

2021-2026

RENSTRA

(RENCANA STRATEGIS)



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Jalan Engku Putri No. 1 Lt. 3 Telp. (0778)-462217, 461046
Pemerintah Kota Batam Kepulauan Riau, Kode Pos 29464

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2021-2026 dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Rencana strategis (Renstra) merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan berbagai kekuatan/potensi, hambatan serta peluang yang ada dan mungkin timbul.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2021-2026 berdasarkan pada hasil pembahasan perencanaan strategis dari Sekretariat dan masing-masing Bidang yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang selanjutnya dijadikan dasar Rencana Strategis (Renstra) organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Tujuan Renstra ini adalah untuk menjabarkan tentang Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan dan Sasaran yang akan dicapai serta berbagai upaya yang akan ditempuh untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Sebagai dokumen perencanaan, Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2021-2026 harus menjadi acuan dalam penyusunan program dan kegiatan untuk masing-masing unit kerja yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam setiap tahunnya dimulai sejak tahun 2021 sampai dengan tahun 2026.

Selanjutnya, Kami menyadari bahwa dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) ini masih banyak yang perlu disempurnakan sehingga diharapkan masukan dan saran yang konstruktif dalam penyempurnaan Renstra ini dimasa yang akan datang. Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Rencana Strategis ini. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha dan upaya kita, dan Renstra ini dapat mendatangkan manfaat bagi Pemerintah Kota Batam dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam pada khususnya.

Batam, Desember 2021
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM



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

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	viii
 BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. LANDASAN HUKUM.....	5
1.3. MAKSUD DAN TUJUAN.....	7
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN.....	8
 BAB II	
GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.....	9
2.1.TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH.....	10
2.2.SUMBER DAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM....	15
2.3.KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM....	24
2.4.TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.....	42
 BAB III	
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	46
3.1.IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM....	46
3.2.TELAHAH VISI, MISI DAN PROGRAM WALIKOTA DAN WAKIL WALIKOTA TERPILIH.....	47
3.3.TELAHAH RENSTRA KEMENTERIAN/LEMBAGA DAN RENSTRA PROVINSI/KABUPATEN/KOTA.....	50
3.4.TELAHAH RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS.....	56
3.5.PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS.....	56
 BAB IV	
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.....	60
4.1. TUJUAN.....	60
4.2. SASARAN.....	66

BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	68
	5.1. STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.....	68
	5.2. ARAH KEBIJAKAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM....	73
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	75
	6.1. PENGANTAR.....	75
	6.2. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SKPD.....	75
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	101
BAB VIII	PENUTUP.....	108

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2020.....	16
Tabel 2	Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2020.....	18
Tabel 3	Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Batam Menurut Komposisi Jabatan Tahun 2020.....	20
Tabel 4	Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2020.....	21
Tabel 5	Sarana dan Prasarana pada BKPSDM Kota Batam Tahun 2020.....	23
Tabel 6	Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Menurut Jenis Kelamin Periode 2016-2020.....	25
Tabel 7	Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Menurut Jenjang Pendidikan Periode 2016-2020.....	26
Tabel 8	Jumlah Pejabat Eselon Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	27
Tabel 9	Nilai Capaian Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Batam Tahun 2020.....	27
Tabel 10	Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Yang Pensiun Periode 2016-2020.....	28
Tabel 11	Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Menurut Agama Periode 2016-2020.....	29
Tabel 12	Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Menurut Rentang Usia Periode 2016-2020.....	30
Tabel 13	Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Periode 2016-2020.....	30
Tabel 14	Jumlah PNS Yang Menyampaikan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	31
Tabel 15	Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Yang Mengikuti Diklat Prajabatan/Latsar CPNS Periode 2016-2020.....	31

Tabel 16	Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan Periode 2016-2020.....	31
Tabel 17	Jumlah PNS Yang Sudah/Belum Mengikuti Diklat Kepemimpinan s/d Tahun 2020.....	32
Tabel 18	Jumlah Pengadaan ASN Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	32
Tabel 19	Jumlah PNS Yang Menerima Penghargaan Satyalancana Karya Satya Periode 2016-2020.....	32
Tabel 20	Jumlah PNS Yang Cuti Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	33
Tabel 21	Jumlah Pemrosesan Mutasi Pegawai Antar Daerah Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	33
Tabel 22	Pengelolaan Mutasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	34
Tabel 23	Jumlah Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	34
Tabel 24	Jumlah Pemrosesan Kenaikan Pangkat PNS Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	35
Tabel 25	Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Yang Mengikuti Diklat Fungsional Periode 2016-2020.....	36
Tabel 26	Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Yang Mengikuti Diklat Teknis Periode 2016-2020.....	36
Tabel 27	Jumlah Pemrosesan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PNS Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	37
Tabel 28	Jumlah Pemrosesan Permasalahan Rumah Tangga PNS Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	37
Tabel 29	Jumlah Penerapan Sanksi Pelanggaran Disiplin dan Pemberhentian Sementara Karena Permasalahan Pidana Terhadap PNS Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	38
Tabel 30	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Yang Melaksanakan Tugas Belajar Periode 2016-2020.....	39
Tabel 31	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Yang Melaksanakan Izin Belajar Periode 2016-2020.....	39

Tabel T-C.23	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Batam Periode 2016-2020.....	40
Tabel T-C.24	Anggaran Dan Realisasi Pendanaan BKPSDM Kota Batam Periode 2016-2020.....	41
Tabel T-B.35	Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.....	46
Tabel T-C.25	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.....	67
Tabel 32	Hasil Interaksi Antara Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman.....	71
Tabel T-C.26	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2021-2026.....	74
Tabel 33	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Periode 2021-2026.....	76
Tabel 34	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Periode 2021-2026.....	78
Tabel 35	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah Periode 2021-2026.....	80
Tabel 36	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Periode 2021-2026.....	81
Tabel 37	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Periode 2021-2026.....	82
Tabel 38	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Periode 2021-2026.....	83
Tabel 39	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Periode 2021-2026.....	86
Tabel 40	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN Periode 2021-2026.....	89
Tabel 41	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Periode 2021-2026.....	92

Tabel 42	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Periode 2021-2026.....	94
Tabel 43	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Periode 2021-2026.....	96
Tabel 44	Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Periode 2021-2026.....	97
Tabel 45	Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Periode 2021-2026.....	98
Tabel 46	Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026.....	107

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1.1	Proses Penyusunan Renstra.....	4
Gambar 1.2	Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan dan Penganggaran.....	5
Gambar 2.1	Bagan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.....	14
Gambar 2.2	Grafik Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2020.....	17
Gambar 2.3	Grafik Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Pangkat dan Golongan Ruang Tahun 2020.....	19
Gambar 2.4	Grafik Pegawai BKPSDM Kota Batam Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir Tahun 2020.....	22
Gambar 2.5	Grafik Jumlah PNS Pemko Batam Menurut Jenis Kelamin Periode 2016-2020.....	25
Gambar 2.6	Grafik Jumlah PNS Pemko Batam Menurut Jenjang Pendidikan Periode 2016-2020.....	26
Gambar 2.7	Grafik Jumlah Pejabat Eselon Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.....	27
Gambar 2.8	Grafik Nilai Capaian Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Batam Tahun 2020.....	28
Gambar 2.9	Grafik Jumlah Pegawai Pemko Batam Yang Pensiun Tahun 2016-2020.....	29
Gambar 3.1	Visi dan Misi Walikota Batam 2021-2026.....	47
Gambar 4.1	Indeks Profesionalitas ASN.....	60
Gambar 4.2	Standar Profesionalitas ASN.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG.

1.1.1. Pengertian Renstra Perangkat Daerah.

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan suatu organisasi/lembaga yang menentukan strategi atau arahan, dan digunakan sebagai dasar dalam mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya termasuk modal dan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Renstra adalah sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan.

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Perangkat Daerah (PD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun Renstra.

RPJMD menjadi pedoman dalam penyusunan Renstra PD yang berwawasan 5 (lima) tahunan. Renstra PD merupakan penjabaran teknis RPJMD yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang dan atau fungsi pemerintahan untuk jangka waktu 5 (lima) tahunan. Renstra disusun oleh setiap PD sesuai tugas dan kewenangannya di bawah koordinasi Bapelitbangda Kota Batam.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dilahirkan sebagai bentuk pembenahan manajemen Aparatur Sipil Negara dengan tujuan pencapaian pelaksanaan berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen,

pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Pembenahan tersebut hendaknya dilakukan secara simultan disegala bidang secara berkesinambungan dan terintegrasi satu sama lain.

1.1.2. Fungsi Renstra PD Dalam Penyelenggaraan Pembangunan Daerah.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun 2021 – 2026, sebagai bagian integral dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, mengelaborasi pola dan prinsip pembinaan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan capaian Visi dan Misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batam Tahun 2021-2026. Dengan kata lain program dan kegiatan yang disusun dalam Renstra tentunya berupaya mewujudkan Visi dan Misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batam dengan mempedomani norma dan ketentuan yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta peraturan kepegawaian secara nasional.

1.1.3. Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam disusun berdasarkan:

- a. pendekatan kinerja, kerangka pengeluaran jangka menengah serta perencanaan dan penganggaran terpadu;
- b. kerangka pendanaan;
- c. ketentuan urusan dan penunjang urusan yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 disesuaikan dengan kondisi nyata Kota Batam dan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat, atau urusan pilihan yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang secara jelas diuraikan dalam tahapan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sebagai berikut :

1. Persiapan Penyusunan Renstra;

Persiapan yang dimaksud antara lain pembentukan tim penyusun Renstra PD di lingkungan Pemerintah Kota Batam yang disahkan dengan Keputusan Walikota Batam, yang diikuti dengan penyusunan kelompok kerja yang disahkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; orientasi mengenai Renstra PD; penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah.

2. Penyusunan Rancangan Renstra PD;

Perumusan rancangan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam mencakup:

a) Pengolahan data dan informasi, yang bertujuan untuk memenuhi tabel-tabel yang disajikan dalam Rancangan Renstra PD, termasuk di dalamnya analisis gambaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang dilakukan dengan melakukan pengukuran terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam pada periode Renstra sebelumnya; review Renstra Menpan RB, LAN RI, BKN dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau serta penelaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Batam untuk mendapatkan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam;

b) Perumusan *deployment*/pohon kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam, yaitu visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan, program dan kegiatan serta pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun dan indikator kinerja yang mengacu pada sasaran dan program RPJMD Kota Batam;

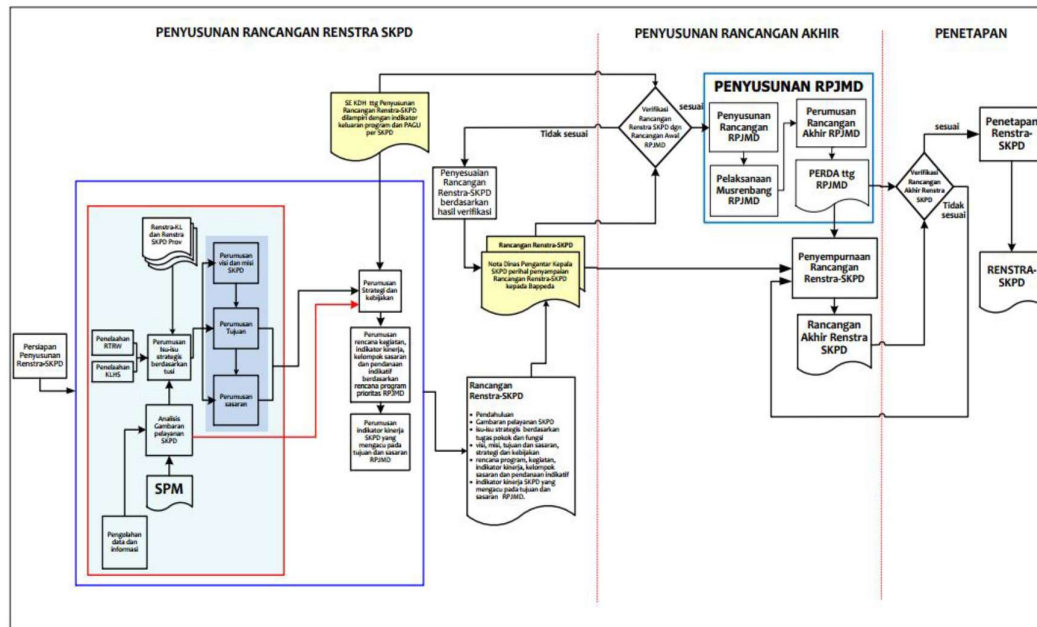
3. Penyusunan Rancangan Akhir Renstra PD;

Rancangan akhir Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam merupakan rancangan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang telah disempurnakan dengan mengacu kepada Peraturan Daerah tentang RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026. Penyempurnaan yang dimaksud bertujuan untuk mempertajam visi dan misi serta menyelaraskan tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang ditetapkan dalam RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026.

4. Penetapan Renstra PD.

Rancangan akhir Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam diverifikasi akhir oleh Bapelitbangda Kota Batam untuk menjamin kesesuaian visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dengan RPJMD serta keterpaduan dengan rancangan akhir Renstra PD lainnya. Renstra PD yang telah melalui verifikasi akhir disahkan dengan Keputusan Walikota Batam paling lambat 1 (satu) bulan setelah Peraturan Daerah tentang RPJMD ditetapkan. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam juga ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sebagai pedoman dalam pelaksanaan rencana strategis yang dijabarkan dokumen perencanaan tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dalam Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

Proses penyusunan Renstra PD dalam bagan dapat dilihat pada Gambar 1.1.

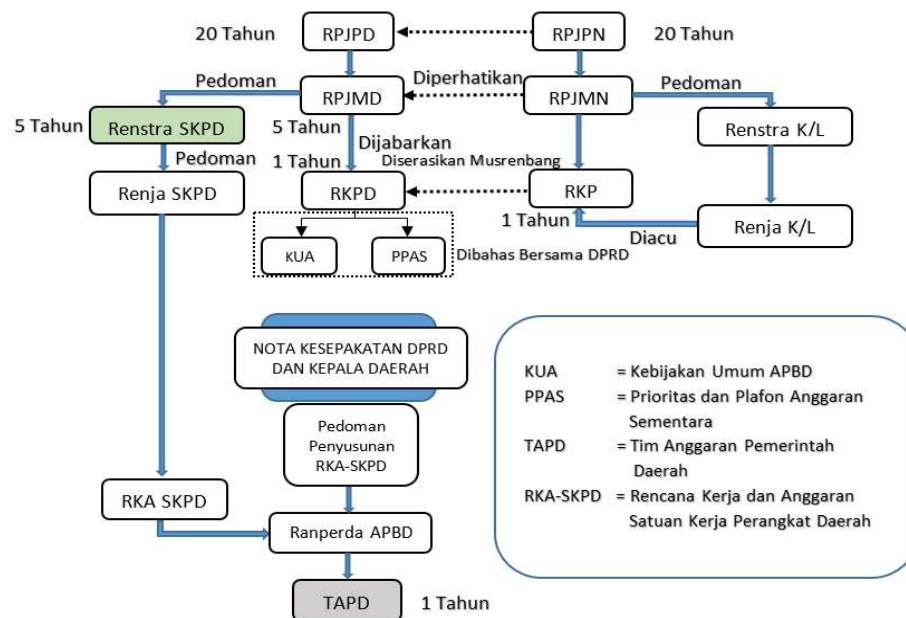


Gambar 1.1
Proses Penyusunan Renstra

1.1.4. Keterkaitan Antara Renstra PD dengan Dokumen Perencanaan Lainnya.

Keberadaan Renstra PD yang telah ditetapkan dengan Keputusan Walikota akan dijadikan pedoman bagi penyiapan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam selama periode perencanaannya, yang dalam penyusunannya juga mengacu pada Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Kota Batam. Selanjutnya, dalam kaitan dengan sistem keuangan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, keberadaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam akan menjadi pedoman bagi penyusunan rancangan RKA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang dalam kaitan ini pula substansi RKA tersebut akan tercermin pada Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD). Gambaran tentang hubungan antara Renstra Tahun 2021-2026 dengan dokumen perencanaan lainnya baik dalam kaitan dengan sistem perencanaan pembangunan maupun dengan sistem keuangan adalah sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2 (RAPBD). Gambaran tentang hubungan antara Renstra Tahun 2021-2026 dengan dokumen perencanaan lainnya baik dalam kaitan dengan sistem perencanaan pembangunan maupun dengan sistem keuangan adalah sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2

Berikut disajikan hubungan antara RPJPD, RPJMD, Renstra di Tingkat Pusat dan Daerah.



Gambar 1.2

Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan dan Penganggaran

1.2. LANDASAN HUKUM.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun 2021-2026 didasari dari berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan dalam penyusunan diantaranya adalah:

1. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran

- Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kesetaraan Gender;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah Tahapan;
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan Dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 15. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
 16. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
 21. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
 22. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;

23. Peraturan Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2005 – 2025 ;
24. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 2 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Pembangunan Daerah Kota Batam;
25. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 8 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam Tahun 2016 – 2021;
26. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Batam;
27. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam Tahun 2021 – 2026;
28. Peraturan Walikota Batam Nomor 62 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Badan Daerah.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun 2021 – 2026 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

Adapun tujuan disusunnya Renstra adalah untuk:

1. Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan selama kurun waktu tahun 2021-2026 dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mendukung Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Batam;
2. Tersedianya instrumen yang dapat digunakan oleh pimpinan organisasi untuk mengarahkan personil dan mengalokasikan seluruh sumber daya yang ada secara optimal untuk pencapaian tujuan organisasi;
3. Tersedianya instrumen awal untuk dijadikan pengukuran pencapaian kinerja yang akan digunakan oleh pihak-pihak dalam rangka menilai dan mengevaluasi kinerja organisasi;
4. Menjamin tersedianya rencana program berbasis kinerja yang berorientasi pada pelayanan umum secara terukur;
5. Memudahkan penyusunan dan penyampaian laporan kinerja yang terukur.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN.

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun 2021 – 2026 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Berisikan penjelasan mengenai latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan dan sistematika penulisan.

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Berisikan penjelasan mengenai tugas, fungsi dan struktur organisasi dari perangkat daerah, sumber daya yang terdapat di perangkat daerah, kinerja pelayanan perangkat daerah yang telah berhasil dilaksanakan sampai tahun awal perencanaan, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan perangkat daerah kedepannya.

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

Berisikan penjelasan mengenai identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan perangkat daerah, telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota, telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis dan penentuan isu-isu strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Berisikan penjelasan mengenai rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah.

Bab V Strategi Dan Arah Kebijakan

Berisikan penjelasan mengenai rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan perangkat daerah dalam lima tahun mendatang.

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan

Berisikan penjelasan mengenai rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Berisikan penjelasan mengenai indikator perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai perangkat daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan sasaran RPJMD.

Bab VIII Penutup

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM

Upaya peningkatan kualitas manajemen SDM aparatur merupakan keputusan yang strategis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam yang berimplikasi luas pada setiap aspek menuju perbaikan yang terus menerus (*continual improvement*), serta proses jasa yang selalu berfokus pada kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), baik pada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Batam maupun pada masyarakat. Sesuai dengan tugas dan fungsi, beberapa jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam yang diberikan kepada aparatur disetiap Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Batam, masyarakat ataupun penerima layanan lainnya yaitu berupa:

- Penerbitan SK kenaikan pangkat pegawai;
- Fasilitasi ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah;
- Penerbitan SK alih fungsi dari jabatan fungsional umum menjadi jabatan fungsional tertentu;
- Administrasi kenaikan gaji berkala;
- Penerbitan SK pensiun;
- Administrasi pengajuan cuti;
- Pemberian *reward* dan *punishment*;
- Fasilitasi penyusunan formasi pegawai;
- Penerbitan SK CPNS (80%) dan PNS (100%);
- Penerbitan SK mutasi pegawai;
- Pengurusan tugas belajar dan izin belajar;
- Penerbitan kartu identitas pegawai, kartu suami atau kartu Istri;
- Fasilitasi uji kompetensi pegawai;
- Pemberian *feedback* dan konseling kerja;
- *Updating* data dan informasi pegawai;
- Perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan, pengembangan dan Diklat pegawai;
- Fasilitasi pengembangan karier dan pola karier.

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 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 SDM Kota Batam berkedudukan sebagai lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pelaksana tugas Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya. Dalam pelaksanaan tugasnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

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

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari :

- a. Sekretariat;
- b. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Fasilitasi;
- c. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- d. Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja Dan Penghargaan Aparatur;
- e. Bidang Pengembangan Aparatur;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

A. SEKRETARIAT.

Berikut rincian tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

Untuk menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai tugas:

- a. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan program dan rencana kerja Badan;
- b. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan pelaporan kegiatan Badan;
- c. Pelaksanaan pengkoordinasian pengelolaan dan pelayanan administrasi kesekretariatan Badan yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, program dan anggaran serta keuangan dan aset;
- d. Pelaksanaan penginventarisasian, penyusunan dan pengkoordinasian penatausahaan proses penanganan pengaduan;
- e. Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- f. Pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan.

Untuk pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat terdiri dari:

- 1) Sub Bagian Perencanaan Program;
- 2) Sub Bagian Keuangan;
- 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

B. BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN, INFORMASI DAN FASILITASI.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Fasilitasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan lingkup Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Fasilitasi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Fasilitasi mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program lingkup pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi;
- b. Penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi;
- c. Penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi urusan pemerintahan bidang pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi, dan;
- d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Fasilitasi dalam melaksanakan tugas terdiri dari :

- 1) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai;
- 2) Sub Bidang Data dan Informasi;
- 3) Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN.

C. BIDANG MUTASI, KEPANGKATAN DAN PROMOSI.

Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan pada lingkup bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi. Untuk melaksanakan tugas pokok, Kepala Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program lingkup mutasi, kepangkatan dan promosi;
- b. Penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup mutasi, kepangkatan dan promosi;
- c. Penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi serta urusan pemerintahan daerah bidang mutasi, kepangkatan dan promosi, dan;
- d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup mutasi, kepangkatan dan promosi.

Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi dalam melaksanakan tugas terdiri dari :

- 1) Sub Bidang Mutasi;
- 2) Sub Bidang Kepangkatan;
- 3) Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi.

D. BIDANG PEMBINAAN, PENILAIAN KINERJA DAN PENGHARGAAN APARATUR.

Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan lingkup Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur;
- b. Penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur;
- c. Penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi serta urusan pemerintahan daerah bidang pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur;
- d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur.

Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur dalam melaksanakan tugas terdiri dari :

- 1) Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- 2) Sub Bidang Pembinaan dan Pengendalian;
- 3) Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan.

E. BIDANG PENGEMBANGAN APARATUR.

Bidang Pengembangan Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan lingkup Pengembangan Aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok Kepala Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai fungsi :

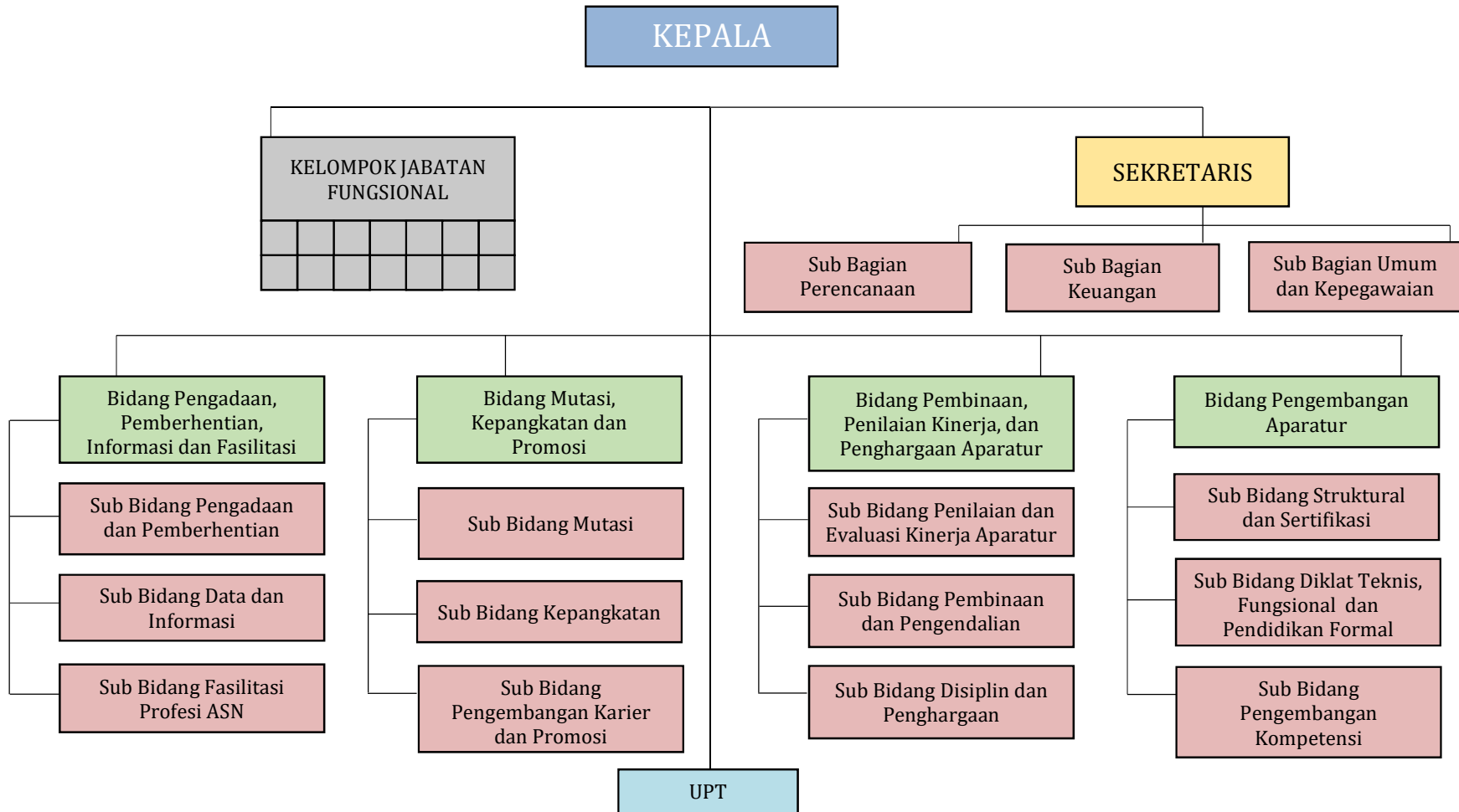
- a. Penyusunan rencana dan program lingkup pengembangan aparatur;
- b. Penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pengembangan aparatur;
- c. Penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi serta urusan pemerintahan daerah bidang pengembangan aparatur, dan;
- d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pengembangan aparatur.

Bidang Pengembangan Aparatur dalam melaksanakan tugas terdiri dari :

- 1) Sub Bidang Diklat Struktural dan Sertifikasi;
- 2) Sub Bidang Diklat Teknis, Fungsional dan Pendidikan Formal;
- 3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.

Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur yang terdapat pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, selain itu Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah mengacu juga pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 tentang Hasil Verifikasi Dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yaitu adanya Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Bagan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam

2.2. SUMBER DAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.

Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dalam melaksanakan pembangunan diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bermoral, bersih, bertanggung jawab serta beretika dan didukung juga dengan sarana dan prasarana, anggaran yang proporsional dan memadai serta Standar Operasional Prosedur (SOP) yang terukur. Profesionalisme sangat terkait dengan kualifikasi pendidikan dan kompetensi ASN yang didalamnya terdapat tingkat penguasaan ilmu pengetahuan/keterampilan yang diperlukan oleh jabatan yang akan dan sedang didudukinya.

2.2.1. Keadaan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam sebanyak 48 (empat puluh delapan) orang yang terdiri dari 46 orang PNS dan 2 orang tenaga kontrak merupakan sumber daya manusia yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam yang dialokasikan untuk melayani Aparatur yang berada di lingkungan Pemerintah Kota Batam sebanyak 5.785 orang PNS kondisi per 31 Desember 2020.

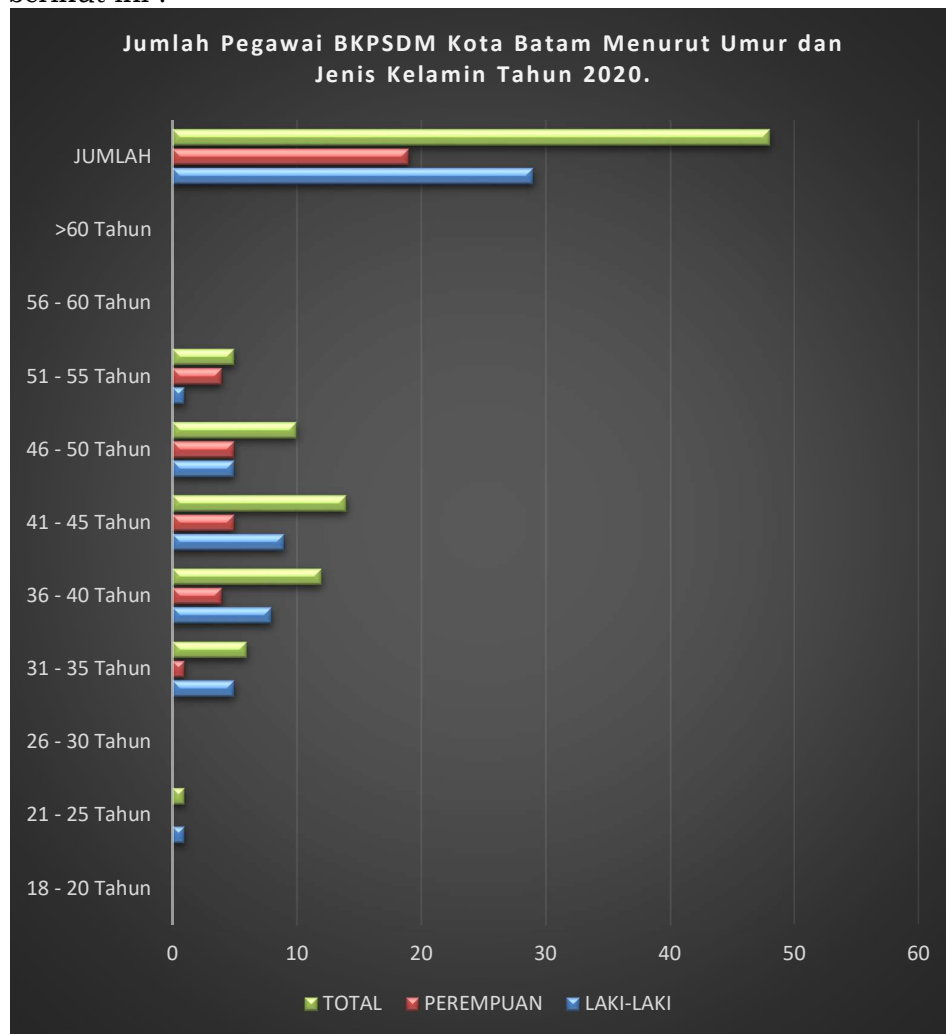
Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam didukung oleh 48 orang personil yang terdiri dari 29 orang laki-laki dan 19 orang perempuan dengan komposisi pegawai berdasarkan usia disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Batam
Menurut Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2020.

RANGE USIA	KEPALA BADAN		SEKRETARIAT		BIDANG PPIF		BIDANG MKP		BIDANG PPKPA		BIDANG PA		PEJABAT FUNGSIONAL		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR			
18 - 20 Tahun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21 - 25 Tahun	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
26 - 30 Tahun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31 - 35 Tahun	0	0	1	0	0	1	3	0	1	0	0	0	0	0	5	1	6
36 - 40 Tahun	0	0	2	2	3	0	2	0	1	1	2	1	0	0	10	4	14
41 - 45 Tahun	0	0	1	2	2	1	1	1	1	1	2	0	1	0	8	5	13
46 - 50 Tahun	0	0	1	2	0	1	2	0	1	1	0	2	0	0	4	6	10
51 - 55 Tahun	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3	4
56 - 60 Tahun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>60 Tahun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	0	1	6	7	5	3	9	1	5	4	4	3	1	0	29	19	48

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Kondisi berdasarkan Tabel 1. di atas dapat digambarkan pada diagram berikut ini :



Gambar 2.2.
Grafik Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat dijelaskan bahwa usia pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang paling banyak yaitu berada pada rentang usia 36 s/d 50 tahun yaitu berjumlah sebanyak 37 orang atau sebesar 77,08%. Sedangkan menurut jenis kelamin jumlah pegawai laki-laki lebih banyak daripada pegawai perempuan yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 60,42%.

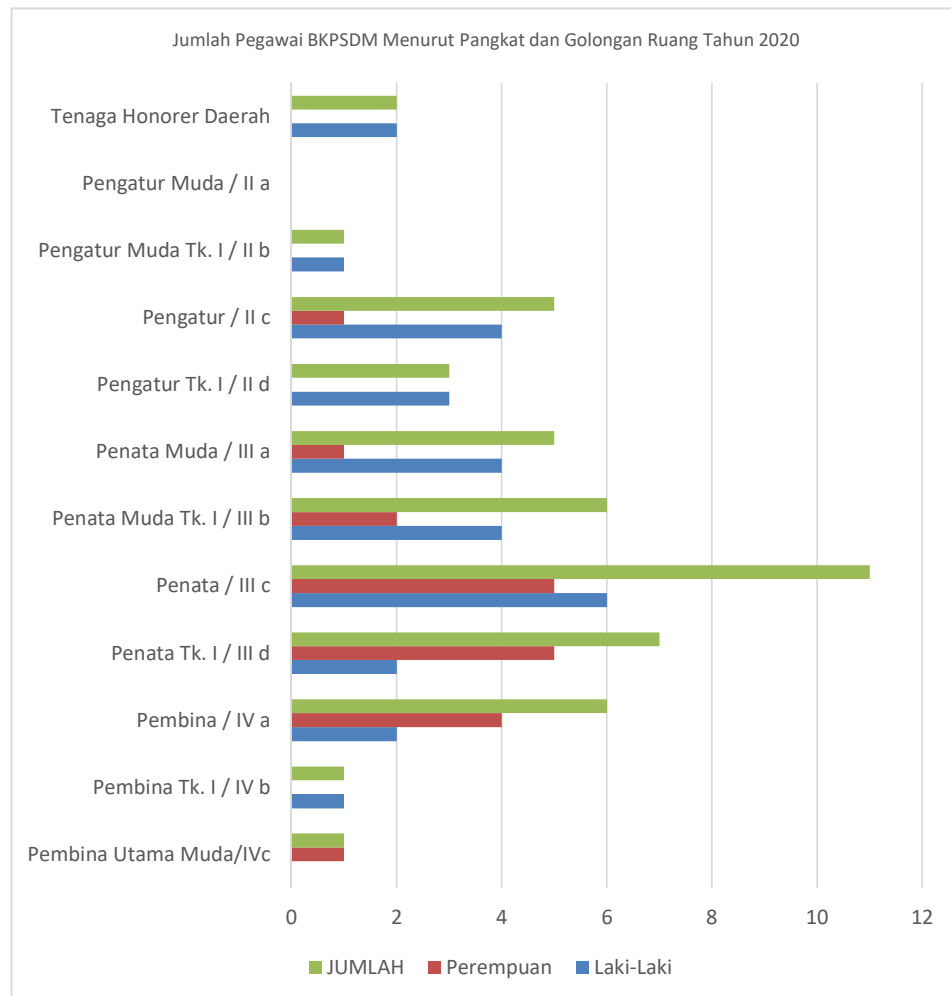
Berdasarkan data yang ada, Pangkat dan Golongan Ruang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Batam
Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2020.

PANGKAT/GOLONGAN	KEPALA BADAN		SEKRETARIAT		BIDANG PPIF		BIDANG MKP		BIDANG PPKPA		BIDANG PA		PEJABAT FUNGSIONAL		LK	PR	TOTAL
	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR			
Pembina Utama Muda/IVc	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Pembina Tk. I/IVb	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Pembina/IVa	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	2	4	6
Penata Tk. I/IIIId	0	0	0	1	0	0	2	0	0	3	0	1	0	0	2	5	7
Penata/IIIc	0	0	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	0	0	6	5	11
Penata Muda Tk. I/IIIb	0	0	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	6
Penata Muda/IIIa	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	4	1	5
Pengatur Tk. I/IId	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Pengatur/IId	0	0	0	1	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	4	1	5
Pengatur Muda Tk. I/IId	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Pengatur Muda/IIa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tenaga Harian Lepas	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
JUMLAH	0	1	6	7	5	3	9	1	5	4	4	3	1	0	29	19	48

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Kondisi pada Tabel 2. di atas dapat digambarkan pada diagram berikut ini :



Gambar 2.3.
Grafik Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Pangkat dan Golongan Ruang Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 2. di atas dapat dijelaskan bahwa Pangkat dan Golongan Ruang mempunyai keterkaitan dengan karier pegawai, dimana karier pegawai dapat mendukung tugas dan fungsi organisasi. Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Pangkat dan Golongan Ruang dengan pangkat golongan IIIa ke atas sebanyak 37 orang atau sebesar 77,08%. Sisanya hanya sebanyak 11 orang atau sebesar 22,92%. Kondisi ini sudah sangat baik karena jumlah pegawai Golongan IIIa ke atas sudah cukup banyak, dimana akan dapat menunjang tugas dan fungsi organisasi secara optimal.

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam menurut jabatan struktural disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Batam
Menurut Komposisi Jabatan Tahun 2020

NO	KEDUDUKAN DALAM ORGANISASI	ESELON	JENIS KELAMIN	
			LK	PR
1	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM			
	Kepala Badan	II / b	-	1
2	SEKRETARIAT			
	Sekretaris	III / a	1	-
	Subbag. Perencanaan Program	IV / a	1	-
	Subbag. Keuangan	IV / a	-	1
	Subbag. Umum dan Kepegawaian	IV / a	-	1
	Staf PNS	-	4	5
	Staf Tenaga Harian Lepas	-	-	-
3	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN, INFORMASI DAN FASILITASI	III / b	-	1
	Subbid. Pengadaan dan Pemberhentian	IV / a	-	1
	Subbid. Data dan Informasi	IV / a	1	-
	Subbid. Fasilitasi Profesi ASN	IV / a	-	1
	Staf PNS	-	4	-
	Staf Tenaga Harian Lepas	-	-	-
4	BIDANG MUTASI, KEPANGKATAN DAN PROMOSI	III /b	1	-
	Subbid. Mutasi	IV / a	1	-
	Subbid. Kepangkatan	IV / a	1	-
	Subbid. Pengembangan Karier dan Promosi	IV / a	1	-
	Staf PNS	-	3	1
	Staf Tenaga Harian Lepas	-	2	-
5	BIDANG PEMBINAAN, PENILAIAN KINERJA, DAN PENGHARGAAN APARATUR	III / b	-	1
	Subbid. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	IV / a	-	1
	Subbid. Pembinaan dan Pengendalian	IV / a	-	1
	Subbid. Disiplin dan Penghargaan	IV / a	-	1
	Staf PNS	-	4	-
	Staf Tenaga Harian Lepas	-	-	-
6	BIDANG PENGEMBANGAN APARATUR	III /b	1	-
	Subbid. Struktural dan Sertifikasi	IV / a	-	1
	Subbid. Diklat Teknis, Fungsional dan Pendidikan Formal	IV / a	-	1
	Subbid. Pengembangan Kompetensi	IV / a	-	1
	Staf PNS	-	3	-
	Staf Tenaga Harian Lepas	-	-	-
7	PEJABAT FUNGSIONAL	-	1	-
JUMLAH			29	19

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 3. di atas tentang Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Komposisi Jabatan dapat dijelaskan bahwa untuk pejabat struktural sudah terisi semua yaitu terdiri dari 1 orang pejabat eselon IIb, 1 orang pejabat eselon IIIa, 4 orang pejabat eselon IIIb dan 15 orang pejabat eselon IVa. Sementara untuk pejabat fungsional baru terisi 1 orang, pejabat pelaksana sebanyak 18 orang dan staf tenaga harian lepas sebanyak 2 orang. Jika berdasarkan peta jabatan yang telah disusun hanya pejabat struktural yang telah sesuai dengan

kebutuhan, sedangkan untuk kebutuhan pejabat pelaksana masih kurang sebanyak 48 orang dari total kebutuhan sebanyak 66 orang. Sementara untuk kebutuhan pejabat fungsional sebanyak 33 orang baru terisi sebanyak 1 orang.

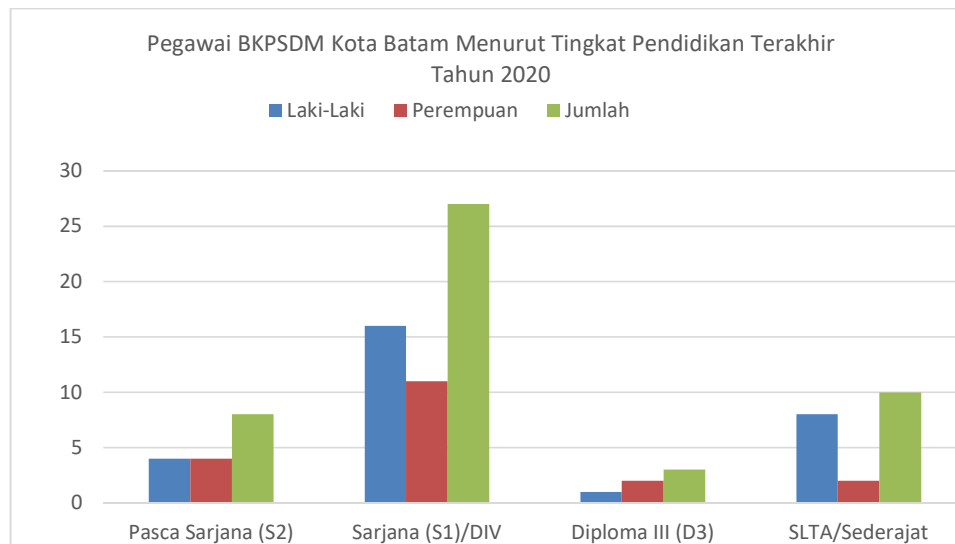
Selanjutnya untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Batam
Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2020

NO	KEDUDUKAN DALAM ORGANISASI	TINGKAT PENDIDIKAN			
		S-2	S-1 / D-IV	D-3	SLTA
1	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM				
	Kepala Badan	-	1	-	-
2	SEKRETARIAT				
	Sekretaris	1	-	-	-
	Subbag. Perencanaan Program	-	1	-	-
	Subbag. Keuangan	-	1	-	-
	Subbag. Umum dan Kepegawaian	-	-	1	-
	Staf PNS	-	5	1	3
	Staf Tenaga Harian Lepas			-	-
3	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN, INFORMASI DAN FASILITASI	-	1	-	-
	Subbid. Pengadaan dan Pemberhentian	1	-	-	-
	Subbid. Data dan Informasi	-	1	-	-
	Subbid. Fasilitasi Profesi ASN	-	1	-	-
	Staf PNS		3	-	1
	Staf Tenaga Harian Lepas	-	-	-	-
4	BIDANG MUTASI, KEPANGKATAN DAN PROMOSI	1	-	-	-
	Subbid. Mutasi	-	1	-	-
	Subbid. Kepangkatan	-	1	-	-
	Subbid. Pengembangan Karier dan Promosi	-	1	-	-
	Staf PNS	-	2	1	1
	Staf Tenaga Harian Lepas	-	1	-	1
5	BIDANG PEMBINAAN, PENILAIAN KINERJA, DAN PENGHARGAAN APARATUR	1	-	-	-
	Subbid. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	1	-	-
	Subbid. Pembinaan dan Pengendalian	-	-	-	1
	Subbid. Disiplin dan Penghargaan	-	-	-	1
	Staf PNS	1	2	-	1
	Staf Tenaga Harian Lepas	-	-	-	-
6	BIDANG PENGEMBANGAN APARATUR	1	-	-	-
	Subbid. Struktural dan Sertifikasi	1	-	-	-
	Subbid. Diklat Teknis, Fungsional dan Pendidikan Formal	-	1	-	-
	Subbid. Pengembangan Kompetensi	1	-	-	-
	Staf PNS	-	2	-	1
	Staf Tenaga Harian Lepas	-	-	-	-
7	PEJABAT FUNGSIONAL	-	1	-	-
JUMLAH		8	27	3	10

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Kondisi berdasarkan Tabel 4. di atas dapat digambarkan pada diagram berikut ini:



Gambar 2.4.

Grafik Pegawai BKPSDM Kota Batam Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4. di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi, karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Untuk tingkat pendidikan formal pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sudah sangat baik yaitu sebanyak 35 orang yang berpendidikan S-1 ke atas atau sebesar 72,92%.

2.2.2. Aset dan Modal

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tidak cukup mengandalkan dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia saja. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut juga menuntut adanya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga tercapai kualitas kerja yang baik. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan organisasi, sedangkan prasarana adalah segala yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses atau usaha agar tujuan organisasi tercapai. Secara umum sarana dan prasarana digunakan antara lain untuk menunjang kegiatan ketatausahaan atau administrasi perkantoran, pembinaan dan pelayanan administrasi kepegawaian, upaya peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia/Aparatur Sipil Negara serta penunjang pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

Berikut disajikan sarana dan prasarana penunjang yang mendukung kinerja aparatur yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

Tabel 5. Sarana dan Prasarana pada BKPSDM Kota Batam Tahun 2020.

NAMA BARANG	JUMLAH (UNIT)	KONDISI SAAT INI	
		BAIK	RUSAK
Mobil Station Wagon	4	4	0
Mobil Sedan	1	1	0
Mesin Ketik Listrik Standar	3	0	3
Mesin Fotocopy	1	0	1
Lemari Besi / Metal	1	1	0
Rak Besi/Metal	1	1	0
Filling Besi/Metal	12	12	0
Brankas	4	4	0
Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon II	1	1	0
Partisi Ruangan/Perlengkapan RT Lainnya	3	3	0
Lock Door Akses	5	5	0
Layar Proyektor	1	1	0
Lemari Kayu	6	6	0
Meja Rapat	1	1	0
Meja Komputer	1	1	0
Sofa	1	1	0
Lemari Lokers	2	2	0
lemari es	1	1	0
AC/Pendingin Ruangan	3	3	0
Dispenser (Alat Dapur)	1	0	1
Televisi	3	2	1
Unit Power Supply	10	1	9
Voice Recorder	1	0	1
Camera	1	1	0
Mainframe (server)	1	1	0
Faximili	1	1	0
P.C Unit/ Komputer PC	37	37	0
Laptop	11	11	0
Hard disk Eksternal	1	1	0
Viewer	1	1	0
CPU	1	1	0
Monitor	1	1	0
Printer (Peralatan Personal Komputer)	35	35	0
Scanner (Peralatan Personal Komputer)	3	3	0
Switch Hub	3	3	0
Modem	1	1	0
Meja Kerja pejabat Eselon II	1	1	0
Meja Kerja Pegawai Non Struktural	16	16	0
Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	1	0
Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	13	13	0
Kursi Hadap Eselon III	10	10	0
Alat Penghancur Kertas	2	1	1
Kursi Kerja Pejabat Eselon III	5	5	0
Lemari Arsip untuk Arsip Dinamis	9	9	0
Proyektor + Attachment	2	2	0
Mesin Barcode	4	4	0
Amplifier	1	1	0

Sumber : BKPSDM Kota Batam

2.3. KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.

2.3.1. Program dan Kegiatan Periode 2016-2021.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang, khusus pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian dan upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dalam kurun waktu tahun 2016-2021 telah melaksanakan 3 (tiga) program, yaitu:

1. Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran

Kegiatan yang ada pada program tersebut selama periode tahun 2016 – 2021 adalah Kegiatan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran.

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Kegiatan yang ada pada program tersebut adalah Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Aparatur.

3. Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur

Kegiatan yang ada pada program tersebut selama periode tahun 2016 – 2021 adalah sebagai berikut:

- Kegiatan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah;
- Kegiatan Penataan Administrasi Kepegawaian ASN;
- Kegiatan Pengelolaan Mutasi Jabatan ASN;
- Kegiatan Peningkatan Kualitas Database Kepegawaian;
- Kegiatan Pengelolaan Administrasi Dasar Kepegawaian;
- Kegiatan Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian;
- Kegiatan Bimtek Penyusunan Kompetensi ASN;
- Kegiatan Pelaksanaan Diklat Prajabatan Bagi CPNS Pemko Batam;
- Kegiatan Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan;
- Kegiatan Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional;
- Kegiatan Pengiriman Diklat Teknis dan Fungsional;
- Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar;
- Kegiatan Pemberian Penghargaan Bagi Aparatur;
- Kegiatan Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat;
- Kegiatan Penyusunan DED Balai Diklat;
- Kegiatan Seleksi Calon ASN Pemko Batam;
- Pelaksanaan *Assesment*;
- Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan;
- Bimtek Penerapan Peraturan Kepegawaian;
- Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN;
- Pelaksanaan Konseling, Pembinaan dan Penanganan Kasus ASN;
- Fasilitasi Profesi ASN;
- Pembinaan Minat dan Bakat ASN Pemko Batam;
- Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur;

2.3.2. Data Capaian Kinerja Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Periode 2016-2020.

Gambaran capaian kinerja program dan kegiatan pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam lima tahun periode 2016-2020 dapat dilihat dari tabel-tabel sebagai berikut :

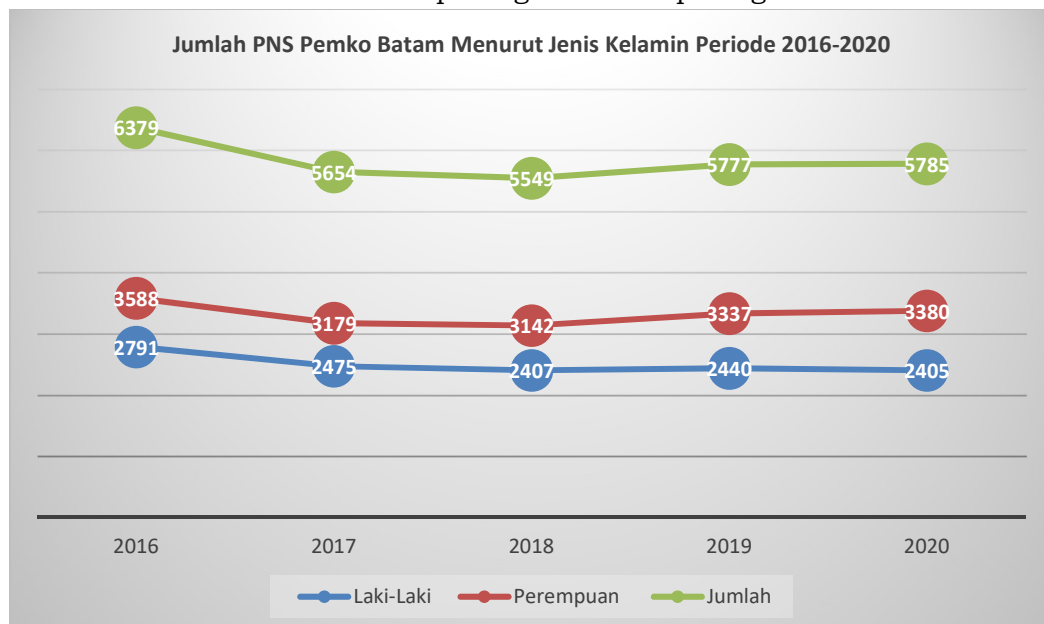
Tabel 6. Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Menurut Jenis Kelamin Periode 2016-2020.

Jenis Kelamin	2016	2017	2018	2019	2020
Laki-Laki	2.791	2.475	2.407	2.440	2.405
Perempuan	3.588	3.179	3.142	3.337	3.380
Jumlah	6.379	5.654	5.549	5.777	5.785

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 6. di atas dapat dijelaskan bahwa telah terjadi perubahan jumlah PNS yang cukup signifikan pada tahun 2017 menjadi 5.654 dari 6.379 orang pada tahun 2016 atau berkurang sebanyak 725 orang. Hal ini disebabkan adanya perubahan regulasi bahwa urusan pendidikan menengah atas menjadi kewenangan provinsi, sehingga status tenaga pendidik pada sekolah lanjutan tingkat atas beralih status menjadi pegawai pemerintah provinsi.

Kondisi dari Tabel 6. Di atas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :



Gambar 2.5.

Grafik Jumlah PNS Pemko Batam Menurut Jenis Kelamin Periode 2016-2020

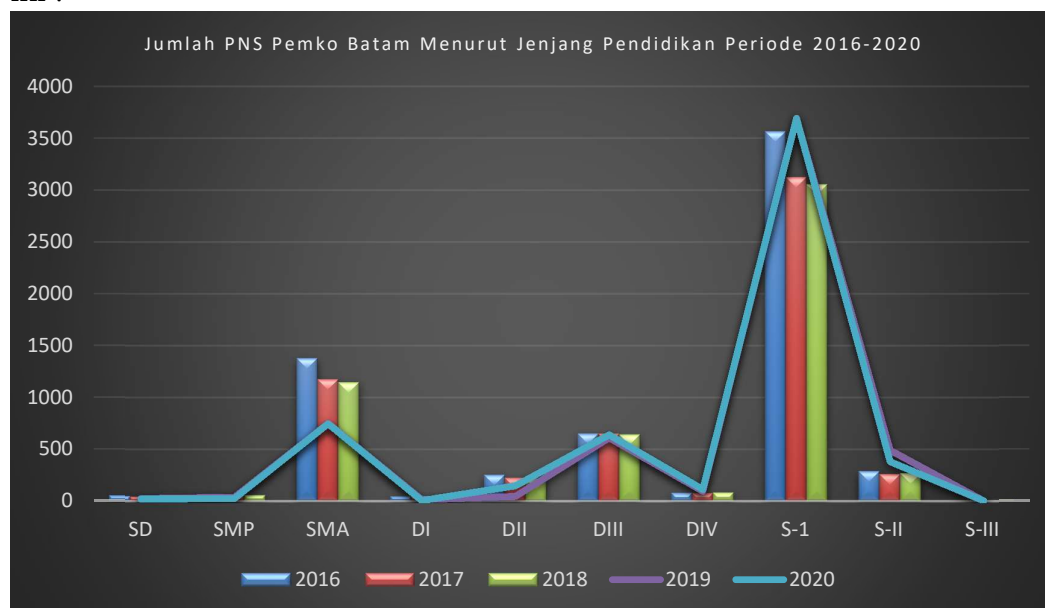
Tabel 7. Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam
Menurut Jenjang Pendidikan Periode 2016-2020.

Jenjang Pendidikan	2016	2017	2018	2019	2020
SD	47	40	40	25	20
SMP	69	59	56	39	27
SMA	1.378	1.176	1.146	752	749
D-I	45	42	41	15	8
D-II	254	225	217	46	148
D-III	651	653	643	611	640
D-IV	78	75	82	98	115
S-1	3.568	3.126	3.054	3.695	3.692
S-II	289	258	269	491	382
S-III	0	0	1	5	4
Jumlah	6.379	5.654	5.549	5.777	5.785

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 7. di atas dapat dijelaskan bahwa untuk kualifikasi pendidikan PNS Pemerintah Kota Batam sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat perkembangannya untuk jenjang pendidikan setingkat D-IV/S-1 ke atas pada tahun 2016 berjumlah 3.935 orang atau sebesar 61,68% dari total jumlah PNS Pemerintah Kota Batam, mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi 4.193 orang atau naik sebesar 72,48%. Hal ini tentunya akan menjadi aset sumber daya manusia yang sangat berharga bagi Pemerintah Kota Batam untuk membangun Kota Batam menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Kondisi berdasarkan Tabel 7. Di atas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :



Gambar 2.6.

Grafik Jumlah PNS Pemko Batam Menurut Jenjang Pendidikan
Periode 2016-2020

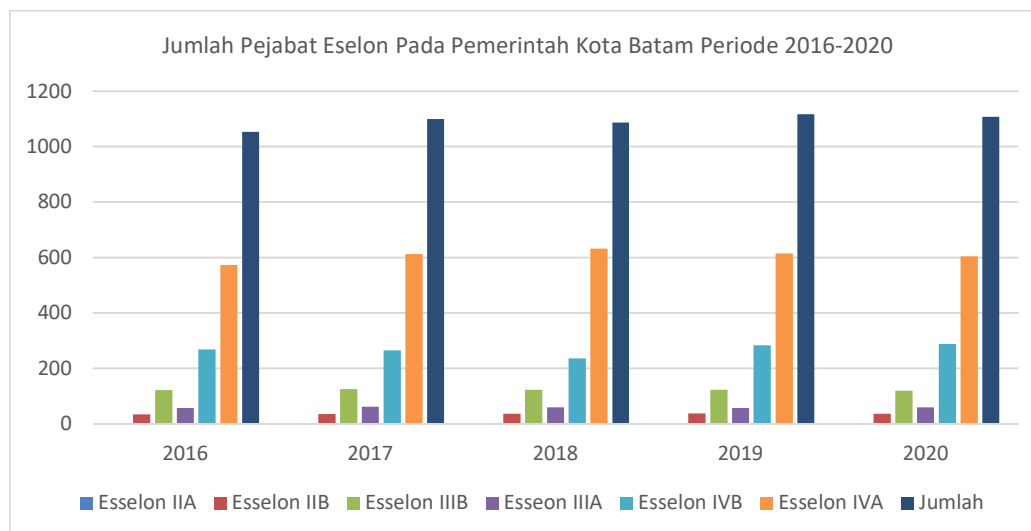
Tabel 8. Jumlah Pejabat Eselon
Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

Tingkat Esselon	2016	2017	2018	2019	2020
Esselon IIA	1	1	1	1	1
Esselon IIB	34	35	36	37	36
Esselon IIIB	121	125	123	123	119
Esseon IIIA	57	61	59	57	59
Esselon IVB	268	264	236	283	288
Esselon IVA	572	613	632	615	604
Jumlah	1.053	1.099	1.087	1.116	1.107

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 8. di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata keterisian pejabat eselon pada tahun 2020 sudah cukup baik yaitu dari 1.168 formasi SOTK yang ada telah terisi sebanyak 1.107 orang atau sebesar 94,78%. Terdapat 5,22% yang belum terisi disebabkan adanya pejabat yang mutasi keluar Pemerintah Kota Batam, pensiun dan meninggal dunia.

Kondisi berdasarkan Tabel 8. di atas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :



Gambar 2.7.
Grafik Jumlah Pejabat Eselon Pada Pemerintah Kota Batam
Periode 2016-2020

Tabel 9. Nilai Capaian Indeks Profesionalitas ASN
Pemerintah Kota Batam Tahun 2020.

Indeks ASN	Nilai Dimensi				Total IP ASN
	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	
Capaian Nilai	13,09%	8,89%	25,03%	4,98%	51,99% (Sangat Rendah)

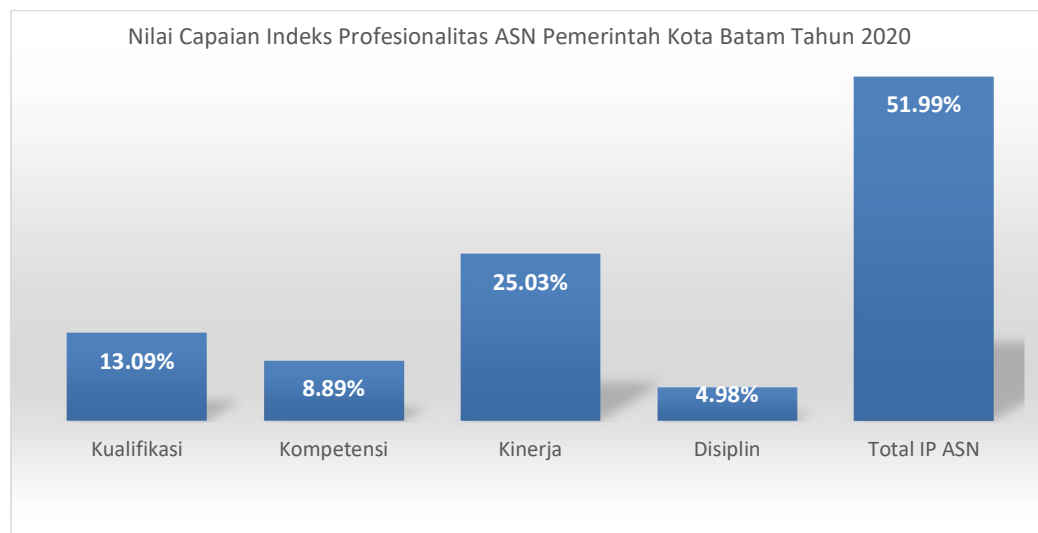
Sumber : BKN Regional XII Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 9. di atas dapat dijelaskan bahwa data capaian IP ASN tahun 2020 berdasarkan listing nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, Pemerintah Kota Batam berada pada urutan ke 23 dari 41 pemerintah daerah dengan nilai IP ASN sebesar 51,99 (kategori sangat rendah), dengan rincian :

- Nilai kualifikasi 13,09 dari bobot 25 (52,36%);
- Nilai kompetensi 8,89 dari bobot 40 (22,23%);
- Nilai kinerja 25,03 dari bobot 30 (83,43%), dan
- Nilai disiplin 4,98 dari bobot 5 (99,60%).

Capaian nilai yang perlu menjadi perhatian untuk menaikkan IP ASN Pemerintah Kota Batam adalah pada dimensi kompetensi yang masih sangat rendah yaitu berada di angka 8,89% dari bobot 40% atau sebesar 22,23%.

Kondisi berdasarkan Tabel 9. di atas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :



Gambar 2.8.
Grafik Nilai Capaian Indeks Profesionalitas ASN
Pemerintah Kota Batam Tahun 2020

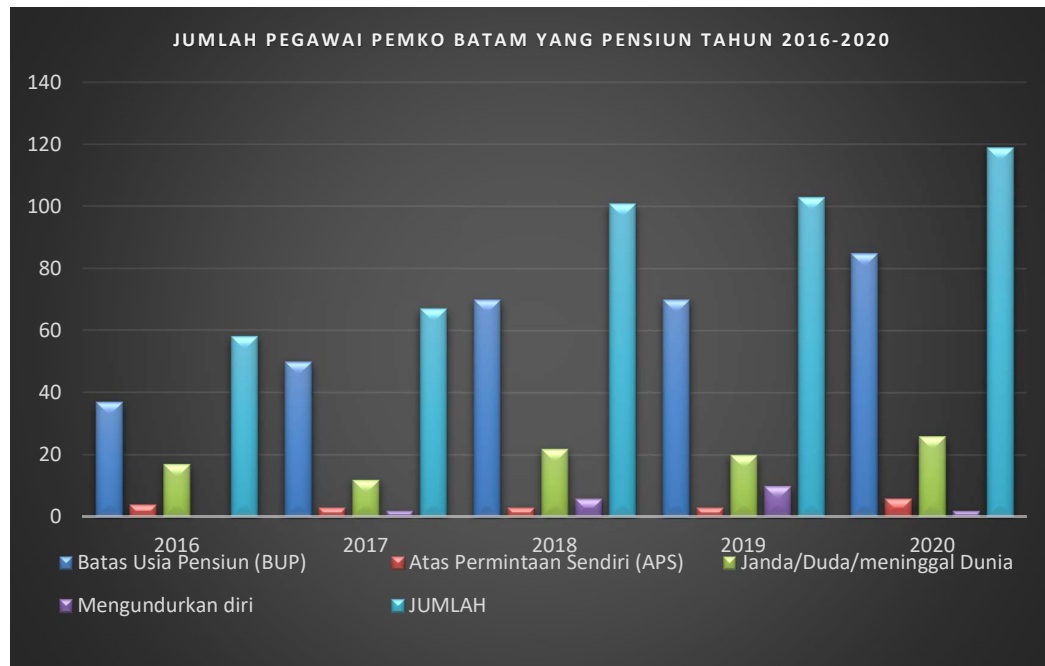
Tabel 10. Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam
Yang Pensiun Periode 2016-2020.

Jenis Pensiun	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
Batas Usia Pensiun (BUP)	37	50	70	70	85	312
Atas Permintaan Sendiri (APS)	4	3	3	3	6	19
Janda/duda/meninggal dunia	17	12	22	20	26	97
Mengundurkan diri	0	2	6	10	2	20
JUMLAH	58	67	101	103	119	448

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 10. di atas dapat dijelaskan bahwa setiap tahun terjadi kenaikan jumlah pegawai pensiun yang menjadi dasar bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam untuk mengusulkan formasi kebutuhan pegawai guna mengisi kekosongan jabatan melalui pengadaan CPNS dan PPPK.

Kondisi berdasarkan Tabel 10. Di atas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :



Gambar 2.9.

Grafik Jumlah Pegawai Pemko Batam Yang Pensiun Tahun 2016-2020

Tabel 11. Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Menurut Agama Periode 2016-2020.

Agama	2016	2017	2018	2019	2020
Budha	10	9	9	9	9
Hindu	2	2	2	2	2
Islam	5.779	5.098	4.998	5.194	5.188
Katholik	66	64	62	52	55
Kristen	522	481	477	520	530
Lainnya	0	0	1	0	1
Jumlah	6.379	5.654	5.549	5.777	5.785

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 11. di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah PNS menurut agama yang ada di Pemerintah Kota Batam mayoritas beragama Islam. Pada tahun 2020 terdapat sebanyak 5.188 orang atau sebesar 89,68% beragama Islam, sedangkan sisanya 10,32% PNS menganut agama Budha, Hindu, Katholik, Kristen, dan lainnya.

Tabel 12. Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam
Menurut Rentang Usia Periode 2016-2020.

Rentang Usia	2016	2017	2018	2019	2020
18 - 20 Tahun	0	0	0	0	0
21 - 25 Tahun	38	17	15	85	79
26 - 30 Tahun	249	141	98	243	305
31 - 35 Tahun	1.098	848	662	599	509
36 - 40 Tahun	1.512	1.342	1.332	1.295	1.173
41 - 45 Tahun	1.278	1.149	1.124	1.174	1.264
46 - 50 Tahun	1.247	1.146	1.184	1.140	1.066
51 - 55 Tahun	748	784	818	931	1.027
56 - 60 Tahun	209	225	315	310	360
>60 Tahun	0	2	1	0	2
Jumlah	6.379	5.654	5.549	5.777	5.785

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 12. di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah PNS Pemerintah Kota Batam pada tahun 2020 menurut rentang usia, untuk rentang usia 18 tahun sampai dengan 55 tahun terdapat sebanyak 5.423 orang atau sebesar 93,74%, sedangkan usia menjelang pensiun 56 tahun sampai dengan 60 tahun sebanyak 362 orang atau sebesar 6,26%.

Tabel 13. Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan
Periode 2016-2020.

Pangkat/Gol	2016	2017	2018	2019	2020
Pembina Utama Madya - IV/d	3	3	3	3	4
Pembina Utama Muda - IV/c	29	31	29	32	36
Pembina Tingkat I - IV/b	101	102	107	110	116
Pembina - IV/a	748	674	686	687	690
Penata Tingkat I - III/d	736	753	776	777	837
Penata - III/c	801	671	809	899	1.038
Penata Muda Tingkat I - III/b	1.156	1.143	1.076	1.214	1.270
Penata Muda - III/a	1.288	1.097	1.004	1.165	979
Pengatur Tingkat I - II/d	280	193	213	187	246
Pengatur - II/c	428	460	423	369	333
Pengatur Muda Tingkat I - II/b	365	195	177	142	131
Pengatur Muda - II/a	367	273	202	152	71
Juru Tingkat I - I/d	12	12	12	9	15
Juru - I/c	35	31	22	22	12
Juru Muda Tingkat I - I/b	14	8	7	6	4
Juru Muda - I/a	16	8	3	3	3
Jumlah	6.379	5.654	5.549	5.777	5.785

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 13. di atas dapat dijelaskan bahwa golongan ruang mempunyai keterkaitan dengan karier pegawai, dimana karier pegawai dapat mendukung tugas dan fungsi organisasi. Pada tahun 2020, pangkat/golongan ruang pegawai Pemerintah Kota Batam untuk pangkat Penata Muda golongan ruang III/a ke atas sudah cukup baik yaitu terdapat 4.970 orang atau sebesar 85,91%. Sedangkan untuk pangkat Pengatur

Tingkat I golongan ruang II/d ke bawah sebanyak 815 orang atau sebesar 14,09%.

Tabel 14. Jumlah PNS Yang Menyampaikan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

Uraian	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Penyampaian SKP	4.280	4.328	4.474	5.544	5.555

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 14. di atas dapat dijelaskan bahwa untuk penyampaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk PNS Pemerintah Kota Batam tahun 2020 sudah cukup baik yaitu terealisasi sebesar 96,02%.

Tabel 15. Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Yang Mengikuti Diklat Prajabatan/Latsar CPNS Periode 2016-2020.

Jumlah Pegawai	2016	2017	2018	2019	2020	Jumlah
Golongan I	0	0	0	0	0	0
Golongan II	0	0	23	41	5	69
Golongan III	0	0	0	250	0	250
Dokter	0	0	0	58	0	58
Jumlah	0	0	23	349	5	377

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 15. di atas dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2016 s/d tahun 2020 terdapat sebanyak 377 orang CPNS yang mengikuti Latsar CPNS. Kecilnya jumlah ini disebabkan adanya kebijakan moratorium penerimaan CPNS oleh pemerintah pusat yang berlangsung dari tahun 2016 s/d 2018.

Tabel 16. Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam Yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan Periode 2016-2020.

Jenis Diklat	2016	2017	2018	2019	2020	Jumlah
Diklat Pim. Tk. II	0	4	3	4	0	11
Diklat Pim. Tk. III	0	4	3	6	0	13
Diklat Pim. Tk. IV	0	0	0	0	0	0
Jumlah	0	8	6	10	0	24

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 16. di atas dari tahun 2016 s/d 2020 terdapat sebanyak 24 orang PNS yang mengikuti Diklat Kepemimpinan, dengan rincian 11 orang mengikuti Diklat PIM Tk. II dan 13 orang mengikuti Diklat PIM Tk. III, sedangkan untuk Diklat PIM Tk. IV tidak ada pelaksanaan Diklat yang disebabkan ketidaktersediaan anggaran sebagai akibat adanya rasionalisasi anggaran.

Tabel 17. Jumlah PNS Yang Sudah/Belum
Mengikuti Diklat Kepemimpinan s/d Tahun 2020.

Jenis Diklat	Tahun 2020		Jumlah Pegawai	Persentase	
	Sudah	Belum		Sudah	Belum
Diklatpim Tk. II	21	16	37	56,76%	43,24%
Diklatpim Tk. III	77	101	178	43,26%	56,74%
Diklatpim Tk. IV	374	518	892	41,93%	58,07%
Jumlah	472	635	1.107	42,64%	57,36%

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 17. di atas dapat dijelaskan bahwa masih banyak terdapat pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan yaitu sebesar 57,36%, dengan rincian Pejabat Eselon II sebanyak 16 orang atau sebesar 43,24%, Pejabat Eselon III sebanyak 101 orang atau sebesar 56,74%, sedangkan untuk Pejabat eselon IV sebanyak 518 orang atau sebesar 58,07%.

Tabel 18. Jumlah Pengadaan ASN
Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

GOLONGAN	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
GOLONGAN I	0	0	0	0	0	0
GOLONGAN II	0	0	0	41	35	76
GOLONGAN III	0	0	0	250	85	335
DOKTER	0	0	0	58	12	70
PPPK	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	0	0	0	349	132	481

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 18. di atas dapat dijelaskan bahwa formasi yang terisi dalam pengadaan ASN Pemerintah Kota Batam dari tahun 2016 s/d 2020 sebanyak 481 orang. Jumlah tersebut dinilai masih kecil, masih belum sesuai dari kebutuhan formasi yang diusulkan. Kecilnya keterisian formasi disebabkan adanya kebijakan moratorium penerimaan pegawai oleh pemerintah pusat dari tahun 2016 s/d 2018.

Tabel 19. Jumlah PNS Yang Menerima
Penghargaan Satyalancana Karya Satya Periode 2016-2020.

Tingkat Ujian/Jurusan	Masa Kerja	Tahun					Jumlah
		2016	2017	2018	2019	2020	
SATYALANCANA KARYA SATYA	XXX	73	65	89	60	74	361
SATYALANCANA KARYA SATYA	XX	152	118	128	40	65	503
SATYALANCANA KARYA SATYA	X	301	617	429	83	534	1.964
JUMLAH		526	800	646	183	673	2.828

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 19. di atas PNS yang telah menerima penghargaan Satyalancana Karya Satya Periode 2016-2020 sebanyak 2.828 orang dengan rincian untuk masa kerja 30 tahun sebanyak 361 orang, masa kerja 20 tahun sebanyak 503 orang, dan untuk masa kerja 10 tahun terdapat 1.964 orang. Pengusulan penghargaan Satyalancana Karya Satya tersebut dilakukan melalui aplikasi yang dikelola oleh Kementerian Dalam Negeri RI, dimana setiap usulan dilakukan verifikasi data terlebih dahulu.

Tabel 20. Jumlah PNS Yang Cuti
Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

Jenis Cuti	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
Cuti Karena Alasan Penting	0	93	127	0	212	432
Cuti Tahunan	0	559	662	158	456	1.835
Cuti Besar	0	45	61	0	11	117
Cuti Diluar Tanggungan Negara	0	4	0	0	1	5
Cuti Melahirkan	0	35	28	7	48	118
Cuti Sakit	0	13	14	0	577	604
MPP	0	0	0	0	1	1
JUMLAH	0	749	892	165	1.306	3.112

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 20. di atas dapat dijelaskan bahwa PNS yang melaksanakan cuti dari periode 2016 s/d 2020 sebanyak 3.112 orang. Mayoritas jenis cuti yang dilaksanakan adalah cuti tahunan yaitu 1.835 orang atau sebesar 58,97%. Pada tahun 2016 BKPSDM belum mengelola proses pelaksanaan cuti melalui sistem terintegrasi, sehingga data yang melaksanakan cuti di tahun 2016 belum terekam dengan baik, namun sejak tahun 2017 sampai dengan saat ini pengelolaan proses pelaksanaan cuti telah terintegrasi di dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

Tabel 21. Jumlah Pemrosesan Mutasi Pegawai Antar Daerah
Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

Uraian	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
Dari Kota Batam ke Luar Kota Batam						
Dalam Proses	0	0	0	0	13	13
Proses	29	26	24	20	14	113
Ditolak	0	3	2	3	0	8
Dari Luar Kota Batam ke Kota Batam						
Dalam Proses	0	0	0	0	21	21
Proses	25	21	20	25	44	135
Ditolak	0	0	1	5	0	6

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 21. di atas dapat dijelaskan bahwa dari periode tahun 2016 s/d 2020 proses mutasi pegawai antar daerah yaitu mutasi dari Kota Batam ke luar Kota Batam sebanyak 113 orang, sedangkan mutasi masuk pegawai dari luar daerah ke Kota Batam sebanyak 135 orang.

Tabel 22. Pengelolaan Mutasi Pegawai
di Lingkungan Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

Uraian	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
Jumlah Pegawai Yang Pindah (Staf Pelaksana)	61	184	97	299	195	836
Data Penempatan dan Perpindahan Jabatan Fungsional	0	12	24	64	14	114
Penempatan dan Perpindahan PNS dalam Jabatan Struktural	746	539	53	717	3	2.058

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 22. di atas dapat dijelaskan bahwa dari periode tahun 2016 s/d 2020 terhadap pengelolaan mutasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam sebanyak 3.008 orang dengan rincian 836 orang staf pelaksana yang pindah antar dinas, penempatan dan perpindahan jabatan fungsional sebanyak 114 orang, sedangkan untuk penempatan dan perpindahan PNS dalam jabatan struktural sebanyak 2.058 orang.

Tabel 23. Jumlah Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

Tingkat Ujian/Jurusan	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
UJIAN DINAS TINGKAT I	0	0	47	22	0	69
UJIAN DINAS TINGKAT II	0	0	9	7	0	16
PASCA SARJANA (S.2)	0	0	1	1	0	2
SARJANA (S.1)	0	0	75	148	0	223
UJIAN PENYESUAIAN PAKET C	0	0	14	4	0	18
UJIAN PENYESUAIAN PAKET B	0	0	2	1	0	3
JUMLAH	0	0	148	183	0	331

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 23. di atas dapat dijelaskan bahwa untuk pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian kenaikan pangkat PNS periode 2016 s/d 2020 sudah cukup baik yaitu untuk tingkat ujian/jurusan S-1 yaitu sebanyak 223 orang atau sebesar 67,37%.

Tabel 24. Jumlah Pemrosesan Kenaikan Pangkat PNS
Pada Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

Jenis Cuti	Tahun										Jumlah	
	2016		2017		2018		2019		2020			
	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK
Gol. IV/d ke IV/e	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3	1
Gol. IV/c ke VI/d	0	0	0	0	4	2	2	1	3	3	9	6
Gol. IV/b ke IV/c	6	5	6	6	6	4	7	5	4	4	29	24
Gol. IV/a ke IV/b	10	8	27	23	23	20	25	20	19	19	104	90
Gol. III/d ke IV/a	26	23	59	46	64	56	87	78	51	48	287	251
Gol. III/c ke III/d	94	89	137	111	112	99	166	143	176	154	685	596
Gol. III/b ke III/c	154	145	141	131	259	247	277	265	283	275	1114	1063
Gol. III/a ke III/b	218	214	276	264	211	202	371	351	334	311	1410	1342
Gol. II/d ke III/a	142	140	126	123	52	50	79	76	28	26	427	415
Gol. II/c ke II/d	114	114	47	47	99	91	152	151	83	82	495	485
Gol. II/b ke II/c	90	89	103	101	74	69	45	45	20	19	332	323
Gol. II/a ke II/b	41	38	60	59	92	80	104	101	30	27	327	305
Gol. I/d ke II/a	3	3	0	0	3	3	2	2	1	1	9	9
Gol. I/c ke I/d	10	10	7	7	12	12	8	7	7	6	44	42
Gol. I/b ke I/c	4	4	2	2	2	2	2	2	0	0	10	10
Gol. I/a ke I/b	6	6	2	2	4	4	1	1	1	1	14	14
JUMLAH	919	889	993	922	1.019	941	1.328	1.248	1.040	976	5.299	4.976

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 24. di atas dapat dijelaskan bahwa untuk pemrosesan kenaikan pangkat PNS pada Pemerintah Kota Batam periode 2016-2020 terdapat 4.976 SK kenaikan pangkat yang diterbitkan dari 5.299 berkas yang diusulkan. Atau capaian kinerjanya sebesar 93,90%.

Tabel 25. Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam
Yang Mengikuti Diklat Fungsional Periode 2016-2020.

No	Jenis Diklat Fungsional	Tahun					Jumlah
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	Diklat P2UPD	0	0	0	0	1	1
2	Diklat pembentukan auditor ahli	0	5	1	0	0	6
3	Diklat substantif pengawas pemerintahan	0	0	0	1	0	1
4	Diklat fungsional peneliti pratama I	0	0	0	0	0	0
5	Diklat pembentukan penjenjangan auditor	0	10	4	2	1	17
	JUMLAH	0	15	5	3	2	25

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 25. di atas dapat dijelaskan bahwa Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam yang mengikuti Diklat fungsional di lingkungan Inspektorat Kota Batam periode 2016-2020 sebanyak 25 orang. Diklat yang paling banyak diikuti adalah Diklat pembentukan penjenjangan auditor sebanyak 17 orang atau sebesar 68,00%.

Tabel 26. Jumlah PNS Pemerintah Kota Batam
Yang Mengikuti Diklat Teknis Periode 2016-2020.

No	Jenis Diklat Teknis	Tahun					Jumlah
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	Diklat teknis pelayanan prima	0	1	0	1	0	2
2	Diklat teknis dasar bagi polisi pamong praja	0	0	0	5	0	5
3	Diklat pengelolaan aset/barang daerah	0	0	2	8	0	10
4	Bintek tata naskah dinas elektronik	0	0	0	0	0	0
5	Bintek penatausahaan keuangan berbasis akrual	0	1	1	0	3	5
6	Diklat teknis pengelolaan kepegawaian	0	0	0	0	0	0
7	Diklat teknis dasar bidang jalan dan jembatan	0	2	0	0	0	2
8	Diklat teknis penyusunan Renstra	0	1	1	2	0	4
9	Diklat revolusi mental	0	1	0	0	0	1
10	Diklat Kepamongprajaan bagi Camat dan pejabat strategis	0	0	0	0	0	0
11	Diklat teknis lainnya	0	1.329	1.434	2.689	8.071	13.523
	JUMLAH	0	1.335	1.438	2.705	8.074	13.552

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 26. di atas dapat dijelaskan bahwa PNS Pemerintah Kota Batam yang mengikuti Diklat teknis Periode 2016-2020 sebanyak 13.552 orang. Diklat teknis yang paling banyak diikuti yaitu Diklat teknis lainnya yang sebagian besar merupakan Diklat teknis yang dilaksanakan secara dalam jaringan (daring) sebanyak 13.523 orang atau sebesar 99,79%.

Tabel 27. Jumlah Pemrosesan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PNS Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

Uraian	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
KARPEG	0	0	98	7	342	447
KARIS	0	0	46	91	77	214
KARSU	0	0	82	199	49	330
KARTU TASPEN/TAPERA	0	0	0	389	0	389

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 27. di atas dapat dijelaskan bahwa pemrosesan pelayanan administrasi kepegawaian PNS di lingkungan Pemerintah Kota Batam periode 2016 s/d 2020 untuk proses penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG) sebanyak 447 buah, Kartu Istri (KARIS) sebanyak 214 buah, Kartu Suami (KARSU) sebanyak 330 buah, sedangkan untuk Kartu TASPEN sebanyak 389 buah.

Tabel 28. Jumlah Pemrosesan Permasalahan Rumah Tangga PNS Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

No	Uraian	Tahun					Jumlah
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	Berkas masuk	19	15	18	18	11	81
2	Terbit SK/Surat Keterangan	6	27	15	15	10	73
3	Berkas yang tidak disetujui/dicabut/rujuk/lain-lain	1	1	3	2	1	8

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 28. di atas dapat dijelaskan bahwa pemrosesan permasalahan rumah tangga PNS Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020 terdapat berkas yang masuk pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam sebanyak 81 berkas. Dari 81 berkas tersebut yang sudah diselesaikan dan ditindaklanjuti sebanyak 73 berkas atau sebesar 90,12%. Sedangkan sisanya 8 berkas atau sebesar 9,88% adalah berkas yang tidak disetujui/dicabut/rujuk/lain-lain.

Tabel 29. Jumlah Penerapan Sanksi Pelanggaran Disiplin dan Pemberhentian Sementara Karena Permasalahan Pidana Terhadap PNS Pemerintah Kota Batam Periode 2016-2020.

No	Indikator	Tahun					Jumlah
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	Sanksi berat						
	a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	0	1	7	4	3	15
	b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	0	0	0	0	0	0
	c. Pembebasan dari jabatan	0	0	0	0	0	0
	d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	3	13	11	2	6	35
	e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	0	4	5	2	2	13
2	Sanksi sedang						
	a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	1	0	1	8	6	16
	b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun	0	0	1	1	1	3
	c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	0	0	1	1	1	3
3	Sanksi ringan						
	a. Teguran lisan	10	4	3	10	9	36
	b. Teguran tertulis	33	5	6	6	14	64
	c. Pernyataan tidak puas secara tertulis	3	4	2	1	5	15
4	Pemberhentian sementara sebagai PNS	5	1	5	5	4	20

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 29. di atas dapat dijelaskan bahwa penerapan sanksi pelanggaran disiplin dan pemberhentian sementara karena permasalahan pidana terhadap PNS Pemerintah Kota Batam periode 2016-2020 sebanyak 220 kasus dengan rincian untuk sanksi berat ada 63 kasus atau sebesar 28,64%, sanksi sedang sebanyak 22 kasus atau sebesar 10%, sedangkan sanksi ringan sebanyak 115 kasus atau sebesar 52,27%,

sedangkan untuk pemberhentian sementara sebagai PNS sebanyak 20 kasus atau sebesar 9,09%.

Tabel 30. Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Yang Melaksanakan Tugas Belajar Periode 2016-2020.

NO	Program / Tingkat Pendidikan	Tahun					Jumlah
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	D-3	-	-	-	-	-	0
2	D-4	-	-	-	-	-	0
3	S-1		1	-	-	-	1
4	S-2	2	5	2	2	1	12
5	S-3	-	1	-	-	-	1
JUMLAH		2	7	2	2	1	14

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 30. di atas, pegawai Pemerintah Kota Batam yang melaksanakan tugas belajar periode 2016-2020 sebanyak 14 orang. Terdapat sebanyak 12 orang atau sebesar 85,71% yang telah menyelesaikan studi pada jenjang pendidikan S-2.

Tabel 31. Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Yang Melaksanakan Izin Belajar Periode 2016-2020.

NO	Program / Tingkat Pendidikan	Tahun					Jumlah
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	PAKET C						
2	D-3	-	18	-	-	-	0
3	D-4	4	7	-	-	8	15
4	S-1	4	1	4	2	4	15
5	S-2	6	8	4	2	1	21
6	S-3	1	-	-	-	-	1
7	PROFESI	-	-	-	-	-	0
JUMLAH		15	34	8	4	13	52

Sumber : BKPSDM Kota Batam

Berdasarkan Tabel 31. di atas, dapat dijelaskan bahwa pegawai Pemerintah Kota Batam yang telah melaksanakan izin belajar periode 2016-2020 sebanyak 52 orang. Untuk tingkat pendidikan D-IV/S-1 sebanyak 30 orang atau sebesar 57,69%, sedangkan untuk tingkat pendidikan S-2 sebanyak 21 orang atau sebesar 40,38%, sementara untuk tingkat pendidikan S-3 sebanyak 1 orang atau 1,92%.

Tabel T-C.23. Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Batam Periode 2016-2020.

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target SPM/IKK	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
			2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
1	Terlaksananya Administrasi Perkantoran	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Tersedianya dan Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Aparatur	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Persentase Pelayanan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu	-	91,89%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Tersusunnya Pola Karier dan Grand Design Apapratrur	-	20,00%	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%
5	Persentase Penempatan Aparatur Sesuai dengan Kompetensi	-	93,70%	94,96%	96,22%	97,48%	98,74%	93,70%	94,96%	96,22%	96,29%	94,50%	100%	100%	100%	98,78%	95,71%
6	Persentase SKPD Yang Telah Memutakhirkan Data ASN	-	-	20,00%	40,00%	60,00%	80,00%	-	100%	100%	100%	97,84%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Persentase Pelayanan Karis, Karsu, Karpeg, Taspen dan KPE	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8	Tersedianya Media Informasi Kepegawaian	-	20,00%	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	100%	100%	100%	100%
9	Persentase Calon ASN yang Telah Memenuhi Syarat Diangkat Menjadi ASN	-	100%	-	-	100%	100%	100%	-	23 orang	349 orang	5 orang	100%	0%	100%	100%	100%
10	Terpenuhinya Kebutuhan ASN Pemko Batam	-	-	120 orang	120 orang	120 orang	120 orang	-	-	-	349 orang	132 orang	0%	0%	0%	290,83%	110%
11	Terlaksananya Seleksi Jabatan Struktural	-	-	100 orang	-	-	-	-	170 orang	-	-	-	0%	170%	0%	0%	0%
12	Jumlah Peserta Peningkatan Pemahaman ASN tentang Peraturan Perundang-undangan	-	1.344 orang	-	120 orang	120 orang	120 orang	1.344 orang	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%
13	Jumlah Peningkatan Kemampuan ASN Dalam Penerapan Aturan Kepegawaian	-	100 orang	-	80 orang	80 orang	80 orang	100 orang	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%
14	Tersedianya Dokumen Panduan Kompetensi	-	-	-	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	-	-	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	0%	0%	100%	100%	100%
15	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kualifikasi Pendidikan	-	76,48%	10 orang	10 orang	10 orang	10 orang	76,48%	9 orang	6 orang	7 orang	7 orang	100%	90%	60%	70%	70%
16	Meningkatnya Jumlah Pejabat yang Telah Memenuhi Syarat Untuk Menduduki Jabatan	-	29,16%	8 orang	120 orang	120 orang	120 orang	29,16%	8 orang	7 orang	10 orang	-	100%	100%	5,83%	8,33%	0%
17	Tersusunnya Rancangan Design Balai Diklat	-	-	-	1 dokumen	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%
18	Persentase ASN yang Telah Mengikuti Diklat Bersertifikat	-	-	100%	100%	100%	100%	-	100%	100%	100%	0	-	100%	100%	100%	0%
19	Terlaksananya Pengiriman Peserta Diklat Teknis dan Fungsional	-	-	44 orang	370 orang	370 orang	370 orang	-	29 orang	21 orang	508 orang	92 orang	0%	65,91%	5,68%	137,30%	24,86%
20	Tersusunnya Rencana Diklat yang Sesuai Dengan Kebutuhan ASN	-	100%	1 dokumen	-	-	-	-	-	-	-	1 dokumen	0%	0%	0%	0%	100%
21	Tenwujudnya Koordinasi Kelembagaan ASN	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
22	Terlaksananya Pemberian Penghargaan Bagi Aparatur	-	-	-	50 orang	50 orang	50 orang	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%
23	Persentase Penurunan Jumlah Pelanggaran Disiplin Aparatur	-	6 kali/tahun	6 kali/tahun	6 kali/tahun	6 kali/tahun	6 kali/tahun	6 kali/tahun	6 kali/tahun	6 kali/tahun	6 kali/tahun	6 kali/tahun	100%	100%	100%	100%	100%
24	Meningkatnya Persentase Penyelesaian Kasus ASN	-	100%	100%	100%	100%	100%	69,62%	100%	50%	238,46%	113,16%	69,62%	100%	50%	238,46%	113,16%
25	Persentase Terlaksananya Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur	-	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99,47%	100%	100%	100%	100%	99,47%

Sumber : BKPSDM Kota Batam

2.3.3. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Program dan Kegiatan BKPSDM Kota Batam Tahun 2016–2020.

Tabel T-C.24. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kota Batam Periode 2016-2020.

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan (%)	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Belanja Tidak Langsung	4.786.173.750,83	6.109.485.255,61	8.980.495.929,50	10.123.612.627,15	10.041.004.482,93	4.554.116.780,00	5.868.580.004,00	8.751.117.634,00	9.716.473.330,00	9.735.922.119,00	95,15	96,06	97,45	95,98	96,96	21,64	22,30
Belanja Langsung	5.390.792.000,00	4.908.557.516,00	4.359.516.384,55	6.830.127.489,00	1.092.573.685,22	4.923.498.692,00	4.270.174.994,00	2.808.230.256,00	6.024.722.457,00	784.312.810,00	91,33	86,99	64,42	88,21	71,79	(11,87)	(4,99)
Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	910.560.000,00	1.400.002.580,00	1.233.619.884,55	1.497.351.884,00	637.423.785,22	849.208.281,00	1.172.305.619,00	971.230.812,00	1.088.587.064,00	533.749.810,00	93,26	83,74	78,73	72,70	83,74	1,45	(4,50)
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	243.190.000,00	540.620.000,00	373.093.000,00	214.537.805,00	97.944.900,00	229.298.200,00	410.850.000,00	356.929.179,00	209.418.180,00	78.183.000,00	94,29	76,00	95,67	97,61	79,82	(1,38)	(9,49)
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (tahun 2016)	4.237.042.000,00	-	-	-	-	3.844.992.211,00	-	-	-	-	90,75	-	-	-	-	-	-
Program Pengelolaan, Peningkatan Kapasitas dan Disiplin Aparatur	-	2.967.934.936,00	2.752.803.500,00	5.118.237.800,00	357.205.000,00	-	2.687.019.375,00	1.480.070.265,00	4.726.717.213,00	172.380.000,00	-	90,53	53,77	92,35	48,26	(3,59)	19,52
Total (BTL + BL)	10.176.965.750,83	11.018.042.771,61	13.340.012.314,05	16.953.740.116,15	11.133.578.168,15	9.477.615.472,00	10.138.754.998,00	11.559.347.890,00	15.741.195.787,00	10.520.234.929,00	93,13	92,02	86,65	92,85	94,49	5,52	6,00

Sumber : BKPSDM Kota Batam

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.

Berdasarkan hasil analisis terhadap kondisi lingkungan eksternal berikut ini dipaparkan peluang dan tantangan bagi pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam pada lima tahun mendatang. Peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dalam mengemban Misi kepegawaian melalui pencermatan dan analisis lingkungan eksternal dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung program pembinaan, manajemen dan pelayanan kepegawaian. Dengan pencermatan tersebut memungkinkan secara kontinu dan konsisten mengemban pelaksanaan tugas pokok guna mewujudkan Visi dan Misi yang ingin dicapai. Adapun peluang ke depan dalam pembinaan, manajemen dan pelayanan kepegawaian adalah:

a. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Secara esensi perubahan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah :

- Pegawai Aparatur Sipil Negara harus memiliki profesi dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada sistem merit, yaitu adanya perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik;
- Manajemen Aparatur Sipil Negara yang terdiri manajemen Pegawai Negeri Sipil dan manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur;
- Dibentuk Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang mandiri dan bebas dari intervensi politik dengan tujuan untuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara dan menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.

b. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Reformasi Birokrasi ditujukan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik melalui perbaikan dan perubahan pada 3 (tiga) aspek/pilar birokrasi, yaitu kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur. Salah satu aspek yang menjadi fokus reformasi adalah aparatur penyelenggara birokrasi yang sebagian besar terdiri dari Aparatur Sipil Negara yang didalamnya terdapat Pegawai Negeri Sipil.

Selain itu pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kebijakan, program dan kegiatan melalui 9 (sembilan) program percepatan reformasi birokrasi.

- Penataan struktur birokrasi;
- Penataan jumlah dan distribusi PNS;
- Sistem seleksi CPNS dan promosi secara terbuka;
- Profesional PNS;
- Pengembangan sistem elektronik pemerintah (*E-Government*);
- Penyederhanaan perizinan usaha;
- Peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur;
- Peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri;
- Efisiensi penggunaan fasilitas, sarana dan prasarana kerja Pegawai Negeri sebagai ekstraksi dari kebijakan KEMENPAN dan RB yang dilakukan secara efektif dan efisien diharapkan mampu mengubah **“wajah birokrasi menjadi birokrasi bersih, kompeten dan melayani”**.

Oleh sebab itu peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam untuk berperan melalui pembinaan yang berlandaskan pada sistem manajemen kepegawaian secara konsisten menegakkan dan meningkatkan komitmen disertai dengan produktivitas kinerja yang optimal yang lebih berdaya semakin diperlukan.

c. Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara.

Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara tidak hanya dilakukan secara mandiri oleh Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Tetapi hal ini dapat dilakukan dengan bekerjasama dengan pihak ketiga yang menawarkan program peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara. Beberapa program peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara dengan kegiatan yang dilakukan kerjasama diantaranya tentang penataan Pegawai Negeri Sipil, pengadaan CPNS, *assesment center*, pembinaan pendidikan melalui beasiswa tugas belajar, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Bimbingan Teknis (Bimtek), dimana kerjasama yang dilakukan adalah untuk mengembangkan peluang keterbukaan penyelenggaraan yang bersifat transparansi dan profesional. Terdapat beberapa pihak ketiga yang dapat bekerja sama dalam upaya peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara, yaitu Kementerian/Lembaga yang memiliki program dan kegiatan peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara, Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta yang menyelenggarakan pendidikan formal sarjana (S-1, S-2 dan S-3), Lembaga-Lembaga penyelenggaraan yang bergerak didalam pelaksanaan *assesment* dan Lembaga Non Pemerintah atau Lembaga Sosial Masyarakat yang bergerak dibidang peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara.

d. Kemajuan teknologi informasi atau *elektronik government* (*e-government*) dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kemajuan teknologi informasi secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Dengan penerapan *e-government* dapat memacu semakin baik dan cepatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi oleh Aparatur Sipil Negara. Di samping itu *e-government* dapat membangun penyelenggaraan pelayanan semakin efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Bagi negara, pemerintah atau organisasi perangkat daerah yang enggan untuk menerapkan *e-government* tidak akan memiliki daya saing, yang pada akhirnya berdampak terhadap eksistensi kelembagaannya. Oleh sebab itu ke depan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara kontinu dan bertahap akan meningkatkan penerapan *e-government* dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, sehingga *output* yang dihasilkan dapat memuaskan pelanggan, yaitu Pegawai Negeri Sipil dan masyarakat umum lainnya.

Berdasarkan analisis, adapun tantangan yang mempengaruhi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pencapaian Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Batam adalah:

a. Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance dan clean governance*).

Masih lemahnya sistem dan tata kelola pemerintahan serta kadar profesional aparaturnya perlu mendapat perhatian serius untuk ditingkatkan dan dikembangkan. Oleh karena itu, salah satu tantangan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan fungsi pemerintahan yaitu penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat serta pelayanan masyarakat (publik) adalah upaya peningkatan kapasitas dan kualitas Aparatur Sipil Negara termasuk Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan andal dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Keterbukaan atau transparansi mendorong masyarakat semakin berani untuk mengungkapkan ketidakpuasan, kritikan dan pendapat yang mereka peroleh dan rasakan atas pelayanan masyarakat yang diberikan oleh suatu lembaga pemerintah atau Aparatur Sipil Negara. Oleh sebab itu tuntutan masyarakat tersebut perlu disikapi oleh Aparatur Sipil Negara dengan melakukan perubahan pola pikir (*mindset*) dan pola perilaku (*cultural set*).

b. Formasi Pegawai Negeri Sipil yang masih sentralistik.

Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan bahwa:

Pasal 1 Ayat 1, formasi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut dengan formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil

yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu;

Pasal 2 ayat 1, formasi Pegawai Negeri Sipil secara nasional setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, setelah memperhatikan pendapat Menteri Keuangan dan pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Batasan di atas memberikan gambaran bahwa penentuan formasi sebagai dasar pengadaan Pegawai Negeri Sipil masih ditentukan pusat atau sentralistik. Hal ini tentunya akan menjadikan tantangan bagi pemerintah daerah untuk menentukan skala prioritas kebutuhan Aparatur Sipil Negara /Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan jenis dan sifat pekerjaan, beban kerja dan perkiraan kebutuhan dengan berpedoman pada kemampuan keuangan daerah.

c. Inkonsistensi kebijakan dalam penyelenggaraan manajemen pegawai.

Amanat peraturan perundang-undangan kepegawaian secara jelas menegaskan, bahwa pembinaan dan manajemen kepegawaian diarahkan pada profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang berbasis kompetensi, dengan dititikberatkan pada prestasi kerja. Namun untuk mewujudkan hal tersebut dihadapkan berbagai peraturan perundang-undangan dan kebijakan pembinaan dan manajemen kepegawaian yang tidak konsisten antara satu sama lainnya, seperti persyaratan pengangkatan pejabat struktural yang harus memiliki sertifikasi pendidikan kepemimpinan. Apakah pendidikan dulu baru duduk atau sebaliknya duduk dulu baru pendidikan. Apabila duduk dulu tidak ada sanksi administrasi yang jelas dan tegas. Ketidak konsistensian ini akan berdampak terhadap pembinaan dan manajemen kepegawaian yang berdampak pula terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas pemberdayaan dan pelayanan terhadap masyarakat.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

PERANGKAT DAERAH

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.

Permasalahan pembangunan adalah merupakan penyebab terjadinya kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang di rencanakan serta antara apa yang ingin di capai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, berikut ini merupakan hasil rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (gap) antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang di rencanakan adalah sebagai berikut :

Tabel T-B.35. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Tata kelola pemerintahan belum optimal;	1. Pembiayaan pendidikan dan pelatihan masih bertumpu sepenuhnya dari APBD, idealnya diimbangi dari peluang pembiayaan APBN;	1. Belum memanfaatkan peluang pembiayaan APBN;
2.	Indeks reformasi birokrasi masih rendah	1. Pemenuhan kebutuhan ASN secara kuantitas dan kualitas yang belum optimal;	1. Belum optimalisnnya koordinasi dengan pemerintah pusat dan instansi terkait dalam mensiasati kekurangan SDM;
		2. Masih belum adanya standar kompetensi jabatan untuk administrasi jabatan administrasi dan jabatan fungsional;	2. Perlu adanya standar kompetensi jabatan untuk jabatan administrasi dan jabatan fungsional;

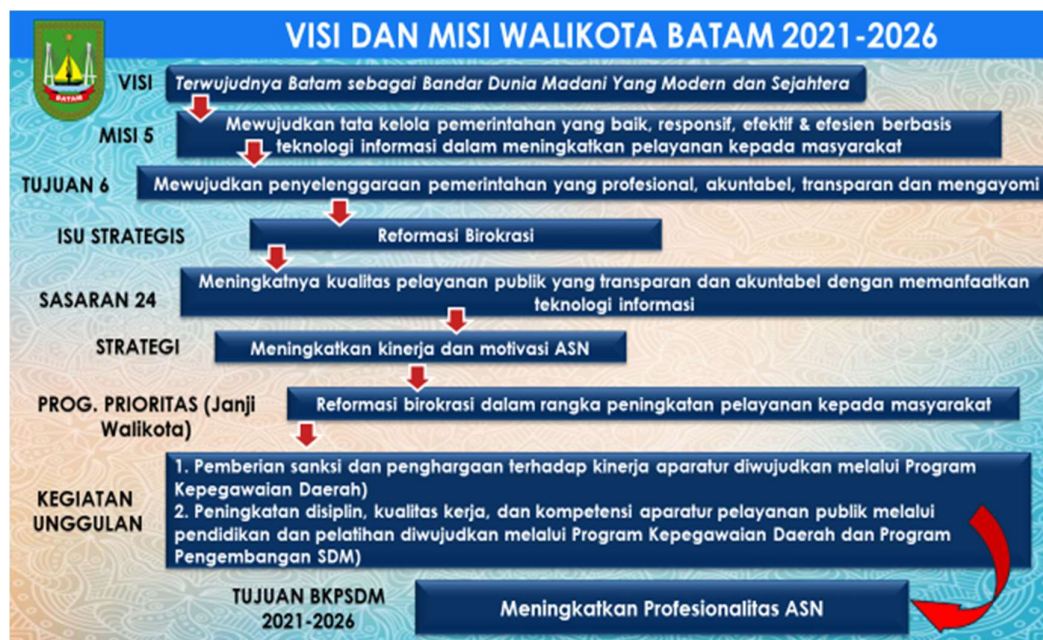
No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
3.	Profesionalitas ASN yang dianggap masih sangat rendah;	1. Hak Pengembangan Kompetensi bagi PNS yang belum terpenuhi.	1. Belum optimalnya pemenuhan hak pengembangan kompetensi bagi PNS sesuai dengan PP 11/2017

Sumber : Hasil Analisis.

Berdasarkan Tabel T-B.35. di atas dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan/peningkatan kompetensi pegawai saat ini hanya menggunakan dana APBD, sehingga peserta sangat bergantung terhadap ketersediaan anggaran. Dalam perspektif ke depan perlu dimanfaatkan peluang-peluang peningkatan kompetensi pegawai dengan menggunakan anggaran APBN.

Sebagaimana arahan Presiden Joko Widodo dan termuat dalam RPJMN 2020-2024, instansi pemerintah perlu melakukan penyederhanaan struktur dengan berorientasi pada ketepatan struktur dan kaya fungsi, sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam perlu menindaklanjuti hal tersebut.

3.2. TELAHAH VISI, MISI DAN PROGRAM WALIKOTA DAN WAKIL WALIKOTA TERPILIH.



Gambar 3.1.
Visi dan Misi Walikota Batam 2021-2026

Sebagaimana yang tertuang dalam Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam Tahun 2021-2026, berikut Visi, Misi dan Program Prioritas Walikota dan Wakil Walikota Kota Batam adalah :

***"Terwujudnya Batam Sebagai Bandar Dunia Madani
Yang Modern Dan Sejahtera".***

Untuk mewujudkan Visi tersebut, terdapat 5 (lima) Misi pembangunan daerah sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan melalui peningkatan kualitas dan diversifikasi kegiatan perekonomian berbasis keunikan dan keunggulan wilayah.
- 2) Mewujudkan pembangunan kota berkelanjutan didukung infrastruktur, utilitas dan sistem transportasi yang maju, ramah, aman, asri dan nyaman sesuai tata ruang.
- 3) Mewujudkan SDM yang berdaya saing, berbudaya, produktif dan berakhlak mulia.
- 4) Melanjutkan percepatan pembangunan di daerah hinterland untuk pemerataan dan sebagai penopang perekonomian Kota Batam.
- 5) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, responsif, efektif, dan efisien berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam diberi amanah untuk melaksanakan Misi ke-5 yaitu ***"Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Responsif, Efektif, Dan Efesien Berbasis Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat"***.

Terkait Misi ke-5 tersebut di atas akan diwujudkan dengan tujuan yang akan dicapai dalam 5 tahun ke depan yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam yaitu pada tujuan ke-6 yaitu ***"Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel, transparan dan mengayomi"***.

Cakupan tujuan ini meliputi berbagai upaya reformasi birokrasi melalui pengembangan kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintahan daerah yang baik, peningkatan kemandirian keuangan daerah, serta pelayanan publik yang prima dengan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Selanjutnya dari tujuan pembangunan Kota Batam di atas yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut di atas akan dicapai melalui sasaran dalam pembangunan Kota Batam tahun 2021-2026 pada sasaran yang ke-24 yaitu ***"Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang transparan dan akuntabel dengan memanfaatkan teknologi informasi"***. Melalui sasaran tersebut di atas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam akan mewujudkannya melalui Strategi

“Meningkatkan kinerja dan motivasi ASN”. Dengan strategi tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam akan menjalankan Program Prioritas yang menjadi janji politik Walikota dan Wakil Walikota Batam terpilih pada Pilkada serentak tahun 2020 yaitu melalui program “Reformasi birokrasi dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat” yang akan diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan unggulan sebagai berikut :

1. Kegiatan pemberian sanksi dan penghargaan terhadap kinerja aparatur. Kegiatan unggulan ini akan diwujudkan melalui Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN serta kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur dengan pagu anggaran sebesar Rp. 8.336.537.000,-(delapan milyar tiga ratus tiga puluh enam juta lima ratus tiga puluh tujuh ribu rupiah). Adapun target kinerja dari kegiatan ini s/d akhir periode RPJMD tahun 2026 adalah :
 - Persentase ASN yang telah memutakhirkan data kepegawaian sebesar 89,50% atau sebanyak 5.178 orang;
 - Jumlah ASN yang memenuhi penilaian kinerja sebanyak 5.500 orang dan persentase kasus disiplin ASN yang diselesaikan sebesar 82,33%.
2. Kegiatan peningkatan disiplin, kualitas kerja, dan kompetensi aparatur pelayanan publik melalui pendidikan dan pelatihan. Kegiatan unggulan ke-2 ini akan diwujudkan melalui Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Program Kepegawaian Daerah. Untuk Program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan diwujudkan melalui kegiatan pengembangan kompetensi teknis dan kegiatan sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional dengan pagu anggaran sebesar Rp. 29.985.470.300,- (dua puluh sembilan milyar sembilan ratus delapan puluh lima juta empat ratus tujuh puluh ribu tiga ratus rupiah). Adapun target kinerja dari kegiatan ini melalui Program Pengembangan Sumber Daya Manusia s/d akhir periode RPJMD adalah :
 - Persentase ASN yang mengikuti Diklat teknis dan fungsional sebesar 15% atau sebanyak 830 orang; dan
 - Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi jabatan sebesar 63,53% atau sebanyak 742 orang serta persentase pemenuhan Latsar CPNS sebesar 100%.Sedangkan untuk Program Kepegawaian Daerah akan diwujudkan melalui kegiatan pengembangan kompetensi ASN dengan pagu anggaran Rp. 5.761.284.000,- (lima milyar tujuh ratus enam puluh satu juta dua ratus delapan puluh empat ribu rupiah). Adapun target kinerja dari kegiatan ini melalui Program Kepegawaian Daerah s/d akhir periode RPJMD adalah :
 - Jumlah ASN berkualifikasi D-IV/S-1 sebanyak 3.832 orang
 - Jumlah ASN berkualifikasi S-2 sebanyak 397 orang

- Jumlah ASN yang memenuhi kompetensi sebanyak 3.252 orang.

Selanjutnya diharapkan melalui pelaksanaan program prioritas dan kegiatan unggulan yang merupakan janji Walikota dan Wakil Walikota Batam ini, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam melalui Sasaran RPJMD Kota Batam yaitu **“Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang transparan dan akuntabel dengan memanfaatkan teknologi informasi”** dengan menjadikan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) sebagai Indikator Kinerja Daerah (IKD).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam telah menetapkan tujuan Rencana Strategis Perangkat Daerah jangka menengah yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun ke depan yang akan mendukung tercapainya Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Batam tahun 2021-2026 adalah akan **“Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”** khususnya ASN di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

Untuk mengukur tingkat profesionalitas Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dilakukan melalui pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN). Indeks Profesionalitas ASN di ukur melalui 4 (empat) dimensi yaitu dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Selanjutnya untuk pencapaian Visi, Misi dan Program Prioritas Walikota dan Wakil Walikota Batam sebagaimana tersebut di atas dilakukan melalui berbagai program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi yaitu pada Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Di samping itu terdapat pula program pendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

3.3. TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN/LEMBAGA DAN RENSTRA PROVINSI/KABUPATEN/KOTA.

Telaahan terhadap beberapa Rencana Strategis (Renstra) dari beberapa Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota yang berhubungan dengan tugas dan fungsi sebagai acuan dan sumber masukan penting terhadap pengembangan dan penentuan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam sebagai berikut :

3.3.1. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024, dijabarkan 5 (lima) Prioritas Arahan Presiden Republik Indonesia sebagai berikut :

1. Pembangunan infrastruktur;

2. Pembangunan sumber daya manusia;
3. Mendorong investasi;
4. Reformasi Birokrasi;
5. Penggunaan APBN.

Dari lima Prioritas Arahan Presiden tersebut yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja pemerintahan yaitu khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam selaku pelaksanaan kebijakan publik, yaitu pada arahan prioritas Presiden RI yang ke-4 yaitu **“Reformasi Birokrasi”**. Dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi diharapkan agar lembaga semakin sederhana, semakin simple, semakin lincah, *mindset* berubah, kecepatan melayani, kecepatan memberikan izin, efesiensi lembaga.

Kemudian dari 5 Prioritas Arahan Presiden diterjemahkan kedalam 7 (tujuh) Agenda Pembangunan RPJMN 2020-2024 yaitu ;

1. Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas;
2. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan;
3. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing;
4. Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan;
5. Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
6. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana, dan perubahan iklim;
7. Memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Agenda pokok yang berhubungan dengan Pemerintah Kota Batam, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam yaitu agenda ketujuh yang berbunyi “Memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan, keamanan dan transformasi pelayanan publik”. Agenda ke-tujuh tersebut wajib diwujudkan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.

Dalam mendukung kebijakan nasional tersebut, Pemerintah Kota Batam, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam menyusun Rencana Strategis berpedoman pada arahan prioritas Presiden dan agenda pembangunan pada RPJMN tersebut di atas agar dalam pelaksanaan selaras dan kontributif terhadap kebijakan nasional, terutama kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara selaku pelaksana kebijakan publik agar lebih profesional.

3.3.2. Telaahan Lingkungan Strategis Berdasarkan Rencana Strategis Kementerian dan Lembaga.

Sebagai salah satu satuan kerja perangkat pemerintah daerah, maka Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam 2021-2026 mencerminkan bagian integral dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batam 2021-2026. Secara spesifik program dan kegiatan yang dimuat dalam rencana strategis merupakan upaya untuk mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Sinkronisasi antara program dan kegiatan yang dimuat dalam Rencana Strategis akan memberikan kontribusi dalam pencapaian sasaran dan tujuan. Di sisi lainnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun 2021-2026, dalam implementasinya tidak dapat dipisahkan dari norma, peraturan perundangan dan kebijakan yang ditetapkan oleh lembaga pembinaan Aparatur Sipil Negara yaitu Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia dan Lembaga Administrasi Negara serta Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri. Oleh sebab itu Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kota Batam secara nasional juga memiliki hubungan yang signifikan dengan dokumen Rencana Strategis Kementerian/Kelembagaan tersebut.

Dalam hal ini program dan kegiatan yang tertuang dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun 2021-2026, disinkronisasikan dengan tujuan, sasaran, program dan kegiatan dari Rencana Strategis Kementerian/Kelembagaan. Telaahan strategis berdasarkan rencana strategis terhadap 3 (tiga) Kementerian/Kelembagaan sebagai berikut:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia.

Sebagai lembaga pembina Aparatur Sipil Negara Kementerian PAN-RB memiliki Visi 2020-2024 yaitu:

“Mewujudkan aparatur negara yang profesional dan berintegritas tinggi untuk mencapai pemerintahan yang berkelas dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Visi Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong”.

Dalam rangka mewujudkan Visi “Terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong”, Presiden dan Wakil Presiden memiliki 9 (sembilan) Misi, yaitu:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia;

2. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
5. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
8. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya dan;
9. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Kementerian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu **“Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya”**, dengan uraian sebagai berikut:

1. Menciptakan kelembagaan dan tata kelola birokrasi yang ramping, lincah, terintegrasi dan berbasis elektronik – digital bureaucracy;
2. Membangun SDM Aparatur yang adaptif, profesional, kompetitif dan berwawasan global;
3. Mengembangkan sistem manajemen kinerja instansi pemerintah yang transparan dan akuntabel;
4. Menciptakan sistem pengawasan yang profesional, independen dan berintegritas;
5. Mewujudkan pelayanan publik yang bersih, akuntabel dan melayani;
6. Meningkatkan kualitas pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Paparan di atas memberikan kesimpulan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara program Kementerian PAN-RB dengan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dalam meningkatkan profesionalitas ASN yaitu membangun SDM aparatur yang adaptif, profesional, kompetitif dan berwawasan global serta mewujudkan pelayanan publik yang bersih, akuntabel dan melayani.

2. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia;

Badan Kepegawaian Negara yang disingkat BKN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. Visi yang ingin diwujudkan oleh BKN adalah **“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”**.

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, Visi BKN Tahun 2020-2024 adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “pengelolaan pemerintahan yang bersih efektif, dan terpercaya” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4

(empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat stabilitas Polhukam dan transformasi pelayanan publik” dengan **”Mewujudkan pengelola ASN yang profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian negara dan penjabaran dari Misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang Aparatur Sipil Negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi Misi Badan Kepegawaian Negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN, dan;
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) tujuan yakni:

- 1) Mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas;
- 2) Mewujudkan penyelenggaraan manajemen ASN berkualitas prima;
- 3) Mewujudkan peningkatan kualitas database dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN);
- 4) Mewujudkan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN;
- 5) Mewujudkan tata kelola manajemen ASN BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Dari paparan di atas yang berkaitan dan menjadi tanggung jawab BKN yang berhubungan dengan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam adalah pada Visi BKN yaitu **”Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**.

3. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia;

Lembaga Administrasi Negara yang disingkat LAN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. LAN bertugas untuk melaksanakan pengkajian, penelitian dan pengembangan di bidang administrasi negara serta pendidikan dan pelatihan untuk Pegawai Negeri Sipil.

Dengan mempertimbangkan peran LAN dalam pembangunan nasional dan program reformasi birokrasi nasional, Visi LAN 2020-2024 merupakan gambaran atas kondisi, posisi, dan peran LAN dalam kedua kerangka kebijakan tersebut dirumuskan sebagai berikut.

“Sebagai institusi pembelajar berkelas dunia yang mampu menjadi penggerak utama dalam mewujudkan *World Class Government*” untuk mendukung Visi Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”

Untuk mewujudkan Visi LAN dan mendukung Visi Presiden, LAN melaksanakan Misi ke-1 Presiden dan Wakil Presiden yaitu peningkatan kualitas manusia Indonesia yaitu dengan Misi sebagai berikut :

Nomor	Rumusan Misi
Misi 1	Mewujudkan SDM aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional.
Misi 2	Mewujudkan kebijakan administrasi negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan berbasis <i>evidence</i> dan penyediaan analisis kebijakan yang kompeten
Misi 3	Mewujudkan inovasi administrasi Negara yang berkualitas melalui pengembangan model inovasi serta penguatan kapasitas dan budaya inovasi
Misi 4	Memujudkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis elektronik

Dari paparan di atas kaitan terhadap pengembangan kompetensi dalam rangka meningkatkan profesionalitas ASN sangat berkaitan erat dengan Misi 1 dari LAN RI yaitu

“Mewujudkan SDM aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional”.

3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Batam, serta Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 29 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah, Bab III tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Pasal 7 dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dengan demikian, tidak ada korelasi signifikan antara tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS.

Penentuan isu-isu strategis mutlak menjadi bagian dalam suatu proses perencanaan. Keberhasilan mengidentifikasi isu-isu strategis dengan tepat pada gilirannya akan membuat perencanaan disusun menjadi tepat sasaran, efektif, dapat diterima oleh pihak-pihak terkait, dan dapat dipertanggung-jawabkan. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 memberikan penjelasan bahwa yang dimaksud isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi entitas (daerah/masyarakat) di masa datang.

Hal-hal yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, apabila tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Di samping itu suatu isu strategis merupakan hal-hal yang bersifat mendasar, jangka panjang, mendesak, serta menentukan tujuan di masa yang akan datang.

Merumuskan perencanaan yang kontekstual dan tepat sasaran senantiasa melekat dan terkait dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah. Oleh karena itu pada bagian ini dikemukakan analisis lingkungan strategis yang didasarkan pada permasalahan-permasalahan pembinaan dan administrasi pelayanan kepegawaian, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil baik internal maupun eksternal, telaahan Visi, Misi, dan Program

Kepala Daerah dan telaahan rencana strategis dari kementerian atau lembaga terkait dengan tugas pokok dan fungsi, sehingga dapat merumuskan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

3.5.1. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah.

3.5.1.1. Tingkat Kinerja Perangkat daerah.

Faktor-faktor pendorong bagi tercapainya kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah sebagai berikut:

- a. Adanya peluang pengisian formasi yang kurang melalui pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- b. Perkembangan teknologi informasi yang mendukung peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian;
- c. Proses rekrutmen pegawai yang terbuka dan transparan telah menggunakan CAT;
- d. Penilaian kemampuan ASN melalui *assessment*;
- e. Adanya kesempatan bagi ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan melalui kebijakan tugas belajar, ijin belajar dan kediklatan.

3.5.1.2. Permasalahan dan Hambatan.

Faktor-faktor yang menjadi permasalahan dan hambatan dalam pelayanan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah:

- a. Kebutuhan pegawai semakin meningkat sementara formasi kebutuhan yang diusulkan sekitar 30% yang disetujui oleh Pemerintah Pusat dan banyaknya pegawai yang pension setiap tahun;
- b. Peraturan Pemerintah dari Undang-Undang ASN belum keluar sehingga pengambilan keputusan berkaitan kepegawaian masih berupa kebijakan dan belum memiliki dasar hukum;
- c. Adanya kebijakan daerah yang terkadang kurang selaras dengan kebijakan penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit;
- d. Pengalokasian anggaran untuk Diklat pegawai sangat terbatas;
- e. Penempatan ASN belum optimal, belum sesuai kompetensi dan kualifikasi jabatan;
- f. Kurangnya kedisiplinan ASN ditandai tingginya kasus pelanggaran disiplin disebabkan pemahaman ASN terhadap aturan kepegawaian yang masih kurang;
- g. Rendahnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian kepada Aparatur Sipil Negara Kota Batam.

3.5.2. Peluang dan Tantangan.

Adapun Peluang dalam peningkatan kinerja pada BKPSDM Kota Batam adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberlakuan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- 2) Pelaksanaan reformasi birokrasi;
- 3) Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas aparatur sipil negara;
- 4) Kemajuan teknologi informasi atau elektronik *e-government (e.gov)* dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Adapun Tantangan dalam peningkatan kinerja pada BKPSDM Kota Batam adalah sebagai berikut :

- 1) Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance dan clean governance*);
- 2) Formasi pegawai negeri sipil yang masih sentralistik;
- 3) Penerapan Prinsip *Spoil System* Dalam Pembinaan Pegawai; Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).

3.5.3. Isu-Isu Penting/Strategis Pelayanan Perangkat Daerah.

Dalam menghadapi permasalahan-permasalahan di atas, 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:

- a. Menciptakan, menjaga, memupuk rasa kebersamaan, loyalitas antar sesama pegawai dan mengoptimalkan potensi pegawai yang relatif berusia muda untuk mendukung pelaksanaan pembangunan Kota Batam;
- b. Memanfaatkan akses yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Batam dalam mengembangkan Sumber Daya Aparatur;
- c. Menciptakan Sumber Daya Aparatur yang handal melalui Diklat yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Pemerintah Kota Batam;
- d. Meningkatkan kemitraan antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan lembaga Diklat baik yang dikelola oleh Pemerintah maupun pihak swasta dalam rangka meningkatkan SDM Pegawai Pemerintah Kota Batam;
- e. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang professional;
- f. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja lainnya dalam pembinaan Sumber Daya Aparatur;
- g. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas PNS Pemerintah Kota Batam sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mengikuti perkembangan informasi yang begitu cepat;
- h. Mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batam;

- i. Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan PNS dengan melakukan pengiriman Tugas Belajar/Izin Belajar guna mengikuti jenjang pendidikan formal dan struktural;
- j. 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;
- k. Mengupayakan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya melalui analisa jabatan dalam rangka pengembangan semangat kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerja.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM

4.1. TUJUAN.



Gambar 4.1.
Indeks Profesionalitas ASN

Sebagai upaya untuk mendukung pencapaian indikator keberhasilan reformasi birokrasi sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019, khususnya pada sasaran “Birokrasi Yang Efektif dan Efisien” serta dalam rangka menghadapi permasalahan, isu-isu strategis, tantangan dan peluang perubahan yang akan terjadi sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam sekaligus mendukung pencapaian Visi, Misi dan Program Prioritas Walikota dan Wakil Walikota Batam, dimana Misi yang menjadi urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam adalah Misi kelima yaitu :

“Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, responsif, efektif, dan efisien berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat”

Maka dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batam tahun 2021-2026 telah ditetapkan tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran yang menjadi urusan/kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam, yaitu :

“Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”,

dengan indikator tujuan :

“Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”

Penjelasan dari tujuan dan indikator tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tersebut dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- 1) **Meningkatkan** adalah suatu keinginan untuk menaikkan kemampuan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara.
- 2) **Profesionalitas**, mengandung pengertian kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan.
- 3) **Aparatur Sipil Negara** yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah yang melaksanakan lembaga ketatalaksanaan yang mempunyai tanggungjawab dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dalam melayani masyarakat.
- 4) **Indeks**, adalah suatu ukuran statistik yang menunjukkan perubahan suatu variabel atau sekumpulan variabel yang berhubungan satu sama lain, baik pada waktu atau tempat yang sama atau berlainan.

Penetapan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara sebagai salah satu indikator kinerja sasaran pada RPJMD sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu membangun Aparatur Sipil Negara yang Profesional. Kemudian untuk melaksanakan ketentuan Pasal 17 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang **Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara**, maka perlu ditetapkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Standar Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Adapun instrumen pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah bahan, alat, dan cara yang akan digunakan untuk mendapatkan data indeks profesional berupa identitas pegawai, dimensi, dan deskripsi indikator berupa tata cara pengisiannya.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut ;

- a. Koheren; kriteria yang digunakan sebagai standar pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bersumber dari sistem merit;

- b. Kelayakan; standar pengukuran Indeks Profesionalitas ASN disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan data objektif atau data riil yang melekat secara individual pada setiap pegawai ASN;
- c. Akuntabel; pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat dipertanggungjawabkan tingkat kredibilitasnya;
- d. Dapat ditiru; pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat ditiru dan dibandingkan sesuai periode waktu dan lokus pengukurannya;
- e. Multi dimensional; pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari beberapa dimensi.

Standar dan dimensi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ada 4 (empat) kriteria pengukuran yang diukur yaitu melalui dimensi **Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin**.

Setiap dimensi dimaksud mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari standar profesionalitas ASN, adapun dimensi dalam pengukuran tingkat Profesionalitas ASN adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2.
Standar Profesionalitas ASN

1. Dimensi Kualifikasi.

- a. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah;
- b. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan pengukuran;
- c. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi :
 - Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
 - Pendidikan S-2 (Strata Dua);
 - Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
 - Pendidikan D-III (Diploma Tiga);
 - Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
 - Pendidikan di bawah SLTA.
- d. Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut :

- Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);
- Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/Sederajat; dan
- Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

2. Dimensi Kompetensi.

- a. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan;
- b. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan pengukuran;
- c. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas :
 - Diklat Kepemimpinan;
 - Diklat Fungsional;
 - Diklat Teknis;
 - Seminar/Workshop/Magang/Kursus/Sejenisnya.
- d. Instrumen pengukuran pada Diklat Kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut :
 - Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan yang diduduki;
 - Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan yang diduduki;
- e. Instrumen pengukuran pada Diklat Fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut :
 - Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki;

- Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.
- f. Instrumen pengukuran pada Diklat Teknis paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP) dengan bobot penilaian sebagai berikut :
- Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
 - Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
 - Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- g. Instrumen pengukuran pada seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut :
- Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/ workshop /kursus /magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.

- h. Keikutsertaan dalam seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

3. Dimensi Kinerja.

- a. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS;
- b. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan pengukuran;
- c. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut :
- Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
 - Perilaku Kerja Pegawai (PKP);
- d. Instrumen pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut :
- Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

4. Dimensi Disiplin.

- a. Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS;
- b. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan pengukuran;
- c. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima mencakup:
- Hukuman disiplin ringan;
 - Hukuman disiplin sedang;
 - Hukuman disiplin berat.

- d. Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut :
 - Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
 - Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang;
 - Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat;
- e. Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud pada point c yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

Sedangkan untuk tingkat hasil dari pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Nilai Indeks Profesionalitas ASN antara 91 sampai dengan 100 dikategorikan sangat tinggi;
- b. Nilai Indeks Profesionalitas ASN antara 81 sampai dengan 90 dikategorikan tinggi;
- c. Nilai Indeks Profesionalitas ASN antara 71 sampai dengan 80 dikategorikan sedang;
- d. Nilai Indeks Profesionalitas ASN antara 61 sampai dengan 70 dikategorikan rendah;
- e. Nilai Indeks Profesionalitas ASN di bawah 60 ke bawah dikategorikan sangat rendah.

4.2. SASARAN.

Untuk mewujudkan tujuan “**Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara**” yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam, maka terdapat 3 (tiga) Sasaran yang akan mendukung untuk pencapaian tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dalam kurun 5 (lima) tahun ke depan, yaitu :

1) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian.

Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator “*Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian*”.

2) Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan.

Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator “*Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN*”.

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

Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator “*Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi ASN*”.

Tabel T-C.25. Tujuan & Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-						
				0	1	2	3	4	5	6
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1.	Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara		•Indeks Profesionalitas ASN	51,99	53,99	55,49	60,00	62,00	64,00	66,00
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	•Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian	97,84%	97.90%	98.00%	98.30%	98.60%	98.80%	99.00%
		Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	•Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN	30.01%	30.06%	30.11%	30.16%	30.21%	30.26%	30.31%
		Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	•Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi ASN	21,98%	23,93%	25,38%	29,84%	31,79%	33,74%	35,69%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan cara dan arah tindakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam untuk mencapai tujuan dan sasaran. Dalam merumuskan strategi dan kebijakan, perlu mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh.

5.1. STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Selanjutnya strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program. Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.

Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam harus memiliki pedoman/acuan agar pelaksanaan tugas dan fungsi tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategi yang tepat menjadi sangat penting.

Strategi merupakan suatu respon terhadap Visi, Misi dan Tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan, program dan kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu, strategi yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam juga harus disesuaikan dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Pemerintah Kota Batam yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026.

Dari penjabaran di atas berikut ini adalah Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam 5 (lima) tahun mendatang, yaitu:

- 1) Meningkatkan sistem pelayanan prima;
- 2) Melakukan pembinaan dan penegakan peraturan kepegawaian;
- 3) Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- 4) Meningkatkan kompetensi ASN dengan pemetaan jabatan berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Dalam pencapaian Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota terpilih periode 2021 – 2026 diperlukan analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dengan memperhitungkan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi serta situasi dan kondisi. Analisis

terhadap lingkungan internal dan eksternal organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam rangka menentukan faktor-faktor kunci sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan internal dan eksternal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan internal umumnya dapat dikendalikan secara langsung, sedangkan lingkungan eksternal cenderung diluar kendali. Dalam merumuskan isu-isu strategis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam menggunakan metode analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity and Treath) atau analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman yaitu:

- Strength–Opportunities (SO), yaitu strategi untuk memaksimalkan kekuatan dengan memanfaatkan peluang yang ada;
- Strength–Threats (ST), yaitu strategi menggunakan kekuatan untuk mencegah dan mengatasi ancaman serta mengubahnya menjadipeluang;
- Weakness–Opportunity (WO), yaitu strategi memperkecil kelemahan dengan memaksimalkan peluang yang ada;
- Weakness–Threats (WT), yaitu strategi memperkecil kelemahan untuk mencegah dan mengatasi ancaman.

Strengths (Kekuatan)

- a) Adanya komitmen yang tinggi dari Walikota Batam dan seluruh jajarannya dalam mengembangkan SDM aparatur yang berkelanjutan dan dinamis;
- b) Jumlah ASN Pemerintah Kota Batam yang cukup memadai yaitu telah menyelesaikan pendidikan formal D-IV/S-1 sampai ke jenjang pendidikan S-3 berjumlah 4.193 orang dari total 5.785 ASN atau 72,50 % dari total pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam;
- c) Semakin tingginya minat pegawai dalam peningkatan kualitas diri, baik melalui Diklat maupun izin belajar dan tugas belajar;
- d) Adanya komitmen kerja yang kuat dari seluruh aparatur dalam melaksanakan tupoksi;
- e) Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran dalam melaksanakan urusan administrasi kepegawaian;
- f) Adanya aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kota Batam.

Weakness (Kelemahan)

- a) Perubahan teknologi yang sangat pesat membutuhkan adaptasi yang cepat dari seluruh ASN untuk mampu mengikutinya. Distribusi sumber daya manusia yang menguasai informasi dan teknologi masih kurang merata dan terbatas kuantitasnya pada seluruh Perangkat Daerah;
- b) Belum meratanya peningkatan pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, bahwa pengembangan kompetensi adalah hak setiap PNS paling sedikit 20 JP setiap tahun;
- c) Terjadinya perubahan peraturan tentang pengembangan kompetensi secara nasional sehingga ASN memerlukan Diklat kompetensi sertifikasi

- sesuai peraturan yang berlaku. (Penyetaraan jabatan Eselon IV ke jabatan fungsional);
- d) Jumlah tenaga spesialis/ahli/psikolog yang memiliki kompetensi di lingkungan Pemerintah Kota Batam masih kurang, terutama dalam era globalisasi ini dimana daya saing semakin meningkat;
 - e) Belum tersedianya sarana dan prasarana Diklat (gedung Diklat) yang dapat menampung kegiatan kediklatan.
 - f) Kurangnya tingkat kesadaran disiplin aparatur yang diharapkan dapat menjadi contoh sehingga masih ada terjadinya pelanggaran;

Opportunity (Peluang)

- a) Letak lokasi Kota Batam yang strategis, menjadi daya tarik pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dari berbagai Instansi baik dari pemerintah pusat atau swasta. Biaya pengiriman Diklat menjadi lebih efisien;
- b) Mengoptimalkan aplikasi SIMPEG untuk diakses oleh seluruh ASN dalam meningkatkan pelayanan informasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Batam;
- c) Penggunaan media sosial sebagai sarana informasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia bagi ASN Pemerintah Kota Batam;
- d) Adanya kesempatan bagi Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kompetensi melalui jalur daring (*online*) atau luring (*offline*) dari berbagai Kementerian dan Lembaga Pemerintah Pusat;
- e) Pemberlakuan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- f) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- g) Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara;

Treath (Ancaman)

- a) Posisi Batam yang berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia mengakibatkan mudahnya masuk paham radikalisme yang dapat mempengaruhi ASN Pemerintah Kota Batam;
- b) Jumlah penerimaan CPNS masih belum mengakomodir ASN yang memasuki batas usia pensiun;
- c) Terjadinya bencana Pandemi Covid-19;
- d) Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance* dan *clean governance*);
- e) Formasi Pegawai Negeri Sipil yang masih sentralistik.

Tabel 32 : Hasil Interaksi Antara Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman

ANALIS SWOT	FAKTOR INTERNAL	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
		1) Adanya komitmen yang tinggi dari Walikota Batam dan seluruh jajarannya dalam mengembangkan SDM aparatur yang berkelanjutan dan dinamis; 2) Jumlah ASN Pemerintah Kota Batam yang cukup memadai yaitu telah menyelesaikan pendidikan formal D-IV/ S-1 sampai ke jenjang pendidikan S-3 berjumlah 4.193 orang dari total 5.785 ASN atau 72,50 % dari total pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam; 3) Semakin tingginya minat pegawai dalam peningkatan kualitas diri, baik melalui Diklat maupun izin belajar dan tugas belajar; 4) Adanya komitmen kerja yang kuat dari seluruh aparatur dalam melaksanakan tupoksi; 5) Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran dalam melaksanakan urusan administrasi kepegawaian; 6) Adanya Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kota Batam.	1) Perubahan teknologi yang sangat pesat membutuhkan adaptasi yang cepat dari seluruh ASN untuk mampu mengikutinya. Distribusi Sumber Daya Manusia yang menguasai informasi dan teknologi masih kurang merata dan terbatas kuantitasnya pada seluruh Perangkat Daerah; 2) Belum meratanya peningkatan pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, bahwa pengembangan kompetensi adalah hak setiap PNS paling sedikit 20 JP setiap tahun; 3) Terjadinya perubahan peraturan tentang pengembangan kompetensi secara nasional sehingga ASN memerlukan Diklat kompetensi sertifikasi sesuai peraturan yang berlaku. (Penyetaraan jabatan eselon IV ke jabatan fungsional); 4) Jumlah tenaga spesialis/ahli/psikolog yang memiliki kompetensi di lingkungan Pemerintah Kota Batam masih kurang, terutama dalam era globalisasi ini dimana daya saing semakin meningkat; 5) Belum tersedianya sarana dan prasarana Diklat (gedung Diklat) yang dapat menampung kegiatan kediklatan. 6) Kurangnya tingkat kesadaran disiplin aparatur yang diharapkan dapat menjadi contoh sehingga masih ada terjadinya pelanggaran;
		FAKTOR EKSTERNAL	
		Peluang (O)	
		Strategi S-O	Strategi W-O
1) Letak lokasi Kota Batam yang strategis, menjadi daya tarik pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dari berbagai Instansi baik dari pemerintah pusat atau swasta. Biaya pengiriman Diklat menjadi lebih efisien; 2) Mengoptimalkan aplikasi SIMPEG untuk diakses oleh seluruh ASN dalam meningkatkan pelayanan informasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Batam; 3) Penggunaan media sosial sebagai sarana informasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia bagi ASN Pemerintah Kota Batam;	1) Menjadikan pengembangan SDM sebagai salah satu sumber penghasilan pendapatan asli daerah dan meningkatkan pariwisata serta MICE Kota Batam; 2) Mengoptimalkan penyelenggaraan pelayanan informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi dengan menggunakan aplikasi SIMPEG yang sudah mampu diakses seluruh ASN;	1) Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; 2) Membuat perencanaan dan membangun sarana dan prasarana kediklatan; 3) Meningkatkan disiplin pegawai dengan menerapkan <i>e-Gov</i> ; 4) Meminimalisir pelanggaran disiplin dengan pola pembinaan dan penegakan aturan kepegawaian;	

Peluang (O)		Strategi S-O	Strategi W-O
4) Adanya kesempatan bagi Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kompetensi melalui jalur daring (<i>online</i>) atau luring (<i>offline</i>) dari berbagai Kementerian dan Lembaga Pemerintah Pusat; 5) Pemberlakuan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; 6) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi; 7) Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara;		3) Meningkatkan kerjasama dengan pihak penyelenggara Diklat dalam pengembangan kapasitas ASN; 4) Meningkatkan kompetensi ASN dengan pemetaan jabatan berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja; 5) Meningkatkan kompetensi ASN melalui <i>assesment center</i>; 6) Melakukan monitoring, evaluasi, konseling, <i>coaching</i>, webinar dan koordinasi terhadap ASN;	5) Meningkatkan kinerja ASN dengan cara memberikan penghargaan
Ancaman (T)		Strategi S-T	Strategi W-T
1) Posisi Batam yang berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia mengakibatkan mudahnya masuk paham radikalisme yang dapat mempengaruhi ASN Pemerintah Kota Batam; 2) Jumlah penerimaan CPNS masih belum mengakomodir ASN yang memasuki batas usia pensiun; 3) Terjadinya bencana Pandemi Covid-19; 4) Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang baik dan bersih (<i>good governance</i> dan <i>clean governance</i>); 5) Formasi Pegawai Negeri Sipil yang masih sentralistik.		1) Memperkuat dan menanamkan rasa persatuan dan kesatuan agar ASN peduli dan cinta tanah air; 2) Mengoptimalkan peranan sumber daya manusia aparatur untuk penyusunan formasi yang sesuai dengan kebutuhan daerah, melalui <i>assessment center</i> dan pemetaan berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja;	1) Mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia aparatur untuk membangun pemerintahan yang baik dan bersih (<i>good governance</i> dan <i>clean governance</i>) melalui <i>e-government</i> dan <i>assessment center</i>; 2) Mengoptimalkan formasi PNS untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dengan pemetaan terhadap Aparatur Sipil Negara berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Sumber : Hasil Analisis.

Strategi alternatif pilihan berdasarkan asumsi dan informasi lain yang telah dikembangkan sebelumnya didapatkan strategi alternatif (S-O, W-O, S-T dan W-T) sebagai berikut:

1. Strategi S-O.
 - a) Menjadikan pengembangan SDM sebagai salah satu sumber penghasilan pendapatan asli daerah dan meningkatkan pariwisata serta MICE Kota Batam;
 - b) Mengoptimalkan penyelenggaraan pelayanan informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi dengan menggunakan aplikasi SIMPEG yang sudah mampu diakses seluruh ASN;
 - c) Meningkatkan kerjasama dengan pihak penyelenggara Diklat dalam pengembangan kapasitas ASN;
 - d) Meningkatkan kompetensi ASN dengan pemetaan jabatan berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja;
 - e) Meningkatkan kompetensi ASN melalui *assesment center*;
 - f) Melakukan monitoring, evaluasi, konseling, *coaching*, webinar dan koordinasi terhadap ASN;
2. Strategi W-O.
 - a) Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 - b) Membuat perencanaan dan membangun sarana dan prasarana kediklatan;
 - c) Meningkatkan disiplin pegawai dengan menerapkan *e-Gov*;
 - d) Meminimalisir pelanggaran disiplin dengan pola pembinaan dan penegakan aturan kepegawaian;
 - e) Meningkatkan kinerja ASN dengan cara memberikan penghargaan.
3. Strategi S-T.
 - a) Memperkuat dan menanamkan rasa persatuan dan kesatuan agar ASN peduli dan cinta tanah air;
 - b) Mengoptimalkan peranan sumber daya manusia aparatur untuk penyusunan formasi yang sesuai dengan kebutuhan daerah, melalui *assessment center* dan pemetaan berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja;
4. Strategi W-T.
 - a) Mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia aparatur untuk membangun pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance* dan *clean governance*) melalui *e-government* dan *assessment center*;
 - b) Mengoptimalkan formasi PNS untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dengan pemetaan terhadap Aparatur Sipil Negara berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja;

5.2. ARAH KEBIJAKAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang telah ditetapkan agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Berdasarkan strategi yang telah ditetapkan di atas, arah kebijakan yang ditempuh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam 5 (lima) tahun mendatang, yaitu:

- 1) Melakukan pemutakhiran data ASN sesuai peraturan BKN;
- 2) Melakukan mutasi dan promosi ASN sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi ASN;
- 3) Meminimalisir pelanggaran disiplin dengan pola pembinaan dan penegakan aturan kepegawaian;
- 4) Meningkatkan kinerja ASN dengan cara memberikan penghargaan;
- 5) Meningkatkan kerjasama dengan pihak penyelenggara Diklat dalam pengembangan kapasitas ASN;
- 6) Menyelenggarakan assesment center.

Berikut ini adalah keterkaitan antara strategi, kebijakan dengan Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Tabel T-C.26.

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Jangka Menengah
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Batam Tahun 2021-2026

Visi Kota Batam “ <i>Terwujudnya Batam Sebagai Bandar Dunia Madani Yang Modern dan Sejahtera</i> ”.			
Misi Kota Batam Yang Diampu PD : “ <i>Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Responsif, Efektif, dan Efisien Berbasis Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat</i> ”.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian.	Meningkatkan sistem pelayanan prima.	- Melakukan pemutakhiran data ASN sesuai peraturan BKN. - Melakukan mutasi dan promosi ASN sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi ASN.
	Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.	Melakukan pembinaan dan penegakan peraturan kepegawaian.	- Meminimalisir pelanggaran disiplin dengan pola pembinaan dan penegakan aturan kepegawaian. - Meningkatkan kinerja ASN dengan cara memberikan penghargaan.
	Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan.	- Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. - Meningkatkan kompetensi ASN dengan pemetaan jabatan berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja.	- Meningkatkan kerjasama dengan pihak penyelenggara Diklat dalam pengembangan kapasitas ASN. - Menyelenggarakan assesment center.

Sumber : Hasil Analisis.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1. PENGANTAR.

Program adalah bentuk instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah, untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil terukur.

6.2. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM.

6.2.1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota.

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota adalah program yang menjadi kewenangan daerah pada Organisasi Perangkat Daerah yang memberikan pelayanan bagi Organisasi Perangkat Daerah lain, meliputi pelaksanaan fungsi perencanaan, keuangan, kepegawaian, penelitian dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan. Untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam masuk pada kewenangan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Program ini disusun untuk meningkatkan semangat pengabdian yang berorientasi pada aspek pelayanan, penganyoman, pengembangan partisipasi masyarakat dan meningkatkan pengetahuan keahlian yang berkesinambungan dan membentuk kepribadian PNS dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Adapun indikator kinerja dari Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yaitu :

“Persentase Terpenuhinya Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota”.

Pendanaan program ini menggunakan dana yang bersumber dari APBD Kota Batam melalui kegiatan :

1. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah ***“Persentase administrasi keuangan perangkat daerah yang terpenuhi”.***

Sedangkan kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN.

Sub kegiatan ini dilaksanakan agar tersedianya gaji dan tunjangan ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam selama 1 tahun.

Sub kegiatan ini terdiri dari belanja pegawai yang terdiri dari gaji dan tunjangan PNS serta tambahan tunjangan penghasilan PNS. Dengan adanya sub kegiatan ini akan meningkat semangat pengabdian untuk menunjang tugas pokok dan fungsi perangkat daerah.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah PNS BKPSDM Kota Batam yang menerima gaji dan tunjangan”**.

b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD.

Sub kegiatan ini merupakan penyediaan belanja honorarium penanggungjawaban pengelola keuangan (pembantu bendahara pengeluaran dan pengurus barang), pejabat pengadaan barang/jasa dan belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor benda pos (materai) selama 1 tahun.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah pelaksana penatausahaan dan pengujian verifikasi keuangan SKPD dan jumlah belanja materai”**.

Tabel 33. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Yang Terpenuhi	96,96%	100%	9.920.245.670	100%	12.128.373.791	100%	11.514.661.515	100%	11.748.401.085	100%	12.845.750.000	100%	13.043.575.000	100%	71.201.007.061
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah PNS BKPSDM Kota Batam yang menerima gaji dan tunjangan	46 orang	50 orang	9.868.105.670	52 orang	12.099.633.791	52 orang	11.484.933.515	52 orang	11.717.651.085	52 orang	12.815.000.000	52 orang	13.011.600.000	310 orang	70.996.924.061
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah pelaksana penatausahaan dan pengujian verifikasi keuangan SKPD	5 orang	5 orang	52.140.000	2 orang	28.740.000	2 orang	29.728.000	2 orang	30.750.000	2 orang	30.750.000	2 orang	31.975.000	15 orang	204.083.000
	Jumlah belanja materai	1.500 lembar	750 lembar		750 lembar		1.000 lembar		1.000 lembar		1.000 lembar		1.000 lembar		5.500 lembar	

2. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah **“Persentase administrasi kepegawaian perangkat daerah yang terlaksana”**.

Sedangkan kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

- a. Peningkatan Sarana dan Prasarana Peningkatan Disiplin Pegawai.
Sub kegiatan ini merupakan pengadaan belanja modal mesin absensi berupa scan jari portable yang digunakan untuk absensi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah peningkatan sarana dan prasarana disiplin pegawai”***.
- b. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya.
Sub kegiatan ini merupakan pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya untuk ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya”***.
- c. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi.
Sub kegiatan ini merupakan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam, sehingga dengan adanya sub kegiatan ini akan meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi”***.
- d. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan.
Sub kegiatan ini merupakan proses mempelajari dan menanamkan suatu nilai, norma, peran, dan pola perilaku dari satu generasi ke generasi lain dalam sebuah kelompok. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan dilaksanakan dalam rangka memberikan informasi kepada ASN di lingkungan Pemerintah Kota Batam umumnya dan khususnya ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam agar lebih mengetahui dan menanamkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan perundang-undangan yang disosialisasikan berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden ataupun Peraturan Daerah yang berkaitan dengan kepegawaian dan ASN.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan”***.

Tabel 34. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Yang Terlaksana	0	0	0	0	0	100%	399.625.000	100%	350.125.000	100%	399.625.000	100%	350.125.000	100%	1.499.500.000
Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	8 unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	0	0	0	0	0	55 stel	49.500.000	0	0	55 stel	49.500.000	0	0	110 stel	99.000.000
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	0	0	0	0	0	20 orang	225.000.000	20 orang	225.000.000	20 orang	225.000.000	20 orang	225.000.000	80 orang	900.000.000
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Peserta Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	0	0	0	0	0	100 orang	125.125.000	100 orang	125.125.000	100 orang	125.125.000	100 orang	125.125.000	400 orang	500.500.000

3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah ***“Persentase penyediaan administrasi umum perangkat daerah”***.

Sedangkan kegiatan ini terdiri dari Sub Kegiatan sebagai berikut :

a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor.

Sub kegiatan ini adalah merupakan belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor-alat listrik yaitu penyediaan baterai dan alat listrik lainnya untuk keperluan kantor selama 1 tahun.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor”***.

b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor.

Sub kegiatan ini terdiri dari belanja operasi (belanja barang dan jasa) diantaranya belanja barang pakai habis seperti Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Tulis Kantor, Kertas dan Cover, Bahan Komputer, dll. Dengan terlaksananya kegiatan ini akan menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah dalam meningkatkan pelayanan.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor”***.

- c. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga.
Sub kegiatan ini merupakan belanja penyediaan peralatan rumah tangga yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah penyediaan peralatan rumah tangga”***.
- d. Penyediaan Bahan Logistik Kantor.
Sub kegiatan ini merupakan belanja penyediaan bahan logistik kantor yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah diantaranya yaitu penyediaan alat/bahan belanja untuk belanja peralatan kebersihan dan bahan pembersih.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah penyediaan bahan logistik kantor”***.
- e. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan.
Sub kegiatan ini untuk penyediaan barang cetak dan penggandaan keperluan kantor.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah penyediaan barang cetak dan penggandaan”***.
- f. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan.
Sub kegiatan ini untuk kegiatan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan seperti koran/majalah dan buku.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah penyediaan barang cetak dan penggandaan”***.
- g. Penyediaan Bahan/Material.
Sub kegiatan ini untuk kegiatan penyediaan bahan/material untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi pelaksanaan perangkat daerah dengan indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah penyediaan bahan/material”***.
- h. Fasilitas Kunjungan Tamu.
Sub kegiatan ini untuk penyediaan belanja konsumsi untuk kunjungan tamu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dengan indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah fasilitas kunjungan tamu”***.
- i. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.
Sub kegiatan ini untuk penyediaan belanja perjalanan dinas dalam rangka untuk rapat koordinasi dan konsultasi terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menunjang pelaksanaan urusan pemerintahan daerah.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD”**.

Tabel 35. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	579.155.000	100%	777.372.262	100%	1.032.638.570	100%	851.999.000	100%	952.799.000	100%	972.799.000	100%	5.156.762.832
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12 bulan	12 bulan	2.600.000	12 bulan	6.081.000	12 bulan	6.081.000	12 bulan	6.081.000	12 bulan	6.081.000	12 bulan	6.081.000	72 bulan	33.005.000
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	0	49 jenis	343.593.500	48 jenis	193.490.570	48 jenis	193.490.570	50 jenis	200.383.000	50 jenis	200.383.000	50 jenis	200.383.000	295 jenis	1.331.723.640
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	0	0	0	0	10 jenis	90.000.000	0	0	10 jenis	100.000.000	0	0	20 jenis	190.000.000	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Penyediaan Bahan Logistik Kantor	0	14 jenis	57.039.000	12 jenis	5.791.692	12 jenis	5.998.000	12 jenis	5.998.000	12 jenis	5.998.000	12 jenis	5.998.000	74 jenis	86.822.692
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	7 jenis	7 jenis	65.446.500	6 jenis	64.569.000	8 jenis	66.869.000	10 jenis	69.337.000	10 jenis	69.337.000	10 jenis	69.337.000	51 jenis	404.895.500
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2 jenis	2 jenis	7.200.000	2 jenis	7.200.000	2 jenis	7.200.000	2 jenis	7.200.000	2 jenis	8.000.000	2 jenis	8.000.000	12 jenis	44.800.000
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Penyediaan Bahan/Material	0	0	0	0	0	5 jenis	100.000.000	0	0	0	0	5 jenis	120.000.000	10 jenis	220.000.000
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Fasilitasi Kunjungan Tamu	0	0	0	0	0	200 orang	45.000.000	200 orang	45.000.000	200 orang	45.000.000	200 orang	45.000.000	800 orang	180.000.000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	41 kali	25 kali	103.276.000	86 kali	500.240.000	90 kali	518.000.000	90 kali	518.000.000	90 kali	518.000.000	90 kali	518.000.000	471 kali	2.675.516.000

4. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah **“Persentase pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah yang diadakan”**.

Sedangkan kegiatan ini terdiri dari Sub Kegiatan sebagai berikut :

a. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya.

Sub kegiatan ini untuk pengadaan peralatan dan mesin lainnya diantaranya berupa belanja modal yang dapat mendukung dalam

pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam menunjang urusan pemerintahan daerah.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang diadakan”**.

Tabel 36. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Target	Rp	target	Rp
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Yang Diadakan	0	0	0	100%	624.182.000	100%	580.000.000	100%	580.000.000	100%	580.000.000	100%	580.000.000	100%	2.944.182.000
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya Yang Diadakan	0	0	0	14 jenis	624.182.000	18 jenis	580.000.000	20 jenis	580.000.000	20 jenis	580.000.000	20 jenis	580.000.000	92 jenis	2.944.182.000

5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah **“Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah”** terdiri dari Sub Kegiatan sebagai berikut :

a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat.

Sub kegiatan ini merupakan penyediaan jasa surat menyurat berupa pengiriman berkas atau dokumen untuk keperluan kantor.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah penyediaan jasa surat menyurat”**.

b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik.

Sub kegiatan ini merupakan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka menunjang urusan pemerintahan daerah.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik”**.

c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.

Sub kegiatan ini adalah penyediaan jasa tenaga pelayanan umum kantor diantaranya Belanja Jasa Tenaga Administrasi, Belanja Iuran Jaminan Kesehatan bagi Non ASN, Belanja Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Non ASN, Belanja Iuran Jaminan Kematian bagi Non ASN.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah penyediaan jasa pelayanan umum kantor”**.

Tabel 37. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan														Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	89.602.720	100%	95.096.032	100%	98.099.000	100%	94.499.000	100%	94.499.000	100%	94.499.000	100%	566.294.752	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Penyediaan Jasa Surat Menyurat	150 kg	150 kg	5.400.000	300 kg	10.800.000	300 kg	10.800.000	200 kg	7.200.000	200 kg	7.200.000	200 kg	7.200.000	1350 kg	48.600.000	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 bulan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	2 orang	2 orang	84.202.720	2 orang	84.296.032	2 orang	87.299.000	2 orang	87.299.000	2 orang	87.299.000	2 orang	87.299.000	12 orang	517.694.752	

6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Indikator kinerja kegiatan ini adalah ***“Persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang terlaksana”***.

Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan.
Sub kegiatan ini merupakan penyediaan untuk jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan untuk mobil kepala badan.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang disediakan”***.
- b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.
Sub kegiatan ini merupakan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan untuk kendaraan dinas untuk operasional kantor.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan yang disediakan”***.

c. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya.

Sub kegiatan ini merupakan pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya untuk keperluan kantor berupa pemeliharaan komputer, printer, laptop, *access door*, dan lain-lain.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara”**.

Tabel 38. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Terlaksana	100%	100%	145.963.400	100%	234.120.000	100%	234.120.000	100%	234.120.000	100%	234.120.000	100%	234.120.000	100%	1.316.563.400
Penyediaan Jasa Pemeliharaan , Biaya Pemeliharaan , dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Dinas Jabatan	Jumlah Jasa Pemeliharaan , Biaya Pemeliharaan , dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Dinas Jabatan yang disediakan	1 unit	1 unit	26.438.000	1 unit	39.780.000	1 unit	39.780.000	1 unit	39.780.000	1 unit	39.780.000	1 unit	39.780.000	1 unit	225.338.000
Penyediaan Jasa Pemeliharaan , Biaya Pemeliharaan , Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Jasa Pemeliharaan , Biaya Pemeliharaan , Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang disediakan	4 unit	4 unit	78.535.400	4 unit	140.100.000	4 unit	140.100.000	4 unit	140.100.000	4 unit	140.100.000	4 unit	140.100.000	4 unit	779.035.400
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	0	87 unit	40.990.000	75 unit	54.240.000	75 unit	54.240.000	75 unit	54.240.000	75 unit	54.240.000	75 unit	54.240.000	462 unit	312.190.000

6.2.2. Program Kepegawaian Daerah.

Program Kepegawaian Daerah merupakan program yang melaksanakan administrasi kepegawaian daerah, pada prinsipnya terdiri dari; penyiapan peraturan daerah di bidang kebijaksanaan teknis kepegawaian, kemudian penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS Daerah serta pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam hal ini Walikota. Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur

yang ditetapkan oleh pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan dalam menetapkan norma, standar dan prosedur kepegawaian yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam di seluruh Indonesia.

Adapun indikator kinerja Program Kepegawaian Daerah terdiri dari :

1. “Persentase pemutakhiran data ASN dan data penempatan ASN”.

Pengukuran indikator kinerja program dapat dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut :

$$= \frac{(\% \text{ ASN yang telah memutakhirkan data kepegawaian} + \% \text{ Penempatan ASN sesuai dengan kompetensinya})}{2}$$

2. “Persentase kasus disiplin ASN yang ditindaklanjuti”.

Pengukuran indikator kinerja program dapat dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut :

$$= \frac{(\text{Jumlah kasus ASN yang ditindaklanjuti})}{(\text{Jumlah kasus ASN yang diselesaikan})} \times 100\%$$

3. “Persentase ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan D-IV/S-1 ke atas”.

Pengukuran indikator kinerja program dapat dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut :

$$= \frac{(\text{Jumlah ASN yang berpendidikan D-IV/S-1 ke atas})}{(\text{Jumlah seluruh ASN})} \times 100\%$$

Untuk Pendanaan program ini menggunakan dana APBD Kota Batam melalui kegiatan sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN. Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah **“Persentase ASN yang telah memutakhirkan data kepegawaian”.**

Pengukuran indikator kinerja kegiatan dapat dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut :

$$= \frac{(\text{Jumlah ASN yang memutakhirkan data dengan lengkap})}{(\text{Jumlah ASN yang seharusnya memutakhirkan data})} \times 100\%$$

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

- a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.
Sebelum pemerintah daerah mengajukan formasi tambahan untuk pegawai yang telah ada, tentunya ada beberapa faktor yang bisa dijadikan acuan dan pertimbangan dalam pelaksanaannya.
Faktor-faktor yang dimaksud adalah:

- Rasio belanja Pegawai;
- Jumlah PNS yang mencapai batas usia pensiun;
- Alokasi formasi CPNS tahun sebelumnya yang tidak terlaksana;
- Jumlah PNS yang ada pada saat ini;
- Perbandingan jumlah pegawai ASN dengan jumlah Penduduk;
- Daerah baru pemekaran;
- Alokasi formasi diutamakan jabatan fungsional;
- Kebijakan yang mendukung percepatan pembangunan nasional;
- Ruang lingkup Instansi

Seiring perkembangan teknologi, saat ini mulai dikenalkan sistem e-Formasi yaitu salah satu sistem yang berguna untuk penyusunan kebutuhan formasi ASN setiap tahunnya. e-Formasi lahir dari landasan pemikiran untuk bisa mempercepat proses administrasi serta menjamin keakuratan data terkait dengan peta jabatan, jumlah pegawai, posisi penempatan pegawai, alokasi kekurangan dan kelebihan pegawai. Sub kegiatan ini merupakan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN, baik itu Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Sehingga dengan terlaksananya sub kegiatan ini akan terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kota Batam.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah pengadaan CPNS Pemerintah Kota Batam” dan “Jumlah pengadaan PPPK Pemerintah Kota Batam”**.

b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK.

Sub kegiatan ini merupakan koordinasi dan fasilitasi terhadap pengadaan PNS dan PPPK ke pemerintah pusat baik ke Kementerian PAN dan RB, Kementerian Dalam Negeri dan Badan Kepegawaian Negara.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah laporan koordinasi pengadaan PNS dan PPPK”**.

c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian.

Sub kegiatan ini merupakan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian bagi pegawai yang memasuki usia pensiun.

Indikator kinerja dari sub kegiatan adalah **“Jumlah laporan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian”**.

d. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN.

Sub kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN dilaksanakan dalam rangka mendukung kegiatan-kegiatan keprofesian ASN, diantaranya TASPEN, BKN, BPJS, DIRJEN PAJAK, TAPERA, KEMENDAGRI, KORPRI, KEMENPAN RB, BPS. Fokus utama dari

kegiatan ini adalah memfasilitasi kelembagaan profesi ASN dan mengkoordinasikan tata hubungan kerja di setiap jenjang pengurusan.

Indikator kinerja dari sub kegiatan adalah **“Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi”**.

e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.

Sub kegiatan ini merupakan pengelolaan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam, berupa kegiatan pengembangan aplikasi terhadap fitur-fitur aplikasi secara mandiri maupun mendatangkan tenaga ahli dalam rangka pengembangan dan penyempurnaan aplikasi tersebut.

Indikator kinerja dari sub kegiatan adalah **“Jumlah aplikasi yang dikelola (SIMPEG)”**.

Tabel 39. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN Yang Telah Memutakhirkan Data Kepegawaian	83.51%	84.50%	389.415.000	85.50%	1.127.062.000	86.50%	1.347.062.000	87.50%	1.347.062.000	88.50%	1.347.062.000	89.50%	1.347.062.000	89.50%	6.904.725.000
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah pengadaan CPNS Pemerintah Kota Batam	132 orang	295 orang		400 orang		400 orang		400 orang		400 orang		400 orang		2.295 orang	
	Jumlah pengadaan PPPK Pemerintah Kota Batam	105 orang	2.663 orang	389.415.000	600 orang	994.711.000	1.000 orang	994.711.000	1.000 orang	994.711.000	1.000 orang	994.711.000	700 orang	994.711.000	6.963 orang	5.362.970.000
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah laporan koordinasi pengadaan PNS dan PPPK	0	0	0	0	0	1 laporan	70.000.000	1 laporan	70.000.000	1 laporan	70.000.000	1 laporan	70.000.000	4 laporan	280.000.000
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah laporan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	0	0	0	0	0	1 laporan	35.000.000	1 laporan	35.000.000	1 laporan	35.000.000	1 laporan	35.000.000	4 laporan	140.000.000
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	9 lembaga	9 lembaga	0	9 lembaga	0	9 lembaga	115.000.000	9 lembaga	115.000.000	9 lembaga	115.000.000	9 lembaga	115.000.000	9 lembaga	460.000.000
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah aplikasi yang dikelola (SIMPEG)	1 Aplikasi SIMPEG	1 Aplikasi SIMPEG	0	1 Aplikasi SIMPEG	132.351.000	1 Aplikasi SIMPEG	132.351.000	1 Aplikasi SIMPEG	132.351.000	1 Aplikasi SIMPEG	132.351.000	1 Aplikasi SIMPEG	132.351.000	1 Aplikasi SIMPEG	661.755.000

2. Kegiatan Mutasi Dan Promosi ASN.

Indikator kinerja dari kegiatan ini yaitu **“Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensinya”**.

Pengukuran indikator kinerja kegiatan dapat dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut :

$$= \frac{(\text{Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kompetensinya})}{(\text{Jumlah seluruh ASN})} \times 100\%$$

Kegiatan Mutasi Dan Promosi ASN terdiri dari sub kegiatan berikut ini :

a. Pengelolaan Mutasi ASN

Mutasi Jabatan ASN merupakan hal yang biasa terjadi dalam pemerintahan. Pengelolaan Mutasi ASN terdiri dari 3 (tiga) kelompok jabatan yaitu kelompok :

1. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama;
2. Jabatan Administrasi (Administrator, Pengawas dan Pelaksana);
3. Jabatan Fungsional.

Pelaksanaan mutasi ASN dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa hal diantaranya adalah kualifikasi pendidikan, kompetensi melalui Diklat serta rekam jejak ASN.

Beberapa hal yang merupakan tujuan adanya mutasi jabatan adalah:

- Memaksimalkan produktifitas pegawai;
- Menciptakan komposisi seimbang terkait dengan keahlian di lingkungan unit kerja;
- Menambah atau memaksimalkan pengetahuan pekerja;
- Meminimalisir rasa bosan yang timbul terhadap pekerjaan;
- Sebagai rangsangan untuk meniti jenjang karier yang lebih tinggi;
- Menjadi pendorong semangat bersaing.

Indikator kinerja dari sub kegiatan adalah **“Jumlah kelompok mutasi ASN yang dikelola”**.

b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN.

Sub kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dilaksanakan dalam rangka pemenuhan kebutuhan administrasi aparatur dalam pelaksanaan kenaikan pangkat, ujian dinas dan penyesuaian ijazah. Kenaikan pangkat ASN dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun, yaitu bulan April dan Oktober.

Kenaikan pangkat ASN terdiri dari:

- Kenaikan pangkat reguler bagi ASN yang telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir;
- Kenaikan pangkat pilihan jabatan fungsional tertentu;
- Kenaikan pangkat pilihan jabatan structural;
- Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah berlaku bagi ASN yang sekolah kembali dan mendapatkan ijazah/gelar yang lebih tinggi.

Indikator kinerja dari sub kegiatan tersebut adalah **“Jumlah ASN yang naik pangkat” dan “Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas/penyesuaian ijazah”**.

c. Pengelolaan Promosi ASN.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Ayat

ini menegaskan bahwa untuk mewujudkan PNS yang profesional perlu disusun suatu pola pembinaan karier PNS yang baik, yang didasarkan pada prestasi kerja. Amanah undang-undang tersebut diterjemahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural. Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pola dasar karier adalah pedoman yang memuat teknik dan metode penyusunan pola karier dengan menggunakan unsur-unsur antara lain pendidikan formal, Diklat, usia, masa kerja, pangkat golongan ruang dan tingkat jabatan. Dengan adanya pola karier yang jelas akan menjamin ketenangan kerja dari pegawai dan dapat memacu kinerja pegawai karena mereka dapat menentukan sendiri kariernya sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Sementara yang dimaksud dengan pola karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Faktor-faktor yang berpengaruh dalam penyusunan pola karier PNS yang berhasil diidentifikasi meliputi : pendidikan formal, Diklat, usia, masa kerja, golongan ruang, pangkat dan tingkat jabatan serta kompetensi. Permasalahan utama yang dihadapi adalah faktor mana yang harus diprioritaskan dan menjadi dasar utama dalam penyusunan pola karier PNS yang baik. Pola karier yang berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja sebagaimana dijelaskan didalam tulisan ini perlu didukung dengan instrument untuk uji kompetensi dan penilaian kinerja pegawai. Sub kegiatan ini untuk memenuhi kebutuhan pejabat yang mengalami promosi jabatan, diantaranya yaitu salah satunya untuk pengelolaan promosi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama pada Pemerintah Kota Batam.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah promosi jabatan ASN yang akan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama”***.

Tabel 40. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan
Pada Kegiatan Mutasi Dan Promosi ASN Periode 2021-2026.

Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
Mutasi Dan Promosi ASN	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensinya	95.71%	95.80%	14.500.000	96.00%	757.265.000	96.20%	759.785.000	96.40%	567.152.000	96.60%	802.722.000	96.80%	567.152.000	96.80%	3.468.576.000
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah kelompok mutasi ASN yang dikelola	3 Kelompok (JPT, Administrasi & Fungsional)	3 Kelompok (JPT, Administrasi & Fungsional)	14.500.000	3 Kelompok (JPT, Administrasi & Fungsional)	70.820.000	3 Kelompok (JPT, Administrasi & Fungsional)	73.340.000	3 Kelompok (JPT, Administrasi & Fungsional)	75.000.000	3 Kelompok (JPT, Administrasi & Fungsional)	75.000.000	3 Kelompok (JPT, Administrasi & Fungsional)	75.000.000	3 Kelompok (JPT, Administrasi & Fungsional)	383.660.000
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah ASN yang naik pangkat	976 orang	950 orang		850 orang		900 orang		950 orang		1.000 orang		1.050 orang		5.700 orang	
	Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas/penyesuaian ijazah	0	0	0	200 orang	150.875.000	200 orang	150.875.000	150 orang	192.152.000	150 orang	192.152.000	150 orang	192.152.000	850 orang	878.206.000
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah promosi jabatan ASN yang akan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	0	0	0	10 JPT	535.570.000	10 JPT	535.570.000	5 JPT	300.000.000	10 JPT	535.570.000	5 JPT	300.000.000	40 JPT	2.206.710.000

3. Kegiatan Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Indikator kinerja kegiatan ini yaitu **“Jumlah ASN yang memenuhi penilaian kinerja” dan “Persentase kasus disiplin ASN yang diselesaikan”**.

Pengukuran indikator kinerja kegiatan dapat dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut :

- o Jumlah ASN yang memenuhi penilaian kinerja yaitu jumlah ASN yang melakukan PKP (Penilaian Kinerja Pegawai) pada tahun berkenaan.
- o Persentase kasus disiplin ASN yang diselesaikan yaitu dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut :

$$= \frac{(\text{Jumlah kasus disiplin ASN yang diselesaikan})}{(\text{Jumlah kasus disiplin ASN yang masuk})} \times 100\%$$

Kegiatan Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut:

- Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
Sub Kegiatan ini merumuskan rekomendasi berupa Peraturan Walikota Batam mengenai kebijakan yang terkait penilaian dan evaluasi kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah rekomendasi (Perwako) penilaian kinerja ASN”**.

b. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Sub kegiatan ini adalah untuk mengukur Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan indikator sub kegiatan yaitu **“Persentase ASN yang membuat PKP”** dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut :

$$= \frac{(\text{Jumlah ASN yang melakukan penilaian PKP})}{(\text{Jumlah ASN yang wajib melaporkan PKP})} \times 100\%$$

c. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Monitoring ASN adalah proses mengamati ASN yang sedang bekerja baik dilihat dari kinerja proses maupun kinerja hasilnya. Evaluasi kinerja ASN adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas terhadap ASN sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari dilaksanakannya monitoring dan evaluasi kinerja adalah untuk menemukan permasalahan yang ada di instansi/unit kerja sehingga dapat dicarikan solusi atas permasalahan yang ada tersebut.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah laporan monitoring evaluasi penilaian kinerja ASN”**.

d. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai.

Salah satu wujud perhatian Pemerintah terhadap harapan dan keinginan PNS yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap Negara atau yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya dapat diberikan penghargaan, demikian bunyi Pasal 33 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Penghargaan kepada PNS ini dapat berupa tanda jasa atau bentuk penghargaan lainnya. Secara khusus penghargaan kepada PNS di atur juga dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah pegawai yang menerima penghargaan”**.

e. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai.

Pada Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan, mengatur Syarat khusus bagi seorang PNS untuk memperoleh Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya adalah PNS yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, UUD RI 1945, Negara dan pemerintah serta dengan penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan, dan disiplin secara terus menerus paling singkat 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun, atau 30 (tiga puluh) tahun, dengan ketentuan :

a. Dalam masa bekerja secara terus menerus, PNS yang bersangkutan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat

berdasarkan peraturan perundang-undangan atau yang tidak pernah mengambil cuti di luar tanggungan Negara;

- b. 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;
- c. Penghitungan masa kerja dihitung sejak PNS diangkat menjadi calon PNS.

Setiap penerima tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya memiliki kewajiban :

- a. Menjaga nama baik diri dan jasa yang telah diberikan kepada bangsa dan negara;
- b. Menjaga dan memelihara simbol dan/atau lencana tanda kehormatan;
- c. Memberikan keteladanan dan menumbuhkan semangat masyarakat untuk berjuang dan berbakti kepada bangsa dan Negara.

Selain penghargaan berupa Satyalancana Karya Satya, Pemerintah Daerah juga bisa memberikan penghargaan kepada Pegawai sesuai dengan kebijakan Pemerintah Daerah dengan ketentuan yang telah diatur.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah ASN yang menerima tanda jasa”***.

- f. Pembinaan Disiplin ASN.

Pembinaan ASN meliputi 3 hal yaitu disiplin kerja, pembinaan karier, dan kode etik. Melaksanakan tugas dengan penuh semangat, inovatif, memiliki kepedulian terhadap pencapaian Tujuan, Visi dan Misi organisasi merupakan salah satu bentuk disiplin kerja.

"Pembinaan merupakan salah satu tindakan organisasi untuk memperoleh hasil lebih baik, dalam upaya untuk menciptakan suasana organisasi yang terbuka dan tidak tertutup.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan disiplin”***.

- g. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.

Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dilaksanakan dalam rangka membantu ASN dalam menyelesaikan kasus yang sedang dihadapi. Beberapa contoh kasus ASN yang memerlukan pendampingan dan pembinaan diantaranya indisipliner aparatur, penyalahgunaan narkoba, permasalahan keluarga (perceraian, perselingkuhan), dan lain-lain. Dengan adanya pendampingan (konseling) dan pembinaan diharapkan kasus-kasus yang dihadapi ASN akan dapat terselesaikan dengan baik.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah ***“Jumlah penyelesaian pelanggaran disiplin ASN”***.

Tabel 41. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Juml ASN Yang Memenuhi Penilaian Kinerja	5.555 orang	5.500 orang	0	5.500 orang	103.732.000	5.500 orang	318.869.000	5.500 orang	303.869.000	5.500 orang	330.171.000	5.500 orang	375.171.000	5.500 orang	1.431.812.000
	Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Diselesaikan	73.33%	74.83%	0	76.33%	0	77.83%	0	79.33%	0	80.83%	0	82.33%	0	82.33%	0
Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah rekomendasi (Perwako) penilaian kinerja ASN	1 Draft Perwako	0	0	0	0	1 Perwako	35.000.000	0	0	0	0	1 Perwako	35.000.000	2 Perwako	70.000.000
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang membuat PKP	99,47%	99,50%	0	99,55%	0	99,60%	74.400.000	99,65%	74.400.000	99,70%	74.400.000	99,80%	74.400.000	99,80%	297.600.000
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah laporan monitoring evaluasi penilaian kinerja ASN	1 laporan	1 laporan	0	1 laporan	41.630.000	1 laporan	43.113.000	1 laporan	43.113.000	1 laporan	43.113.000	1 laporan	43.113.000	1 laporan	214.082.000
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah pegawai yang menerima penghargaan	0	0	0	5 orang	15.746.000	10 orang	30.000.000	15 orang	50.000.000	15 orang	50.000.000	15 orang	50.000.000	60 orang	195.746.000
Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang menerima Tanda Jasa	0	600 orang	0	600 orang	0	600 orang	55.000.000	600 orang	55.000.000	600 orang	65.000.000	600 orang	70.000.000	3.600 orang	245.000.000
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan disiplin	30 orang	40 orang	0	55 orang	46.356.000	55 orang	46.356.000	55 orang	46.356.000	55 orang	62.658.000	55 orang	62.658.000	315 orang	264.384.000
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	22 kasus	15 kasus	0	15 kasus	0	15 kasus	35.000.000	15 kasus	35.000.000	15 kasus	35.000.000	15 kasus	40.000.000	90 kasus	145.000.000

5. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Kegiatan ini memiliki 3 (tiga) indikator kinerja kegiatan sebagai berikut :

- **“Jumlah ASN berkualifikasi D-IV/S-1”.**

Untuk data capaian pada tahun awal perencanaan terdapat 3.807 ASN yang berkualifikasi pendidikan pada jenjang D-IV/S-1, hal ini menunjukkan tingkat kualifikasi pendidikan pada pegawai Pemerintah Kota Batam sudah cukup baik yaitu sebesar 65,81% dari total seluruh pegawai.

- **“Jumlah ASN berkualifikasi S-2”.**

Untuk data capaian pada tahun awal perencanaan terdapat 382 ASN yang berkualifikasi pendidikan pada jenjang S-2, hal ini menunjukkan tingkat kualifikasi pendidikan pada pegawai Pemerintah Kota Batam berada pada posisi 6,60% dari total tingkat kualifikasi pendidikan seluruh ASN pada Pemerintah Kota Batam. Ke depan diharapkan untuk tingkat pendidikan ASN yang berkualifikasi S-2 akan meningkat.

- **“Jumlah ASN yang memenuhi kompetensi”.**

Untuk data capaian pada tahun awal perencanaan terdapat 472 ASN pada jabatan struktural dan 2.110 ASN pada jabatan fungsional yang telah memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatannya.

Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN terdiri dari Sub Kegiatan sebagai berikut:

a. Pengelolaan *Assessment Center*.

Assessment bisa diartikan sebagai suatu proses pengumpulan informasi mengenai seseorang yang mencakup kualitas dan kuantitasnya. *Assessment* sebenarnya dibutuhkan untuk membuat keputusan karena kegiatan *Assessment* dapat menghasilkan informasi yang lebih akurat dan dapat diandalkan. Selain itu, *Assessment* juga penting dilakukan guna menunjang keputusan-keputusan seperti penyaringan & diagnosis, evaluasi & intervensi, dan juga riset.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah ASN yang mengikuti pemetaan kompetensi”**.

b. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN.

Sub kegiatan ini merupakan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional, baik berupa pengiriman peserta maupun pelaksanaan Diklat secara mandiri yang bekerjasama dengan lembaga penyelenggara yang telah terakreditasi.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah ASN yang mengikuti Diklat teknis dan fungsional”**.

Sub kegiatan ini pada tahun 2022 berubah ke program pengembangan sumber daya manusia pada kegiatan pengembangan kompetensi teknis, karena menyesuaikan dengan Rencana Aksi Walikota Batam terhadap pengembangan sumber daya manusia.

c. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN.

Bantuan tugas belajar yang diberikan Pemerintah Kota Batam melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikhususkan bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Bantuan tugas belajar tersebut diberikan kepada ASN yang akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Bantuan tugas belajar diberikan kepada ASN yang akan melanjutkan pendidikan Pasca Sarjana.

Saat ini Pemerintah Kota Batam telah bekerja sama dengan beberapa Perguruan Tinggi Negeri terbaik yang ada di Indonesia sebagai tujuan ASN dalam melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi diantaranya Universitas Indonesia, Institut Teknologi Bandung, Universitas Padjajaran, Universitas Gajah Mada, dan Universitas Diponegoro.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah ASN yang mengikuti tugas belajar”**.

- d. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat.
Sub kegiatan ini merupakan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat pada berbagai lembaga penyelenggara yang terakreditasi baik pada lembaga maupun kementerian.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi pelaksanaan Diklat ASN”**.
- e. Fasilitasi Pengembangan Karier dalam Jabatan Fungsional.
Sub kegiatan ini adalah Fasilitasi Pengembangan Karier dalam Jabatan Fungsional untuk pejabat fungsional dalam pengembangan kompetensi.
Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah **“Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi jabatan fungsional”**.

Tabel 42. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Berkualifikasi D-IV/S-1	3.807 orang	3.807 orang		3.812 orang		3.817 orang		3.822 orang		3.827 orang		3.832 orang		3.832 orang	
	Jumlah ASN Berkualifikasi S-2	382 orang	382 orang	301.284.000	385 orang	212.000.000	388 orang	1.312.000.000	391 orang	1.312.000.000	394 orang	1.312.000.000	397 orang	1.312.000.000	397 orang	5.761.284.000
	Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi	2.582 orang	2.582 orang		2.636 orang		2.790 orang		2.944 orang		3.098 orang		3.252 orang		3.252 orang	
Pengelolaan Assessment Center	Jumlah ASN yang mengikuti pemetaan kompetensi	0	0	0	0	0	100 Orang	400,00	100 Orang	400,00	100 Orang	400,00	100 Orang	400,00	400 Orang	1.600.000.000
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	220 orang	18 orang	181.284.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18 orang	181.284.000
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti tugas belajar	2 Orang	2 Orang	120.000.000	5 Orang	212.000.000	5 Orang	212.000.000	5 Orang	212.000.000	5 Orang	212.000.000	5 Orang	212.000.000	27 orang	1.180.000.000
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi pelaksanaan Diklat ASN	0	0	0	0	0	20 Orang/Kali	200.000.000	20 Orang/Kali	200.000.000	20 Orang/Kali	200.000.000	20 Orang/Kali	200.000.000	80 Orang/Kali	800.000.000
Fasilitasi Pengembangan Karier dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi jabatan fungsional	0	0	0	0	0	100 Orang	500.000.000	100 Orang	500.000.000	100 Orang	500.000.000	100 Orang	500.000.000	400 Orang	2.000.000.000

6.2.3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Reformasi birokrasi pada pemerintahan pada gilirannya akan berdampak pada tuntutan kualifikasi atau kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pemerintah. Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia aparatur di sektor pemerintahan pada masa kini dan pada masa yang akan datang harus diarahkan kepada penataan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya. Peningkatan daya saing sumber daya manusia (SDM) aparatur dapat dilakukan melalui pengembangan standar kompetensi tersebut. Oleh karena itu segala kemampuan pemerintah saat ini

harus diarahkan kepada upaya-upaya yang sistematis dan terencana untuk mencoba membangun standar kompetensi yang profesional.

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal, non klasikal atau melalui kombinasi pelatihan klasikal dan non klasikal. Bentuk pengembangan kompetensi klasikal antara lain melalui jalur pelatihan, seminar, *workshop*, kursus, penataran, bimbingan teknis, sosialisasi, orientasi dan pembekalan atau pelatihan klasikal lainnya. Pelatihan non klasikal antara lain melalui jalur *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pelatihan jarak jauh, *detasering* (*secondment*), pembelajaran alam terbuka (*outbond*), patok banding (*benchmarking*) dan jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya. Sedangkan kombinasi pelatihan klasikal dan non klasikal antara lain seperti melalui pelatihan sekaligus *coaching* atau *mentoring*.

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui jalur pengembangan kompetensi sebagaimana tersebut di atas, dilaksanakan bagi kelompok sasaran Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, administrator, pengawas, jabatan pelaksana, dan jabatan fungsional tertentu, pimpinan daerah.

Indikator kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

“Persentase pegawai yang memiliki sertifikasi sesuai dengan jabatan dan kompetensinya”.

Pengukuran indikator kinerja program dapat dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut:

$$= \frac{(\text{Jumlah pegawai yang telah memiliki sertifikasi kompetensi})}{(\text{Jumlah jabatan struktural ditambah jabatan fungsional})} \times 100\%$$

Pendanaan kegiatan pada program ini menggunakan dana APBD Kota Batam melalui kegiatan sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dengan indikator kegiatan adalah ***“Persentase ASN yang mengikuti Diklat teknis dan fungsional”.***

Pengukuran indikator kinerja dari Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dapat dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut :

$$= \frac{(\text{Jumlah ASN yang mengikuti Diklat teknis dan fungsional})}{(\text{Jumlah seluruh ASN})} \times 100\%$$

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis terdiri dari Sub Kegiatan sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan

Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.

Indikator kinerja dari sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum adalah **“Jumlah ASN yang mengikuti Diklat teknis dan fungsional”**.

Tabel 43. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis Dan Fungsional	5.76%	10.00%	0	11.00%	706.670.300	12.00%	620.160.000	13.00%	630.160.000	14.00%	630.160.000	15.00%	720.160.000	15.00%	3.307.310.300
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	333 orang	0	0	220 Orang	706.670.300	150 Orang	620.160.000	150 Orang	630.160.000	150 Orang	630.160.000	160 Orang	720.160.000	830 orang	3.307.310.300

2. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Indikator kinerja kegiatan ini adalah :

- **“Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi jabatan”**.

Dapat dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut:

$$= \frac{(\text{Jumlah ASN yang mengikuti Diklat teknis dan fungsional})}{(\text{Jumlah seluruh ASN})} \times 100\%$$

- **“Persentase pemenuhan Diklatsar CPNS”**.

Dapat dijelaskan dengan rumusan sebagai berikut:

$$= \frac{(\text{Jumlah CPNS yang mengikuti Diklatsar})}{(\text{Jumlah CPNS})} \times 100\%$$

Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional adalah terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Indikator kinerja dari sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan adalah **“Jumlah ASN yang mengikuti Diklat PIM” dan “Jumlah ASN yang mengikuti Latsar CPNS”**.

Khusus indikator **“Jumlah promosi jabatan ASN yang akan menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama”**, indikator ini hanya ada pada tahun 2021 untuk seleksi JPT Pratama yang akan menduduki jabatan eselon II, sedangkan pada tahun 2022 dan seterusnya indikator kinerja ini pindah ke Program Kepegawaian Daerah masuk pada kegiatan Mutasi dan Promosi ASN pada sub kegiatan Pengelolaan Promosi ASN karena menyesuaikan dengan rencana aksi Walikota Batam.

Tabel 44. Target Kinerja Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Pada Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Periode 2021-2026.

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan													
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
			target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN Yang Memenuhi Syarat Kualifikasi Jabatan	42.64%	42.64%		45.03%		49.66%		54.28%		58.90%		63.53%		63.53%	
	Persentase Pemenuhan Diklat/CPNS	100.00%	100.00 %		100.00 %		100.00 %		100.00 %		100.00 %		100.00%		100.00%	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat PIM	472 orang	0		54 orang		54 orang		54 orang		54 orang		54 orang		270 orang	
	Jumlah ASN yang mengikuti Latsar CPNS	5.785 orang	132 orang		325 orang		325 orang		325 orang		325 orang		325 orang		1.757 orang	
	Jumlah Promosi Jabatan ASN yang akan Menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	0	4 orang		0		0		0		0		0		4 orang	

Berikut disajikan Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam Periode 2021-2026 pada Tabel 46 berikut ini :

Tabel 45. Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Periode 2021-2026.

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/ Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Awal Tahun Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara				Indeks Profesionalitas ASN	51.99%	53.99%	12.443.615.790	55.49%	21.900.815.385	60.00%	23.351.962.085	62.00%	23.154.329.085	64.00%	24.663.850.000	66.00%	24.731.605.000	66.00%	130.246.177.345	BKPSDM	Batam
		5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Terpenuhinya Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	98.99%	100%	10.734.966.790	100%	13.859.144.085	100%	13.859.144.085	100%	13.859.144.085	100%	15.106.793.000	100%	15.275.118.000	100%	82.694.310.045	BKPSDM	Batam
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Yang Terpenuhi	96.96%	100%	9.920.245.670	100%	12.128.373.791	100%	11.514.661.515	100%	11.748.401.085	100%	12.845.750.000	100%	13.043.575.000	100%	71.201.007.061	BKPSDM	Batam
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Yang Terlaksana	0,00%	0,00%	0	0,00%	0	100%	399.625.000	100%	350.125.000	100%	399.625.000	100%	350.125.000	100%	1.499.500.000	BKPSDM	Batam
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	579.155.000	100%	777.372.262	100%	1.032.638.570	100%	851.999.000	100%	952.799.000	100%	972.799.000	100%	5.166.762.832	BKPSDM	Batam
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Yang Diadakan	0,00%	0.00%	0	100%	624.182.000	100%	580.000.000	100%	580.000.000	100%	580.000.000	100%	580.000.000	100%	2.944.182.000	BKPSDM	Batam
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	89.602.720	100%	95.096.032	100%	98.099.000	100%	94.499.000	100%	94.499.000	100%	94.499.000	100%	566.294.752	BKPSDM	Batam

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/ Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Awal Tahun Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pmerintahan Daerah Yang Terlaksana	100%	100%	145.963.400	100%	234.120.000	100%	234.120.000	100%	234.120.000	100%	234.120.000	100%	234.120.000	100%	1.316.563.400	BKPSDM	Batam
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian			Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian	97,84%	97,90%	403.915.000	98,00%	1.884.327.000	98,30%	2.106.847.000	98,60%	1.914.214.000	98,80%	2.149.784.000	99,00%	1.914.214.000	99,00%	10.373.301.000	BKPSDM	Batam
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pemutakhiran Data ASN Dan Data Penempatan ASN	89.61%	90.15%	403.915.000	90.75%	1.884.327.000	91.35%	2.106.847.000	91.95%	1.914.214.000	92.55%	2.149.784.000	93.15%	1.914.214.000	93.15%	10.373.301.000	BKPSDM	Batam
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN Yang Telah Memutakhirkan Data Kepegawaian	83.51%	84.50%	389.415.000	85.50%	1.127.062.000	86.50%	1.347.062.000	87.50%	1.347.062.000	88.50%	1.347.062.000	89.50%	1.347.062.000	89.50%	6.904.725.000	BKPSDM	Batam
		5.03.02.2.02	Mutasi Dan Promosi ASN	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensinya	95.71%	95.80%	14.500.000	96.00%	757.265.000	96.20%	759.785.000	96.40%	567.152.000	96.60%	802.722.000	96.80%	567.152.000	96.80%	3.468.576.000	BKPSDM	Batam
	Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan			Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN	30.01%	30.06%	0	30.11%	103.732.000	30.16%	318.869.000	30.21%	303.869.000	30.26%	330.171.000	30.31%	375.171.000	30.31%	1.431.812.000	BKPSDM	Batam
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Ditindaklanjuti	100%	100%	0	100%	103.732.000	100%	318.869.000	100%	303.869.000	100%	330.171.000	100%	375.171.000	100%	1.431.812.000	BKPSDM	Batam
		5.03.02.2.04	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Juml ASN Yang Memenuhi Penilaian Kinerja	5.555 orang	5.500 orang	0	5.500 orang	103.732.000	5.500 orang	318.869.000	5.500 orang	303.869.000	5.500 orang	330.171.000	5.500 orang	375.171.000	5.500 orang	1.431.812.000	BKPSDM	Batam
			Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Diselesaikan	73.33%	74.83%	76.33%		77.83%		79.33%		80.83%		82.33%		82.33%					

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/ Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Awal Tahun Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
	Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan			Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi	21.98%	23.93%	1.304.734.000	25.38%	6.053.612.300	29.84%	7.067.102.000	31.79%	7.077.102.000	33.74%	7.077.102.000	35.69%	7.167.102.000	35.69%	35.746.754.300	BKPSDM	Batam
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase ASN Yang Memiliki Kualifikasi Pendidikan D-IV/-S-1 Ke Atas	72.48%	72.48%	301.284.000	72.62%	212.000.000	72.76%	1.312.000.000	72.90%	1.312.000.000	73.03%	1.312.000.000	73.17%	1.312.000.000	73.17%	5.761.284.000	BKPSDM	Batam
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Berkualifikasi D-IV/S-1	3.807 orang	3.807 orang	301.284.000	3.812 orang	212.000.000	3.817 orang	1.312.000.000	3.822 orang	1.312.000.000	3.827 orang	1.312.000.000	3.832 orang	1.312.000.000	3.832 orang	5.761.284.000	BKPSDM	Batam
			Jumlah ASN Berkualifikasi S-2	382 orang	382 orang	385 orang		388 orang		391 orang		394 orang		397 orang							
			Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi	2.582 orang	2.582 orang	2.636 orang		2.790 orang		2.944 orang		3.098 orang		3.252 orang							
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pegawai Yang Memiliki Sertifikasi Sesuai Dengan Jabatan Dan Kompetensinya	60.70%	60.70%	1.003.450.000	61.97%	5.841.612.300	65.59%	5.755.102.000	69.21%	5.765.102.000	72.83%	5.765.102.000	76.45%	5.855.102.000	76.45%	29.985.470.300	BKPSDM	Batam
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis Dan Fungsional	5.76%	10.00%	0	11.00%	706.670.300	12.00%	620.160.000	13.00%	630.160.000	14.00%	630.160.000	15.00%	720.160.000	15.00%	3.307.310.300	BKPSDM	Batam
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN Yang Memenuhi Syarat Kualifikasi Jabatan	42.64%	42.64%	1.003.450.000	45.03%	5.134.942.000	49.66%	5.134.942.000	54.28%	5.134.942.000	58.90%	5.134.942.000	63.53%	5.134.942.000	63.53%	26.678.160.000	BKPSDM	Batam
			Persentase Pemenuhan Diklat CPNS	100%	100%	100%		100%		100%		100%									

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja penyelenggaraan urusan adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Batam tahun 2021-2026. Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi.

Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang andal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya. Lebih jauh lagi, indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban, namun indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam berkomitmen untuk mendukung pencapaian Misi, Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam tahun 2021-2026 yaitu :

Misi ke-5 : “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, responsif, efektif dan efisien berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat”.

Tujuan ke-6 : “Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel, transparan dan mengayomi”.

Sasaran ke-24: “Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang transparan dan akuntabel dengan memanfaatkan teknologi informasi”.

Dari Misi, Tujuan dan Sasaran yang tertuang pada RPJMD Kota Batam tahun 2021-2026, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam telah menetapkan 4 (empat) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung akan menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang, yaitu :

- Tujuan :
 1. Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dengan Indikator Kinerja **“Indeks Profesionalitas ASN”**.
- Sasaran :
 1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian dengan Indikator Kinerja **“Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian”**.
 2. Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dengan Indikator Kinerja **“Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN”**.
 3. Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan dengan Indikator Kinerja **“Persentase ASN Yang Memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi”**.

Keempat Indikator Kinerja Utama (IKU) tersebut masing-masing akan diwujudkan kedalam Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan terdiri dari beberapa kegiatan dan sub kegiatan.

Berikut akan dijabarkan mengenai Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam sebagai berikut :

1. Indeks Profesionalitas ASN.

Kondisi kinerja pada awal periode RPJMD terhadap **“Indeks Profesionalitas ASN” (IP ASN)** yaitu sebesar 51,99%. Capaian tersebut berdasarkan pada pengukuran dari Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) pada tahun 2020 yang didapat dari total hasil pengukuran terhadap 4 (empat) dimensi yang menjadi indikator pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin yang dikeluarkan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dimana Pemerintah Kota Batam berada pada urutan ke 23 dari 41 Pemerintah Daerah yang berada di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan nilai IP ASN sebesar 51,99 (kategori sangat rendah), dengan perincian untuk nilai Dimensi Kualifikasi sebesar 13,09 dari bobot 25 atau capaian sebesar 52,36%, sedangkan nilai Dimensi Kompetensi sebesar 8,89 dari bobot 40 atau capaian sebesar 22,23%, selanjtnya untuk nilai Dimensi Kinerja sebesar 25,03 dari bobot 30 atau capaian sebesar 83,43%, sementara untuk nilai Dimensi Disiplin sebesar 4,98 dari bobot 5 atau capaian sebesar 99,60%.

Berdasarkan data capaian nilai IP ASN tersebut di atas, Pemerintah Kota Batam masih masuk pada kategori sangat rendah. Hal ini dipengaruhi oleh masih rendahnya capaian nilai pengukuran terhadap Indikator Dimensi

Kompetensi yaitu sebesar 8,89 dari bobot 40 atau sebesar 22,23%. Adapun rendahnya capaian nilai Dimensi Kompetensi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya masih banyak pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan, dan masih belum optimalnya pemenuhan hak pengembangan kompetensi ASN untuk mengikuti Diklat teknis dan fungsional minimal sebesar 20 JP pertahun sesuai PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan data pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam untuk kondisi tahun 2020 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Untuk Pejabat Eselon II dari 37 orang pejabat, yang belum mengikuti Diklat PIM II sebanyak 16 orang atau sebesar 43,24%,
- Sementara itu untuk Pejabat Eselon III dari 178 orang, yang belum mengikuti Diklat PIM III sebanyak 101 orang atau sebesar 56,74%,
- Sedangkan untuk Pejabat Eselon IV, yang belum mengikuti Diklat PIM IV sebanyak 518 orang dari 892 orang atau sebesar 58,07%.

Selanjutnya terkait pemenuhan hak pengembangan kompetensi bagi pegawai untuk mengikuti Diklat teknis dan fungsional sebanyak 20 JP dalam setahun, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam akan mensiasati dengan mengoptimalkan pelaksanaan Diklat/Bimtek melalui jalur daring (*online*) atau luring (*offline*) dari berbagai Kementerian dan Lembaga Pemerintah Pusat. Selain itu pemenuhan hak pengembangan kompetensi pegawai akan diupayakan melalui pengiriman peserta Diklat yang penyelenggaraan Diklatnya dibiayai dari sumber dana APBN untuk mengantisipasi minimnya sumber dana pengembangan kompetensi yang berasal dari APBD.

Sementara itu terkait 3 dimensi pengukuran IP ASN lainnya relatif sudah mencapai nilai sebagaimana yang diharapkan.

Dari data di atas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dalam 5 tahun ke depan akan berusaha memperbaiki capaian nilai IP ASN dari kategori sangat rendah yaitu sebesar 51,99% menjadi kategori rendah dengan target capaian menjadi sebesar 66,00%. Atau pencapaian sampai kondisi akhir kinerja periode RPJMD mengalami peningkatan sebesar 14,01%.

Pada indikator tujuan **“Indeks Profesionalitas ASN”** penghitungannya didapat dari total semua jawaban ASN terhadap indikator yang menjadi pengukuran (Kualifikasi+Kompetensi+Kinerja+Disiplin). Adapun rumus pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara menggunakan rumus sebagai berikut :

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}, IP_2 = W_{2k} * R_{2k}, IP_3 = W_{3l} * R_{3l}, IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan :

IP = Indeks Profesionalitas

IP_i = Indeks Profesionalitas ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin

W_{1j}*R_{1j} = Bobot indikator Kualifikasi ke-j dikalikan rating jawaban indikator Kualifikasi ke-j.

W_{2k}*R_{2k} = Bobot indikator Kompetensi ke-k dikalikan rating jawaban indikator Kompetensi ke-k

W_{3l}*R_{3l} = Bobot indikator Kinerja ke-l dikalikan rating jawaban indikator Kinerja ke-l.

W_{4m}*R_{4m} = Bobot indikator Disiplin ke-m dikalikan rating jawaban indikator Disiplin ke-m.

2. Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian.

Kondisi kinerja awal periode RPJMD tahun 2020 terhadap **“Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian”** pada posisi 97,84%. Kondisi tersebut berdasarkan capaian kinerja kegiatan pada RPJMD periode sebelumnya yaitu tahun 2016 – 2020. Untuk mengukur capaian indikator kinerja tersebut, terdapat pada program kepegawaian daerah yang tertuang di beberapa kegiatan dan pengurusan administrasi kepegawaian yang dapat digunakan sebagai acuan, diantaranya sebagai berikut:

- Administrasi pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN.
- Administrasi pengelolaan mutasi dan promosi ASN.
- Administrasi pengurusan kenaikan pangkat, ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah.
- Administrasi pengurusan kartu kelengkapan kepegawaian, yaitu : Kartu Istri (Karis), Kartu Suami (Karsu), Kartu Pegawai Elektronik (KPE), Kartu Pegawai (Karpeg), Tabungan dan Asuransi Pensiun (Taspen).
- Administrasi kepegawaian yang terdiri dari Pola Karier ASN, Analisis Beban Kerja.
- Administrasi data kepegawaian.
- Administrasi arsip ASN.

Pada indikator kinerja **“Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian”** penghitungannya didapat dari persentase banyaknya jumlah data ASN dengan administrasi lengkap dibagi dengan jumlah data seluruh ASN kemudian dikalikan 100%, atau dapat kita jabarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Jumlah data ASN dengan administrasi lengkap}}{\text{Jumlah data seluruh ASN}} \times 100\%$$

Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data kepegawaian yang berada di aplikasi SIMPEG atau Sistem Informasi Kepegawaian yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 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 2 tahun terakhir, Tingkat Pendidikan. Capaian kondisi kinerja sasaran pada akhir periode RPJMD tahun 2026 ditargetkan pencapaian sebesar 99,00% atau peningkatan sebesar 1,16%.

3. Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN.

Kondisi capaian kinerja awal periode RPJMD terhadap indikator kinerja **“Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN”** adalah sebesar 30,01%. Capaian tersebut diperoleh berdasarkan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) tahun 2020 pada indikator Dimensi Kinerja sebesar 25,03% dari bobot 30,00% ditambah dengan pengukuran dari Dimensi Disiplin sebesar 4,98% dari bobot sebesar 5%, untuk capaian dari indikator ini relatif sudah cukup baik.

Selanjutnya untuk capaian kondisi kinerja sasaran pada akhir periode RPJMD tahun 2026 ditargetkan pencapaian sebesar 30,31%, atau peningkatan sebesar 0,30%.

Untuk lebih jelasnya terhadap pengukuran indikator kinerja **“Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN”** dapat kita jabarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total jawaban dimensi kinerja seluruh ASN} \times 100\%}{\text{Jumlah bobot (30)} \times \text{jumlah seluruh ASN}} + \frac{\text{Total jawaban dimensi disiplin seluruh ASN} \times 100\%}{\text{Jumlah bobot(5)} \times \text{jumlah seluruh ASN}}$$

4. Persentase ASN Yang Memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi.

Kondisi kinerja awal terhadap indikator **“Persentase ASN Yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi”** adalah sebesar 21,98%. Capaian tersebut berdasarkan dari pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) tahun 2020 yaitu pada Dimensi Kualifikasi dengan capaian sebesar 13,09% dari bobot 25% ditambah dengan pengukuran dari Dimensi Kompetensi dengan capaian sebesar 8,89% dari bobot 40%. Untuk capaian dari indikator ini perlu perbaikan untuk 5 tahun ke depan terutama pada Dimensi Kompetensi.

Selanjutnya untuk capaian kondisi kinerja sasaran pada akhir periode RPJMD tahun 2026 ditargetkan pencapaian sebesar 35,69%, atau peningkatan sebesar 13,71% dari kondisi awal periode RPJMD.

Untuk lebih jelasnya terhadap pengukuran indikator kinerja **“Persentase ASN Yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi”** dapat kita jabarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total Jawaban dimensi kualifikasi seluruh ASN} \times 100\%}{\text{Jumlah bobot (25) x jumlah seluruh ASN}} + \frac{\text{Total jawaban dimensi kompetensi seluruh ASN} \times 100\%}{\text{Jumlah bobot(40) x jumlah seluruh ASN}}$$

Selanjutnya untuk indikator kinerja penyelenggaraan urusan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam yang mengacu pada Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Batam tahun 2021-2026 untuk mendukung terwujudnya Misi ke-5 yaitu ikut menunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada Tabel 47 berikut ini :

Tabel 46. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026.

No	Indikator Tujuan PD/Sasaran PD	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD 2020	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Indeks Profesionalitas ASN	51,99%	53.99%	55.49%	60.00%	62.00%	64.00%	66.00%	66.00%
2	Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian	97,84%	97.90%	98.00%	98.30%	98.60%	98.80%	99.00%	99.00%
3	Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN	30.01%	30.06%	30.11%	30.16%	30.21%	30.26%	30.31%	30.31%
4	Persentase ASN Yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi	21.98%	23.93%	25.38%	29.84%	31.79%	33.74%	35.69%	35.69%

Sumber : Hasil Analisis.

BAB VIII

PENUTUP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam mempunyai tugas untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun 2021-2026 disusun untuk memberi arah dan pedoman dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk kurun waktu lima tahun.

Renstra ini disusun dengan mengacu pada RPJMD Kota Batam tahun 2021-2026, dan memperhatikan Renstra Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN) serta Renstra Lembaga Administrasi Negara RI tahun 2020-2024. Kaidah pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun 2021-2026 untuk menjamin pelaksanaan agar dapat berjalan dengan baik sebagai berikut:

1. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam akan menjadi pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam untuk kurun waktu tahun 2022 hingga tahun 2026.
2. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dalam kurun waktu 5 (lima) tahun wajib berpedoman pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun 2021-2026.
3. Sekretariat dan bidang-bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam agar mendukung pencapaian target-target Renstra dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dengan sebaik-baiknya.
4. Diharapkan seluruh aparatur di Sekretariat dan bidang-bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai.
5. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun 2021-2026, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra secara berkala.

6. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional dan atau perubahan kebijakan Pemerintah Kota Batam, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun 2021–2026 sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun 2021–2026 adalah selama lima tahun. Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada masa transisi, maka Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021–2026 ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun 2027, dengan tetap berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Batam tahun 2005-2025.