785

Kondisi tersebut diatas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :

Grafik Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2020



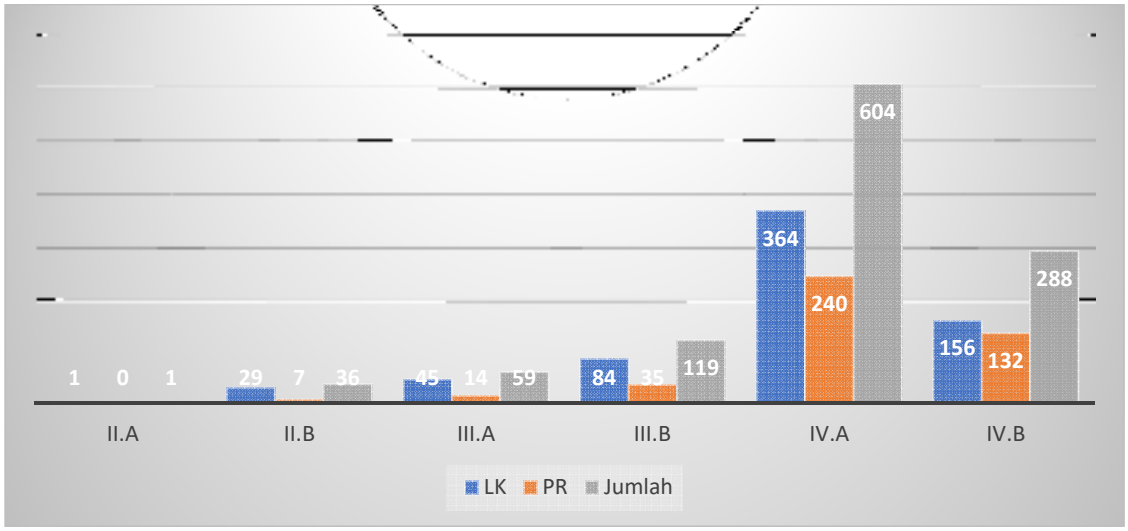
Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut formasi dan komposisi jabatan dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 11: Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2020

ESELON	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
II.a	1	0	1
II.b	29	7	36
III.a	45	14	59
III.b	84	35	119
IV.a	364	240	604
IV.b	156	132	288
JUMLAH	679	428	1.107

Kondisi tersebut diatas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :

Grafik Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi DanKomposisi Jabatan Pada Tahun 2020



Berdasarkan data tabel 10 dan tabel 11 maka analisis capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun anggaran 2020 dapat diukur untuk mengetahui pencapaian terhadap beberapa indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun anggaran 2020, 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 Kepegawaiandapat diukur dengan indikator persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian. Pada indikator tersebut penghitungannya didapat dari persentase banyaknya jumlah data ASN dengan Administrasi lengkap dibagi dengan jumlah data seluruh ASN, atau dapat kita jabarkan dengan rumus :

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

Pada Indikator Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada tahun 2020 realisasi telah melewati capaian target kinerja yaitu sebesar 97,84 % dari target 92,24% terhadap jumlah data seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam. Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah seluruh data ASN yang telah lengkap administrasinya berjumlah 135.841 data, dibagikan dengan jumlah data ASN yang terdiri dari 24 jenis data dikalikan dengan jumlah ASN yang berada di Pemerintah Kota Batam pada tahun 2020 sebanyak 5.785 orang maka didapat jumlah data keseluruhan sebanyak 138.840 data. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian sebesar 97,84% atau capaian realisasi dari target sebelumnya sebesar 106,07%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data kepegawaian yang berada didalam SIMPEG atau Sistem Informasi Kepegawaian yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang terdiri dari 24 jenis data yaitu berupa Data Pribadi, Foto, Akta Kelahiran, KTP, Kartu Keluarga, KARPEG, BPJS, TASPEN, KARIS,KARSU, NPWP, SPMT CPNS, Kartu TASPEN, Akta Nikah, SK Asal/Pengadaan, Kedudukan Hukum, Jenis Jabatan, Riwayat Jabatan, BUP, SK Pangkat Terakhir, SK CPNS, SKP 2019, SKP 2018, Pendidikan.

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

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

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

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

Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal atau mengikuti Tugas Belajar berjumlah 7 (tujuh) orang, dibagi dengan Jumlah ASN yang berada di Pemerintah Kota Batam pada tahun 2020 sebanyak 5.785 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal sebesar 0,12% atau capaian realisasi sebesar 150,00% dari target.

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

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

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

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

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

<u>Jumlah ASN Yang Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Struktural</u> x 100
Jumlah Total Jabatan

Pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural tidak ada terealisasi dari target semula sebesar 1,37% dari total jabatan yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM tidak mencapai dari rencana target capaian yang telah ditetapkan pada RPJMD. Hal ini disebabkan karna anggaran kegiatan tersebut telah mengalami recofusing anggaran akibat dari Pandemi Corona Virus Disease (COVID-19) sesuai dengan INPRES No. 4 Tahun 2020 yaitu pengurangan kegiatan berkumpul dengan merasionalkan seluruh anggaran kegiatan Diklat/Bimtek.

Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural, dibagi dengan Jumlah total jabatan yang berada di Pemerintah Kota Batam pada tahun 2020 sebanyak 1.107 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural sebesar 0,%. Namun telah dilakukan perubahan perjanjian kinerja terhadap target perjanjian kinerja tahun 2020 pada BKPSDM Kota Batam. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data Bidang Pengembangan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 :

<u>Jumlah ASN yg mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional</u> x 100
Jumlah Seluruh ASN

Pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional target semula sebesar 5,50,% hanya terealisasi sebesar 1,59% atau pencapaiannya sebesar 28,91%.

Jadi total ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional pada tahun 2020 hanya berjumlah 92 orang dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM tidak mencapaii dari target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini disebabkan telah terjadinya refocusing anggaran akibat Pandemi COVID-19.

Dasar penghitungannya didapatkan dari Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional dibagi dengan Jumlah ASN yang berada di Pemerintah Kota Batam pada tahun 2020 sebanyak 5.785 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional sebesar 1,59%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data Bidang Pengembangan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 :

Jumlah ASN Yang Mengikuti Program Minat dan Bakat x 100
Jumlah Seluruh ASN

Pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti Program Minat dan Bakat target semula sebesar 1,86% yaitu terealisasi sebesar 1,94% atau pencapaian dari target sebesar 104,30%. Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti program minat dan bakat ASN di Pemerintah Kota Batam berjumlah 112 orang dibagi dengan jumlah seluruh ASN pada tahun 2020 yang berjumlah 5.785 orang, Setelah dipersentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang mengikuti program minat dan bakat sebesar 1,94%. Untuk lebih jelas dapat disampaikan dengan data sebagai berikut :

Pada Bulan November 2020 merupakan peringatan HUT KE 49 Korpri Kota Batam, sehingga kegiatan tahun ini dilaksanakan dengan prosedur sesuai protokol kesehatan, rangkaian kegiatan antara lain :

a. Perlombaan Pengucapan UUD 1945 & Panca Prasetya Korpri
b. Perlombaan Video Pendek untuk kategori ASN dan Umum
c. Perlombaan Karya Tulis untuk kategori ASN

Kegiatan pada point (a) dilaksanakan selama 2 hari pada tanggal 26 November s/d 27 November 2020 bertempat di Lt. IV kantor Walikota Batam dengan diikuti oleh seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Jumlah pegawai yang mengikuti rangkaian kegiatan tersebut adalah 69 Pegawai dengan penonton menyaksikan secara virtual. Adapun nama-nama pemenang dalam perlombaan pengucapan UUD 1945 dan Panca Prasetya Korpri adalah sebagai berikut :

Tabel 12 : Daftar Pemenang Perlombaan Pengucapan UUD 1945

NO	NAMA PERLOMBAAN	URAIAN	NAMA PEMENANG	INSTANSI
I	PENGUCAPAN UUD 1945	JUARA 1	IMRAN BUNGARAN. IG	KECAMATAN BENGKONG
		JUARA 2	NOVITA RAHMAWATI	BKPSDM
		JUARA 3	ABDI NUR SALAM	KECAMATAN BATU AMPAR
		HARAPAN 1	ADDURRUNAFIS	DINAS PERKIMTAN
		HARAPAN 2	MEILA HILYATI	BPKAD
		HARAPAN 3	YOPI ARIWITAMA	KECAMATAN SUNGAI BEDUK

Tabel 13 : Daftar Nama Pemenang Perlombaan Pengucapan Panca Prasetya Korpri

NO	NAMA PERLOMBAAN	URAIAN	NAMA PEMENANG	INSTANSI
II	PENGUCAPAN PANCA PRASETYA KORPRI	JUARA 1	MAHRUMI KUSUMO	INSPEKTORAT DAERAH
		JUARA 2	MAHLIL, S.IP	KECAMATAN SAGULUNG
		JUARA 3	RIAN IRVANDI	KECAMATAN LUBUK BAJA
		HARAPAN 1	MARY THALIA TRAVELITA PASARIBU	DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG
		HARAPAN 2	ASMAYATI	DINAS PENDIDIKAN
		HARAPAN 3	RIKA PURNAMA	KECAMATAN NONGSA

Kegiatan pada point (b) dilaksanakan pada tanggal 20 November s/d 25 November 2020 dengan setiap peserta yang diketegorikan menjadi Umum dan ASN mengirimkan hasil video tersebut ke email yang telah ditentukan oleh panitia dengan mengikuti tema.

Adapun tema untuk kategori Umum adalah "**Protokol Kesehatan Di Masa Pandemi**" dan kategori ASN adalah "**ASN Hebat, Batam Maju**"

Kegiatan tersebut sangat diminati dan diikuti oleh kategori umum sebanyak 21 orang dan kategori ASN sebanyak 13 pegawai sehingga terdapat perubahan jadwal pengumpulan video paling lambat tanggal 5 Desember 2020 dan penayangan video di Channel Youtube Media Center Batam tanggal 6 s/d 11 Desember 2020 untuk mendapatkan pemenang kategori favorit dan pada tanggal 12 Desember 2020 diumumkan pemenang sebagai berikut :

Tabel 14: Daftar Nama Pemenang Perlombaan Video Pendek

NO	NAMA PERLOMBAAN	URAIAN	NAMA PEMENANG	INSTANSI
III	VIDEO PENDEK	KATEGORI ASN		
		JUARA 1	MOHAMMAD FARHAN	KELURAHAN KAMPUNG PELITA
		JUARA 2	MUHAMAMAD CHOLID	PUSKESMAS BULANG
		JUARA 3	MUHAMMAD KHAIRI	BKPSDM
		FAVORIT	DEVI ROVINA	SMP NEGERI 54 BATAM
NO	NAMA PERLOMBAAN	URAIAN	NAMA PEMENANG	INSTANSI
III	VIDEO PENDEK	KATEGORI UMUM		
		JUARA 1	INA FITRIYANI	-
		JUARA 2	YULTAVIA	-
		JUARA 3	KURNIAWAN WIRA	-
		FAVORIT	MUHAMMAD SANDIKA	-

Kegiatan pada point (c) dilaksanakan dengan mengirimkan hasil karya tulis dengan tema " **Korpri Hebat, ASN Kuat**" ke email yang telah ditentukan oleh panitia paling lambat tanggal 11 Desember 2020.

Kegiatan ini diikuti oleh 30 orang pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Batam dan pada tanggal 12 Desember 2020 diumumkan pemenang sebagai berikut :

Tabel 15: Daftar Nama Pemenang Perlombaan Karya Tulis

NO	NAMA PERLOMBAAN	URAIAN	NAMA PEMENANG	INSTANSI
IV	KARYA TULIS	JUARA 1	dr. SOVINA HELYATI	PUSKESMAS SUNGAI PANAS
		JUARA 2	MUMAMMAD ABDI SIREGAR, ST., MM	DINAS PERUMAHAN, PERMUKINAN DAN PERTAMANAN
		JUARA 3	GRACE VANITA OCTAVIA SIMANJUNTAK, S.Pd	SMP NEGERI 10 BATAM
		HARAPAN	MUSTAJIB, ST., M.Ec.Dev	BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIS DAERAH

***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 :

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

Pada Indikator Persentase Pelanggaran Pegawai tidak melebihi dari target 0,43% yaitu terealisasi sebesar 0,38% atau hanya 22 orang pegawai yang dikenakan sanksi dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM tidak melebihi dari target 0,43% yang telah ditetapkan sebelumnya, indikator tersebut dapat dikatakan semakin baik karena semakin kecil persentase ASN yang dikenakan sanksi, maka menunjukkan indikator peningkatan disiplin ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam. Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang yang dikenakan sanksi di Pemerintah Kota Batam berjumlah 22 orang, dibagi dengan jumlah seluruh ASN yang berada di Pemerintah Kota Batam pada tahun 2020 sebanyak 5.785 orang. Setelah dipersentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase Pelanggaran Pegawai sebesar 0,38% atau capaian indikator kinerja sebesar 113,16% dari target. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari

data Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

E. CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN

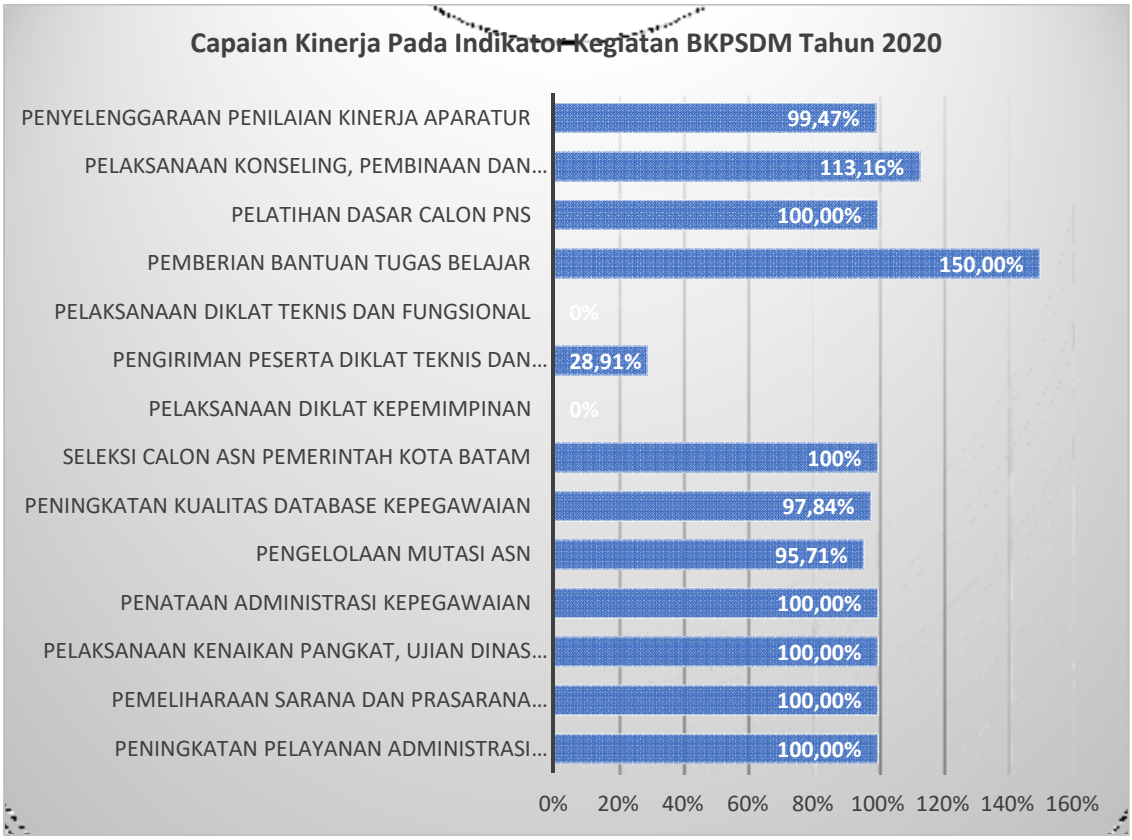
Pengukuran tingkat capaian kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan yang terdiri dari masukan, keluaran hasil. Berikut disampaikan tingkat pencapaian kinerja kegiatan yang telah dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2020 :

Tabel 16: Pengukuran Pencapaian Kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2020

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
I	**Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran**				
1	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Terlaksananya Administrasi Perkantoran	100,00%	100,00%	100,00%
II	**Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**				
2	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tersedianya dan Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Aparatur	100,00%	100,00%	100,00%
III	**Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur**				
3	Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah	Persentase pelayanan kenaikan pangkat tepat waktu	100,00 % (980 berkas)	100,00 % (980 berkas)	100,00 %
4	Penataan Administrasi Kepegawaian	Tersusunnya Pola Karir dan Grand Design Aparatur	111 dokumen	111 Dokumen	100,00%
5	Pengelolaan Mutasi ASN	Persentase penetapan aparatur sesuai dengan kompetensi	98,74 % (5.712 PNS)	94,50 % (5.467. PNS)	95,71 %
6	Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian	Persentase SKPD yang telah memutahirkan data ASN	100,00 % (45 SKPD)	97,84 % (45 SKPD)	97,84 %
7	Seleksi Calon ASN Pemerintah Kota Batam	Terpenuhinya kebutuhan ASN Pemko Batam	140 Orang (100%)	132 Orang (100%)	100%
8	Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan	Meningkatnya jumlah pejabat yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan	0	0	0 %

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
9	Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional	Terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis dan fungsional	5,50% (318 orang)	1,59% (92 orang)	28,91 %
10	Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional	Persentase ASN yang telah mengikuti diklat bersertifikat	0	0	0 %
11	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	Jumlah ASN yang meningkat kualifikasi pendidikan	0,08% (5 orang)	0,12% (7 orang)	150,00 %
12	Pelatihan Dasar Calon PNS	Persentase ASN yang telah memenuhi syarat diangkat menjadi ASN	5 orang	5 orang	100,00%
13	Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN	Meningkatnya persentase penyelesaian kasus ASN	0,43% (25 orang)	0,38% (22 orang)	113,16 %
14	Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur	Terlaksananya penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur	100%	99,47%	99,47%

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 2020 sebagian besar telah memenuhi target

lebih kurang 100%. Akan tetapi masih ada terdapat tiga kegiatan yang capaian kinerjanya yang masih rendah atau tidak tercapai/nihil yaitu :

1. **Kegiatan Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional**, capaian kinerja pada kegiatan ini adalah 0%. Kegiatan ini rencananya untuk Diklat pelayanan publik sebanyak 40 orang dan Diklat/Ujian sertifikasi pengadaan barang/jasa milik pemerintah sebanyak 140 orang, dengan pagu awal pada APBD Murni sebelum perubahan sebesar Rp. 130.975.000,00, namun akibat dari Pandemi COVID-19 anggaran ini mengalami refocusing anggaran menjadi Rp. 0. Oleh karna itu capaian kinerjanya 0%.
2. **Kegiatan Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional**, capaian kinerja dari kegiatan ini sebesar 28,91%. Capaian kinerja kegiatan ini rendah disebabkan telah terjadi refocusing anggaran akibat Pandemi COVID-19, Rencananya pada APBD sebelum perubahan anggaran sebesar Rp. 811.700.000,00 telah dirasionalisasi seluruhnya, namun untuk anggaran yang bersumber dari APBN telah terlaksana sebanyak 92 orang yang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 17 : Pengiriman Diklat Yang Bersumber dari Dana APBN Tahun 2020

NO	ASAL DANA	JENIS DIKLAT	JUMLAH ORANG	
1	*2*	*3*	*4*	
1	APBN	DIKLAT PEMAMFAATAN ICT SEBAGAI ALAT BANTU PEMBELAJARAN SAINS	20	ORANG
2	APBN	DAILY ZOOMINAR "PERAWAT DIGARDA DEPAN PENANGANAN COVID -19"	5	ORANG
3	APBN	DIKLAT PENANGANAN COVID-19	4	ORANG
4	APBN	DIKLAT PELATIHAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN KESEHATAN	2	ORANG
5	APBN	DIKLAT KOMPETENSI TIM KESEHATAN HAJI INDONESIA (TKHI)	1	ORANG
6	APBN	DIKLAT MANAJEMEN RESIKO	8	ORANG
7	APBN	DIKLAT PERENCANAAN PENGAWASAN BERBASIS RESIKO	8	ORANG
8	APBN	DIKLAT AUDIT KINERJA	2	ORANG
9	APBN	DIKLAT AUDIT INVESTIGASI	2	ORANG

Tabel 18 : Penyelenggaraan Diklat Penguatan Kepala Sekolah Yang Bersumber dari APBN Tahun 2020

NO	ASAL DANA	JENIS DIKLAT	JUMLAH ORANG	
1	*2*	*3*	*4*	
1	APBN	DIKLAT PENGUATAN KEPALA SEKOLAH	40	ORANG
		TOTAL JUMLAH ORANG	**92**	**ORANG**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja hanya 92 orang dari target sebesar 5,50% (318 orang), maka didapatlah capaian kinerjanya

sebesar 28,91%, perhitungannya didapat dari jumlah pegawai yang telah mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional sebanyak 92 orang dibagi dengan jumlah pegawai Pemerintah Kota Batam tahun 2020 sebanyak 5.785 orang maka didapatlah capaian kinerjanya sebesar 28,91%. Adapun sumber data ini didapat dari Bidang Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

3. **Kegiatan Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan**, capaian realisasi kinerja kegiatan ini adalah 0%. Kegiatan ini awalnya direncanakan untuk pelaksanan Diklat Kepemimpinan untuk eselon II, III dan IV sebanyak 100 orang, namun akibat adanya Pandemi COVID-19, kegiatan ini juga telah mengalami refocusing anggaran sesuai INPRES No. 4 Tahun 2020 yang mana anggaran semulanya pada APBD murni sebesar Rp. 3.002.000.000,00 telah dirasionalkan seluruhnya. Hal ini sesuai dengan kesepakatan bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan agar melakukan rasionalisasi anggaran yang sifatnya mengumpulkan orang banyak seperti Bimtek/Diklat.

Selanjutnya terdapat 2 (dua) kegiatan yang capaian kinerjanya melebihi dari target yang telah direncanakan yaitu :

1. **Pemberian Bantuan Tugas Belajar**, capaian realisasi kinerja dari kegiatan ini sebesar 150% telah melebihi dari target awal 0,08% (5 orang) dan telah terealisasi sebesar 0,12% (7 orang). Hal ini dapat dijelaskan bahwa ada 2 (dua) orang yang mengikuti tugas belajar yang dibiayai oleh APBD Kota Batam tahun 2020 dan 5 orang yang menggunakan dana mandiri maupun cost sharing Bappenas/Kementerian. Adapun 2 (dua) orang yang dibiayai oleh APBD Kota Batam tahun 2020 adalah sebagai berikut :

   a. Fatorrohman pegawai Dinas Perkimtan yang mengikuti jenjang pendidikan S2 Arsitektur Landskap di IPB Bogor pengiriman tahun 2018.

   b. Riskiki Andini, SE, pegawai Bagian Kerjasama Sekretariat Daerah Kota Batam yang mengikuti jenjang pendidikan S2 Manajemen Keuangan Syariah di Universitas Padjadjaran Bandung pengiriman tahun 2020.

   Sedangkan terdapat 5 (lima) orang yang sedang mengikuti tugas belajar yang anggarannya dibiayai dengan menggunakan dana mandiri maupun cost sharing Bappenas/Kementerian diantaranya sebagai berikut:

a. Artha Sampuara pegawai Disperindag Kota Batam yang mengikuti jenjang S2 Magister Ilmu Ekonomi di Universitas Brawijaya Malang yang dibiayai oleh BAPPENAS pengiriman tahun 2018.

b. dr. Roni Ardian pegawai Puskesmas Tanjung Buntung yang mengikuti Spesialis Pulmonologi di Universitas Sriwijaya Palembang yang dibiayai oleh PPDS Kementerian Kesehatan pengiriman tahun 2017.

c. dr. Rizal Marubob pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam yang mengikuti jenjang Spesialis Kesehatan Anak di Universitas Sumatera Utara Medan yang dibiayai oleh PPDS Kementerian Kesehatan pengiriman tahun 2017.

d. Eva Metika Sihombing pegawai DPM & PTSP Kota Batam yang mengikuti jenjang S3 Ilmu Administrasi di Universitas Tempere Finlandia yang dibiayai secara mandiri sejak tahun 2017.

e. dr. Rizandiny, pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam yang mengikuti jenjang S2 Ilmu Kesehatan THT-Kepala Leher di Universitas Sriwijaya Palembang Sumatera Selatan yang dibiayai oleh PPSDM Kementerian Kesehatan pengiriman tahun 2017.

2. **Kegiatan Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN** dengan capaian kinerjanya mencapai 113,16%. Target tahun 2020 adalah menangani pegawai yang melakukakn tindakan pelanggaran disiplin adalah 0,43% (25 kasus), sedangkan pada tahun 2020 terdapat sebanyak 0,38% (22 kasus) kasus pelanggaran kedisiplinan. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa adanya peningkatan kedisiplinan ASN Pemerintah Kota Batam dalam penyelenggaraan pemerintahan sudah cukup baik karna realisasi tidak melebihi dari target yang ditetapkan.

   Pada Tahun 2020, Sub Bidang Pembinaan dan Pengendalian, BKPSDM Kota Batam telah memproses 22 (dua puluh dua) permasalahan pelanggaran disiplin PNS, dengan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 19: Rekapitulasi Penjatuhan Sanksi Hukuman Disiplin Tahun 2020 (Keputusan Yang Dikeluarkan Oleh Walikota Batam dan Sekretaris Daerah Kota Batam)

No.	Tingkat	Jenis Hukuman Disiplin	Jumlah
1	2	3	4
1.	RINGAN	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	1 orang
		JUMLAH SANKSI RINGAN	**1 orang**
2.	SEDANG	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 (satu) Tahun	5 orang
		Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun	1 orang
		JUMLAH SANKSI SEDANG	**6 orang**
3.	BERAT		
		Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	3 orang
		Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS	6 orang
		Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS	2 orang
		JUMLAH SANKSI BERAT	**11 orang**
4.	PEMBERHENTIAN SEMENTARA		**4 orang**
	JUMLAH KESELURUHAN		**22 orang**

Tabel 20: Rekapitulasi Jenis Aturan/Ketentuan Yang Dilanggar Oleh ASN Pemerintah Kota Batam Tahun 2020

NO	URAIAN	JUMLAH
1	2	3
1.	Pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Pasal 3 angka 11 (Setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja)	2 Orang
2.	Pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Pasal 3 angka 6 (Setiap PNS wajib menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah dan martabat PNS)	4 Orang
3.	Pelanggaran terhadap terhadap Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika	4 Orang
4.	Pelanggaranterhadap rumusan Pasal 303 ayat (1) Ke (3e) Jo 303 Bis ayat (1) Ke (1) KUH Pidana tentang melakukan Tindak Pidana Perjudian	1 Orang
5.	Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 12 ayat (3) huruf e dan Pasal 307 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah	5 Orang
6.	Pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 87 ayat (4) huruf b dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Pasal 250 huruf b (bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan	2 Orang
7.	Pelanggaran terhadap Netralitas ASN pada pelaksanaan Pilkada Kota Batam Tahun 2020	2 orang
	JUMLAH	**22 Orang**

Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang dan berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS

yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Bahwa kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Selain itu juga bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hal untuk membela diri melalui upaya administratif sesuai ketentuan yang berlaku. Pembinaan dan pengendalian kepegawaian merupakan suatu proses yang berkesinambungan dan dapat berjalan sebagaimana mestinya apabila semua *stake holders* dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku, selain itu juga diperlukan koordinasi dan komunikasi yang baik oleh semua pihak-pihak yang terkait.

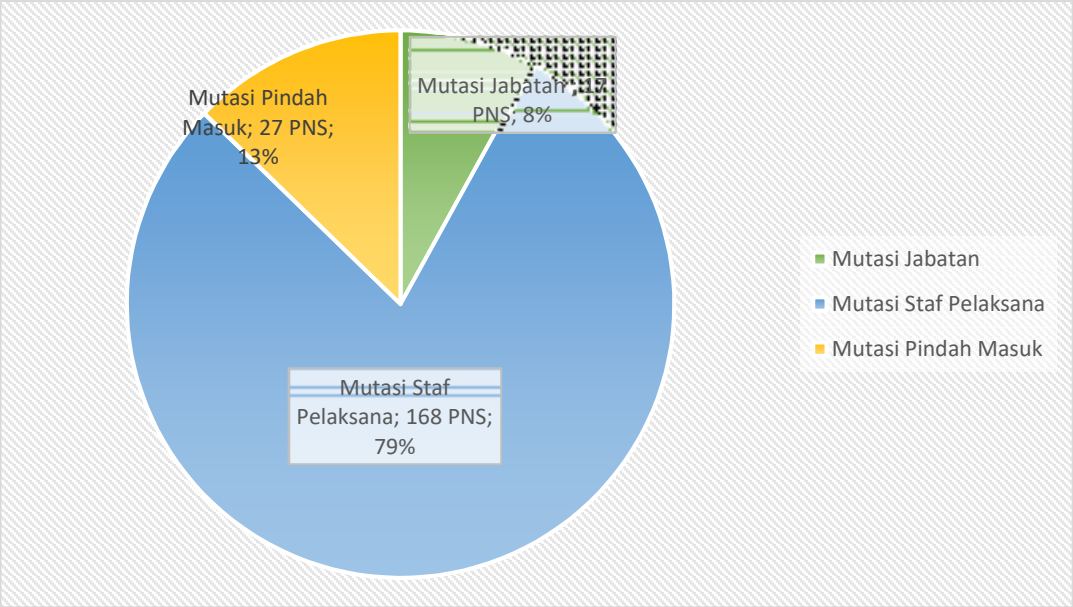
Sedangkan untuk kegiatan yang indikator kinerjanya telah mencapai atau mendekati 100% dilaksanakan sesuai dengan target diantaranya adalah :

1. **Kegiatan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran**, Kegiatan ini dilakukan agar tersedia sarana administrasi perkantoran selama satu tahun sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur dan mutu pelayanan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam, capaian kinerja kegiatan ini adalah 100%.
2. **Kegiatan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Aparatur**, Kegiatan ini terdiri dari belanja perawatan kendaraan bermotor yaitu belanja penggantian suku cadang kendaraan bermotor kendaraan dinas roda empat terdiri dari 5 (lima) unit, belanja pemeliharaan peralatan dan mesin yaitu belanja pemeliharaan alat kantor dan rumah tangga berupa pemeliharaan komputer, note book dan printer. Dengan terpeliharanya sarana dan prasarana merupakan pendukung meningkatnya kinerja dan mutu pelayanan prima, capaian kinerja kegiatan ini adalah 100%.
3. **Kegiatan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah**, pada kegiatan ini capaian kinerjanya mencapai 100%, untuk pengelolaan kenaikan pangkat tahun 2020 telah dilakukan sebanyak 2 periode yaitu Periode I April 2020 terdapat kenaikan pangkat sebanyak 555 orang PNS yang teridiri Golongan I sebanyak 3 orang, Golongan II sebanyak 92 orang, Golongan III sebanyak 447 orang, sedangkan Golongan IV sebanyak 13 orang. Adapun untuk Periode II Oktober 2020

terdapat kenaikan pangkat sebanyak 425 orang PNS yang terdiri dari Golongan I sebanyak 5 orang, Golongan II sebanyak 62 orang, Golongan III sebanyak 344 orang, sedangkan untuk Golongan IV sebanyak 14 orang. Jadi total kenaikan pangkat untuk tahun 2020 adalah sebanyak 980 orang PNS. Untuk ujian dinas penyesuaian Ijazah tahun 2020 tidak dilaksanakan karna tidak adanya anggaran untuk kegiatan tersebut. Namun secara umum untuk pelaksanaan kenaikan pangkat sudah mencapai kinerja 100%. Adapun data ini didapat dari Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

4. **Kegiatan Penataan Administrasi Kepegawaian ASN**, kegiatan ini bertujuan sebagai salah satu langkah pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai dan tersusunnya pola karir dan grand design aparatur. Capaian kinerja dari kegiatan ini adalah tercapainya 1 (satu) sasaran yaitu tersedianya penataan administrasi kepegawaian ASN Pemerintah Kota batam dengan realisasi indikator kegiatan terealisasi sebanyak 111 dokumen terkait penataan administrasi kepegawaian ASN. Pencapaian kinerja kegiatan ini adalah sebesar 100% sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
5. **Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN**, Pelaksanaan mutasi dalam jabatan terbagi 3 kelompok, yaitu mutasi jabatan yang dilaksanakan dengan pelantikan pejabat, mutasi penempatan staf pelaksana antar OPD dan mutasi penempatan PNS pindah masuk, Selama kurun waktu 1 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2020 telah dilaksanakan 3 (tiga) kali mutasi jabatan sebanyak 17 orang PNS, 30 kali mutasi staf pelaksana sebanyak 168 orang PNS dan 6 kali penempatan PNS pindah masuk sebanyak 27 orang PNS. Dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:

Grafik Pelaksanaan Mutasi ASN Pemerintah Kota Batam Tahun 2020



Untuk lebih jelas dapat disampaikan pada tabel berikut ini :

a. Mutasi Jabatan

Tabel 21: Mutasi Jabatan Struktural dan Fungsional Tahun 2020

NO	URAIAN	TANGGAL	JUMLAH	KET
1	Pengangkatan Pejabat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	16/04/2020	1	
2	Pengangkatan Pejabat dalam Jabatan Fungsional Dokter Utama, Penera, Auditor, Analis Kepegawaian dan Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa	11/05/2020	14	
3	Pengangkatan Pejabat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	23/07/2020	2	
JUMLAH TOTAL			17	

b. Mutasi Staf Pelaksana

Tabel 22 : Mutasi Staf Pelaksana Tahun 2020

NO	URAIAN	TANGGAL	JUMLAH	KET
1	Mutasi PNS a.n. Fadlina Rahmi, SE, dkk	02/01/2020	31	
2	Mutasi PNS a.n. Eka Putri Yunita, ST, dkk	31/01/2020	74	
3	Pengaktifan Kembali PNS a.n. Andi Maryadi	13/02/2020	1	
4	Pengaktifan Kembali PNS a.n. Riki Himawan	24/02/2020	1	
5	Mutasi PNS a.n. Nola Nurafni Riantara	28/02/2020	1	
6	Penempatan PNS setelah Tugas Belajar a.n. drg. Dwi Yani Sastika	20/03/2020	1	
7	Penempatan PNS setelah diperbantukan a.n. Ucok Febrijanto	20/03/2020	1	
8	Mutasi PNS a.n. drg. Sri Mailianti	11/06/2020	1	
9	Mutasi PNS a.n. Restafia Yusti, A.Md.Keb.	11/06/2020	1	
10	Pemberhentian PNS dari Jabatan atas nama Nani, SE, M.Si.	18/06/2020	1	
11	Mutasi PNS a.n. Azwan, SE	18/06/2020	1	
12	Mutasi PNS a.n. Arreza Mulyo Prabowo, S.Kom.	18/06/2020	1	
13	Penetapan PNS dalam Jabatan Pelaksana	26/06/2020	29	
14	Mutasi PNS a.n. Multi Silvia, SE	07/07/2020	1	
15	Mutasi PNS a.n. Marselinah, SH	08/07/2020	1	

NO	URAIAN	TANGGAL	JUMLAH	KET
16	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam	13/07/2020	5	
17	Penempatan PNS Tugas Belajar a.n. dr. Dessy Ariyeni	23/07/2020	1	
18	Mutasi PNS a.n. Kurnia, S.IP.	15/07/2020	1	
19	Mutasi PNS a.n. Andi Nia Nova Restita, ST	23/07/2020	1	
20	Mutasi PNS a.n. Nenie Sudiar, SH	23/07/2020	1	
21	Mutasi PNS a.n. Ledi Laryadi, SE	23/07/2020	1	
22	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam	30/07/2020	4	
23	Mutasi PNS a.n. Sayid Husyamah, A.Md.	27/08/2020	1	
24	Mutasi PNS a.n. Alia Yustisia, S.Kom.	27/08/2020	1	
25	Mutasi PNS a.n. Suzi Ariani, SE	27/08/2020	1	
26	Mutasi PNS a.n. Muhamad Fadly, AMF	27/08/2020	1	
27	Mutasi PNS a.n. Muhammad Wahyu Syahputra, S.STP.	27/08/2020	1	
28	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam	07/09/2020	1	
29	Mutasi PNS a.n. Fiter Fernendes, S.IP.	09/09/2020	1	
30	Penempatan PNS Tugas Belajar a.n. Fathurroman, SP	30/12/2020	1	
JUMLAH TOTAL			168	

c. Mutasi PNS Pindah Masuk

Tabel 23: Mutasi PNS Pindah Masuk Tahun 2020

NO	URAIAN	TANGGAL	JUMLAH	KET
1	Penempatan PNS Pindah Masuk a.n. Fikih Amylia, S.STP.	26/06/2020	1	
2	Penempatan PNS Pindah Masuk a.n. drg. Edmond Apriza	13/07/2020	1	
3	Penempatan PNS Pindah Masuk a.n. Muhammad Rohman, S.Pd.I.	13/07/2020	1	
4	Penempatan PNS Pindah Masuk a.n. Nico Dwi Prawatira dan Yulia Prastika, S.STP.	16/12/2020	2	
5	Penempatan PNS Pindah Masuk a.n. Nurhasyim, S.Pd, dkk	29/12/2020	17	
6	Penempatan PNS Pindah Masuk a.n. Jelita Adelina, S.Psi, dkk	29/12/2020	5	
JUMLAH TOTAL			27	

Berdasarkan data PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam pada akhir tahun 2020 terdapat PNS sebanyak 5.785 orang, dari jumlah tersebut sebanyak 5.467 PNS telah ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga persentase kesesuaian penempatan dalam jabatan adalah sebesar 94,50% dari target semula sebesar 98,74 (5.712 orang). Adapun sumber data diperoleh dari Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

6. **Kegiatan Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian**, capaian kinerja dari kegiatan ini adalah sebesar 97,84% dari target 100% Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang telah memutakhirkan data pegawai yaitu

terdiri dari 24 jenis data berupa Data Pribadi, Foto, Akta Kelahiran, KTP, Kartu Keluarga, KARPEG, BPJS, TASPEN, KARIS,KARSU, NPWP, SPMT CPNS, Kartu TASPEN, Akta Nikah, SK Asal/Pengadaan, Kedudukan Hukum, Jenis Jabatan, Riwayat Jabatan, BUP, SK Pangkat Terakhir, SK CPNS, SKP 2019, SKP 2018, Pendidikan, untuk lebih jelas terhadap capaian kinerja SKPD yang telah memutakhirkan data dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 24: SKPD Yang Telah Memutakhirkan Data PNS Tahun 2020

No.	OPD / Unit Kerja	Jumlah PNS	Progress (%)
	Total, Median	**5.785**	**97,84**
1	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	38	99.78
2	BKPSDM	46	99.73
3	DINAS TENAGA KERJA	41	99.59
4	BPKAD	56	99.55
5	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	34	99.51
6	DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA	31	99.46
7	DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA	44	99.34
8	INSPEKTORAT DAERAH	56	99.18
9	KECAMATAN SEKUPANG	85	99.17
10	BAPELITBANGDA	40	99.17
11	DINAS PERIKANAN	47	98.76
12	KECAMATAN BELAKANG PADANG	49	98.64
13	DINAS PERUMAHAN RAKYAT, PERMUKIMAN DAN PERTAMANAN	51	98.61
14	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	52	98.56
15	BP2RD	99	98.44
16	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	77	98.38
17	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	38	98.14
18	KECAMATAN BENGKONG	44	98.11
19	DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN	36	98.03
20	KECAMATAN BATU AMPAR	39	97.97
21	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	32	97.92
22	SEKRETARIAT DPRD	64	97.92
23	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	210	97.84
24	DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO	36	97.57
25	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	75	97.56
26	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	32	97.4
27	KECAMATAN BATAM KOTA	72	97.4
28	SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM	176	97.37
29	DINAS BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR	65	97.05
30	DINAS PENDIDIKAN	2363	96.98
31	DINAS PERHUBUNGAN	74	96.9
32	DINAS KESEHATAN	824	96.79
33	KECAMATAN GALANG	70	96.79
34	KECAMATAN BULANG	50	96.67

No.	OPD / Unit Kerja	Jumlah PNS	Progress (%)
35	DINAS SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	40	96.56
36	DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG	54	96.45
37	KECAMATAN NONGSA	52	96.31
38	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	24	96.18
39	KECAMATAN BATU AJI	41	96.04
40	KECAMATAN SAGULUNG	58	95.98
41	DINAS PERTANAHAN	27	95.68
42	KECAMATAN SUNGAI BEDUK	39	95.41
43	KECAMATAN LUBUK BAJA	51	94.77
44	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH EMBUNG FATIMAH	244	93.92
45	PEMERINTAH KOTA BATAM	9	75.93

7. **Seleksi Calon ASN Pemerintah Kota Batam**, untuk kegiatan pelaksanaan seleksi calon ASN Pemerintah Kota Batam pada tahun 2020 yaitu melanjutkan formasi pengadaan ASN tahun 2019 yang mana pada tahun 2019 telah dilaksanakan hanya 1 tahap yaitu tahap seleksi administrasi secara online, sedangkan pada tahun 2020 dilanjutkan pelaksanaan 2 tahap yaitu tahap Tes Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Tes Seleksi Kompetensi Bidang. Akibat dari Pandemi COVID-19 maka pelaksanaan seleksi SKD dan SKB sempat tertunda beberapa waktu. Untuk lebih jelas tahapannya dapat disampaikan sebagai berikut :

   a. **Pengusulan Formasi.**

   Pemerintah Kota Batam melalui surat Walikota Batam Nomor 63/BKPSDM-PPIF/VI/2019 tanggal 17 Juni 2019, mengusulkan kebutuhan ASN untuk tahun 2019 adalah sebanyak 1980 (seribu sembilan ratus delapan puluh) untuk mengisi kebutuhan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam dengan rincian usulan formasi sebagai berikut :

   I. Usulan CPNS : 860 Formasi terdiri dari :
   a. Tenaga Guru : 218 Formasi
   b. Tenaga Kesehatan : 151 Formasi
   c. Tenaga Teknis : 491 Formasi

   II. Usulan PPPK : 1120 Formasi terdiri dari :
   a. Tenaga Guru : 774 Formasi
   b. Tenaga Kesehatan : 216 Formasi
   c. Tenaga Teknis : 128 Formasi

   Formasi yang disetujui oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi adalah sebanyak 140 formasi melalui surat keputusan

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 668 Tahun 2019 tanggal 27 September 2019 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Batam Tahun Anggaran 2019 dengan rincian sebagai berikut :

a. Tenaga Guru : 71 Formasi
b. Tenaga Kesehatan : 42 Formasi
c. Tenaga Umum : 27 Formasi

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) secara resmi mengumumkan pembukaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2019 yang tertuang dalam pengumuman nomor B/1069/M.SM.01.00/2019 tanggal 28 Oktober 2019 tentang informasi penerimaan CPNS Tahun 2019 di lingkungan Pemerintah Pusat dan Daerah untuk 68 (enam puluh delapan) Kementerian/Lembaga dan 462 Pemerintah Provinsi/Kabupaten/ Kota yang direncanakan pada tanggal 11 November 2019 secara online melalui **SSCASN BKN.**

b. Pembentukan Panitia Penerimaan CPNS Pemerintah Kota Batam.

Panitia penerimaan CPNS Pemerintah Kota Batam dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Walikota Batam Nomor : KPTS.124/BKPSDM-PPIF/XI/2019 tanggal 07 November 2019 Perihal Panitia Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kota Batam Tahun Anggaran 2019.

c. Pengumuman Penerimaan CPNS Pemerintah Kota Batam.

Berdasarkan pengumuman nomor : 31/BKPSDM/HK/XI/2019 tanggal 8 November 2019 tentang seleksi Penerimaan Calon pegawai Negeri Sipil (CPNS) dilingkungan Pemerintah Kota Batam dengan formasi di tetapkan Kemenpan RB dengan jumlah formasi sebanyak 140 (seratus empat puluh) formasi.

d. Jadwal Pelaksanaan Penerimaan CPNS Formasi Tahun 2019

Tabel 25 : Jadwal Pelaksanaan Penerimaan CPNS Formasi Tahun 2019

No.	Uraian	Durasi	Tanggal
1.	Penyusunan Formasi	6 Bulan	Januari 2019 s/d Juni 2019
2.	Usulan Formasi ke MENPAN-RB	1 Bulan	Juni 2019
3.	Proses persetujuan Formasi	3 Bulan	Juni s/d September 2019
4	Pengumuman Seleksi CPNS	15 Hari	11 /d 25 November 2019
5	Pemerikasaan berkas online	15 Hari	14 Nov s/d 04 Des 2019
6	Pengumuman Seleksi Administrasi	1 Hari	11 Desember 2019
7	Masa Sanggah	3 Hari	12 Des s/d 14 Des 2019
8	Pengumuman hasil Sanggah	1 Hari	26 Desember 2019
9	Pelaksanaan SKD	16 Hari	27 Jan s/d 11 Feb 2020
10	Pengumuman SKD		Tahun 2020
11	Pelaksanaan SKB	-	Tahun 2020
12	Pengumuman SKB	-	Tahun 2020
13	Tes Kesehatan	-	Tahun 2020
14	Penetapan NIP	-	Tahun 2020
15	Penyerahan SK CPNS	-	Tahun 2020

e. Pelaksanaan Seleksi Administrasi.

1) Jumlah pelamar sampai dengan batas akhir pendaftaran tanggal 06 Desember 2019 pukul 23.11 WIB, sebanyak 4867 (Empat Ribu Delapan Ratus Enam Puluh Tujuh) orang dengan rincian sebagai berikut :

   a) Tenaga guru : 1535 pelamar
   b) Tenaga kesehatan : 1199 pelamar
   c) Tenaga teknis : 2133 pelamar

2) Dari jumlah tersebut, data pelamar yang telah diverifikasi sebanyak 4867 orang, dengan rincian :

   a) Memenuhi Syarat (MS) : 3703 pelamar
      1. Tenaga guru : 1385 pelamar
      2. Tenaga Kesehatan : 793 pelamar
      3. Tenaga Teknis : 608 pelamar
   b) Tidak Memenuhi Syarat (TMS) : 1164 pelamar

Berdasarkan pengumumam Walikota Batam Nomor : 93/BKPSDM/HK/XII/2019 tanggal 11 Desember 2019 tentang hasil Seleksi Administrasi Penerimaan CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam tahun 2019 peserta yang berhak mengikuti SKD adalah = 3703 Orang.

f. Masa Sanggah.

Berdasarkan Pengumumam Walikota Batam Nomor : 07/BKPSDM/HK/XII/2019 tanggal 26 Desember 2019 tentang Hasil

Sanggah Seleksi Administrasi Penerimaan CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

Pelamar yang melakukan sanggahan sebanyak = 446 orang

Dinyatakan memenuhi syarat dan di perbolehkan mengikuti ujian SKD sebanyak (sanggahan diterima) = 51 orang.

Sanggahan ditolak = 395 orang

Total pelamar yang memenuhi syarat dan berhak mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) adalah = 3754 orang

g. Pelaksanaan Ujian Seleksi Kemampuan Dasar (SKD).

Berdasarkan pengumuman Walikota Batam Batam Nomor :95/BKPSDM/HK/I/2020 tanggal 15 Januari 2020 tentang Pelaksanaan Seleksi Kemampuan dasar Penerimaan CPNS Kota Batam Formasi Tahun 2019 dengan jumlah pelamar = 3754 orang

Peserta hadir = 3342 orang

Tidak hadir = 412 orang

Peserta lolos nilai ambang batas = 1642 orang

h. Pelaksanaan Ujian.

Pelaksanaan ujian dilaksanakan harus mengumumkan pelamar dengan P1/TL (lolos berdasarkan PERMENPAN Nomor 37 Tahun 2018 tetapi tidak diangkat menjadi CPNS). Pengumuman Walikota Batam Nomor : 202/BKPSDM/I/2020 tanggal 24 Januari 2020 tentang Daftar Pelamar P1/TL Seleksi Penerimaan Caloan Pegawai Negeri Sipil Kota Batam Formasi Tahun 2019 sebanyak 32 orang.

i. Pengumuman Hasil SKD CPNS Kota Batam Formasi 2019.

Pengumumam 225/BKPSDM/HK/III/2020 tanggal 10 Maret 2020 tentang Hasil SKD CPNS Pemerintah Kota Batam Tahun 2019.

Peserta dengan Kategori P/L memenuhi syarat dan berhak mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) **sebanyak = 292 orang**

j. Jadwal Pelaksanaan Seleksi SKB.

Surat Kepala badan Kepegawaian Negara Nomor K26-30/V 116-4/99 tanggal 27 Juli 2020 tentang Jadwal pelaksanaan seleksi Penerimaan CPNS Formasi 2019 sebagai berikut :

Tabel 26 : Jadwal Pelaksanaan Tes SKB

NO	KEGIATAN	JADWAL
1	Verifikasi Data Hasil SKD	27 s.d 30 Juli 2020
2	Pengumuman dan Pendaftar Ulang SKB	1 s.d 7 Agustus 2020
3	Pencetakan Kartu Ujian SKB	8 Agustus 2020
4	Penjadwalan SKB	10 s/d 14 Agustus 2020
5	Pengumuman Jadwal Pelaksanan SKB	18 agustus 2020
6	Pelaksanaan SKB	1 Sept s.d 12 Okt 2020
7	Pengolahan Hasil SKD dan SKB	8 s.d 18 Oktober 2020
8	Rekon Integrasi hasil SKD dan SKB	19 s.d 23 Oktober 2020
9	Penyampaian hasil seleksi	26 s.d 28 Oktober 2020
10	Pengumuman Hasil Seleksi	30 Oktober 2020
11	Usul Penetapan NIP	1 s.d 30 Nov 2020

k. Pengumuman Walikota Batam.

Pengumuman Walikota Batam Nomor : 104/BKPSDM/HK/VIII/2020 tanggal 18 Agustus 2020 tantang pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Tahun 2019 di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

Peserta SKB CPNS Kota Batam sebanyak 292 Orang.

Peserta mendaftar ulang ikut SKB 292 Orang

Peserta memilih lokasi ujian SKB di UPT BKN Batam 281 Orang

Peserta memilih lokasi ujian SKB di luar Kota Batam 11 Orang

l. Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang.

Pelaksanan SKB CPNS Pemerintah Kota Batam Formasi Tahun 2019 pada UPT BKN di Kota Batam sebagai berikut :

Tabel 27: Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pelaksanaan SKB

Hari /Tanggal	Jumlah Peserta	hadir	Tidak hadir	Ket
Senin/ 7 Sept 2020	90	90	0	
Selasa/ 8 Sept 2020	131	128	3	1 positif Covid-19
Rabu/ 9 Sept 2020	60	60	0	
Jumlah	281	278	3	

m. Penyampaian Hasil SKB.

Berdasarkan surat Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku ketua Tim Pelaksana Seleksi Nasional Pengadaan CPNS Tahun 2019 Nomor : K26-30/B8171/X/20.01 tanggal 27 Oktober 2020 perihal Penyampaian Hasil Integrasi Nilai SKD-SKB CPNS Pemerintah Kota Batam tahun 2019 dan Pengumuman Walikota Batam Nomor : 187/BKPSDM/HK/X/2020 tanggal 29 Oktober 2020 tentang Hasil Integrasi SKD-SKB pada seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi tahun 2019 di lingkungan Pemerintah Kota Batam dengan peserta lulus seleksi dan memenuhi syarat untuk pemberkasan CPNS

sebanyak 132 (seratus tiga puluh dua) orang selanjutnya proses usulan penetapan NIP ke Kanreg XII BKN Pekanbaru.

n. Pengolahan dan Pengumuman Hasil Seleksi Akhir November 2020.

Tabel 28: Nomenklatur Jabatan dan Kualifikasi Pendidikan

NO	NOMENKLATUR JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	FORMASI	HASIL AKHIR /FORMASI TERISI
I. TENAGA PENDIDIKAN			**71**	
1	AHLI PERTAMA-GURU BAHASA INDONESIA	S-1 PENDIDIKAN BAHASA INDONESIA / S-1 PENDIDIKAN BAHASA DAN SASTRA INDONESIA	3	3
2	AHLI PERTAMA - GURU IPA	S-1 PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM / S-1 PENDIDIKAN BIOLOGI / S-1 PENDIDIKAN FISIKA / S-1 PENDIDIKAN KIMIA	6	6
3	AHLI PERTAMA - GURU KELAS	S-1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR (PGSD)	58	58
4	AHLI PERTAMA - GURU MATEMATIKA	S-1 PENDIDIKAN MATEMATIKA	4	4
II. TENAGA KESEHATAN			**42**	
6	AHLI PERTAMA – DOKTER	DOKTER UMUM	16	11
7	AHLI PERTAMA - DOKTER GIGI	DOKTER GIGI	1	1
8	PELAKSANA / TERAMPIL - ASISTEN APOTEKER	D-III FARMASI	1	1
9	PELAKSANA / TERAMPIL - BIDAN	D-III KEBIDANAN	7	7
10	PELAKSANA / TERAMPIL - FISIOTERAPIS	D-III FISIOTERAPIS	**1**	**1**
11	PELAKSANA / TERAMPIL - PERAWAT	D-III KEPERAWATAN	12	12
12	PELAKSANA / TERAMPIL - PERAWAT GIGI	D-III KEPERAWATAN GIGI	1	1
13	PELAKSANA / TERAMPIL - PEREKAM MEDIS	D-III PEREKAM MEDIK	3	3
III. TENAGA TEKNIS			**27**	
14	AHLI PERTAMA - ADMINISTRATOR DATABASE KEPENDUDUKAN	S-1 TEKNIK KOMPUTER / S-1 TEKNIK INFORMATIKA	2	2
15	AHLI PERTAMA - ANALIS KEPEGAWAIAN	S-1 MANAJEMEN	1	1
16	AHLI PERTAMA - ANALIS PASAR HASIL PERIKANAN	S-1 PERIKANAN	1	1
17	AHLI PERTAMA - PEMBINA MUTU HASIL KELAUTAN DAN PERIKANAN	S-1 PERIKANAN DAN KELAUTAN / S-1 KELAUTAN / S-1 PERIKANAN	1	1
18	AHLI PERTAMA - PRANATA KOMPUTER	S-1 TEKNIK KOMPUTER DAN INFORMATIKA	1	1
19	ANALIS BIMBINGAN USAHA	S-1 / D-IV MANAJEMEN / S-1 / D-IV AKUNTANSI	1	1
20	ANALIS PEMANFAATAN RUANG	D-IV TEKNIK SIPIL / S-1 TEKNIK SIPIL	1	1
21	ANALIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN RANCANGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	S-1 ILMU HUKUM / S-1 HUKUM	1	1
22	ANALIS TATA KELOLA SUMBER DAYA IKAN	S-1 PERIKANAN	1	1
23	ANALIS TATA USAHA	S-1 ILMU PEMERINTAHAN / S-1 MANAJEMEN / S-1 HUKUM	1	1
24	PENATA BANGUNAN GEDUNG DAN PERMUKIMAN	S-1 TEKNIK LINGKUNGAN / S-1 TEKNIK SIPIL / D-IV TEKNIK SIPIL / S-1ARSITEKTUR	1	1
25	PENGAWAS BANGUNAN DAN GEDUNG	S-1 TEKNIK SIPIL / D-IV TEKNIK SIPIL / S-1 ARSITEKTUR	1	1
26	PENGAWAS BANGUNAN DAN TAMAN	S-1 TEKNIK SIPIL / S-1 ARSITEKTUR	1	1
27	PENGELOLA ADMINISTRASI PEMERINTAHAN	D-III PEMERINTAHAN / D-III EKONOMI / D-III ADMINISTRASI PEMERINTAHAN	1	1
28	PENGELOLA DATA SISTEM INFORMASI PELAKSANAAN ANGGARAN	D-III TEKNOLOGI INFORMATIKA	1	-

NO	NOMENKLATUR JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	FORMASI	HASIL AKHIR /FORMASI TERISI
29	PENGELOLA KESEHATAN HEWAN DAN KESEHATAN MASYARAKAT VETERINER	D-III KESEHATAN HEWAN	1	-
30	PENGELOLA LINGKUNGAN	D-III KESEHATAN LINGKUNGAN	1	1
31	PENGELOLA PENAGIHAN DAN PENGAWASAN	D-III EKONOMI AKUNTANSI / D-III MANAJEMEN / D-III ADMINISTRASI / D-III TEKNIK INFORMATIKA	1	1
32	PENGELOLA PENGAWASAN LLAJ	D-III TRANSPORTASI DARAT	1	-
33	PENGELOLA PROGRAM DAN KEGIATAN	D-III MANAJEMEN / D-III EKONOMI AKUNTANSI	1	1
34	PENGELOLA REALISASI LAPORAN PENERIMAAN RETRIBUSI DAERAH	D-III EKONOMI AKUNTANSI / D-III MANAJEMEN / D-III ADMINISTRASI / D-III TEKNIK INFORMATIKA	1	1
35	PENGOLAH DATA PELAYANAN	D-III TEKNIK INFORMATIKA / D-III ADMINISTRASI PERKANTORAN / D-III MANAJEMEN	1	1
36	PELAKSANA/TERAMPIL – ARSIPARIS	D-III ILMU KEARSIPAN	1	1
37	PELAKSANA/TERAMPIL - OPERATOR SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN	D-III INFORMATIKA KOMPUTER	1	1
38	PELAKSANA/TERAMPIL - PRANATA KOMPUTER	D-III KOMPUTER / D-III KOMPUTER INFORMATIKA / D-III KOMPUTER PROGRAMMER	1	1
39	PELAKSANA PEMULA/PEMULA - PENYULUH PERTANIAN	SEKOLAH PENYULUH PERTANIAN (SPP)	1	1

Hasil pengolahan Data SKD-SKB terisi 132 (seratus tiga puluh dua) formasi dari 140 yang sudah ditetapkan oleh Menpan RB. Formasi yang tidak tersisi 8 (delapan) Formasi yaitu jabatan :

a. Formasi dokter 5 Jabatan
b. Formasi Pengelola data sitem Infomasi 1 jabatan
c. Formasi Kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veterainer 1 jabatan
d. Formasi Pengelola Pengawasan LLAJ 1 Jabatan

o. Proses Usulan Pengangkatan CPNS Formasi Tahun 2019 Di Lingkungan Pemerintah Kota Batam.

Berdasarkan surat usulan penetapan NIP CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam nomor :

a. Nota Usul Nomor :U/08171/1120/00007-A tgl 27 November 2020
b. Nota Usul Nomor :U/08171/1120/00008-A tgl 27 November 2020
c. Nota Usul Nomor :U/08171/1120/00009-A tgl 27 November 2020
d. Nota Usul Nomor :U/08171/1120/00010-A tgl 28 November 2020

p. Pengangkatan CPNS dan Masa Percobaan.

Berdasarkan surat Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Nomor : 04461/IV/KR.XII/!2.2020 tgl 8 Desember 2020 dan 04462/IV/KR.XII/12.2020 tanggal 10 Desember 2020 perihal lembaran penetapan NIP CPNS formasi tahun 2019 di lingkungan Pemerintah Kota Batam sebanyak 132 (seratus tiga puluh dua) orang terdiri

a. Tenaga Guru 71 Formasi
b. Tenaga kesehatan 37 Formasi
c. Tenaga Teknis 24 Formasi

8. **Kegiatan Pelatihan Dasar Calon PNS,** rencana kinerja awal kegiatan ini adalah untuk pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon PNS yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS sebanyak 150 orang, namun dalam pelaksanaannya telah menagalami perubahan target kinerja dari 150 orang berubah menjadi 5 orang yang hanya dilaksanakan CPNS formasi PTT Kemenkes. Hal ini disebabkan karena formasi pengadaan CPNS tahun 2019 telah tertunda proses pelaksanaannya akibat Pandemi COVID-19, maka proses pengadaan formasi PNS tahun 2019 baru selesai diakhir tahun 2020 dan tidak memungkinkan untuk dilaksanakan Pelatihan Dasar Calon PNS ditahun 2020, oleh karena itu anggaran yang telah dianggarakan pada tahun 2020 dilakukan rasionalisasi dan telah dianggarkan kembali pada tahun 2021. Untuk pengukuran kinerjanya jika diukur dari perubahan target maka pencapaiannya adalah 100% (5 orang).
9. **Kegiatan Penyelenggaran Penilaian Kinerja Aparatur,** pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan metode swakelola di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dengan melalui tahapan sebagai berikut :
   a. Melakukan penyusunan kamus jabatan, terdiri dari rincian tugas jabatan, tanggungjawab dan wewenang jabatan. Tugas jabatan yang dilakukan harus mengacu pada rencana kerja organisasi.
   b. Melakukan penyusunan pedoman penyelenggaraan kinerja aparatur dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.
   c. Melakukan asistensi pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan dalam rangka menyusun butir kegiatan/kamus jabatan yang akan di input kedalam aplikasi E-Kinerja. Penerapan E-Kinerja akan dijadikan sebagai pengawasan terhadap aktifitas harian pegawai.

   Berikut disampaikan hasil dari penilaian kinerja pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Batam sebagai berikut :

Tabel 29 : Hasil Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kota Batam Tahun 2020

No	NAMA OPD	JUMLAH PNS	BUAT SKP
1	SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM	174	171
2	SEKRETARIAT DPRD	64	63
3	INSPEKTORAT DAERAH	56	56
4	DINAS PENDIDIKAN	2.291	2290
5	DINAS KESEHATAN	794	788
6	DINAS BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR	65	65
7	DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG	52	52
8	DINAS PERUMAHAN RAKYAT, PERMUKIMAN DAN PERTAMANAN	49	49
9	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	210	206
10	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	38	38
11	DINAS SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	40	40
12	DINAS TENAGA KERJA	41	41
13	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	34	34
14	DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN	35	35
15	DINAS PERIKANAN	44	43
16	DINAS PERTANAHAN	27	26
17	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	75	73
18	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	72	69
19	DINAS PERHUBUNGAN	74	73
20	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	32	32
21	DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO	34	33
22	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	38	38
23	DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA	31	31
24	DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA	43	43
25	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	23	23
26	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	52	52
27	BADAN PERENCANAAN DAN PENELITIAN PENGEMBANGAN PEMBANGUNAN DAERAH	40	40
28	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	55	55
29	BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH	99	99
30	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	46	46
31	KECAMATAN BATU AMPAR	39	39
32	KECAMATAN SEKUPANG	85	85
33	KECAMATAN NONGSA	51	51
34	KECAMATAN BULANG	50	50
35	KECAMATAN LUBUK BAJA	50	50
36	KECAMATAN SUNGAI BEDUK	39	39
37	KECAMATAN GALANG	69	67
38	KECAMATAN BENGKONG	44	44
39	KECAMATAN BATAM KOTA	71	71
40	KECAMATAN SAGULUNG	57	57
41	KECAMATAN BATU AJI	41	41
42	KECAMATAN BELAKANG PADANG	49	49
43	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH EMBUNG FATIMAH	237	233
44	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	32	32
	JUMLAH	5.642	5.612

Dari tabel hasil penilaian kinerja tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja secara keseluruhan yaitu sebesar 99,47%, angka ini didapat dari jumlah pegawai yang telah membuat SKP dibagi dengan jumlah

PNS yang wajib menyampaikan SKP pada tahun 2020, maka didapat angka persentasenya sebesar 99,47%. Data ini didapat dari Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

Capaian kinerja kegiatan secara umum yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah berjalan lancar sesuai dengan yang telah direncankan. Walaupun ada beberapa kegiatan capaian realisasi kinerjanya tidak tercapai 100%, namun tidak berpengaruh terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan.

- **Kendala dan Permasalahan yang dihadapi:**

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

1) Dengan adanya Pandemi COVID-19, maka berakibat tidak tercapainya beberapa indikator kegiatan akibat anggaran telah mengalami refocusing dan rasionalisasi anggaran.
2) 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.
3) Karna masih sering terjadi perubahan secara tidak terjadwal terhadap pelaksanaan pengadaan CPNS sehingga menyebabkan tidak maksimal dalam proses penganggaran dan pelaksanaan seleksi CPNS.
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.

➢ **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) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah melakukan penyesuaian perubahan target kinerja beberapa kegiatan menyesuaikan dengan ketersediaan anggaran APBD Kota Batam.
2) Pemerintah Kota Batam akan mengirim surat ke PANSELNAS agar diwaktu yang akan datang konsisten dalam penyusunan jadwal dan tata cara/teknis pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS.
3) Menciptakan, menjaga, memupuk rasa kebersamaan, loyalitas antar sesama pegawai dan mengoptimalkan potensi pegawai yang relatif berusia muda untuk mendukung pelaksanaan pembangunan Kota Batam.
4) Memanfaatkan akses yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Batam dalam mengembangkan Sumber Daya Aparatur.
5) Menciptakan Sumber Daya Aparatur yang handal melalui Diklat yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Pemerintah Kota Batam.
6) 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.
7) Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang profesional.
8) Mengadakan koordinasi dengan unit kerja lainnya dalam pembinaan Sumber Daya Aparatur.

9) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas PNS Pemerintah Kota Batam sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mengikuti perkembangan informasi yang begitu cepat.
10) Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
11) Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan PNS dengan melakukan pengiriman Tugas Belajar/Ijin Belajar guna mengikuti jenjang pendidikan formal dan struktural.
12) 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.
13) Mengupayakan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya melalui analisa jabatan dalam rangka pengembangan semangat kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerja.
14) Penempatan CPNS khususnya untuk tenaga guru, medis, dan paramedis diprioritaskan untuk wilayah hinterland.
15) 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 2020.

G. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Tabel 30: Pencapaian Kinerja, Realisasi Anggaran dan Tingkat Efesiensi Anggaran pada BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2020

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	92,24%	97,84%	106,07%	277.205.000,00	92.380.000,00	33,33%	66,67%
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,12%	150,00%	80.000.000,00	80.000.000,00	100,00%	00,00 %
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	1,37%	0,00%	00,00%	-	-	-	-
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	5,50%	1,59%	28,91%	-	-	-	-
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,86%	1,94%	104,30%	-	-	-	-
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,43%	0,38%	113,16%	-	-	-	-

Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun anggaran 2020 semua bersumber pada APBD Kota

Batam tahun 2020, yang mana telah mengalami refocusing anggaran sesuai dengan INPRES Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Refocusing Anggaran Serta Pengadaan Barang dan Jasa Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona virus Disease 2019 (COVID-19). Semula Anggaran APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun anggaran 2020 sebesar Rp. 18.490.272.598,69 mengalami refocusing menjadi Rp. 11.133.578.168,15 yang telah berkurang sebesar Rp. 7.356.694.430,54 atau sebesar 39,79% dengan perincian terdiri dari anggaran belanja langsung sebesar Rp. 8.372.736.143,09 mengalami refocusing menjadi Rp. 1.092.573.685,22 dan belanja tidak langsung sebesar Rp. 10.117.536.455,60 mengalami refocusing menjadi Rp. 10.041.004.482,93. 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 2020 adalah sebesar Rp. 10.520.234.929,00 (94,49%) dengan perincian Belanja Tak Langsung Rp. 9.735.922.119,00 (96,96%) dan Belanja Langsung Rp. 784.312.810,00 (71,79%) sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 613.343.239,15 atau sebesar (5,51%).

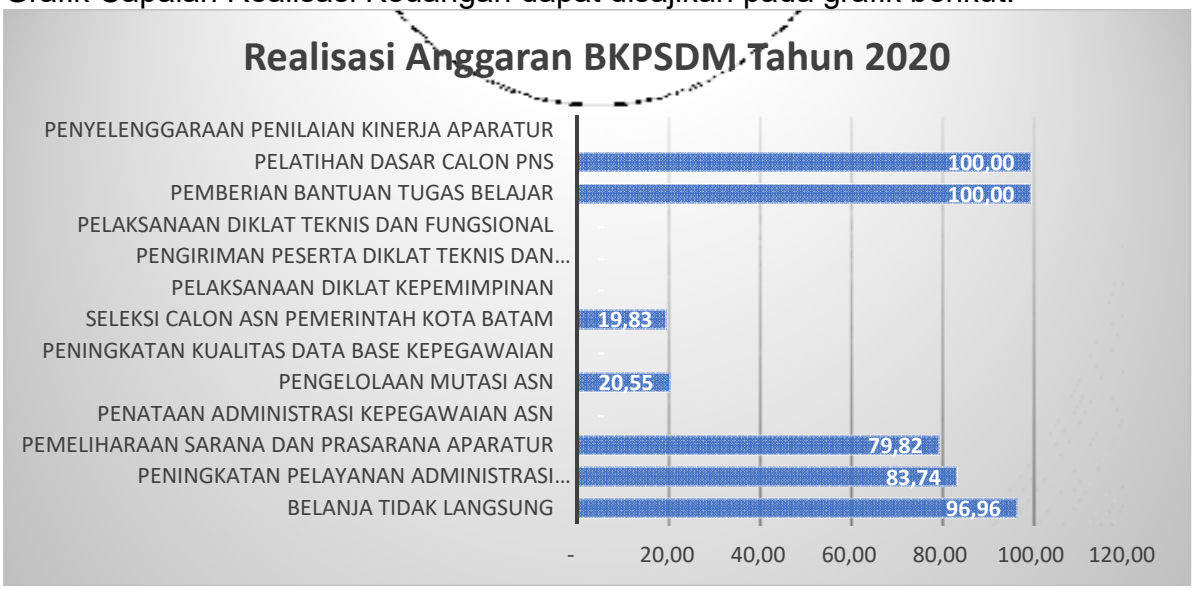
Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang serapan realisasi keuangan masing-masing kegiatan maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 31: Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2020

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI
BELANJA TIDAK LANGSUNG		10.041.004.482,93	9.735.922.119,00	96,96
BELANJA LANGSUNG		1.092.573.685,22	784.312.810,00	71,79
1	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	637.423.785,22	533.749.810,00	83,74
2	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Aparatur	97.944.900,00	78.183.000,00	79,82
3	Penataan Administrasi Kepegawaian ASN	0	0	0
4	Pengelolaan Mutasi ASN	21.900.000,00	4.500.000,00	20,55
5	Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian	0	0	0
6	Seleksi calon ASN PemerintahKota Batam	208.825.000,00	41.400.000,00	19,83
7	Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan	0	0	0
8	Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional	0	0	0

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI
9	Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional	0	0	0
10	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	80.000.000,00	80.000.000,00	100,00
11	Pelatihan Dasar Calon PNS	46.480.000,00	46.480.000,00	100,00
12	Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur	0	0	0
	Jumlah	**11.133.578.168,15**	**10.520.234.929,00**	**94,49**

Grafik Capaian Realisasi Keuangan dapat disajikan pada grafik berikut:



Dari tabel dan grafik diatas dapat dijelaskan capaian anggaran kegiatan sebagai berikut :

A. Capaian realisasi anggaran kegiatan yang melebihi 80% adalah sebagai berikut :

1. **Kegiatan Belanja Tidak Langsung,** kegiatan ini adalah merupakan anggran untuk belanja pegawai ASN dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang capaian realisasinya mencapai Rp. 9.735.922.119,00 dari total pagu sebesar Rp. 10.041.004.482,93 atau capaian sebesar 96,96%.
2. **Kegiatan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran**, anggaran kegiatan ini awalnya pada APBD murni tahun 2020 adalah sebesar Rp. 1.261.316.243,09 namun telah mengalami refocusing anggaran menjadi Rp. 637.423.785,22 atau berkurang sebesar 49,46%. Adapun capaian realisasi

anggaran dari kegiatan ini berdasarkan pagu perubahan anggaran adalah sebesar Rp. 533.749.810,00 atau sebesar 83,74% dari total pagu anggaran sebesar Rp. 637.423.785,22. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan dengan metode swakelola dan penunjukan langsung. Kegiatan ini dilakukan untuk menunjang tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam. Adapun Kegiatan ini terdiri dari belanja honorarium non PNS, belanja bahan/peralatan pakai habis, belanja jasa kantor, belanja premi asuransi, belanja cetak, penggandaan dan dokumentasi, belanja perjalanan dinas dan belanja pajak dan retribusi.

3. **Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar**, anggaran kegiatan ini awalnya pada APBD murni tahun 2020 adalah sebesar Rp. 144.000.000,00 dengan target awal pemberian bantuan tugas belajar pada ASN Pemerintah Kota Batam sebanyak 5 orang, namun telah mengalami perubahan target sebanyak 2 orang dengan anggaran berubah menjadi Rp. 80.000.000,00, adapun capaian realisasi dari kegiatan ini berdasarkan pagu perubahan anggaran APBD adalah sebesar Rp. 80.000.000,00 atau sebesar 100% dari pagu anggaran sebesar Rp. 80.000.000,00.
4. **Kegiatan Pelatihan Dasar Calon PNS**, anggaran kegiatan ini awalnya pada APBD murni tahun 2020 adalah sebesar Rp. 1.394.400.000,00 dengan target awal akan melaksanakan pelatihan dasar calon PNS sebanyak 150 orang telah mengalami perubahan target menjadi 5 orang dengan pagu anggaran menjadi sebesar Rp. 46.480.000,00 atau berkurang sebesar 96,67%. Adapun capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini berdasarkan pagu perubahan APBD adalah sebesar Rp. 46.480.000,00 atau sebesar 100% dari total pagu anggaran sebesar Rp. 46.480.000,00.

B. Capaian realisasi anggaran kegiatan yang pencapaiannya dibawah 80% adalah sebagai berikut :

1. **Kegiatan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Aparatur,** capaian realisasi anggaran dibawah 80% disebabkan adanya rasionalisasi atau efesiensi anggaran belanja sehingga realisasi keuangan tidak tercapai 100%. Capaian realisasi anggaran sebesar Rp. 78.183.000,00 atau sebesar **79,82** % dari pagu anggaran Rp. 97.944.900,00. Kegiatan ini terdiri dari *belanja perawatan*

kendaraan bermotor yaitu belanja penggantian suku cadang kendaraan bermotor kendaraan dinas roda empat terdiri dari 5 (lima) unit, *belanja pemeliharaan peralatan dan mesin* yaitu belanja pemeliharaan alat kantor dan rumah tangga berupa pemeliharaan komputer, note book dan printer.

2. **Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN,** capaian realisasi anggaran dari kegiatan ini sebesar Rp. 4.500.000,00 atau sebesar **20,55%** dari pagu anggaran sebesar Rp. 21.900.000,00. Hal yang menyebabkan penggunaan anggaran yang belum optimal dikarenakan Kota Batam termasuk daerah yang melaksanakan Pilkada Serentak Tahun 2020, karna berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang, yang mana pada Pasal 71 Ayat (2) menyatakan bahwa “Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati, dan Walikota atau Wakil Walikota dilarang melakukan penggantian pejabat 6 (enam) bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampai dengan akhir masa jabatan kecuali mendapat persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri. Sehingga selama tahun 2020 hanya dilakukan 3 (tiga) kali pelaksanaan pelantikan jabatan struktural dan fungsional. Pelaksanaan mutasi jabatan hanya dapat dilakukan jika telah disetujui oleh Menteri Dalam Negeri, itupun hanya untuk mengisi kekosongan jabatan dengan sangat selektif sekali. Anggaran yang digunakan hanyalah honorarium penyelenggara kegiatan (pengukuh sumpah). Oleh karena itu realisasi anggarannya hanya 20,55%.

2. **Kegiatan Seleksi Calon ASN Pemerintah Kota Batam,** capaian realisasi anggaran kegiatan ini adalah sebesar Rp. 41.400.000,00 dari total anggaran sebesar Rp. 208.825.000,00 atau sebesar 19,83%. Kegiatan ini adalah melanjutkan tahapan seleksi calon ASN Pemko Batam formasi pengadaan CPNS tahun 2019. Capaian realisasinya rendah karena anggaran hanya digunakan untuk belanja konsumsi Tes Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Tes Seleksi Kompetensi Bidang (SKB), sedangkan Honorarium Jasa Narasumber dan Belanja Perjalanan Dinas Luar Daerah tidak digunakan. Namun kalau diukur dari capaian kinerja kegiatan sudah dilaksanakan 100%.

C. Kegiatan yang telah mengalami Refocusing Anggaran menjadi nol/atau tidak dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. **Kegiatan Penataan Administrasi Kepegawaian ASN**, Pelaksanaan kegiatan ini dilaksanakan dengan sistem seleksi terbuka JPT Pratama (Eselon II) dilingkungan Pemerintah Kota Batam untuk mendapatkan Pejabat Eselon II yang berkompetensi. Kegiatan ini dilakukan melalui 4 (empat) tahapan yaitu seleksi administrasi (rekam jejak) oleh panitia seleksi, asessment oleh tim asessment (penilaian kompetensi), penulisan makalah dan persentasi serta wawancara akhir oleh panitia seleksi. Oleh karna Kota Batam termasuk daerah yang melaksanakan Pilkada Serentak Tahun 2020, karna berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang, yang mana pada Pasal 71 Ayat (2) menyatakan bahwa “Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati, dan Walikota atau Wakil Walikota dilarang melakukan penggantian pejabat 6 (enam) bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampai dengan akhir masa jabatan, maka kegiatan ini tidak dilaksanakan dan telah mengalami rasionalisasi anggaran dari pagu anggaran pada APBD murni tahun 2020 sebesar Rp. 411.360.000,00 menjadi 0 (nol).
2. **Kegiatan Peningkatan kualitas Database Kepegawaian,** kegiatan ini adalah pengembangan aplikasi berupa Sistem Infomasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) online Kota Batam yang mengadopsi dari sistem kepegawaian e-master Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Namun karena adanya Pandemi COVID-19 maka rencana mendatangkan Tim IT Provinsi Jawa Timur untuk pengembangan aplikasi tidak jadi dilakukan. Anggaran semula pada APBD murni sebesar Rp. 43.600.000,00 telah mengalami rasionalisasi/refocusing anggaran menjadi 0 (nol).
3. **Kegiatan Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan,** Kegiatan ini terdiri dari Diklat Kepemimpinan II (Pimpinan Tinggi Pratama), Diklat Kepemimpinan III (Administrator) dan Diklat Kepemimpinan IV (Pengawas) yang dilaksanakan dengan mekanisme pengiriman ke Lembaga Penyelenggara Diklat yang telah

terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. Adapun target awal dari kegiatan ini adalah 100 orang yang terdiri dari 5 orang untuk Diklat PIM II, 15 orang untuk Diklat PIM III, dan 80 orang untuk Diklat PIM IV, namun karna adanya Pandemi COVID-19 kegiatan ini tidak dilaksanakan dan anggarannya telah mengalami refocusing anggaran dari Rp. 3.002.000.000,00 menjadi 0 (nol).

4. **Kegiatan Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional,** pelaksanaan kegiatan ini bekerja sama dengan beberapa Lembaga pendidikan dibawah kemernterian diantaranya adalah Lembaga Administrasi Negara (LAN), Universitas Diponegoro Semarang, Pusat Pengembangan ASN BKN Ciawi Bogor, Kampus Pusdiklat Pengawasan BPKP Ciawi Bogor, BPSDM Kemendagri Jakarta Pusat, dan sebagainya. Namun karna adanya pandemi Covid-19 maka kegiatan ini telah mengalami refocusing anggaran yang mana pada APBD murni sebesar Rp. 811.700.000,00 menjadi 0 (nol).
5. **Kegiatan Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional,** pelaksanaan kegiatan ini rencananya akan dilaksanakan Diklat/ujian sertifikasi pengadaan barang/jasa milik pemerintah sebanyak 140 orang yang dikelola melalui sistem swakelola dengan berkoordinasi pada LKPP di Jakarta dan rencana Diklat Pelayanan Publik sebanyak 40 orang. Namun karna adanya Pandemi COVID-19 maka anggaran telah mengalami refocusing anggaran dari Rp. 130.975.000,00 menjadi 0 (nol).
6. **Kegiatan Penyelenggaraan Penilaian Kinerja, p**elaksanaan kegiatan ini dilakukan dengan metode swakelola di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam, dengan melalui 3 (tiga) tahapan yaitu melakukan penyusunan kamus jabatan, melakukan penyusunan pedoman penilaian kinerja aparatur dan melakukan sosialisasi E-Kinerja. Rencana Pelaksanaan sosialisasi E-Kinerja akan dilaksanakan dengan mendatangkan narasumber dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XII Pekanbaru dengan peserta sebanyak 200 orang yang terdiri dari perwakilan Kasubbag. Umum dan Kepegawaian setiap OPD dan perwakilan setiap bidang/bagian/kelurahan. Dari hasil pelaksanaan penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur diharapkan pegawai dapat menyusun butir kegiatan/kamus jabatan yang akan diinput kedalam aplikasi E-Kinerja sehingga

dengan diterapkan E-Kinerja akan dijadikan sebagai pengawasan terhadap aktifitas harian pegawai. Namun karna adanya Pademi Covid-19 maka kegiatan tidak jadi dilaksanakan dan anggaran telah mengalami refocusing anggaran dari APBD murni 2020 sebesar Rp. 54.650.000,00 menjadi 0 (nol).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa capaian anggaran yang tidak tercapai 100% tersebut pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah adanya refocusing anggaran yang disebabkan adanya Pandemi COVID-19, efesiensi dan rasionalisasi anggaran. Namun untuk kegiatan yang mencapai 100% adalah kegiatan yang telah mengalami perubahan target kegiatan seperti Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar yang semula ditargetkan untuk 5 orang berubah menjadi 2 orang dan Kegiatan Pelatihan Dasar Calon PNS yang semula target sebanyak 150 orang berubah menjadi 5 orang untuk CPNS formasi PTT Kementerian Kesehatan. Namun hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan, bahkan beberapa kegiatan pencapaian kinerjanya telah melebihi dari target yang direncanakan.

H. CAPAIAN PENGUKURAN REALISASI INDIKATOR KINERJA PROGRAM TAHUN 2020 TERHADAP TARGET DAN REALISASI RPJMD KOTA BATAM TAHUN 2016 S/D 2021.

Pengukuran tingkat capaian indikator kinerja program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2020 dilakukan juga dengan cara membandingkan antara target dan realisasi tahun 2020 masing-masing indikator kinerja program dibandingkan dengan target dan realisasi RPMJD Kota Batam tahun 2016-2021. Untuk lebih jelas dapat disampaikan pada tabel berikut ini :

Tabel 32: Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2020 Dibandingkan DenganTarget RPJMD Tahun 2016 s/d 2021

No	Bidang Urusan Pemerintahan Dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Program	Satuan	TARGET RPJMD 2016	REALISASI RPJMD 2016	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2017	REALISASI RPJMD 2017	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2018	REALISASI RPJMD 2018	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2019	REALISASI RPJMD 2019	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2020	REALISASI RPJMD 2020	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2021	REALISASI RPJMD 2021	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	21	22	23	24
PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN																											
KEPEGAWAIAN SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																											
1	Program pengelolaan, peningkatan kapasitas dan disiplin aparatur																										
	Indikator Program berdasarkan Revisi Renstra	1. persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian	persentase	-	87,10	-	-	88,35	88,35	Sesuai Target	-	91,05	91,05	Sesuai Target	-	91,70	91,76	Melebihi Target	-	92,24	97,84	Melebihi Target	-	92,71	-	-	-
		2. persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	persentase	-	0,03	-	-	0,08	0,08	Sesuai Target	-	0,08	0,08	Sesuai Target	-	0,08	0,12	Melebihi Target	-	0,08	0,12	Melebihi Target	-	0,08	-	-	-
		3. persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	persentase	-	-	-	-	0,73	0,73	Sesuai Target	-	0,55	0,55	Sesuai Target	-	0,91	0,90	Tidak Tercapai	Disebabkan adanya perubahan jumlah pembagi yang berubah, Namun jika diukur dari jumlah ASN yg ikut telah sesuai dari target semula yaitu 10 orang	1,37	-	Tidak Tercapai	Adanya rasionalisasi anggaran (refocusing anggaran thdp penanggulangan bencana Covid 19)	1,82	-	-	-

No	Bidang Urusan Pemerintahan Dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Program	Satuan	TARGET RPJMD 2016	REALISASI RPJMD 2016	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2017	REALISASI RPJMD 2017	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2018	REALISASI RPJMD 2018	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2019	REALISASI RPJMD 2019	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2020	REALISASI RPJMD 2020	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2021	REALISASI RPJMD 2021	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET
		4. persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	persentase	-	-	-	-	6,30	6,30	Sesuai Target	-	6,35	6,35	Sesuai Target	-	6,06	8,79	Melebihi Target	-	5,50	1,59	Tidak Tercapai	Adanya rasionalisasi anggaran (refocusing anggaran thdp penanggulangan bencana Covid 19)	5,80	-	-	-
		5. Persentase ASN yang mengikuti program minat dan bakat	persentase	-	-	-	-	1,68	1,68	Sesuai Target	-	1,78	1,78	Sesuai Target	-	1,82	2,44	Melebihi Target	-	1,86	1,94	Melebihi Target		1,89	-	-	-
		6. persentase pelanggaran pegawai	persentase	-	0,66	-	-	0,67	0,67	Sesuai Target	-	0,61	0,61	Sesuai Target	-	0,51	0,22	Tidak Tercapai	Adanya peningkatan disiplin pegawai	0,43	0,38	Tidak Tercapai	Adanya peningkatan disiplin pegawai	0,36	-		-

BAB IV
PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam pada tahun 2020 menunjukkan pencapaian kinerja yang cukup baik, walaupun ada beberapa capaian indikator yang tidak tercapai yang disebabkan pada tahun 2020 telah terjadi Pandemi Covid-19 yang menyebabkan anggaran APBD pada BKPSDM Kota Batam telah mengalami refocusing/rasionalisasi anggaran, hal ini dapat dilihat dari beberapa capaian indikator kinerja yang tidak tercapai dan Perjanjian Kinerja tahun 2020 yang telah mengalami perubahan sebanyak 2 (dua) kali, beberapa kegiatan sudah mengalami perubahan target kegiatan dan jumlah dana kegiatan;
2. Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam di tahun yang akan datang harus di tempuh berbagai upaya strategis guna mengantisipasi kendala atau hambatan yang dapat berpengaruh terhadap nilai capaian indikator kinerja. Upaya strategis terhadap pemecahan masalah tersebut adalah :
   - Meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugasnya masing – masing;
   - Meningkatkan disiplin dan motivasi kerja bagi aparatur;
   - Menciptakan budaya kerja bagi aparatur yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme dan peningkatan disiplin.
   - Tertib dalam pencapaian perencanaan pembangunan yang telah ditetapkan.

B. SARAN

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