



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2021

PEMERINTAH KOTA BATAM

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

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 2021 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 2021 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 2021 kiranya dapat memberikan manfaat, baik sebagai informasi maupun bahan evaluasi kinerja.

Batam, Februari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM



Dra. HASNAH
Penyelia 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 2021 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 2021 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 memutakhirkan 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 2021 diatas, sebagian besar telah mencapai target kinerja, dari 3 (tiga) sasaran strategis BKPSDM Kota Batam, ketiga sasaran tersebut telah tercapai bahkan melebihi dari target sebelumnya yaitu :

1. Sasaran Meningkatkan kualitas pelayanan dan tertib administrasi kepegawaian dengan indikator kinerja Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan capaian 106.49%,

2. Sasaran Meningkatkan Kapasitas, kompetensi dan kapabilitas ASN dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dengan indikator kinerja Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal dengan capaian 264.92%, dan Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional dengan capaian 188.79%,

3. Sasaran Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dengan indikator kinerja Persentase Pelanggaran Pegawai dengan capaian 144%. 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 Program Minat dan Bakat dengan capaian 33.86%.

Terhadap capaian indikator kinerja sasaran strategis yang tidak tercapai dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2021 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. Kondisi aktifitas perekonomian yang melambat dan berimplikasi terhadap performa pendapatan APBD Kota Batam 2021 yang menjadi menurun, maka BKPSDM Kota Batam juga melaksanakan adaptasi dari sisi anggaran kegiatan sehingga secara jumlah anggaran pada Tahun Anggaran 2021 BKPSDM Kota Batam juga menurun dan anggaran untuk beberapa Kegiatan BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2021 juga dirasionalisasi. 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	7
A. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.....	7
B. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kota Batam..	12
C. Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM Kota Batam.....	13
D. Rencana Kinerja Tahunan (RKT)	15
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.....	28
E. Capaian Pengukuran Kinerja Kegiatan.....	35
F. Evaluasi Pencapaian Sasaran dan Pengukuran Kinerja.....	59
G. Akuntabilitas Keuangan	59
H. Capaian Pengukuran Realisasi Indikator Kinerja Program Tahun 2020 Terhadap Target dan Realisasi RPJMD Kota Batam Tahun 2016 s/d 2021.....	65
BAB IV PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2021	4
Tabel 2	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2021	5
Tabel 3	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2021	5
Tabel 4	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam	15
Tabel 5	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2016 – 2021	18
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 2021	22
Tabel 8	Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2021	26
Tabel 9	Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2021 Terhadap Tahun 2017, 2018, dan 2019	27
Tabel 10	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2021	29
Tabel 11	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2021	30

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

Tabel 12	Pengukuran Pencapaian Kinerja Kegiatan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam TA.2021	35
Tabel 13	Rekapitulasi Penjatuhan Sanksi Hukuman Disiplin Tahun 2021 (Keputusan Yang Dikeluarkan Oleh Walikota Batam dan Sekretaris Daerah Kota Batam)	37
Tabel 14	Rekapitulasi Jenis Aturan/Ketentuan Yang Dilanggar Oleh ASN Pemerintah Kota Batam Tahun 2021	37
Tabel 15	Jadwal Asistensi Tata Cara Penyusunan Penilaian Kinerja kepada Setiap OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Batam Tahun 2021	39
Tabel 16	Hasil Seleksi Administrasi Penerimaan CPNS dan PPPK 2021	42
Tabel 17	Formasi CPNS yang Tanpa Pelamar 2021	42
Tabel 18	SKPD Yang Telah Memutakhirkan Data PNS Tahun 2021	43
Tabel 19	Mutasi Jabatan 2021	45
Tabel 20	Mutasi Staf Pelaksana	46
Tabel 21	Mutasi PNS Pindah Masuk, Tubel dan Pengaktifan Kembali	47
Tabel 22	PNS Pemerintah Kota Batam yang Sedang Melaksanakan Tugas Belajar Pada Tahun 2021	55
Tabel 23	Usulan Satya Lencana Karya Satya Kota Batam Agustus 2021	51
Tabel 24	Usulan Satya Lencana Karya Satya Kota Batam November 2021	52
Tabel 25	Cuti PNS Pemerintah Kota Batam Tahun 2021	54
Tabel 26	Diklat Prajabatan CPNS Pemko Batam Tahun 2021	55
Tabel 27	Kesesuaian Antara Jabatan dengan Diklat PIM PNS Pemerintah Kota Batam bulan Desember 2021	56
Tabel 28	Pencapaian Kinerja, Realisasi Anggaran dan Tingkat Efisiensi Anggaran pada BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2021	59
Tabel 29	Rekapitulasi Realisasi Anggaran Setiap Kegiatan BKPSDM Kota Batam berdasarkan APBDP Tahun Anggaran 2021	61
Tabel 30	Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021 Dibandingkan Dengan Target RPJMD Tahun 2016 s/d 2021	66

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

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, kepegawaian 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, kepegawaian 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, kepegawaian 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 2021 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 2021

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	5	1	4
5	Penata / III c	12	6	6
6	Penata Muda Tk. I / III b	6	5	1
7	Penata Muda / III a	6	5	1
8	Pengatur Tk. I / II d	3	3	-
9	Pengatur / II c	4	3	1
10	Pengatur Muda Tk. I / II b	1	1	-
11	Pengatur Muda / II a	-	-	-
12	Tenaga Honorer Daerah	2	2	-
JUMLAH		47	29	18

Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:

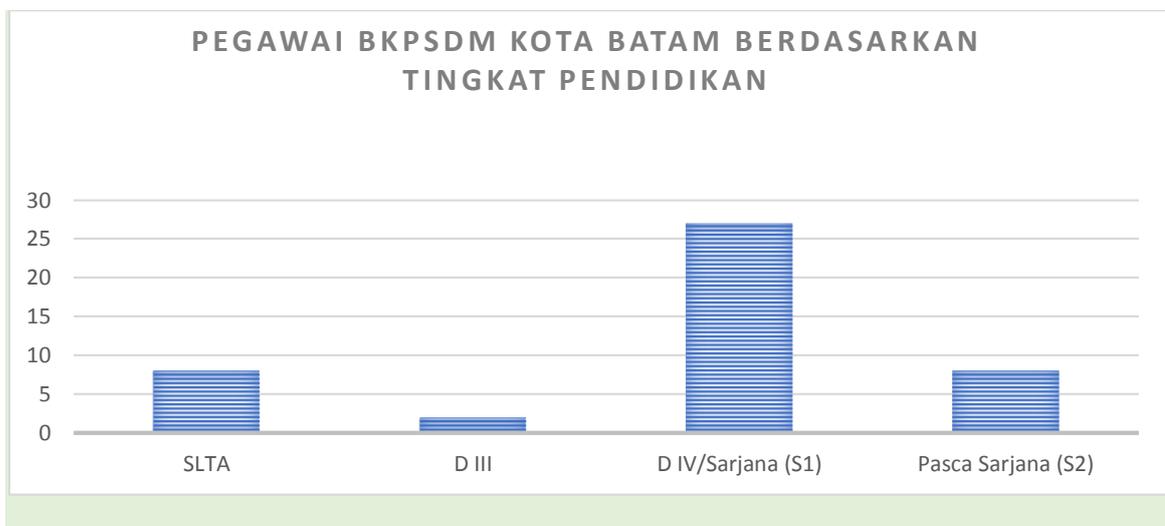


Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menurut tingkat pendidikan disajikan sebagai berikut :

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

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	SLTA	8
2	D III	2
3	D IV/Sarjana (S1)	27
4	Pasca Sarjana (S2)	8
JUMLAH		45

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 2021

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 2021 menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2021. 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 2021 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 2021. 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 SDM

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 pengarahannya, 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, disertai 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 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

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 tersedia
- 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 selanjutnya 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-Government**. 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 besarnya 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.

Kompetitif 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 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 pengabdianya 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-Government**
- 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-Government**
- g. Mengeliminir penerapan prinsip **spoil system** melalui eksistensi kelembagaan dengan penerapan **e-Government**
- 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 **assessment 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 2021 yang telah disusun memuat Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama, dan Target.

1. Sasaran Strategis

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

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

Tabel 4 : Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan 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. *Comparability*. Indikator kinerja harus mempunyai daya banding secara layak.
3. *Clarity*. Indikator kinerja harus sederhana, didefinisikan secara jelas dan mudah dipahami.

4. *Controllability*. Pengukuran kinerja terhadap seorang manajer publik harus berdasarkan pada area yang dapat dikendalikannya.
5. *Contingency*. Perumusan Indikator Kinerja bukan variabel yang independen dari lingkungan internal dan eksternal. Struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal harus dipertimbangkan dalam perumusan indikator kinerja.
6. *Comprehensiveness*. Indikator Kinerja harus merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial.
7. *Boundedness*. Indikator kinerja harus difokuskan pada faktor-faktor utama yang merupakan keberhasilan organisasi.
8. *Relevance*. Berbagai penerapan membutuhkan indikator spesifik sehingga relevan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu.
9. *Feasibility*. Target-target yang digunakan sebagai dasar perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang 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 indikator 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 dan tertib administrasi kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian 	Data SIMPEG
2	Meningkatkan kapasitas, kompetensi dan kapabilitas ASN dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional 	Data SIMPEG
3	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang mengikuti program minat dan bakat Persentase pelanggaran pegawai 	Data SIMPEG 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 BKPSDM terus dievaluasi dari tahun ke tahun, berdasarkan target Renstra 2016 – 2021 maka BKPSDM Kota Batam pada tahun ini memasuki tahun terakhir pelaksanaan target Rentra 2016 – 2021 (tahun ke-5). Terdapat 6 jenis indikator kinerja sasaran yang dijadikan sebagai indikator perhitungan tingkat capaian kinerja BKPSDM Kota Batam dari tahun 2016 hingga tahun 2021. Indikator kinerja sasaran tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian.
2. Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal.
3. Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural.
4. Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional.

5. Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat.
6. Persentase Pelanggaran Pegawai.

Indikator Kinerja Sasaran tersebut merupakan alat ukuran dari sasaran yang ingin dinilai dalam pengukuran kinerja, sasaran tersebut adalah :

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.

Target kinerja untuk pencapaian sasaran dengan indikator kerja yang ada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam adalah sebagai berikut:

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

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	<ul style="list-style-type: none"> Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian 	88,35%	91,05%	91,70%	92,24%	92,71%
		Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural 	0,73%	0,55%	0,91%	1,37%	1,82%
			<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat 	1,68%	1,78%	1,82%	1,86%	1,89%		
	<ul style="list-style-type: none"> 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.”

Penetapan kinerja merupakan pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun. Penetapan kinerja disepakati bersama antara pengemban tugas dengan atasannya (*performance agreement*). Penetapan kinerja juga merupakan ikhtisar Rencana Kinerja Tahunan yang telah disesuaikan dengan ketersediaan anggarannya, yaitu setelah proses anggaran (*budgeting process*) selesai. Aktualisasi kinerja sebagai realisasi Penetapan Kinerja dimuat dalam laporan akuntabilitas kinerja (*performance accountability report*). Penetapan kinerja ditujukan untuk menilai keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagai dasar pemberian penghargaan, sanksi dan evaluasi keputusan/kebijakan.

Penetapan kinerja memuat beberapa item yang menjadi bagian kesatuan dari penetapan kinerja, yaitu pernyataan penetapan kinerja aparatur, sasaran strategis instansi, indikator kinerja utama organisasi, target kinerja yang ingin dicapai serta anggaran yang direncanakan akan digunakan untuk mencapai sasaran strategis.

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 2021

PENETAPAN KINERJA

NAMA SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM
TAHUN ANGGARAN : 2021

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	Meningkatkan kualitas pelayanan dan tertib administrasi kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	92,71%	403.915.000
2	Meningkatkan kapasitas, kompetensi dan kapabilitas ASN dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	120.000.000
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	5,80%	1.184.734.000
3	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,89%	0
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,36%	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 53 Tahun 2014 Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerinta, Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam diukur berdasarkan tingkat pencapaian sasaran dan indikator sasaran. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran dilakukan melalui media Rencana Kinerja yang dibandingkan dengan realisasinya.

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

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

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

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

- Indikator Kinerja

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

- Indikator Sasaran

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

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 2021

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatkan kualitas pelayanan dan tertib administrasi kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	92,71%	98,73%	106,49%
2	Meningkatkan kapasitas, kompetensi dan kapabilitas ASN dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,21%	264,92%
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	5,80	10,95%	188,79%
3	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,89%	0,64%	33,86%
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,36%	0,25%	144%

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 2021 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 pariwisata yang sangat berdampak sekali terhadap sumbangan untuk pendapatan APBD, terutama sektor perhotelan, restoran dan tempat hiburan. Dengan melemahnya kegiatan perekonomian masyarakat yang berdampak pada turunnya pendapatan daerah Kota Batam, baik yang berasal dari Pendapatan Asli Daerah maupun dari dana transfer pusat ke daerah, maka kondisi tersebut juga berdampak pada turunnya pagu anggaran BKPSD Kota Batam Tahun Anggaran

2021, sehingga BKPSDM Kota Batam harus melaksanakan pengurangan pagu anggaran pada APBDP 2021. Perubahan pagu tersebut sebesar Rp. 2.982.428.080,00 yang merupakan selisih antara pagu pada APBD murni sebesar Rp. 14.422.593.870,00 terhadap pagu APBD Perubahan sebesar Rp. 11.440.165.790,00. Sehingga banyak kegiatan yang semula sudah direncanakan telah mengalami pengurangan pagu anggaran dan bahkan telah dibatalkan, terutama belanja perjalanan dinas, pengurangan kegiatan berkumpul seperti kegiatan Diklat/Bimtek. 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 2021 untuk menyesuaikan dengan perubahan pagu anggaran pada APBDP 2021.

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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020 dengan capaian kinerja tahun 2021, 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 2021 Terhadap Tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN TAHUN 2017	CAPAIAN TAHUN 2018	CAPAIAN TAHUN 2019	CAPAIAN TAHUN 2020	TARGET 2021	REALISASI TAHUN 2021	% CAPAIAN TAHUN 2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	$10 = \frac{8}{7} \times 100$
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	88,35%	91,05%	91,76%	97,84%	92,71 %	98,73%	106,49%
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,11%	0,12%	0,12%	0,08 %	0,21%	264,92%

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN TAHUN 2017	CAPAIAN TAHUN 2018	CAPAIAN TAHUN 2019	CAPAIAN TAHUN 2020	TARGET 2021	REALISASI TAHUN 2021	% CAPAIAN TAHUN 2021
3	Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,73%	0,55%	0,90%	0,00%	0%	0%	0%
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	6,30%	6,35%	8,79%	1,59%	5,80%	10,95%	188,79%
4	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,68%	1,78%	2,44%	1,94%	1,89%	0,64%	33,86%
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,67%	0,58%	0,22%	0,38%	0,36%	0,25%	144%

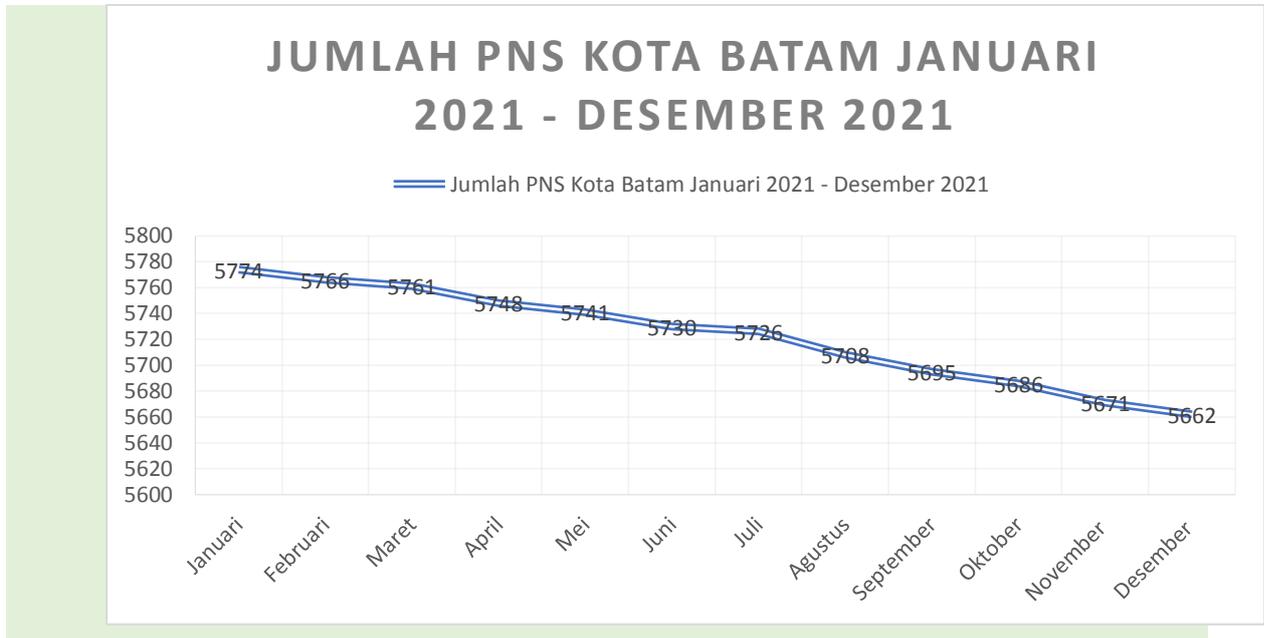
Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa secara umum pengukuran pencapaian indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2021 jika dibandingkan dengan tahun 2018, 2019 dan 2020 ada yang melebihi target dan ada yang tidak tercapai dari target tahun sebelumnya. Untuk pencapaian indikator kinerja yang tidak tercapai hal ini akibat adanya Pandemi COVID-19 yang mana sebagian besar anggaran BKPSDM telah mengalami pengurangan pagu anggaran kegiatan sesuai dengan penurunan kinerja pendapatan negara dan daerah sehingga telah beberapa kali melakukan perubahan penjabaran APBD terhadap target program dan kegiatan serta jumlah dana kegiatan. Namun untuk capaian indikator kinerja tahun 2021 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 2021 sebanyak 5.662 orang, yang terdiri dari 2.347 orang pegawai laki-laki, dan 3.315 orang pegawai perempuan. Berdasarkan formasi dan komposisi jabatan adalah sebagai berikut: Pejabat Esselon II sebanyak 38 orang, terdiri dari 31 orang laki-laki dan 7 orang perempuan, Pejabat eselon III sebanyak 158 orang, terdiri dari 119 orang laki-laki

dan 39 orang perempuan, sedangkan Pejabat eselon IV sebanyak 844 orang terdiri dari 495 orang laki-laki dan 349 orang perempuan.

Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut jumlah PNS dari bulan Januari 2021 s/d Desember 2021 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 2021 menurut data yang didapat dari SIMPEG Kota Batam berjumlah 5.662 orang. Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut umur dan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut :

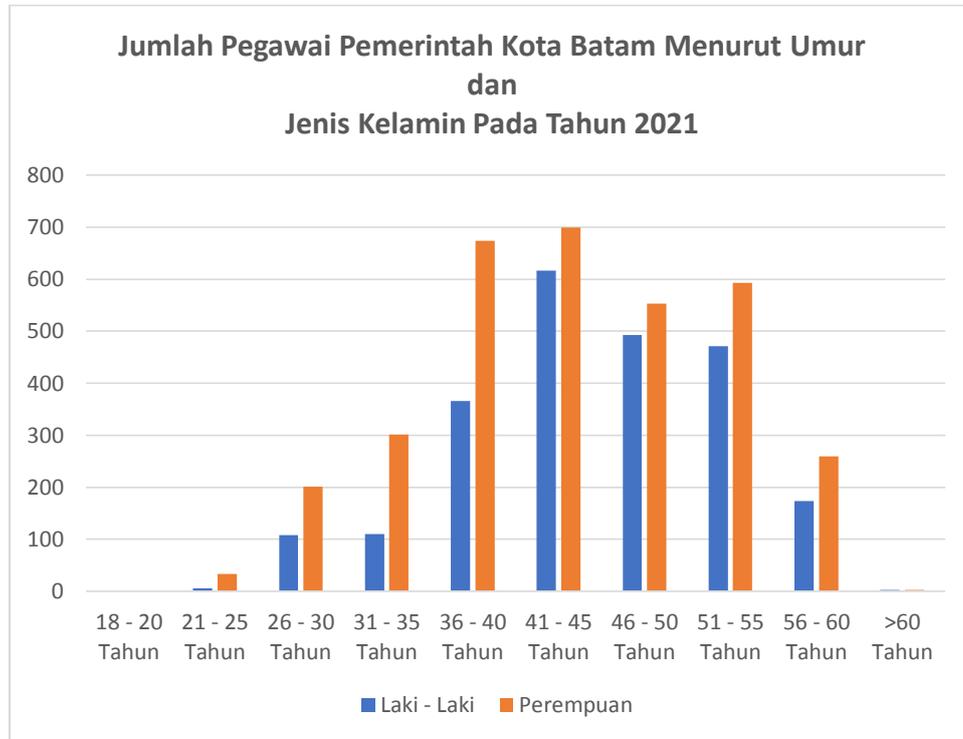
Tabel 10: Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2021

Range Usia	Laki-Laki	Perempuan	Total
18 - 20 Tahun	0	0	0
21 - 25 Tahun	6	33	39
26 - 30 Tahun	108	201	309
31 - 35 Tahun	110	301	411
36 - 40 Tahun	366	674	1.040
41 - 45 Tahun	617	699	1.316
46 - 50 Tahun	493	553	1.046

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

Range Usia	Laki-Laki	Perempuan	Total
51 - 55 Tahun	471	593	1.064
56 - 60 Tahun	173	259	432
>60 Tahun	2	2	4
JUMLAH	2.346	3.315	5.661

Kondisi tersebut diatas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :



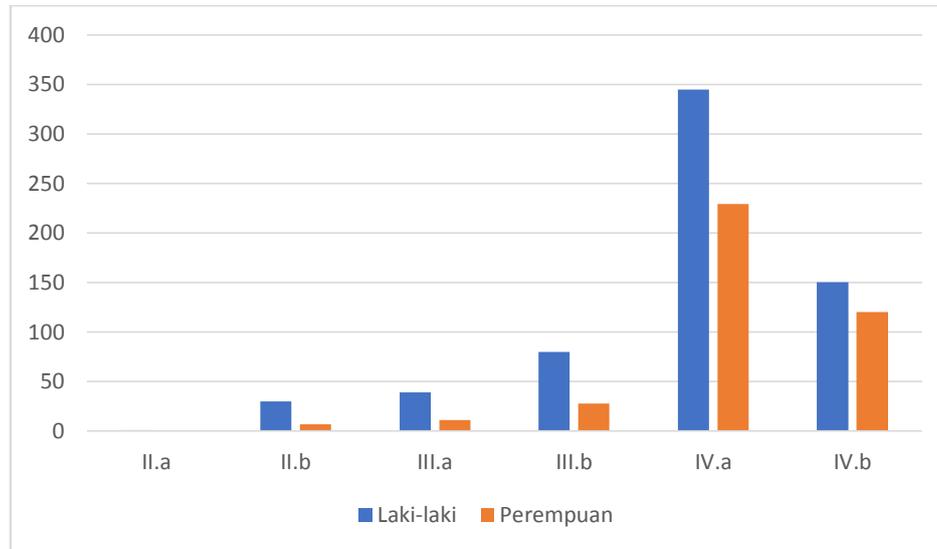
Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut formasi dan komposisi jabatan dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 11: Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2021

ESELON	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
II.a	1	0	1
II.b	30	7	37
III.a	39	11	50
III.b	80	28	108
IV.a	345	229	574
IV.b	150	120	270
JUMLAH	645	395	1.040

Kondisi tersebut diatas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :

Grafik Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2021



Berdasarkan data tabel 10 dan tabel 11 maka analisis capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun anggaran 2021 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 2021, untuk mengetahui capaian terhadap beberapa indikator kinerja dari masing-masing sasaran strategis adalah sebagai berikut :

7. Sasaran Meningkatkan Kualitas Pelayanan dan Tertib Administrasi Kepegawaian

Pada Sasaran Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian dapat 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 :

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

Pada Indikator Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada tahun 2021 realisasi telah melewati capaian target kinerja yaitu sebesar 98,73 % dari target 92,71% terhadap jumlah data seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam. Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah seluruh data ASN yang telah lengkap administrasinya berjumlah 134.162 data, dibagikan dengan jumlah data ASN yang terdiri dari 24 jenis data dikalikan dengan jumlah ASN yang berada di Pemerintah Kota Batam pada tahun 2021 sebanyak 5.662 orang maka didapat jumlah data keseluruhan sebanyak 135.888 data. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian sebesar 98,73% atau capaian realisasi dari target sebelumnya sebesar 106,49%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data kepegawaian yang berada di dalam 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 2020, Pendidikan.

2. Sasaran Meningkatkan Kapasitas, Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintah

a. Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

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:

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

Pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal capaian realisasi yaitu sebesar 0,21% 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 12 (dua belas) orang, dibagi dengan Jumlah ASN yang berada di Pemerintah Kota Batam pada tahun 2021 sebanyak 5.662 orang. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal sebesar 0,21% atau capaian realisasi sebesar 264,92% dari target (Target 5 orang yang menjadi realisasi sebesar 12 orang).

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

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

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

$$\frac{\text{Jumlah ASN yg mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional}}{\text{Jumlah Seluruh ASN}} \times 100$$

Pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional target semula sebesar 5,80% terealisasi sebesar 10.95% atau sebesar 188.79% yang terealisasi dari target yang semula ada.

Jadi total ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional pada tahun 2021 hanya berjumlah 620 orang dari jumlah seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam, atau dapat dikatakan bahwa pada indikator tersebut BKPSDM tidak mencapai dari target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini disebabkan telah terjadinya refocusing anggaran akibat penurunan pendapatan daerah karena 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 2021 sebanyak 5.662 orang. Setelah dipersentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional sebesar 10,95%. 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.

3. Sasaran Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan

a. Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat

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

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

Pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti Program Minat dan Bakat target semula sebesar 1,89% yaitu terealisasi sebesar 0,64%. Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti program minat dan bakat ASN di Pemerintah Kota Batam berjumlah 36 orang dibagi dengan jumlah seluruh ASN pada tahun 2021 yang berjumlah 5.662 orang, setelah dipersentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase ASN yang mengikuti program minat dan bakat sebesar 0,64%.

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 0,36% yaitu terealisasi sebesar 0,25% atau hanya 14 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 0,36% 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 dikenakan sanksi di Pemerintah Kota Batam berjumlah 14 orang, dibagi dengan jumlah seluruh ASN yang berada di Pemerintah Kota Batam pada tahun 2021 sebanyak 5.662 orang. Setelah dipersentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase Pelanggaran Pegawai sebesar 0,25% atau capaian indikator kinerja sebesar 144% 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 2021 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 2021 :

Tabel 12: Pengukuran Pencapaian Kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2021

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota				
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tersedianya Administrasi Perkantoran Yang Menunjang Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah	100%	100%	100%
2	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Pembinaan dan Peningkatan Penegakan Disiplin Aparatur	-	-	-

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tersedianya Administrasi Perkantoran Yang Menunjang Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah	100%	95%	97,41%
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Administrasi Perkantoran Yang Menunjang Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah	100%	100%	100%
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Meningkatkan dan Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Aparatur yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi Pemerintah	100%	100%	100%
II	Program Kepegawaian Daerah				
6	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	100%	100%
7	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	100%	100%
8	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	100%	100%
III	Program Pengembangan Sumberdaya Manusia				
9	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya dengan Pengembangan Kompetensi ASN Bersertifikat	100%	86,57%	92,97%

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



Kegiatan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia terlaksana dengan baik dimana realisasi fisik setiap kegiatan mencapai 100% berdasarkan indikator

kegiatan APBDP-2021 BKPSDM Kota Batam, kegiatan tersebut adalah :

1. **Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**, Kegiatan ini mencakup kebutuhan pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia akan gaji dan tunjangan pegawai selamat satu tahun anggaran 2022, didalam sub ini juga terdapat honorarium pengelola keuangan seperti honorarium bendahara dan pembantu bendahara. Selama tahun anggaran 2022 kegiatan ini terealisasi dengan tuntas selama 12 bulan bagi setiap pegawai, sehingga realisasi fisik kegiatan ini telah mencapai 100% pada desember 2021.
2. **Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah** Kegiatan ini terdiri dari fungsi pembinaan dan pengendalian pegawai serta penilaian dan evaluasi kinerja aparatur. dengan capaian kinerjanya mencapai 100%. pada tahun 2021 terdapat sebanyak 14 kasus (0.25 dari seluruh pegawai) kasus pelanggaran kedisiplinan. Pada Tahun 2021, Sub Bidang Pembinaan dan Pengendalian BKPSDM Kota Batam telah memproses 14 (empat belas) sanksi yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin PNS. Berikut adalah rekapitulasi sanksi berdasarkan jenis hukuman dan peraturan yang dilanggar pada tahun 2021:

Tabel 13: Rekapitulasi Penjatuhan Sanksi Hukuman Disiplin Tahun 2021 (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	0 orang
		JUMLAH SANKSI RINGAN	0 orang
2.	SEDANG	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun	1 orang
		JUMLAH SANKSI SEDANG	1 orang
3.	BERAT		
		Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	2 orang
		Pembebasan dari Jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 bulan sesuai dengan PP No.94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS	2 orang
		Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS	5 orang
		Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS	4 orang
		JUMLAH SANKSI BERAT	13 orang
4.	SEDANG DALAM PEMBERHENTIAN SEMENTARA		4 orang
		JUMLAH KESELURUHAN	14 orang

Tabel 14: Rekapitulasi Jenis Aturan/Ketentuan Yang Dilanggar Oleh ASN Pemerintah Kota Batam Tahun 2021

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)	6 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)	3 Orang
3.	Pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Pasal 3 angka 5 dan Pasal 4 angka 1 bahwa "Setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan setiap PNS dilarang menyalahgunakan wewenang".	1 Orang
4.	Pelanggaran terhadap Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 87 ayat (4) huruf b dan Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Pasal 250 huruf b sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 bahwa "PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yg ada hubungannya dengan jabatan".	4 Orang
JUMLAH		14 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. Pada aspek penilaian kinerja, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 08 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil maka diperlukannya penyesuaian metode penilaian kinerja sesuai dengan ketentuan terbaru yang dimulai pada tahun 2021. BKPSDM Kota Batam bertugas melaksanakan asistensi metode terbaru ini kepada setiap PNS di Kota Batam agar

penilaian dan pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan terbaru tersebut, sehingga pada bulan Desember 2021 BKPSDM Kota Batam telah melaksanakan asistensi kepada 44 Organisasi Perangkat Daerah Kota Batam. Berikut kami lampirkan jadwal asistensi penilaian kinerja yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Batam kepada setiap OPD di lingkungan Pemerintah Kota Batam:

Tabel 15: Jadwal Asistensi Tata Cara Penyusunan Penilaian Kinerja kepada Setiap OPD di lingkungan Pemerintah Kota Batam Tahun 2021

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PESERTA	HARI/TANGGAL	PUKUL	KETERANGAN
1	SEKRETARIAT DAERAH		Rabu/ 29 Desember 2021	08.00 - 10.00	
	BAGIAN TATA PEMERINTAHAN	1			
	BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT	1			
	BAGIAN KERJASAMA	1			
	BAGIAN HUKUM	1			
	BAGIAN PEREKONOMIAN	1			
	BAGIAN SUMBER DAYA ALAM	1			
	BAGIAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN	1			
	BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA	1			
	BAGIAN UMUM	1			
	BAGIAN ORGANISASI	1			
	BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN	1			
	BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN	1			
2	INSPEKTORAT DAERAH	1	10.00 - 12.00		
3	SEKRETARIAT DPRD	1			
4	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH	1			
5	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	1			
6	DINAS PENDIDIKAN	1			
7	DINAS KESEHATAN	1			Rabu/ 29 Desember 2021
	UPT PUSKESMAS SAMBAU	1			
	UPT PUSKESMAS SEI LEKOP	1			
	UPT PUSKESMAS SEI PANCUR	1			
	UPT PUSKESMAS SEKUPANG	1			
	UPT PUSKESMAS BELAKANG PADANG	1			
	UPT PUSKESMAS SEI PANAS	1			
	UPT PUSKESMAS BULANG	1			
	UPT PUSKESMAS GALANG	1			
	UPT PUSKESMAS BALOI PERMAI	1			
	UPT PUSKESMAS TANJUNG SENGKUANG	1			
	UPT PUSKESMAS LUBUK BAJA	1			
	UPT PUSKESMAS KABIL	1			
	UPT PUSKESMAS BATU AJI	1			
	UPT PUSKESMAS BOTANIA	1			

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PESERTA	HARI/ TANGGAL	PUKUL	KETERANGAN		
	UPT PUSKESMAS SEI LANGKAI	1					
	UPT PUSKESMAS TIBAN BARU	1					
	UPT PUSKESMAS TANJUNG BUNTUNG	1					
	UPT PUSKESMAS JABI	1					
	UPT PUSKESMAS REMPANG CATE	1					
	INSTALASI FARMASI	1					
	UPT PUSKESMAS TANJUNG UNCANG	1					
	UPT PUSKESMAS MENTARAU	1					
8	DINAS BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR	1				15.00 - 16.00	
9	DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG	1					
10	DINAS SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	1					
11	DINAS TENAGA KERJA	1	Kamis/ 30 Desember 2021	08.00 - 10.00			
12	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	1					
13	DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN	1					
14	DINAS PERIKANAN	1					
15	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	1					
16	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	1					
17	DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO	1					
18	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	1					
19	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	1				10.00 - 12.00	
20	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1					
21	DINAS PERHUBUNGAN	1	Kamis/ 30 Desember 2021	13.00 - 15.00			
22	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	1					
23	DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA	1					
24	DINAS PERUMAHAN RAKYAT, PERMUKIMAN DAN PERTAMANAN	1					
25	DINAS PERTANAHAN	1					
26	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	1					
27	DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA	1					
28	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	1					
29	BADAN PERENCANAAN DAN PENELITIAN PENGEMBANGAN PEMBANGUNAN DAERAH	1				15.00 - 17.00	
30	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	1					
31	BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH	1					
32	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	1					
33	KECAMATAN BATU AMPAR	1	Jumat/ 31 Desember 2021	08.00 - 12.00			
34	KECAMATAN LUBUK BAJA	1					
35	KECAMATAN BENGKONG	1					
36	KECAMATAN BATAM KOTA	1					
37	KECAMATAN NONGSA	1					
38	KECAMATAN BATU AJI	1					
39	KECAMATAN SAGULUNG	1					

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PESERTA	HARI/ TANGGAL	PUKUL	KETERANGAN
40	KECAMATAN GALANG	1			
41	KECAMATAN BULANG	1			
42	KECAMATAN SEKUPANG	1			
43	KECAMATAN SENGAI BEDUK	1			
44	KECAMATAN BELAKANG PADANG	1			

- 3. Administrasi Umum Perangkat Daerah**, pada kegiatan ini capaian kinerjanya mencapai 100% dimana kegiatan ini menyediakan berbagai kebutuhan dasar kerja dalam aktifitas operasional rutin BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2021. Berbagai kebutuhan dasar tersebut mencakup alat tulis kantor, perlengkapan kerja, logistik kerja, pembelian peralatan pendukung kerja, logistik kebersihan, bahan cetak dan jilid serta akomodasi perjalanan dinas. Pada tahun 2021 seluruh kebutuhan dasar ini terpenuhi dan BKPSDM dapat menjalankan seluruh kegiatan dasar di 2021 sehingga realisasi kegiatan ini mencapai 100%.
- 4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**, kegiatan ini berisi berbagai penyediaan jasa yang berkaitan dengan kelancaran pelaksanaan kegiatan BKPSDM Kota Batam di tahun anggaran 2021. Penyediaan jasa tersebut berupa jasa tenaga kontrak dan jasa pengiriman berkas/dokumen, untuk tahun anggaran 2021 sendiri BKPSDM Kota Batam memiliki 2 (dua) orang tenaga kontrak dan quota 150 Kg pengiriman dokumen.
- 5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**, Kegiatan ini mencakup aktifitas pemeliharaan sarana dan prasarana aparatur yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur, seperti pemeliharaan Gedung kantor tempat kerja dan berbagai perlengkapan didalamnya, pemeliharaan kendaraan dinas dan pajaknya dan pemeliharaan peralatan kerja pegawai BKPSDM Kota Batam. Pada tahun anggaran 2021 seluruh kegiatan pemeliharaan ini dapat dijalankan seluruhnya serta sarana dan prasarana kerja aparatur berfungsi dengan baik dan lancar tanpa ada kerusakan dan permasalahan yg signifikan sehingga pada tahun anggaran 2021 kegiatan ini dapat berjalan secara fisik hingga 100%.
- 6. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**, pada tahun anggaran 2021, Pemerintah Kota Batam melalui BKPSDM Kota Batam

melaksanakan seleksi penerimaan CPNS, PPPK Guru dan PPPK Non-Guru. Jumlah pendaftar yang diterima pada tahun 2021 adalah sebanyak 7893 orang dengan formasi sebanyak 295 orang untuk CPNS, pendaftar sebanyak 324 dengan formasi sebanyak 93 untuk PPPK Non-Guru serta pendaftar sebanyak 2718 orang dengan formasi sebanyak 2570 untuk PPK Guru, sehingga total pendaftar adalah sebanyak 11.025 orang untuk formasi sebesar 2.958. Verifikasi persyaratan administrasi kelengkapan dokumen pelamar secara online dilakukan Panitia Seleksi CASN bagi Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi diumumkan oleh Panitia Pelaksana Seleksi CPNS Instansi dan dapat mengikuti SKD bagi CPNS dan Seleksi Kompetensi bagi PPPK. Berikut adalah hasil seleksi administrasi penerimaan CPNS dan PPPK Kota Batam Tahun 2021:

Tabel 16: Hasil Seleksi Administrasi Penerimaan CPNS dan PPPK 2021

NO	URAIAN	JUMLAH FORMASI	JUMLAH SUBMIT	JUMLAH MS	JUMLAH TMS
1	CPNS	295	7983	5610	2373
2	PPPK Non Guru	93	324	85	239
3	PPPK Guru	2570	2718	2718	0
JUMLAH TOTAL		2958	11.025	8407	2612

Dari 5610 Pelamar yang dinyatakan lolos administrasi dan 295 formasi terdapat 11 nama jabatan dan 17 Formasi CPNS yang tidak ada pelamar yaitu:

Tabel 17: Formasi CPNS yang Tanpa Pelamar 2021

No	Jenis Jabatan	Jumlah
1	Ahli Pertama- Arsiparis	6
2	Penyusun Kebutuhan Perlengkapan Jalan	1
3	Ahli Pertama - Dokter Spesialis Rehabilitasi Medik	2
4	Ahli Pertama - Dokter Spesialis Bedah Syaraf	1
5	Ahli Pertama - Dokter Spesialis Gizi Klinik	1
6	Ahli Pertama - Dokter Spesialis Kandungan	1
7	Ahli Pertama - Dokter Spesialis Jantung	1
8	Ahli Pertama - Dokter Spesialis Radiologi	1
9	Ahli Pertama - Dokter Spesialis Urologi	1
10	Ahli Pertama - Dokter Sub Spesialis Bedah Digestif	1
11	Ahli Pertama - Dokter Spesialis Anestesi (terisi 1)	1
Jumlah		17

Apabila setelah pengumuman seleksi administrasi terdapat pelamar yang keberatan terhadap hasil keputusan Panitia Pelaksana Seleksi dapat mengajukan sanggahan paling lama 3 (tiga) hari setelah pengumuman hasil seleksi administrasi yaitu dari tanggal 4 s/d 6 Agustus 2021.

Panitia Pelaksana Seleksi CPNS Instansi dapat menerima atau menolak alasan sanggahan yang diajukan oleh pelamar, panitia dapat menerima alasan sanggahan dalam hal kesalahan tersebut bukan berasal dari pelamar. Panitia Seleksi CPNS instansi mengumumkan ulang hasil seleksi administrasi paling lama 7 (tujuh) hari setelah berakhirnya waktu pengajuan sanggah.

Seleksi CPNS dan PPPK Tahun Anggaran 2021 menghasilkan output CPNS dan PPPK yang dinyatakan lolos seleksi pegawai dengan jumlah CPNS yang lulus sebanyak 266 orang, PPPK Non-Guru sebanyak 41 orang, PPPK Guru Tahap I sebanyak 685 orang dan PPPK Guru tahap II sebanyak 658 orang.

Untuk realisasi perbaruan data dan informasi pegawai Pemerintah Kota Batam capaian kinerja dari kegiatan ini adalah sebesar 95% 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 2020, SKP 2019, Pendidikan, untuk lebih jelas terhadap capaian kinerja SKPD yang telah memutakhirkan data dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 18: SKPD Yang Telah Memutakhirkan Data PNS Tahun 2021

No.	OPD / Unit Kerja	Jumlah PNS	Progress (%)
	Total, Median	5.655	95,59/95,37
1	DINAS BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR	64	97,66
2	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	69	97,58
3	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	63	97,42
4	DINAS PERUMAHAN RAKYAT, PERMUKIMAN DAN PERTAMANAN	48	97,22
5	DINAS PERIKANAN	46	97,01
6	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	41	96,75
7	DINAS TENAGA KERJA	40	96,46
8	DINAS KESEHATAN	808	96,42
9	DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO	36	96,3
10	BADAN PENDAPATAN DAERAH	102	96,24

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

No.	OPD / Unit Kerja	Jumlah PNS	Progress (%)
11	DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN	37	96,17
12	DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG	50	96,17
13	KECAMATAN SUNGAI BEDUK	39	96,15
14	KECAMATAN NONGSA	56	96,13
15	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	73	96,06
16	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	38	95,94
17	DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA	41	95,83
18	STAF AHLI BIDANG KEMASYARAKATAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA	1	95,83
19	STAF AHLI BIDANG PEMERINTAHAN, HUKUM DAN POLITIK	1	95,83
20	STAF AHLI BIDANG EKONOMI KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN	1	95,83
21	DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN	36	95,83
22	BADAN PERENCANAAN DAN PENELITIAN PENGEMBANGAN PEMBANGUNAN DAERAH	39	95,73
23	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	32	95,7
24	SEKRETARIAT DPRD	58	95,62
25	DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA	31	95,56
26	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	25	95,5
27	SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM	161	95,45
28	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH EMBUNG FATIMAH	240	95,4
29	DINAS PENDIDIKAN	2.303	95,38
30	KECAMATAN BELAKANG PADANG	48	95,05
31	KECAMATAN BENGKONG	45	95
32	KECAMATAN BATAM KOTA	68	94,79
33	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	32	94,79
34	INSPEKTORAT DAERAH	56	94,72
35	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	203	94,66
36	KECAMATAN BULANG	49	94,56
37	KECAMATAN SAGULUNG	55	94,55
38	KECAMATAN SEKUPANG	81	94,5
39	KECAMATAN GALANG	72	94,44
40	DINAS PERHUBUNGAN	66	94,44
41	DINAS PERTANAHAN	25	94,33
42	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	54	94,21
43	KECAMATAN BATU AMPAR	37	94,14
44	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	45	93,8
45	KECAMATAN BATU AJI	40	93,44
46	KECAMATAN LUBUK BAJA	52	93,11
47	DINAS SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	41	92,89
48	PEMERINTAH KOTA BATAM	7	91,07

7. Mutasi dan Promosi ASN, Pelaksanaan mutasi ASN terbagi dalam 3 kategori, yaitu mutasi jabatan yang dilaksanakan dengan pelantikan pejabat, mutasi penempatan staf pelaksana antar OPD dan mutasi penempatan PNS pindah masuk, tugas belajar dan pengaktifan kembali setelah CLTN dan hukuman disiplin, dengan rincian data sebagai berikut:

Grafik Pelaksanaan Mutasi ASN Pemerintah Kota Batam Tahun 2021



a. Mutasi Jabatan

Tabel 19: Mutasi Jabatan 2021

NO	URAIAN	TANGGAL	JUMLAH	KET
1	Pelantikan Jabatan Fungsional Penera, Pengawas Kemetrolagian, Mediator Hubungan Industrial, Arsiparis dan PPUPD	11/05/2021	7	
2	Pelantikan JPT Pratama, Administrator dan Pengawas	15/10/2021	6	
3	Pengangkatan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Batam	20/12/2021	146	
4	Pengangkatan Kembali (Pengukuhan) PPT Pratama, Administrator dan Pengawas pada Badan Pendapatan Daerah Kota Batam	28/12/2021	21	
5	Pengangkatan Pejabat pada Jabatan Administrator di Lingkungan Pemerintah Kota Batam	28/12/2021	81	
6	Pengangkatan Pejabat pada Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kota Batam	28/12/2021	436	

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

NO	URAIAN	TANGGAL	JUMLAH	KET
7	Pengangkatan Dalam Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran dan Analis Kebakaran Melalui Penyesuaian/Inpassing di Lingkungan Pemerintah Kota Batam	31/12/2021	19	
8	Pengangkatan Dalam Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa dan Angka Kredit di Lingkungan Pemerintah Kota Batam	31/12/2021	7	
9	Pemberhentian dan Pengangkatan Dari dan Dalam Jabatan Fungsional Ahli Utama	31/12/2021	1	
10	Pengangkatan Kembali (Penguahan) PPT Pratama, Administrator dan Pengawas pada UPTD RSUD Embung Fatimah Kota Batam	31/12/2021	21	
11	Pengangkatan Kembali (Penguahan) PPT Pratama, Administrator Dan Pengawas pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batam	31/12/2021	16	
12	Pengangkatan Pejabat Dalam Rangka Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kota Batam	31/12/2021	192	
JUMLAH TOTAL			953	

b. Mutasi Staf Pelaksana

Tabel 20: Mutasi Staf Pelaksana

NO	URAIAN	TANGGAL	JUMLAH	KET
1	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Julia Arsia Nafhasya	25/01/2020	1	
2	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Samapto	25/01/2020	1	
3	Mutasi PNS di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Batam a.n. Bektu Ambar Prastiwi, dkk	29/03/2021	91	
4	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Syafrijal	26/04/2021	1	
5	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Hendri Agus Wandu	26/04/2021	1	
6	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Eva Fitriyani	20/05/2021	1	
7	Mutasi PNS di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Batam a.n. dr. Elzusandry Fithri, dkk	28/05/2021	6	

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

NO	URAIAN	TANGGAL	JUMLAH	KET
8	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Yentinovita	22/06/2021	1	
9	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Zurizal Zulkifli	22/06/2021	1	
10	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Nur Armawati, dkk	22/07/2021	6	
11	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Citra Handayani, dkk	27/07/2021	7	
12	Mutasi PNS di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Batam a.n. dr. Fitri Yunita, dkk	03/09/2021	15	
13	Mutasi PNS di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Batam a.n. Lusita Siagian	09/12/2021	1	
14	Mutasi PNS di Lingkungan Dinas Kesehatan Kota Batam a.n. Yusma Yelly, dkk	31/12/2021	3	
JUMLAH TOTAL			136	

c. Mutasi PNS Pindah Masuk, Tugas Belajar dan Pengaktifan Kembali

Tabel 21: Mutasi PNS Pindah Masuk, Tubel dan Pengaktifan Kembali

NO	URAIAN	TANGGAL	JUMLAH	KET
1	Pengaktifan Kembali PNS Setelah Menjalankan CLTN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Tovani Wahyu Handayani	25/01/2021	1	
2	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Desriri, dkk	29/01/2020	8	
3	Pengaktifan Kembali PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Nurdin Siregar	29/01/2021	1	
4	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Anugrah Rumadi	29/01/2021	1	
5	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Adityawirandha, dkk	04/02/2021	3	
6	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Nining Setyawati	22/02/2021	1	

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

NO	URAIAN	TANGGAL	JUMLAH	KET
7	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Ranti Purnama Sari, dkk	25/02/2021	6	
8	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Harry Budiman	18/03/2021	1	
9	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Atika Dwi Putri	18/03/2021	1	
10	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Desrina Sy	07/04/2021	1	
11	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Burdan	29/04/2021	1	
12	Mutasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Nur Yani Agustina Br Manulang	10/05/2021	1	
13	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Harri Andriano, dkk	09/06/2021	3	
14	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Erdawati, dkk	22/06/2021	3	
15	Pengaktifan Kembali Sebagai PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Nurdin	14/07/20221	1	
16	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Nursyam Ramadhani, dkk	27/07/2021	4	
17	Pengaktifan Kembali Sebagai PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. dr. Ari Purwanto	12/08/20221	1	
18	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Nur Khalida Novianty	20/08/20221	1	
19	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Kurniawan Udi Basuki	20/08/20221	1	
20	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. dr. Roni Ardian	20/08/20221	1	
21	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Irianto	31/08/20221	1	
22	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Kamisah	31/08/20221	1	
23	Pengaktifan Kembali PNS Setelah Menjalankan CLTN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Reni Fadhila	30/08/2021	1	

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

24	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Dona Elfia, dkk	22/09/20221	3	
25	Pengaktifan Kembali PNS Setelah Menjalankan CLTN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Barbie Lyani Sandra	22/09/2021	1	
26	Pengaktifan Kembali PNS Setelah Menjalankan CLTN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. T. Melviyani	30/09/2021	1	
27	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Wahyu Fitra, dkk	11/10/2021	6	
28	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Zurina	03/11/2021	1	
29	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Nur Asni	29/11/2021	1	
30	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Ryan Fathurrahman	13/12/2021	1	
31	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Tiara Devita Erika	13/12/2021	1	
32	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Dr. Rizandiny	20/12/2021	1	
33	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. R. Roza Tirta Faradila Permata	20/12/2021	1	
34	Pengaktifan Kembali PNS Setelah Menjalankan CLTN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Hendra Kurniawan	27/12/2021	1	
35	Pengaktifan Kembali PNS Setelah Menjalankan CLTN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Tengku Destiyati Caturputri	27/12/2021	1	
36	Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam a.n. Irvin Feruth Inflika	31/12/2021	1	
JUMLAH TOTAL			64	

Berdasarkan data PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam pada akhir tahun 2021 sebanyak 5.655 orang, 5.380 PNS telah ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga persentase kesesuaian penempatan dalam jabatan adalah sebesar 95,14%.

8. Pengembangan Kompetensi ASN, pada tahun anggaran 2021 Pemerintah Kota Batam melalui BKPSDM Kota Batam telah mengirimkan 12 (dua belas) PNS Kota Batam untuk melaksanakan Tugas Belajar, diantaranya 1 (satu) orang mengikuti program S3/Doktoral dan 11 (dua belas) orang mengikuti program S2/Spesialis/Magister. Berikut data mengenai PNS Kota Batam yang mengikuti Tugas Belajar pada Tahun Anggaran 2021:

Tabel 22: PNS Pemerintah Kota Batam yang Sedang Melaksanakan Tugas Belajar Pada Tahun 2021

No	Nama	Program	Universitas	Tamat	Nomor SK
1	Eva Metika Sihombing	Pendidikan S3 Ilmu Administrasi, Fak Manajemen	Univ.Tampere Finland	Agustus 2022	76/BKPSDM-PA/VII/2017
2	Dr. Roni Ardian	Spesialis Pulmonologi & Kedoktrn Respirasi	UNRI, Pekanbaru	Juli 2021	73/BKPSDM-PA/VII/2017
3	Dr. Rizandiny	Ilmu Kesehatan THT-Kepala Leher	UNSRI	Juli 2021	79/BKPSDM-PA/VII/2017
4	Dr.RIZAL MARUBOB	Spesialis Ilmu Kesehatan Anak	USU Medan	Juli 2021	106/BKPSDM-PA/IX/2017
5	Dr.DEWI SILVIA KARTIKA	Spesialis Gizi Klinis	UNDIP SEMARANG	Nov 2023	129/BKPSD-PA/XII/2019
6	Dr. Novi Violona Edwar	Spesialis Ilmu Kesehatan Anak	UNAND, Padang	Januari 2024	135/BKPSD-PA/XI/2020
7	Rizkiki Andini, Se	Manajemen Keuangan Syariah	Univ.PADJADJARAN	Agustus 2022	70/BKPSDM-PA/VIII/2020
8	Silvi Yuliana	Spesialis Ilmu Radiologi	UNIV AIRLANGGA	Januari 2025	01/BKPSD-PA/I/2021
9	Herry Saputra Yunior	Spesialis Pulmonologi & Kedoktran Respirasi	UNIV.ANDALAS	Juni 2025	01/BKPSDM-PA/VII/2021
10	Muhammad Khairi, S.Stp	Magister Ekonomika Pembangunan	UGM	Agustus 2023	80/BKPSDM-PA/VIII/2021
11	Seliyani	Magister Epidemiologi	Univ.PADJADJARAN	Agustus 2023	82/BKPSDM-PA/VIII/2021
12	Yurika Marthalia Utami	Spesialis Bedah Syaraf	UNIV INDONESIA	Desember 2027	141/BKPSDM-PA/XII/2021

Pada tahun anggaran 2021 BKPSDM Kota Batam juga memproses dan memberikan penghargaan kepada PNS Kota Batam yang telah mengabdikan kepada Negara melalui Pemerintah Kota Batam dengan masa pengabdian 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun dengan catatan kinerja dan perilaku yang baik selama masa pengabdian. Permohonan usul pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya (SLKS) dilakukan secara online dengan menggunakan Aplikasi e-SLKS dengan alamat <https://slks.kemendagri.go.id> dan usulan bisa diajukan setiap tahunnya dengan 2 Periode yaitu Periode I pada bulan Agustus dan periode II pada bulan November.

Adapun persyaratan pengajuan usulan Satyalancana Karyasatya X, XX dan XXX tahun sebagai berikut :

- SK. CPNS
- SK Pangkat Terakhir
- SK Jabatan Terakhir
- Surat Keterangan Tidak/Sedang/pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat
- Tidak pernah mengambil Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN)
- Penghitungan masa kerja bagi PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang atau berat dimulai sejak diterbitkannya surat keputusan telah menjalankan hukuman disiplin atau kembali bekerja di Instansi.
- Penghitungan masa kerja dihitung sejak PNS diangkat menjadi Calon PNS
- Daftar Riwayat Hidup Singkat

Usulan Satya Lencana Karya Satya PNS Kota Batam untuk Tahun 2021 telah diproses ke Sekretariat Jendral Kementerian Dalam Negeri di Jakarta dengan daftar sebagai berikut :

Tabel 23: Usulan Satya Lencana Karya Satya Kota Batam Agustus 2021

NO	USULAN	PERIODE BULAN	BANYAKNYA
01	SATYALANCANA KARYASATYA XXX	AGUST 2021	65 BERKAS
02	SATYALANCANA KARYASATYA XX	AGUST 2021	74 BERKAS
03	SATYALANCANA KARYASATYA X	AGUST 2021	534 BERKAS
	JUMLAH PERIODE AGUSTUS 2021		673 BERKAS

Tabel 24: Usulan Satya Lencana Karya Satya Kota Batam November 2021

NO	USULAN	PERIODE BULAN	BANYAKNYA
01	SATYALANCANA KARYASATYA XXX	NOV 2021	53 BERKAS
02	SATYALANCANA KARYASATYA XX	NOV 2021	40 BERKAS
03	SATYALANCANA KARYASATYA X	NOV 2021	340 BERKAS
	JUMLAH PERIODE NOVEMBER 2021		433 BERKAS

Permohonan Jenis Cuti PNS terdiri dari Cuti Tahunan, Cuti Besar, Cuti Sakit, Cuti Melahirkan, Cuti Karena Alasan Penting, Cuti Bersama dan Cuti di Luar Tanggungan Negara dan Prosedur pengajuan Cuti PNS dilaksanakan secara online dan pengajuan cuti dilakukan di SIMPEG Online masing-masing PNS dengan alur proses sebagai berikut :

1. PNS Login ke SIMPEG (<https://simpeg.batam.go.id>) menggunakan nama pengguna dan kata sandi masing-masing PNS dan pilih jenis cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. PNS mencetak form Surat Permintaan dan Pemberian Cuti dari Aplikasi SIMPEG menandatangani dan meminta persetujuan atasan pada kolom yang telah disediakan.
3. Admin OPD/PNS mengunggah dan meng *submit* ke BKPSDM Surat Permintaan dan Pemberian Cuti dilengkapi dengan dokumen pendukung.
4. Admin Bidang PPKPA BKPSDM mencetak berkas cuti yang sudah masuk dalam *Inbox* pengelola beserta lembar persetujuannya.
5. Admin Bidang PPKPA mencetak Nota Dinas persetujuan Pemberian Cuti kepada Pejabat yang berwenang untuk didisposisikan ke Kasubbid Disiplin dan Penghargaan, Kabid PPKPA, Sekretaris BKPSDM dan Kepala BKPSDM Kota Batam.
6. Setelah disetujui berkas cuti di Paraf Hirarkhie pejabat yang berwenang sesuai Eselon untuk penandatanganan Cuti Pejabat Eselon 2, 3 dan 4 di tandatangani Walikota Batam dan untuk pejabat Fungsional ditandatangani oleh Sekretaris Daerah Kota Batam.
7. Setelah ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang permohonan diadministrasikan oleh TU Pimpinan Walikota dan Sekretaris Daerah Kota Batam dan berkas cuti di scan dan diteruskan ke email PNS yang menjalankan Cuti.
8. Semua jenis cuti merupakan Hak PNS kecuali Cuti di Luar Tanggungan Negara.

Untuk pengajuan Cuti Diluar Tanggungan Negara terdapat beberapa prasyarat dan langkah pengurusan Cuti di Luar Tanggungan Negara, diantaranya adalah:

- a. Sudah menjadi PNS paling singkat 5 (lima) Tahun secara terus menerus karena alasan pribadi dan mendesak dapat diberikan cuti di luar tanggungan Negara.
- b. Alasan pribadi dan mendesak sebagaimana dimaksud antara lain sebagai berikut :
 - Mengikuti atau mendampingi suami/istri tugas Negara / tugas belajar di dalam / luar negeri;
 - Harus melampirkan surat penugasan atau Surat Perintah Tugas Negara / Tugas belajar dari Pejabat yang berwenang.
 - Mendampingi suami / istri bekerja di dalam / luar negeri;
 - Harus melampirkan Surat Keputusan atau Surat Penugasan / Pengangkatan dalam jabatannya.
 - Menjalani program untuk mendapatkan keturunan;
 - Harus melampirkan Surat Keterangan Dokter Spesialis
 - Mendampingi anak yang berkebutuhan khusus;
 - Harus melampirkan Surat Keterangan Dokter Spesialis
 - Mendampingi suami/istri/anak yang memerlukan perawatan khusus; dan
 - Harus melampirkan Surat Keterangan Dokter Spesialis
 - Mendampingi/merawat orangtua/ mertua yang sakit / uzur
 - Harus melampirkan Surat Keterangan Dokter
- c. CLTN dapat diberikan untuk paling lama 3 (tiga) tahun
- d. Jangka Waktu CLTN dapat diperpanjang paling lama 1 tahun apabila ada alasan-alasan yang penting untuk memperpanjangnya
- e. CLTN mengakibatkan PNS yang bersangkutan diberhentikan dari jabatannya
- f. Permohonan cuti di luar tanggungan Negara dapat ditolak
- g. CLTN mengakibatkan PNS yang bersangkutan tidak berhak menerima penghasilan PNS;
- h. Selama menjalankan CLTN tidak diperhitungkan sebagai masa kerja PNS;
- i. CLTN dilaksanakan setelah mendapat pertimbangan teknis dari Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XII Pekanbaru;
- j. Walikota tidak dapat mendelegasikan kewenangan pemberian cuti di luar tanggungan Negara,
- k. Adapun persyaratan yang harus dilengkapi untuk kepengurusan CLTN sebagai berikut :
 - Pemohon wajib membuat Surat Permohonan CLTN pribadi yang ditujukan kepada Walikota Batam dan menyebutkan alasan melaksanakan CLTN dan jangka waktu melaksanakan CLTN
 - Setelah permohonan di Acc / disetujui Walikota Batam berkas diteruskan ke BKPSDM untuk diproses Nota Persetujuannya ke Badan Kepegawaian Negara Regional XII di Pekanbaru dengan melengkapi berkas-berkas sebagai berikut :
 - Surat Permintaan dan Pemberian Cuti
 - Surat Permohonan Pribadi PNS ybs
 - Disposisi Persetujuan/ Acc Walikota Batam
 - Surat Permohonan CLTN dari Kepala OPD PNS yang bersangkutan

- Surat Pernyataan Tidak Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang/berat
 - Fotocopy SK CPNS s/d SK Pangkat Terakhir
 - Fotocopy SK Jabatan Terakhir (jika PNS ybs memegang jabatan structural/fungsional)
 - Fotocopy SKP 2 tahun terakhir
 - Fotocopy Kartu Pegawai
 - Pas Foto PNS Ukuran 4x6 cm latar belakang merah 2 lembar
 - Dan berkas-berkas lain yang dianggap perlu sesuai maksud CLTN PNS
 - Setelah Nota Persetujuan disetujui BKN Regional XII Pekanbaru BKPSDM akan meneruskan untuk diterbitkan Surat Keputusan CLTN atas nama PNS yang bersangkutan untuk ditandatangani Walikota Batam
 - Setelah SK ditandatangani Walikota PNS yang bersangkutan sudah bisa melaksanakan CLTN dan PNS tersebut menyerahkan semua pekerjaannya kepada OPD tempat tugasnya.
9. Khusus untuk permohonan Cuti Tahunan diajukan ke BKPSDM minimal 12 (dua belas) hari kerja telah di Submit ke BKPSDM Kota Batam
10. Untuk permohonan Cuti Sakit, Cuti Karena Alasan Penting, Cuti Melahirkan dan Cuti Besar diajukan ke BKPSDM minimal 3 (tiga) hari kerja telah di Submit ke BKPSDM Kota Batam

Adapun rekapitulasi PNS yang mengajukan Cuti di Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 25: Cuti PNS Pemerintah Kota Batam Tahun 2021

NO	BULAN	CT	CB	CS	CM	CAP	CBR	CLTN	JUML
01	JAN 2021	57	1	96	7	58	0	0	219
02	FEB 2021	65	1	90	12	66	0	1	235
03	MAR 2021	110	4	161	12	78	0	0	365
04	APR 2021	102	3	258	7	65	0	1	436
05	MEI 2021	134	0	268	6	53	0	0	461
06	JUNI 2021	195	3	299	10	83	0	1	591
07	JULI 2021	236	0	507	11	94	0	1	849
08	AGUS 2021	22	1	158	10	83	0	0	274
09	SEPT 2021	24	2	110	5	68	0	0	209
10	OKT 2021	68	1	127	6	76	0	0	278
11	NOV 2021	262	1	223	11	70	0	0	567
12	DES 2021	301	0	148	11	96	0	0	556
	TOTAL JUMLAH	1576	17	2545	108	890	0	4	5.040

Total Usul Cuti Tahun 2021 = 5.040 orang

KETERANGAN

CT	= CUTI TAHUNAN
CB	= CUTI BESAR
CS	= CUTI SAKIT
CM	= CUTI MELAHIRKAN
CKAP	= CUTI KARENA ALASAN PENTING
CBR	= CUTI BERSAMA
CLTN	= CUTI DI LUAR TANGGUNGAN NEGARA

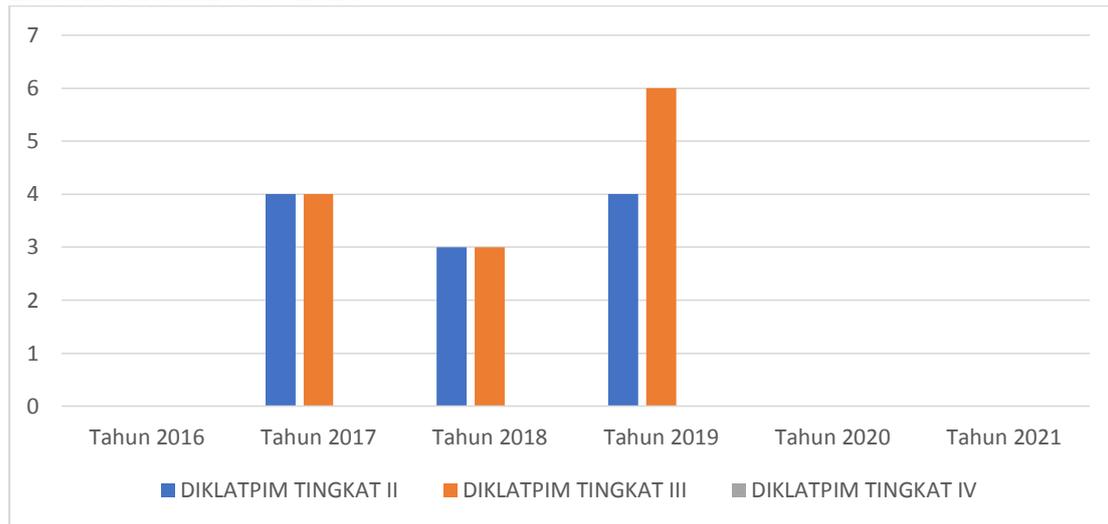
9. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, Pada Tahun Anggaran 2021 BKPSDM Kota Batam melaksanakan Diklat Prajabatan bagi CPNS Kota Batam yang akan beralih status menjadi PNS definitive Kota Batam. Total jumlah CPNS Kota Batam yang mengikuti Diklat pada Tahun Anggaran 2021 adalah sebanyak 502 orang CPNS, berikut rekapitulasi pelaksanaan Diklat Prajabatan CPNS Kota Batam Tahun Anggaran 2021.

Tabel 26: Diklat Prajabatan CPNS Pemko Batam Tahun 2021

NO	JENIS PRAJABATAN	2016	2017	2018	2019	2020	2021	JUMLAH
1	GOLONGAN I	0	0	0	0	0	0	0
2	GOLONGAN II	0	0	23	41	5	35	104
3	GOLONGAN III	0	0	0	250	0	85	335
4	DOKTER	0	0	0	58	0	12	70
	JUMLAH	0	0	23	349	5	132	509

Pada tahun anggaran 2021 BKPSDM Kota Batam belum dapat melaksanakan Diklat PIM kembali seperti sebelumnya dikarenakan keterbatasan anggaran akibat refocusing kebutuhan penanganan Covid-19 serta menurunnya pendapatan Nasional dan Daerah akibat penurunan aktifitas ekonomi masyarakat pada masa pandemi Covid-19, berikut grafik pelaksanaan Diklat Pim Pejabat Struktural Pemerintah Kota Batam:

Grafik Jumlah Pengikutsertaan Diklat PIM Pegawai Struktural Pemerintah Kota Batam Tahun 2016 - 2021



Dari seluruh pejabat struktural Pemerintah Kota Batam per-desember 2021 sekitar 42,64% telah mengikuti Diklat Prajabatan sesuai dengan jabatan yang diisi dan sebesar 58,36% yang belum sesuai dengan jabatan yang diisi di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Berikut adalah rekapitulasi ringkas mengenai kesesuaian jabatan di lingkungan pemerintah kota batam dengan Diklat Pim :

Tabel 27: Kesesuaian Antara Jabatan dengan Diklat PIM PNS Pemerintah Kota Batam bulan Desember 2021

NO	JENIS DIKLATPIM	TAHUN 2021				
		SUDAH	BELUM	JML ESL	% SUDAH	% BELUM
1	DIKLATPIM TINGKAT II	21	16	37	56,76%	43,24%
2	DIKLATPIM TINGKAT III	77	101	178	43,26%	56,74%
3	DIKLATPIM TINGKAT IV	374	518	892	41,93%	58,07%
JUMLAH		472	635	1107	42,64%	57,36%

➤ **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) 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.
- 4) 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) Menciptakan, menjaga, memupuk rasa kebersamaan, loyalitas antar sesama pegawai dan mengoptimalkan potensi pegawai yang relatif berusia muda untuk mendukung pelaksanaan pembangunan Kota Batam.

- 3) Memanfaatkan akses yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Batam dalam mengembangkan Sumber Daya Aparatur.
- 4) Menciptakan Sumber Daya Aparatur yang handal melalui Diklat yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Pemerintah Kota Batam.
- 5) Meningkatkan kemitraan antara Badan Kepegawaian dan Diklat dengan lembaga Diklat baik yang dikelola oleh Pemerintah maupun pihak swasta dalam rangka meningkatkan SDM Pegawai Pemerintah Kota Batam.
- 6) Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang profesional.
- 7) Mengadakan koordinasi dengan unit kerja lainnya dalam pembinaan Sumber Daya Aparatur.
- 8) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas PNS Pemerintah Kota Batam sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mengikuti perkembangan informasi yang begitu cepat.
- 9) Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
- 10) Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan PNS dengan melakukan pengiriman Tugas Belajar/Ijin Belajar guna mengikuti jenjang pendidikan formal dan struktural.
- 11) 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.
- 12) Mengupayakan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya melalui analisa jabatan dalam rangka pengembangan semangat kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerja.
- 13) Penempatan CPNS khususnya untuk tenaga guru, medis, dan paramedis diprioritaskan untuk wilayah hinterland.
- 14) 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 2021.

G. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Tabel 28: Pencapaian Kinerja, Realisasi Anggaran dan Tingkat Efisiensi Anggaran pada BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2021

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 dan tertib administrasi kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian	92,71%	98,73%	106,49%	403.915.000	89.072.600,00	22.05%	
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	0,08%	0,21%	264,92%	120.000.000	120.000.000,00	100.00%	
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	5,80	10,95%	188,79%	1.184.734.000	853.118.058,00	72.01%	

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Anggaran (Rp)			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisas	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
3	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mengikuti Program Minat dan Bakat	1,89%	0,64%	33,86%				
		Persentase Pelanggaran Pegawai	0,36%	0,25%	144%				

Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun anggaran 2021 semua bersumber pada APBD Kota Batam tahun 2021, yang mana telah mengalami refocusing anggaran akibat menurunnya pendapatan asli daerah Kota Batam Tahun Anggaran 2021 akibat menurunnya aktifitas perekonomian masyarakat dimana sebagian besar pendapatan asli daerah Kota Batam berasal dari hasil bagi dari aktifitas perekonomian masyarakat di Kota Batam. Penurunan aktifitas perekonomian ini sendiri akibat efek dari keterbatasan aktifitas masyarakat akibat Pandemi Covid-19 yang membuat mobilitas, aktifitas niaga dan pariwisata serta aktifitas perekonomian lainnya yang membutuhkan pertemuan dan perpindahan secara fisik sangat rentan terhadap penyebaran Covid-19. Semula Anggaran APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun anggaran 2021 sebesar Rp. 18.594.273.870,00 mengalami refocusing pada APBDP menjadi Rp. 12.433.615.790,00 yang telah berkurang sebesar Rp. 6.150.658.080,00 atau sebesar 33,08% dari anggaran awal. Pengurangan anggaran terbesar berada pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan yaitu berkurang sebesar Rp. 3.168.230.00,00 dari total anggaran Rp. 4.171.680.000,00 sehingga menyisakan anggaran sebesar Rp. 1.003.450.00,00 setelah anggaran perubahan. Pengurangan terbesar selanjutnya berada pada Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN dengan anggaran awal sebesar Rp. 11.256.006.750,00 berkurang sebesar 1.138.901.080,00 menjadi Rp. 9.868.105.670,00 untuk menyesuaikan kesanggupan anggaran Pemerintah Kota Batam Tahun Anggaran 2021. Di beberapa sub kegiatan lainnya pengurangan

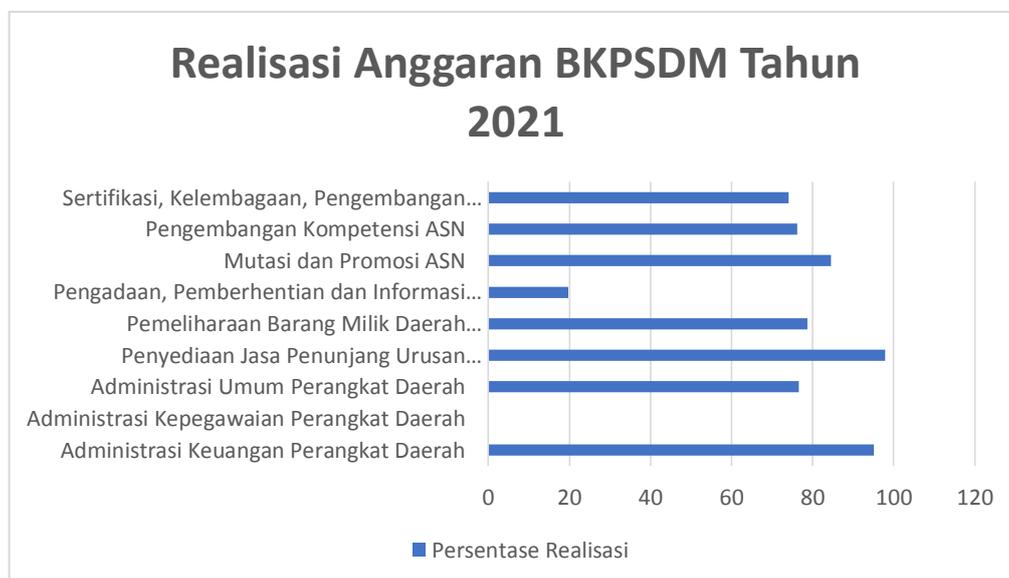
dilakukan secara moderat untuk menyesuaikan antara rencana belanja dengan penurunan kesanggupan pendanaan akibat dampak wabah Covid-19 di tahun 2021.

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

Tabel 29: Rekapitulasi Realisasi Anggaran Setiap Kegiatan BKPSDM Kota Batam berdasarkan APBDP Tahun Anggaran 2021

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI
BKPSDM Kota Batam				
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9,920,245,670.00	9,434,900,774.00	95.11
2	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	-	0.00	-
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	579,155,000.00	443,289,109.00	76.54
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	89,602,720.00	87,775,393.00	97.96
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	145,963,400.00	114,879,800.00	78.70
6	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	389,415,000.00	76,822,600.00	19.73
7	Mutasi dan Promosi ASN	14,500,000.00	12,250,000.00	84.48
8	Pengembangan Kompetensi ASN	301,284,000.00	229,740,658.00	76.25
9	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1,003,450,000.00	743,377,400.00	74.08
	Jumlah	12,443,615,790.00	11,143,035,734.00	89.95

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 75% adalah sebagai berikut :

- 1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**, kegiatan ini adalah merupakan anggran untuk belanja pegawai ASN dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang capaian realisasinya mencapai Rp. 9.434.900.774,00 dari total pagu sebesar Rp. 9.920.245.670,00 atau capaian sebesar 95,11%.
- 2. Administrasi Umum Perangkat Daerah**, kegiatan ini mengakomodasi kebutuhan dasar akan perlengkapan administrasi perkantoran seperti alat tulis kantor, sarana dan prasarana perkantoran, bahan bahan kebersihan tempat kerja, biaya perjalanan dinas dan kebutuhan kerja lainnya. Pada tahun 2021 anggaran murni kegiatan ini adalah sebesar Rp. 1.036.718.000,00 dan pada APBD Perubahan berkurang menjadi Rp. 579.155.000,00 atau berkurang sebesar Rp 457.563.000 (berkurang sebesar 44.14%). Realisasi kegiatan ini adalah sebesar Rp. 443.289.109,00 atau sebesar 76.54% dari total anggaran APBD Perubahan Tahun Anggaran 2021.
- 3. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**, kegiatan ini terdiri dari penyediaan belanja gaji dari Tenaga Administrasi Non-ASN dan pembiayaan atas jasa pengiriman Dokumen Kedinasan untuk berbagai macam kebutuhan administrasi kepegawaian di lingkungan BKPSDM Kota Batam. Anggaran kegiatan ini adalah sebesar Rp. 89.602.720,00 dan pada akhir tahun 2021 sudah terealisasi sebesar Rp. 87.775.393,00 atau sekitar 97.96%.
- 4. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**, kegiatan ini terdiri dari belanja pemeliharaan sarana dan prasarana kerja BKPSDM Kota Batam, pemeliharaan tersebut berupa pemeliharaan kendaraan operasional, bahan bakar kendaraan operasional, pemeliharaan computer, alat pendingin, alat cetak dan sarana penunjang kerja lainnya. Anggaran kegiatan ini adalah sebesar Rp. 145.963.400,00 dan pada akhir tahun 2021 telah terealisasi sebesar Rp. 114.879.800,00 atau sebesar 78.70% dari total anggaran kegiatan ini di awal 2021.

5. **Mutasi dan Promosi ASN**, Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN meliputi akomodasi acara-acara kegiatan mutasi, promosi dan rotasi di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Akomodasi pada kegiatan ini meliputi konsumsi acara, cetak buku/dokumen dan honorarium rohaniawan acara. Anggaran kegiatan ini berjumlah Rp. 14.500.000,00 dan terealisasi sebesar Rp. 12.250.000,00 atau sudah terealisasi sebesar 84.48% dari seluruh anggaran yang tersedia.
 6. **Pengembangan Kompetensi ASN**, Kegiatan ini mencakup ketersediaan dana terhadap pelaksanaan Diklat, Bimbingan Teknis, Pelatihan dan Tugas Belajar secara umum di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Ketersediaan tersebut mencakup seluruh rincian akomodasi termasuk biaya transportasi, konsumsi, penginapan, kontribusi dan bantuan Pendidikan. Pada Tahun Anggaran 2021 jumlah anggaran untuk kegiatan ini adalah sebesar Rp. 301.284.000,00 dan pada akhir tahun 2021 sudah terealisasi sebesar Rp. 229.740.658,00 atau sebesar 76.25% dari seluruh anggaran kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN.
- B. Capaian realisasi anggaran kegiatan yang pencapaiannya dibawah 75% adalah sebagai berikut :**
1. **Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**, ditahun anggaran 2021 kegiatan ini mencakup penyediaan kebutuhan akan pelaksanaan seleksi penerimaan PNS dan P3K di lingkungan Pemerintah Kota Batam. capaian realisasi anggaran dibawah 75% disebabkan adanya perubahan kebijakan skala nasional mengenai pelaksanaan penerimaan P3K ditahun 2021, dimana seleksi penerimaan P3K ditahun 2021 dilaksanakan secara langsung oleh Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. Perubahan kebijakan skala nasional ini menyebabkan realisasi anggaran tidak dapat dilaksanakan, dimana jumlah anggaran kegiatan ini adalah sebesar Rp. 389.415.000,00 dan pada akhir tahun 2021 hanya terealisasi sebesar Rp. 76.882.600,00 atau 19.73% dari seluruh anggaran kegiatan ini di tahun 2021.
 2. **Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**, kegiatan ini mencakup pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Ess.II) pada Pemerintah Kota Batam dan pelaksanaan Diklat Latsar CPNS Pemerintah Kota Batam Tahun Anggaran 2021. Kegiatan ini

anggaran sejumlah Rp. 1.003.450.000,00 dan pada bulan Desember 2021 sudah terealisasi sebesar Rp. 743.377.400,00 atau sebesar 74.08% dari anggaran kegiatan. Penyebab realisasi anggaran kegiatan ini belum optimal adalah karena pelaksanaan seleksi JPT Pratama hanya dilaksanakan 2 seleksi dari seluruh 4 seleksi JPT Pratama yang dianggarkan, selain itu juga terdapat selisih antara satuan harga pada DPA dan satuan harga yang sebenarnya terealisasikan sehingga menyebabkan selisih lebih penggunaan dana.

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

- 1. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**, kegiatan administrasi kepegawaian perangkat daerah mencakup pembelian mesin absensi *Fingerprint* sejumlah 6 mesin. Namun karena disebabkan oleh pengurangan anggaran pada APBDP akibat penurunan kemampuan anggaran Pemerintah Daerah sehingga kegiatan ini tidak dapat dilaksanakan secara menyeluruh. Akan tetapi pada kondisi saat ini sudah terdapat substitusi mesin absensi melalui penggunaan aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) secara langsung melalui telepon genggam masing-masing pegawai. Sehingga kegiatannya absensi tetap dapat terlaksana secara tuntas pada masing-masing OPD dilingkungan Pemerintah Kota Batam.

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, efisiensi 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 2021 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 2021 dilakukan juga dengan cara membandingkan antara target dan realisasi tahun 2021 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 :

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

Tabel 30: Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2021 Dibandingkan Dengan Target 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	98,73	Melebihi target	-
		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	0,021	Melebihi Target	-
		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	-	Tidak Tercapai

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 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
0		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	10,95	Melebihi Target	-
		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	0,64	Tidak Tercapai	-
		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	0,25	Melebihi Target	-

1

2

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam pada tahun 2021 menunjukkan pencapaian kinerja yang cukup baik, walaupun ada beberapa capaian indikator yang tidak tercapai yang disebabkan pada tahun 2021 masih 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 2021 yang telah 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.
 - Menciptakan inovasi kerja sehingga target kerja dan sasaran kerja dapat tercapai dengan cara yang lebih baik.

B. SARAN

1. Dipandang perlu dilakukan koordinasi, diskusi, pengendalian, pengawasan dan pelaporan capaian kinerja secara rutin, tepat waktu dan terjadwal di lingkup internal BKPSDM.
2. 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;
3. Dalam pelaksanaan program/kegiatan perlu dibuat rencana yang dapat diukur sehingga progress kinerja dapat diukur dengan konsisten.