



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2022

PEMERINTAH KOTA BATAM

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya kita dapat menyusun sekaligus menerbitkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2022 sesuai dengan petunjuk dan jadwal yang sudah ditentukan.

Dalam rangka pelaksanaan Instruksi Presiden nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI nomor 239/IX/6/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. LKjIP BKPSDM Kota Batam tahun 2022 yang merupakan media pertanggungjawaban kemasyarakatan melalui sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi yang memuat gambaran hasil pengukuran kinerja kegiatan dan pengukuran pencapaian sasaran yang didalamnya memuat keberhasilan atau kegagalan, pencapaian tujuan dan sasaran strategis sangat ditentukan pula konsistensinya pelaksanaan program yang berkaitan dengan dukungan anggaran untuk mewujudkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menjadi instansi yang *good government* dalam pencapaian visi dan misi.

Dengan tersusunnya laporan ini, maka diharapkan dapat memberikan informasi yang nyata terhadap kinerja yang telah diwujudkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam selama tahun 2022 kiranya dapat memberikan manfaat, baik sebagai informasi maupun bahan evaluasi kinerja.

Batam, 31 Januari 2023

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM**



Dra. HASNAH

**Pembina Utama Muda / IVc
NIP. 19680714 198909 2 001**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam bertujuan untuk menyampaikan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam berdasarkan Penetapan Kinerja tahun 2022 dan sebagai bentuk keterbukaan informasi publik sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2010 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2022 merupakan perwujudan pelaksanaan program dan kegiatan yang tercantum pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2021 – 2026. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam memuat Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama yang berlandaskan pada Visi dan Misi Walikota Batam. Tujuan BKPSDM Kota Batam adalah Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dengan indikator tujuan Indeks Profesionalitas ASN. Tujuan tersebut sebagai bagian dari pencapaian misi ke-lima Walikota dan Wakil Walikota Batam yaitu “ Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, responsif, efektif, dan efisien berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat “.

Dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam 2021 – 2026 tercermin tujuan strategis yang hendak dicapai yaitu: *”Mewujudkan Profesionalitas ASN”*. Sementara itu untuk merealisasikan tujuan strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menggunakan 4 (empat) kriteria pengukuran melalui 4 (empat) dimensi pengukuran sebagai berikut:

- a. Dimensi Kualifikasi, Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah;
- b. Dimensi Kompetensi, Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan;
- c. Dimensi Kinerja, 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;
- d. Dimensi Disiplin, Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS;

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
RINGKASAN EKSEKUTIF	2
DAFTAR ISI.....	3
DAFTAR TABEL.....	4
BAB I	6
A. LATAR BELAKANG	6
B. GAMBARAN UMUM	7
C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI.....	8
D. KEADAAN PEGAWAI	9
E. SISTEMATIKA	11
BAB II	13
A. RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATAM.....	13
B. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDM KOTA BATAM	19
C. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BKPSDM KOTA BATAM.....	20
D. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT).....	20
E. PENETAPAN KINERJA.....	27
BAB III	29
AKUNTABILITAS KINERJA.....	30
A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA	31
B. CAPAIAN INDIKATOR UTAMA	32
C. CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA TERHADAP BEBERAPA TAHUN SEBELUMNYA	34
D. ANALISIS CAPAIAN KINERJA.....	35
E. CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN	40
F. EVALUASI PENCAPAIAN SASARAN DAN PENGUKURAN KINERJA	57
G. AKUNTABILITAS KEUANGAN.....	58
H. CAPAIAN PENGUKURAN REALISASI INDIKATOR KINERJA PROGRAM TAHUN 2022 TERHADAP TARGET DAN REALISASI RPJMD KOTA BATAM TAHUN 2021 S/D 2026.	64
BAB IV	65
PENUTUP	66
A. KESIMPULAN.....	66
B. SARAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2022	11
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2022	12
Tabel 1.3	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2022	13
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam	23
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2021 – 2026	25
Tabel 2.3	Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Berdasarkan RPJMD Kota Batam Tahun 2021 – 2026	28
Tabel 2.4	Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2022	30
Tabel 3.1	Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2022	34
Tabel 3.2	Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2022 Terhadap Tahun 2021	35
Tabel 3.3	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2022	37
Tabel 3.4	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2022	38
Tabel 3.5	Pengukuran Pencapaian Kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2022	42

Tabel 3.6	SKPD Yang Telah Memutakhirkan Data PNS Tahun 2022	45
Tabel 3.7	Mutasi Jabatan 2022	47
Tabel 3.8	Mutasi PNS Pindah Masuk, Tubel dan Pengaktifan Kembali	48
Tabel 3.9	PNS Pemerintah Kota Batam yang Sedang Melaksanakan Tugas Belajar Pada Tahun 2022	48
Tabel 3.10	Usulan Satya Lencana Karya Satya Kota Batam Agustus 2022	51
Tabel 3.11	Usulan Satya Lencana Karya Satya Kota Batam November 2022	51
Tabel 3.12	Cuti PNS Pemerintah Kota Batam Tahun 2022	54
Tabel 3.13	Diklat Prajabatan CPNS Pemko Batam Tahun 2022	55
Tabel 3.14	Kesesuaian Antara Jabatan dengan Diklat PIM PNS Pemerintah Kota Batam bulan Desember 2022	56
Tabel 3.15	Pencapaian Kinerja, Realisasi Anggaran dan Tingkat Efisiensi Anggaran pada BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2022	59
Tabel 3.16	Rekapitulasi Realisasi Anggaran Setiap Kegiatan BKPSDM Kota Batam berdasarkan APBDP Tahun Anggaran 2022	61
Tabel 3.17	Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 Dibandingkan Dengan Target RPJMD Tahun 2021 s/d 2026	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

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

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

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

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

B. GAMBARAN UMUM

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

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

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

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

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

Tugas Pokok :

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

Fungsi :

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

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi, bidang mutasi, kepangkatan dan promosi, bidang pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur dan bidang pengembangan aparatur.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi, bidang mutasi,

- kepangkatan dan promosi, bidang pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur dan bidang pengembangan aparatur.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan bidang pengadaan, pemberhentian, informasi dan fasilitasi, bidang mutasi, kepangkatan dan promosi, bidang pembinaan, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur dan bidang pengembangan aparatur.
 - d. Pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Badan.

D. KEADAAN PEGAWAI

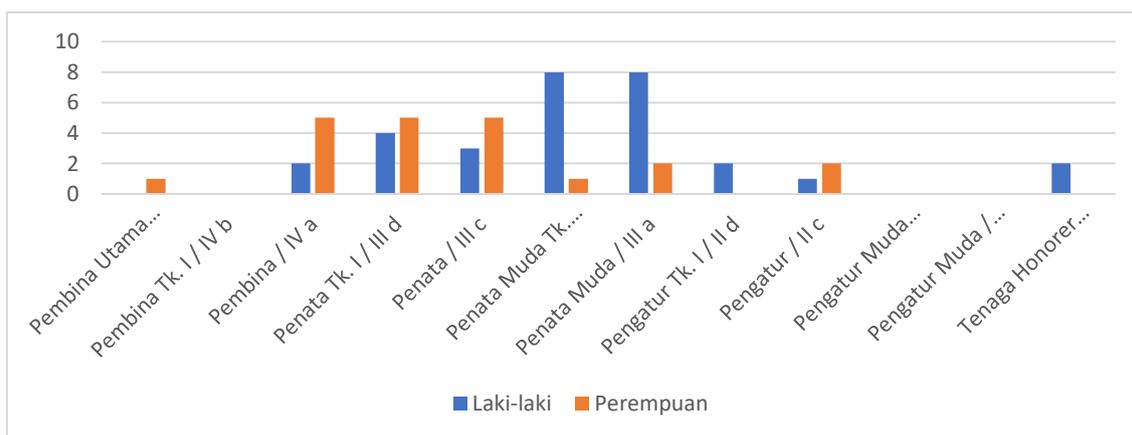
Jumlah Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sampai dengan 31 Desember 2022 sebanyak 51 (lima puluh satu) orang, terdiri dari 49 (empat puluh sembilan) orang PNS dan 2 (dua) orang tenaga honorer kontrak. Data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dapat disajikan sebagai berikut:

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

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2022

NO	PANGKAT / GOLONGAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			Laki-Laki	Perempuan
1	Pembina Utama Muda/ IV c	1	-	1
2	Pembina Tk. I / IV b	-	-	-
3	Pembina / IV a	7	2	5
4	Penata Tk. I / III d	9	4	5
5	Penata / III c	8	3	5
6	Penata Muda Tk. I / III b	9	8	1
7	Penata Muda / III a	10	8	2
8	Pengatur Tk. I / II d	2	2	-
9	Pengatur / II c	3	1	2
10	Pengatur Muda Tk. I / II b	-	-	-
11	Pengatur Muda / II a	-	-	-
12	Tenaga Honorer Daerah	2	2	-
JUMLAH		51	30	21

Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:

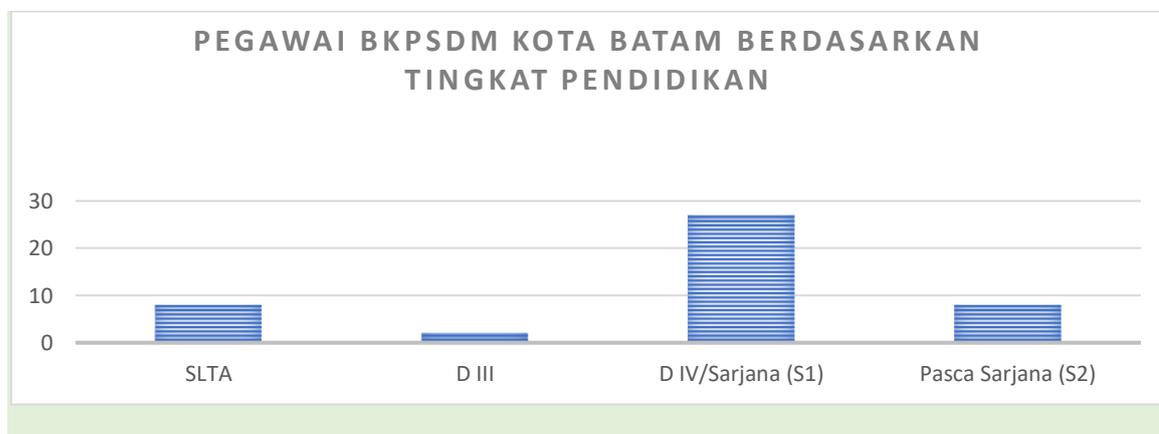


Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menurut tingkat pendidikan disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pendidikan Terakhir Tahun 2022

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	SLTA	5
2	D III	4
3	D IV/Sarjana (S1)	34
4	Pasca Sarjana (S2)	8
JUMLAH		51

Kondisi tersebut dapat digambarkan pada grafik berikut:



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

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Jabatan Tahun 2022

NO	ESELON	FORMASI	TERISI	KURANG	JENIS KELAMIN	
					LK	PR
1	II / b	1	1	-	-	1
2	III / a	1	-	-	-	-
3	III / b	4	4	-	2	2
4	IV / a	2	2	-	1	1
JUMLAH		8	7	-	3	4

E. SISTEMATIKA

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2022 menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2022. Pencapaian kinerja diukur dengan membandingkan antara indikator kinerja utama dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2021 – 2026.

Sistematika penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

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

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kerja

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

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Dalam bab ini diuraikan pencapaian sasaran-sasaran pembangunan dengan menyajikan hasil pengukuran kinerja selama tahun 2022. Penjelasan

mengenai target, realisasi, capaian, kendala dan solusi juga dijelaskan pada bab ini.

Bab IV Penutup

Kesimpulan dari LKjIP disajikan pada bab ini.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

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

Perencanaan program dan kegiatan dibuat berdasarkan pada isu strategis bidang pemerintahan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam tahun 2021 – 2026. Visi dan Misi Kota Batam untuk masa 2021 – 2026 adalah sebagai berikut:

Visi

“Terwujudnya Batam Sebagai Bandar Dunia Madani yang Modern dan Sejahtera”.

Misi

1. Mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan melalui peningkatan kualitas dan diversifikasi kegiatan perekonomian berbasis keunikan dan keunggulan wilayah.
2. Mewujudkan pembangunan kota berkelanjutan didukung oleh 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 Sumber Daya Manusia Kota Batam menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas misi Ke-lima RPJMD 2021 – 2026 yaitu “Mewujudkan tata kelola

pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi”. Melalui misi ke-lima tersebut, BKPSDM Kota Batam diamanahkan melalui tujuan ke-enam yaitu “Mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang professional, akuntabel, transparan dan mengayomiSelanjutnya 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 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.

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

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

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

13. **Kenyamanan lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur sehingga dapat memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan.**
14. **Keamanan pelayanan, yaitu terjaminnya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggara pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan resiko-resiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan.**

1) Membangun SDM Aparatur yang berkepribadian, kompeten dan kompetitif

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

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

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

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

2) Meningkatkan pembinaan, pengawasan dan pengendalian kepegawaian

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

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

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

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

B. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDM KOTA BATAM

a. Tujuan

Rumusan tujuan yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dalam kurun waktu tahun 2021-2026, yaitu: *“Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara”*.

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

- 1) *Meningkatkan*, adalah suatu keinginan untuk menaikkan kemampuan yang dimiliki oleh ASN.
- 2) *Profesionalisme*, mengandung pengertian bahwa pegawai memiliki kompetensi dibidangnya dalam pengabdianya mengutamakan dan mengedepankan prinsip-prinsip dasar keilmuan dan memiliki integritas yang tinggi.
- 3) *ASN* adalah para pegawai yang melaksanakan lembaga ketatalaksanaan yang mempunyai tanggungjawab dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dalam melayani masyarakat.

b. Sasaran

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

- 1) **Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian,**
Pencapaian sasaran ini ditandai dengan indikator *Persentase penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian.*
- 2) **Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam 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.*

C. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BKPSDM KOTA BATAM

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

- a. **Meningkatkan sistem pelayanan prima;**
- b. **Melakukan pembinaan dan penegakan peraturan kepegawaian;**
- c. **Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui penerapan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;**
- d. **Meningkatkan kompetensi ASN dengan pemetaan jabatan berbasis analisis beban kerja.**

D. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)

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

dibuat SKPD. RKT tahun anggaran 2022 yang telah disusun memuat Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama, dan Target.

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

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

Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam

NO	Tujuan BKPSDM	Sasaran BKPSDM
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN	1) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian 2) Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan 3) Meningkatkan Kapasitas, Kompetensi, dan kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan.

Pengertian indikator dari berbagai versi adalah sebagai berikut:

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

Sementara itu untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan digunakan indikator Kinerja. Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian (BPKP,

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

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

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

1. **Consistency.** Berbagai definisi yang digunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, baik antara periode waktu maupun antar unit organisasi.
2. **Comparability.** Indikator kinerja harus mempunyai daya banding secara layak.
3. **Clarity.** Indikator kinerja harus sederhana, didefinisikan secara jelas dan mudah dipahami.
4. **Controllability.** Pengukuran kinerja terhadap seorang manajer publik harus berdasarkan pada area yang dapat dikendalikannya.
5. **Contingency.** Perumusan Indikator Kinerja bukan variabel yang independen dari lingkungan internal dan eksternal. Struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal harus dipertimbangkan dalam perumusan indikator kinerja.
6. **Comprehensiveness.** Indikator Kinerja harus merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial.
7. **Boundedness.** Indikator kinerja harus difokuskan pada faktor-faktor utama yang merupakan keberhasilan organisasi.
8. **Relevance.** Berbagai penerapan membutuhkan indikator spesifik sehingga relevan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu.

9. **Feasibility.** Target-target yang digunakan sebagai dasar perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistis dan dapat dicapai.

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

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

Berikut adalah Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dalam rangka mewujudkan misi pertama Pemerintah Kota Batam Tahun 2021 – 2026.

Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2021 – 2026

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SUMBER DATA
1	Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Data SIMPEG
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian	Data SIMPEG
3	Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN	Data SIMPEG
4	Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi	Data SIMPEG

Target merupakan ukuran kuantitatif dari setiap indikator kinerja yang akan dicapai dalam suatu tahun tertentu. Target Kinerja adalah target yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu untuk menentukan kinerja suatu kegiatan. Target kinerja BKPSDM terus dievaluasi dari tahun ke tahun, berdasarkan target Renstra 2021 – 2026 maka BKPSDM Kota Batam pada tahun ini memasuki tahun ke-dua terakhir pelaksanaan target Rentra 2021 – 2026. Terdapat 3 jenis indikator kinerja sasaran yang dijadikan sebagai indikator perhitungan tingkat capaian kinerja BKPSDM Kota Batam dari tahun 2021 hingga tahun 2026. Indikator kinerja sasaran tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian.
2. Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN.
3. Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional.

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

- 1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian.**
- 2. Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.**
- 3. Meningkatkan Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan.**

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

Tabel 2.3 Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Berdasarkan RPJMD Kota Batam Tahun 2021 – 2026

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				Tahun ke-1	Tahun ke-2	Tahun ke-3	Tahun ke-4	Tahun ke-5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian	98,00%	98,30%	98,60%	98,80%	99,00%
		Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN	30,11%	30,16%	30,21%	30,26%	30,31%
		Meningkatkan Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi	25,38%	29,84%	31,79%	33,74%	35,69%

E. PENETAPAN KINERJA

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

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

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

Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara

atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi. Penetapan kinerja merupakan pernyataan tekad dan janji dalam bentuk kinerja yang akan dicapai, antara pimpinan SKPD dengan pihak yang memberi amanah dalam hal ini adalah Walikota. Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2020 ditetapkan sebagaimana terdapat pada Lampiran Penetapan Kinerja berikut:

Tabel 2.4 Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2022

PENETAPAN KINERJA

NAMA SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM
TAHUN ANGGARAN : 2022

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian	98%	Rp. 1.530.147.000
2	Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN	30,11%	Rp. 104.912.000
3	Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi	25,38%	Rp. 4.840.132.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam selaku pengemban amanah masyarakat dalam mewujudkan misi pertama Pemerintah Kota Batam melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja BKPSDM Kota Batam yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD 2021-2026 maupun RKT tahun 2022. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai

keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Inpres No. 7 Tahun 1999, Keputusan Kepala LAN No. 239/IX/6/8/2003 Tanggal 25 Maret 2003 Tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam diukur berdasarkan tingkat pencapaian sasaran dan indikator sasaran. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran dilakukan melalui media Rencana Kinerja yang dibandingkan dengan realisasinya.

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

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

nilai tersebut, yaitu :

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

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

- Indikator Kinerja

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

- Indikator Sasaran

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

B. CAPAIAN INDIKATOR UTAMA

Untuk mewujudkan Visi Pemerintah Kota Batam, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam diamanahkan untuk menjalankan misi kelima yaitu "Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi". Dalam mengemban misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah menetapkan 3 (empat) sasaran strategis yaitu:

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian.
2. Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.

3. Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan.

Dari ketiga sasaran strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah menetapkan Indikator Kinerja seperti yang tertuang di RPJMD Kota Batam tahun 2021 – 2026. Capaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2022

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian	98%	99,54%	101,57%
2	Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN	30,11%	30,04%	99,76%
3	Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi	25,38%	36,81%	145,03%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa salah satu sasaran strategis yang telah tercapai bahkan melebihi dari target sebelumnya yaitu Sasaran Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan, namun demikian ada dua satu sasaran strategis yang tidak tercapai yaitu “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian” dan sasaran strategis “Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan”. Terhadap sasaran strategis yang belum tercapai dikarenakan beberapa nilai indeks pada dimensi

kualifikasi, kompetensi dan kinerja masih belum sesuai dengan target yang diharapkan pada tahun 2022 ini.

C. CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA TERHADAP BEBERAPA TAHUN SEBELUMNYA

Untuk mengetahui peningkatan atau penurunan capaian indikator kinerja sasaran yang telah dilakukan oleh suatu Organisasi Perangkat Daerah, maka kita dapat melakukan perbandingan antara capaian kinerja tahun sebelumnya dengan tahun laporan, untuk itu kami membandingkan capaian pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian dan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia Kota Batam tahun 2021 dengan capaian kinerja tahun 2022, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Pengukuran Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2022 Terhadap Tahun 2021

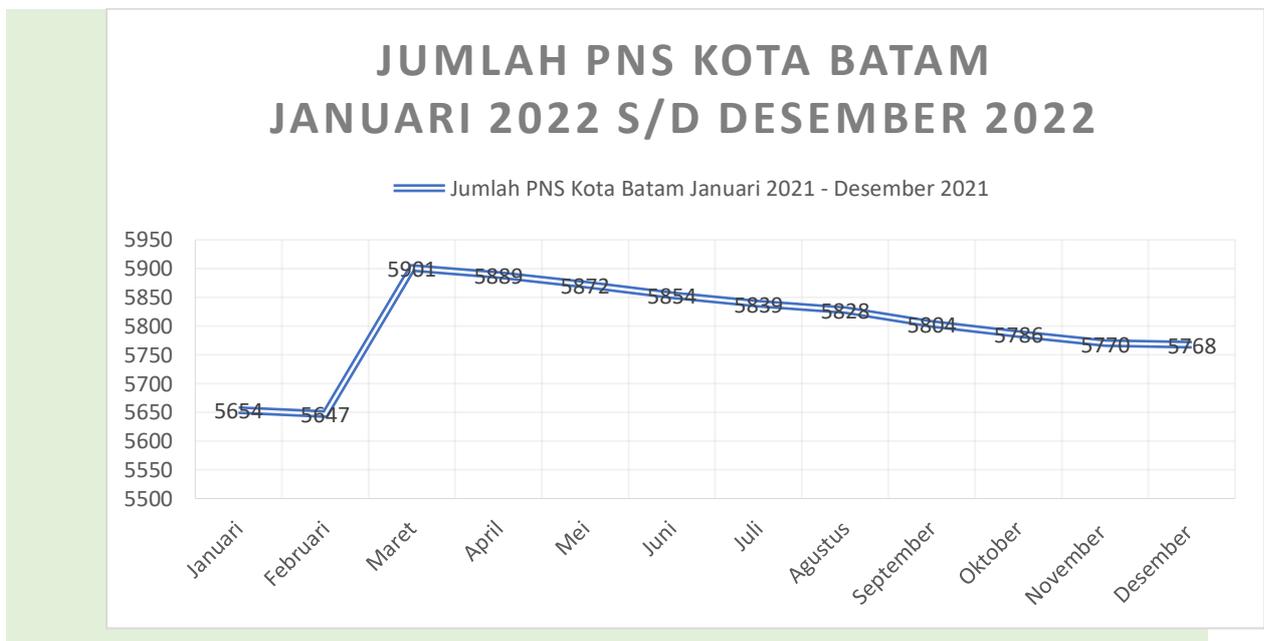
No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN TAHUN 2021	TARGET TAHUN 2022	CAPAIAN TAHUN 2022	% CAPAIAN TAHUN 2022
1	2	3	4	5	6	$10=(8/7*100)$
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian	92%	98%	99.54%	101,57%
2	Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN	30.08%	30.11%	30.04%	99.76%
3	Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi	36.18%	25.38%	36.81%	145.03%

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa secara umum pengukuran pencapaian indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2022 jika dibandingkan dengan tahun 2021 ada yang melebihi target dan ada yang tidak tercapai dari target tahun sebelumnya.

D. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam menangani pegawai secara keseluruhan di Kota Batam pada tahun 2022 sebanyak 5.654 orang, yang terdiri dari 2.342 orang pegawai laki-laki, dan 3.312 orang pegawai perempuan. Berdasarkan formasi dan komposisi jabatan adalah sebagai berikut: Pejabat Esselon II sebanyak 38 orang, terdiri dari 31 orang laki-laki dan 7 orang perempuan, Pejabat eselon III sebanyak 190 orang, terdiri dari 140 orang laki-laki dan 50 orang perempuan, sedangkan Pejabat eselon IV sebanyak 924 orang terdiri dari 544 orang laki-laki dan 380 orang perempuan.

Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut jumlah PNS dari bulan Januari 2022 s/d Desember 2022 dapat disampaikan pada grafik berikut ini :



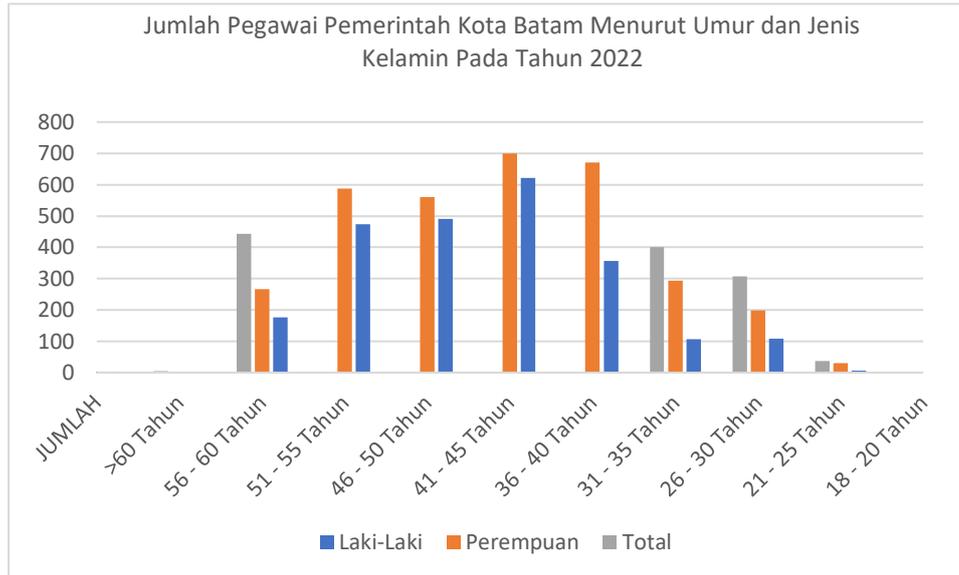
Dari grafik di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai tiap bulan selalu mengalami perubahan, hal ini disebabkan adanya pegawai yang

memasuki usia pensiun, meninggal dunia, mutasi masuk ke Pemerintah Kota Batam dan mutasi keluar dari Pemerintah Kota Batam serta ada penambahan CPNS. Adapun jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam per 31 Desember 2022 menurut data yang didapat dari SIMPEG Kota Batam berjumlah 5.654 orang. Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut umur dan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.3 Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2022

Range Usia	Laki-Laki	Perempuan	Total
18 - 20 Tahun	0	0	0
21 - 25 Tahun	6	31	37
26 - 30 Tahun	109	199	308
31 - 35 Tahun	107	293	400
36 - 40 Tahun	357	671	1.028
41 - 45 Tahun	622	700	1.322
46 - 50 Tahun	490	561	1.051
Range Usia	Laki-Laki	Perempuan	Total
51 - 55 Tahun	473	588	1.061
56 - 60 Tahun	176	267	443
>60 Tahun	2	2	4
JUMLAH	2.342	3.312	5.654

Kondisi tersebut di atas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :



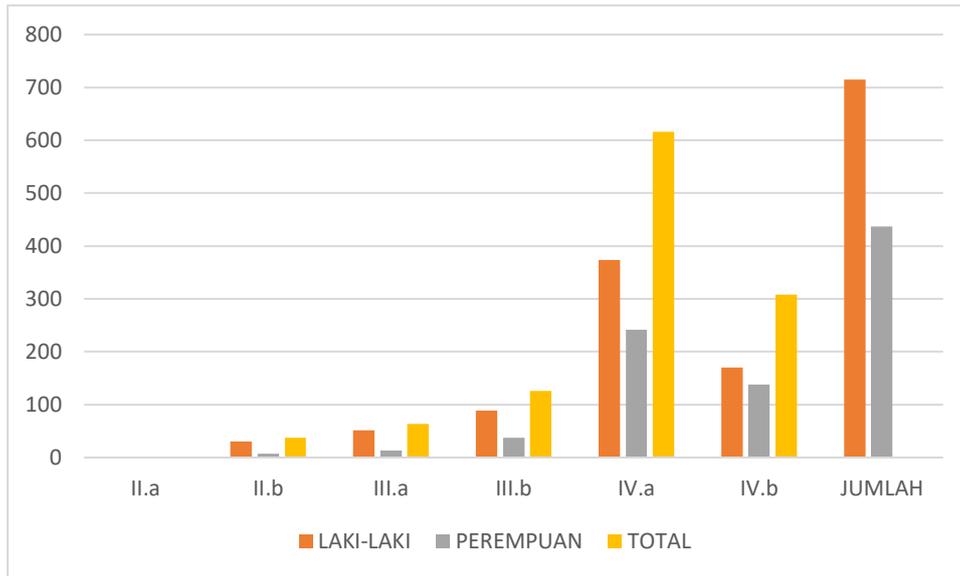
Pegawai Pemerintah Kota Batam menurut formasi dan komposisi jabatan dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.4 Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2022

ESELON	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
II.a	1	0	1
II.b	30	7	37
III.a	51	13	64
III.b	89	37	126
IV.a	374	242	616
IV.b	170	138	308
JUMLAH	715	437	1.152

Kondisi tersebut di atas dapat digambarkan pada grafik berikut ini :

Grafik Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Batam Menurut Formasi dan Komposisi Jabatan Pada Tahun 2022



Berdasarkan data tabel 10 dan tabel 11 maka analisis capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun anggaran 2022 dapat diukur untuk mengetahui pencapaian terhadap beberapa indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam tahun anggaran 2022, untuk mengetahui capaian terhadap beberapa indikator kinerja dari masing-masing sasaran strategis adalah sebagai berikut :

1. Sasaran Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian

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

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

Pada Indikator Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada tahun 2022 realisasi telah melewati capaian target kinerja yaitu sebesar 99,54 % dari target 98% terhadap jumlah data seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Batam. Dasar penghitungannya didapatkan dari jumlah seluruh data ASN yang telah lengkap administrasinya berjumlah

138.360 data, dibagikan dengan jumlah data ASN yang terdiri dari 24 jenis data dikalikan dengan jumlah ASN yang berada di Pemerintah Kota Batam pada tahun 2022 sebanyak 5.765 orang maka didapat jumlah data keseluruhan sebanyak 137.724 data. Setelah di persentasekan atau dikalikan 100 maka dapat dihasilkan angka Persentase Penyelesaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian sebesar 99,54% atau capaian realisasi dari target sebelumnya sebesar 101,57%. Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari data kepegawaian yang berada di dalam SIMPEG atau Sistem Informasi Kepegawaian yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang terdiri dari 24 jenis data yaitu berupa Data Pribadi, Foto, Akta Kelahiran, KTP, Kartu Keluarga, KARPEG, BPJS, TASPEN, KARIS, KARSU, NPWP, SPMT CPNS, Kartu TASPEN, Akta Nikah, SK Asal/Pengadaan, Kedudukan Hukum, Jenis Jabatan, Riwayat Jabatan, BUP, SK Pangkat Terakhir, SK CPNS, SKP 2019, SKP 2020, Pendidikan.

2. Sasaran Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan

Pada sasaran Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dapat diukur dengan menggunakan indikator Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN. Pada indikator tersebut perhitungannya didapat dari nilai Dimensi Kinerja ditambahkan dengan nilai Dimensi Disiplin ASN, atau dapat kita jabarkan dengan rumus:

Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN = Nilai Dimensi Kinerja + Nilai Dimensi Disiplin

Pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal capaian realisasi yaitu sebesar 30,04% dari target sebesar 30,11%, dapat dijelaskan bahwa pada indikator tersebut belum mencapai target yang sudah direncanakan.

Dasar penghitungannya didapatkan dari nilai IP ASN Dimensi Kinerja sebesar 25.08 ditambah dengan nilai IP ASN Dimensi Disiplin sebesar 4.96 sehingga jika dijumlahkan menjadi 30.04%.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari publikasi oleh Badan Kepegawaian Negara melalui halaman website <https://ip-iasn.bkn.go.id/>.

3. Sasaran Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan

Pada Sasaran Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan menggunakan indikator Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi, indikator tersebut penghitungannya didapat dari Nilai Indeks ASN Dimensi Kualifikasi ditambah dengan Nilai Indeks Prestasi ASN Dimensi Kompetensi, atau dapat kita jabarkan dengan rumus :

Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi = Nilai Dimensi Kualifikasi + Nilai Dimensi Disiplin

Pada Indikator Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi target semula sebesar 25,38% dan terealisasi sebesar 36,81% atau telah melebihi target sebesar 145,03%. Dasar perhitungannya di dapat dari Nilai IP ASN Dimensi Kualifikasi sebesar 13,48% ditambah dengan Nilai IP ASN Dimensi Kompetensi sebesar 23,32% sehingga nilai Indikator persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi sebesar 36,81%.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penghitungan ini didapatkan dari publikasi oleh Badan Kepegawaian Negara melalui halaman website <https://ip-iasn.bkn.go.id/>.

E. CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN

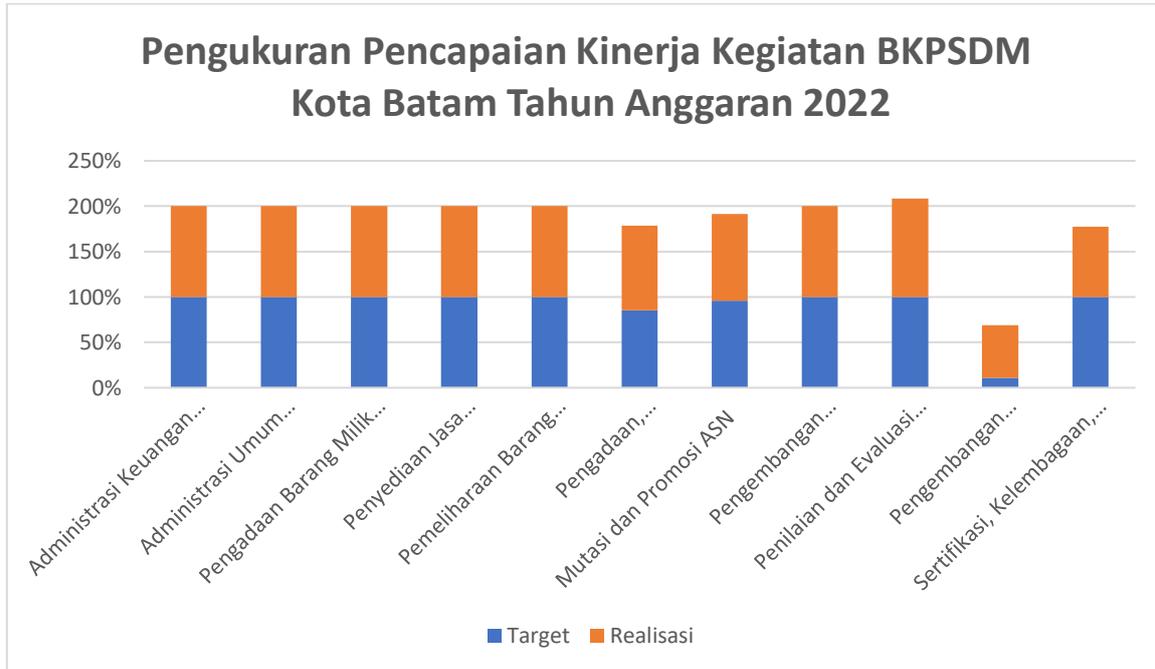
Pengukuran tingkat capaian kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan yang terdiri dari masukan, keluaran hasil. Berikut

disampaikan tingkat pencapaian kinerja kegiatan yang telah dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2022 :

Tabel 3.5 Pengukuran Pencapaian Kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun Anggaran 2022

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota				
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	100%
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	100%
4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Diadakan	100%	100%	100%
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	100%
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Terlaksana	100%	100%	100%
II	Program Kepegawaian Daerah				
7	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN Yang Telah Memutakhirkan Data Kepegawaian	85.5%	93.23%	109.41%
8	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensinya	96 %	95.61%	99.59%
9	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Berkualifikasi D-IV/S1	3812 orang	3828 Orang	100.42%
		Jumlah ASN Berkualifikasi S-2	385 Orang	446 Orang	115.84%
		Jumlah ASN Yang Memenuhi Kompetensi	2636 orang	2262 Orang	85.81%
10	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN Yang Memenuhi Penilaian Kinerja	100%	100%	100%
		Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Diselesaikan	76.33 %	89.47%	117.21%
III	Program Pengembangan Sumberdaya Manusia				
11	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis Dan Fungsional	11%	57.75%	525%
12	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN Yang Memenuhi Syarat Kualifikasi Jabatan	42.64%	23.60%	55.35%
		Persentase Pemenuhan Diklatsar CPNS	100%	100%	100%

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



Kegiatan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia terlaksana dengan baik dimana realisasi fisik setiap kegiatan mencapai 100% atau melebihi 100%, dan sebagian kegiatan belum mencapai realisasi 100%, berdasarkan indikator kegiatan APBDP-2022 BKPSDM Kota Batam, kegiatan tersebut adalah :

1. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, Kegiatan ini mencakup kebutuhan pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia akan gaji dan tunjangan pegawai selamat satu tahun anggaran 2022, didalam sub ini juga terdapat honorarium pengelola keuangan seperti honorarium bendahara dan pembantu bendahara. Selama tahun anggaran 2022 kegiatan ini terealisasi dengan tuntas selama 12 bulan bagi setiap pegawai, sehingga realisasi fisik kegiatan ini telah mencapai 100% pada desember 2022.
2. Administrasi Umum Perangkat Daerah, pada kegiatan ini capaian kinerjanya mencapai 100% dimana kegiatan ini menyediakan berbagai kebutuhan dasar kerja dalam aktifitas operasional rutin BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2022. Berbagai kebutuhan dasar tersebut

mencakup alat tulis kantor, perlengkapan kerja, logistik kerja, pembelian peralatan pendukung kerja, logistik kebersihan, bahan cetak dan jilid serta akomodasi perjalanan dinas. Pada tahun 2022 seluruh kebutuhan dasar ini terpenuhi dan BKPSDM dapat menjalankan seluruh kegiatan dasar di 2022 sehingga realisasi kegiatan ini mencapai 100%.

3. **Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**, kegiatan ini berisi berabagai penyediaan jasa yang berkaitan dengan kelancaran pelaksanaan kegiatan BKPSDM Kota Batam di tahun anggaran 2022. Penyediaan jasa tersebut berupa jasa tenaga kontrak dan jasa pengiriman berkas/dokumen, untuk tahun anggaran 2022 sendiri BKPSDM Kota Batam memiliki 2 (dua) orang tenaga kontrak dan quota 300 Kg pengiriman dokumen.
4. **Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**, Kegiatan ini mencakup aktifitas pemeliharaan sarana dan prasarana aparatur yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur, seperti pemeliharaan Gedung kantor tempat kerja dan berbagai perlengkapan didalamnya, pemeliharaan kendaraan dinas dan pajaknya dan pemeliharaan peralatan kerja pegawai BKPSDM Kota Batam. Pada tahun anggaran 2022 seluruh kegiatan pemeliharaan ini dapat dijalankan seluruhnya serta sarana dan prasarana kerja aparatur berfungsi dengan baik dan lancar tanpa ada kerusakan dan permasalahan yg signifikan sehingga pada tahun anggaran 2022 kegiatan ini dapat berjalan secara fisik hingga 100%.
5. **Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**, pada tahun anggaran 2022, Pemerintah Kota Batam melalui BKPSDM Kota Batam melaksanakan seleksi penerimaan CPNS DAN PPPK. Beberapa rangkaian kegiatan yang dijalankan adalah:
 - Penyerahan SK CPNS sebanyak 266 orang.
 - Penyerahan SK PPPK Non Guru sebanyak 41 orang.
 - Penyerahan SK PPPK Guru Tahap 1 sebanyak 684 orang.
 - Penyerahan SK PPPK Guru Tahap 2 sebanyak 653 orang.

- Pelaksanaan kegiatan seleksi administrasi PPPK Guru, Kesehatan, Teknis.
- Pelaksanaan kegiatan seleksi kompetensi PPPK Kesehatan yang dilaksanakan di UPT BKN Batam selama 4 hari.
- Pelaksanaan kegiatan penilaian PPPK Guru yang dilaksanakan di BKPSDM Kota Batam selama 2 hari.

Untuk realisasi perbaruan data dan informasi pegawai Pemerintah Kota Batam capaian kinerja dari kegiatan ini adalah sebesar 99.54% dari target 100% Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang telah memutakhirkan data pegawai yaitu terdiri dari 24 jenis data berupa Data Pribadi, Foto, Akta Kelahiran, KTP, Kartu Keluarga, KARPEG, BPJS, TASPEN, KARIS, KARSU, NPWP, SPMT CPNS, Kartu TASPEN, Akta Nikah, SK Asal/Pengadaan, Kedudukan Hukum, Jenis Jabatan, Riwayat Jabatan, BUP, SK Pangkat Terakhir, SK CPNS, SKP 2022, SKP 2021, Pendidikan, untuk lebih jelas terhadap capaian kinerja SKPD yang telah memutakhirkan data dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

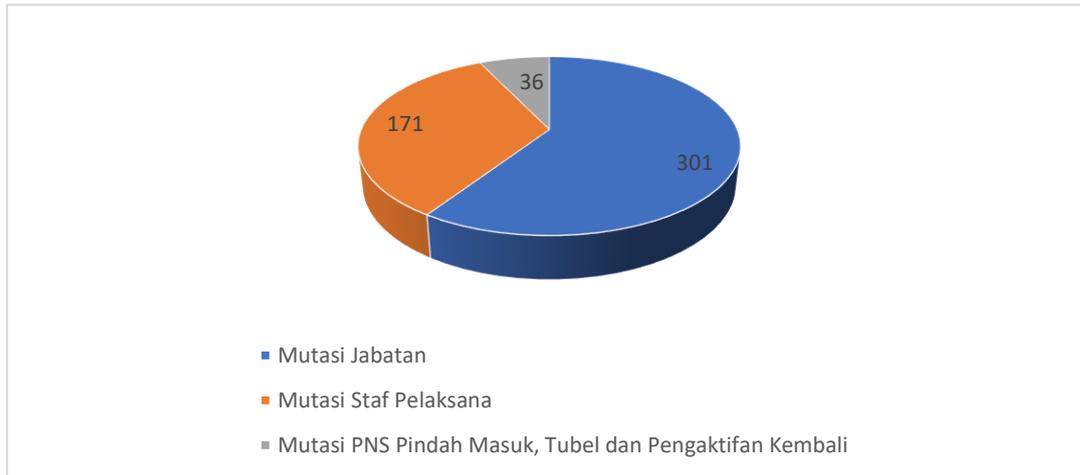
Tabel 3.6 SKPD Yang Telah Memutakhirkan Data PNS Tahun 2022

No.	OPD / Unit Kerja	Jumlah PNS	Progress (%)
	Total, Median	5.765	99,54/93,23
1	DINAS TENAGA KERJA	46	100
2	DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN	37	100
3	KECAMATAN BENGKONG	44	100
4	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	75	100
5	KECAMATAN GALANG	63	100
6	KECAMATAN SUNGAI BEDUK	35	100
7	STAF AHLI BIDANG EKONOMI KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN	1	100
8	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	72	100
9	STAF AHLI BIDANG KEMASYARAKATAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA	1	100
10	STAF AHLI BIDANG PEMERINTAHAN, HUKUM DAN POLITIK	1	100
11	DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN	36	100
12	INSPEKTORAT DAERAH	77	99.95
13	DINAS PERIKANAN	51	99.92
14	DINAS PERUMAHAN RAKYAT, PERMUKIMAN DAN PERTAMANAN	52	99.92
15	KECAMATAN BELAKANG PADANG	49	99.91
16	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	42	99.9
17	DINAS PERTANAHAN	27	99.85

18	DINAS PENDIDIKAN	2,231	99.85
19	KECAMATAN SAGULUNG	50	99.83
20	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	49	99.83
21	DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA	45	99.81
22	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	195	99.81
23	DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG	54	99.77
24	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	33	99.75
25	KECAMATAN SEKUPANG	81	99.74
No.	OPD / Unit Kerja	Jumlah PNS	Progress (%)
26	BADAN PERENCANAAN DAN PENELITIAN PENGEMBANGAN PEMBANGUNAN DAERAH	46	99.73
27	DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA	30	99.72
28	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	42	99.7
29	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	53	99.69
30	BADAN PENDAPATAN DAERAH	97	99.66
31	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	34	99.63
32	DINAS BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR	80	99.58
33	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	39	99.57
34	UPTD RUMAH SAKIT UMUM DAERAH EMBUNG FATIMAH	295	99.55
35	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	74	99.55
36	DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO	39	99.47
37	DINAS PERHUBUNGAN	71	99.47
38	KECAMATAN BULANG	46	99.46
39	KECAMATAN BATU AMPAR	38	99.45
40	SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM	159	99.42
41	KECAMATAN LUBUK BAJA	50	99.42
42	KECAMATAN BATAM KOTA	61	99.39
43	KECAMATAN NONGSA	55	99.39
44	KECAMATAN BATU AJI	38	99.34
45	SEKRETARIAT DPRD	59	99.22
46	DINAS SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	40	99.17
47	DINAS KESEHATAN	863	99.05
48	PEMERINTAH KOTA BATAM	9	91.67

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

Grafik Pelaksanaan Mutasi ASN Pemerintah Kota Batam Tahun 2022



a. Mutasi Jabatan

Tabel 3.7 Mutasi Jabatan 2022

NO	URAIAN	JUMLAH PEJABAT YANG DILANTIK	KET
1	9 Maret 2022	1	
2	28 April 2022	1	
3	31 Mei 2022	185	
4	31 Oktober 2022	31	
5	11 November 2022	16	
6	25 November 2022	7	
7	30 Desember 2022	60	
Jumlah		301	

b. Mutasi Staf Pelaksana

Mutasi staf pelaksana merupakan mutasi antar Organisasi Perangkat Daerah di bawah Pemerintah Kota Batam. Selama tahun 2022 terdapat 171 staf pelaksana yang mendapatkan keputusan mutasi antar OPD.

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

Tabel 3.8 Mutasi PNS Pindah Masuk, Tubel dan Pengaktifan Kembali

NO	URAIAN	JUMLAH	KET
1	Mutasi Pindah Masuk	34	
2	Pengaktifan Kembali Pegawai Negeri Sipil Setelah Menjalankan CLTN	2	
3	Pengaktifan Kembali setelah menjalani Hukuman Disiplin	0	
	Jumlah	36	

Berdasarkan data PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batam pada akhir tahun 2022 sebanyak 5.765 orang, 5.512 PNS telah ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga persentase kesesuaian penempatan dalam jabatan adalah sebesar 95,61%.

7. Pengembangan Kompetensi ASN, pada tahun anggaran 2022 Pemerintah Kota Batam melalui BKPSDM Kota Batam telah mengirimkan 17 (dua belas) PNS Kota Batam untuk melaksanakan Tugas Belajar, diantaranya 1 (satu) orang mengikuti program S3/Doktoral dan 16 (dua belas) orang mengikuti program S2/Spesialis/Magister. Berikut data mengenai PNS Kota Batam yang mengikuti Tugas Belajar pada Tahun Anggaran 2022:

Tabel 3.9 PNS Pemerintah Kota Batam yang Sedang Melaksanakan Tugas Belajar Pada Tahun 2022

No	Nama	Program	Universitas	Tamat	Nomor SK	Sumber Dana
1	EVA METIKA SIHOMBING	Pendidikan S3 Ilmu Administrasi, Fak Manajemen	Univ.Tampere Finland	Agustus 2022	76/BKPSDM-PA/VII/2017	Mandiri
2	dr.RIZAL MARUBOB	Spesialis Ilmu Kesehatan Anak	USU Medan	Jul '22	106/BKPSDM-PA/IX/2017	Mandiri
3	dr.DEWI SILVIA KARTIKA	Spesialis Gizi Klinis	UNDIP SEMARANG	Nov 2023	129/BKPSDM-PA/XII/2019	Mandiri

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2022

No	Nama	Program	Universitas	Tamat	Nomor SK	Sumber Dana
4	dr. NOVI VIOLONA EDWAR	Spesialis Ilmu Kesehatan Anak	UNAND, Padang	Jan-24	135/BKPSDM-PA/XI/2020	APBD
5	RIZKIKI ANDINI, SE	Manajemen Keuangan Syariah	Univ.PADJADJARAN	Aug-22	70/BKPSDM-PA/VIII/2020	PPSDM Kemenkes
6	SILVI YULIANA	Spesialis Ilmu Radiologi	UNIV AIRLANGGA	Jan-25	01/BKPSDM-PA/I/2021	PPSDM Kemenkes
7	HERRY SAPUTRA YUNIOR	Spesialis Pulmonologi & Kedoktrn Respirasi	UNIV.ANDALAS	Jun-25	01/BKPSDM-PA/VII/2021	APBD
8	MUHAMMAD KHAIRI, S.STP	Magister Ekonomika Pembangunan	UGM	Aug-23	80/BKPSDM-PA/VIII/2021	PPSDM Kemenkes /Mandiri
9	SELIYANI	Magister Epidemiologi	Univ.PADJADJARAN	Aug-23	82/BKPSDM-PA/VIII/2021	PPSDM Kemenkes /Mandiri
10	YURIKA MARTHALIA UTAMI	Spesialis Bedah Syaraf	UNIV INDONESIA	Jul-27	141/BKPSDM-PA/XII/2021	PPSDM Kemenkes /Mandiri
11	NURUL ANISA	Spesialis Pulmonologi & Respirasi	UNIV RIAU	Feb-26	10 TAHUN 2022	PPSDM Kemenkes/Mandiri
12	drg. RATNA KARTIKA	Spesialis Prostodonsia	UNIV GADJAH MADA Yogyakarta	Aug-26	110 TAHUN 2022	PPSDM Kemenkes/Mandiri
13	Ns. FITRIANI, S.Kep	Magister + Spesialis Keperawatan	UNIV INDONESIA Jakarta	Aug-25	119 TAHUN 2022	PPSDM Kemenkes/Mandiri
14	dr. INSAANI MUKHLISAH	Spesialis Penyakit Jantung dan Pembuluh Darah	UNIV.ANDALAS Padang	Feb-27	122 TAHUN 2022	PPSDM Kemenkes/Mandiri
15	dr. MELISA BERLIAN	Spesialis Ilmu Kesehatan Anak	UNIV.DIPONEGORO Semarang	Jul-28	199 TAHUN 2022	PPSDM Kemenkes/Mandiri

No	Nama	Program	Universitas	Tamat	Nomor SK	Sumber Dana
16	dr. M. ARIFUDIN	Spesialis Ilmu Kesehatan Telinga, Hidung, Tenggorokan, Kepala, dan Leher	UNIV.ANDALA S Padang	Jul-28	209 TAHUN 2022	BPI Kemendikbud Ristek
17	IRWANDI, S.Pd	Spesialis Ilmu Kesehatan Anak	UNIV. NEGERI YOGYAKARTA	Jan-25	210 TAHUN 2022	Mandiri

Pada tahun anggaran 2022 BKPSDM Kota Batam juga memproses dan memberikan penghargaan kepada PNS Kota Batam yang telah mengabdikan kepada Negara melalui Pemerintah Kota Batam dengan masa pengabdian 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun dengan catatan kinerja dan perilaku yang baik selama masa pengabdian. Permohonan usul pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya (SLKS) dilakukan secara online dengan menggunakan Aplikasi e-SLKS dengan alamat <https://slks.kemendagri.go.id> dan usulan bisa diajukan setiap tahunnya dengan 2 Periode yaitu Periode I pada bulan Agustus dan periode II pada bulan November.

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

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

Usulan Satya Lencana Karya Satya PNS Kota Batam untuk Tahun 2022 telah diproses ke Sekretariat Jendral Kementerian Dalam Negeri di Jakarta dengan daftar sebagai berikut :

Tabel 3.10 Usulan Satya Lencana Karya Satya Kota Batam Agustus 2022

NO	USULAN	PERIODE BULAN	BANYAKNYA
01	SATYALANCANA KARYASATYA XXX	AGUST 2022	82 BERKAS
02	SATYALANCANA KARYASATYA XX	AGUST 2022	69 BERKAS
03	SATYALANCANA KARYASATYA X	AGUST 2022	465 BERKAS
	JUMLAH PERIODE AGUSTUS 2022		616 BERKAS

Tabel 3.11 Usulan Satya Lencana Karya Satya Kota Batam November 2022

NO	USULAN	PERIODE BULAN	BANYAKNYA
01	SATYALANCANA KARYASATYA XXX	NOV 2022	43 BERKAS
02	SATYALANCANA KARYASATYA XX	NOV 2022	148 BERKAS
03	SATYALANCANA KARYASATYA X	NOV 2022	236 BERKAS
	JUMLAH PERIODE NOVEMBER 2022		427 BERKAS

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

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

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

- a. Sudah menjadi PNS paling singkat 5 (lima) Tahun secara terus menerus karena alasan pribadi dan mendesak dapat diberikan cuti di luar tanggungan Negara.
- b. Alasan pribadi dan mendesak sebagaimana dimaksud antara lain sebagai berikut :
 - Mengikuti atau mendampingi suami/istri tugas Negara / tugas belajar di dalam / luar negeri;
 - Harus melampirkan surat penugasan atau Surat Perintah Tugas Negara / Tugas belajar dari Pejabat yang berwenang.
 - Mendampingi suami / istri bekerja di dalam / luar negeri;

- Harus melampirkan Surat Keputusan atau Surat Penugasan / Pengangkatan dalam jabatannya.
 - Menjalani program untuk mendapatkan keturunan;
 - Harus melampirkan Surat Keterangan Dokter Spesialis
 - Mendampingi anak yang berkebutuhan khusus;
 - Harus melampirkan Surat Keterangan Dokter Spesialis
 - Mendampingi suami/istri/anak yang memerlukan perawatan khusus; dan
 - Harus melampirkan Surat Keterangan Dokter Spesialis
 - Mendampingi/merawat orangtua/ mertua yang sakit / uzur
 - Harus melampirkan Surat Keterangan Dokter
- c. CLTN dapat diberikan untuk paling lama 3 (tiga) tahun
- d. Jangka Waktu CLTN dapat diperpanjang paling lama 1 tahun apabila ada alasan-alasan yang penting untuk memperpanjangnya
- e. CLTN mengakibatkan PNS yang bersangkutan diberhentikan dari jabatannya
- f. Permohonan cuti di luar tanggungan Negara dapat ditolak
- g. CLTN mengakibatkan PNS yang bersangkutan tidak berhak menerima penghasilan PNS;
- h. Selama menjalankan CLTN tidak diperhitungkan sebagai masa kerja PNS;
- i. CLTN dilaksanakan setelah mendapat pertimbangan teknis dari Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XII Pekanbaru;
- j. Walikota tidak dapat mendelegasikan kewenangan pemberian cuti di luar tanggungan Negara,
- k. Adapun persyaratan yang harus dilengkapi untuk kepengurusan CLTN sebagai berikut :
- Pemohon wajib membuat Surat Permohonan CLTN pribadi yang ditujukan kepada Walikota Batam dan menyebutkan alasan melaksanakan CLTN dan jangka waktu melaksanakan CLTN
 - Setelah permohonan di Acc / disetujui Walikota Batam berkas diteruskan ke BKPSDM untuk diproses Nota Persetujuannya ke Badan Kepegawaian Negara Regional XII di Pekanbaru dengan melengkapi berkas-berkas sebagai berikut :
 - Surat Permintaan dan Pemberian Cuti
 - Surat Permohonan Pribadi PNS ybs
 - Disposisi Persetujuan/ Acc Walikota Batam
 - Surat Permohonan CLTN dari Kepala OPD PNS yang bersangkutan
 - Surat Pernyataan Tidak Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang/berat
 - Fotocopy SK CPNS s/d SK Pangkat Terakhir
 - Fotocopy SK Jabatan Terakhir (jika PNS ybs memegang jabatan structural/fungsional)
 - Fotocopy SKP 2 tahun terakhir
 - Fotocopy Kartu Pegawai
 - Pas Foto PNS Ukuran 4x6 cm latar belakang merah 2 lembar

- Dan berkas-berkas lain yang dianggap perlu sesuai maksud CLTN PNS
 - Setelah Nota Persetujuan disetujui BKN Regional XII Pekanbaru BKPSDM akan meneruskan untuk diterbitkan Surat Keputusan CLTN atas nama PNS yang bersangkutan untuk ditandatangani Walikota Batam
 - Setelah SK ditandatangani Walikota PNS yang bersangkutan sudah bisa melaksanakan CLTN dan PNS tersebut menyerahkan semua pekerjaannya kepada OPD tempat tugasnya.
9. Khusus untuk permohonan Cuti Tahunan diajukan ke BKPSDM minimal 12 (dua belas) hari kerja telah di Submit ke BKPSDM Kota Batam
10. Untuk permohonan Cuti Sakit, Cuti Karena Alasan Penting, Cuti Melahirkan dan Cuti Besar diajukan ke BKPSDM minimal 3 (tiga) hari kerja telah di Submit ke BKPSDM Kota Batam

Adapun rekapitulasi PNS yang mengajukan Cuti di Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 3.12 Cuti PNS Pemerintah Kota Batam Tahun 2022

NO	BULAN	CT	CB	CS	CM	CAP	CBR	CLTN	JUML
01	JAN 2021	118	3	158	4	106	0	0	389
02	FEB 2021	173	1	441	15	75	0	0	705
03	MAR 2021	236	2	248	6	97	0	1	590
04	APR 2021	136	3	134	7	68	0	0	348
05	MEI 2021	286	2	122	16	57	0	0	483
06	JUNI 2021	916	31	163	14	81	0	0	1205
07	JULI 2021	552	1	170	11	92	0	1	827
08	AGUS 2021	369	2	264	15	83	0	0	733
09	SEPT 2021	291	2	259	13	139	0	0	704
10	OKT 2021	306	5	269	13	109	0	1	703
11	NOV 2021	446	1	250	12	84	0	0	793
12	DES 2021	2044	1	179	12	79	0	0	2315
	TOTAL JUMLAH	5873	54	2657	138	1070	0	3	9795

Total Usul Cuti Tahun 2022 = 9.795 orang

KETERANGAN

CT = CUTI TAHUNAN
CB = CUTI BESAR

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

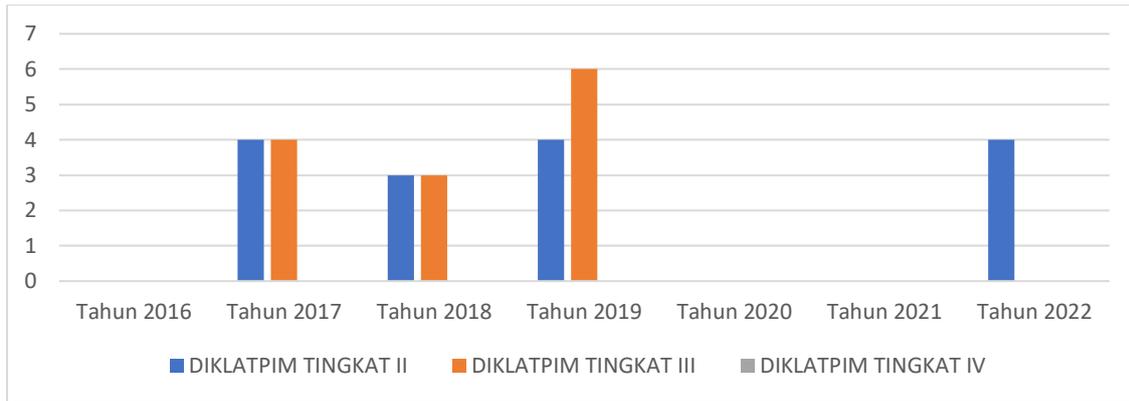
8. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, Pada Tahun Anggaran 2022 BKPSDM Kota Batam melaksanakan Diklat Prajabatan bagi CPNS Kota Batam yang akan beralih status menjadi PNS definitife Kota Batam. Total jumlah CPNS Kota Batam yang mengikuti Diklat pada Tahun Anggaran 2022 adalah sebanyak 266 orang CPNS, berikut rekapitulasi pelaksanaan Diklat Prajabatan CPNS Kota Batam Tahun Anggaran 2022

Tabel 3.13 Diklat Prajabatan CPNS Pemko Batam Tahun 2022

NO	JENIS PRAJABATAN	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	JUMLAH
1	GOLONGAN I	0	0	0	0	0	0	0	0
2	GOLONGAN II	0	0	23	41	5	35	133	237
3	GOLONGAN III	0	0	0	250	0	85	121	456
4	DOKTER	0	0	0	58	0	12	12	82
	JUMLAH	0	0	23	349	5	132	266	775

Pada tahun anggaran 2022 BKPSDM Kota Batam telah melaksanakan Diklat PIM Tingkat II. Namun, belum dapat melaksanakan Diklat PIM Tingkat III dan Diklat PIM Tingkat IV dikarenakan terdapat pembatalan pelaksanaan oleh penyelenggara disebabkan oleh kurangnya kapasitas penyelenggara dalam melaksanakan kegiatan Diklat PIM Tingkat II dan Diklat PIM Tingkat III, berikut grafik pelaksanaan Diklat Pim Pejabat Struktural Pemerintah Kota Batam:

Grafik Jumlah Pengikutsertaan Diklat PIM Pegawai Struktural Pemerintah Kota Batam Tahun 2016 - 2022



Dari seluruh pejabat struktural Pemerintah Kota Batam per-desember 2022 sekitar 24% telah mengikuti Diklat Prajabatan sesuai dengan jabatan yang diisi dan sebesar 76% yang belum sesuai dengan jabatan yang diisi di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Berikut adalah rekapitulasi ringkas mengenai kesesuaian jabatan di lingkungan pemerintah kota batam dengan Diklat PIM :

Tabel 3.14 Kesesuaian Antara Jabatan dengan Diklat PIM PNS Pemerintah Kota Batam bulan Desember 2022

NO	JENIS DIKLATPIM	TAHUN 2022				
		SUDAH	BELUM	JML ESL	% SUDAH	% BELUM
1	DIKLATPIM TINGKAT II	23	15	38	61%	39%
2	DIKLATPIM TINGKAT III	41	139	180	23%	77%
3	DIKLATPIM TINGKAT IV	113	573	532	21%	79%
JUMLAH		177	573	750	24%	76%

➤ **Kendala dan Permasalahan yang dihadapi:**

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

- 1) Perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Hal ini dilakukan karena adanya kekurangan Pegawai yang berakibat kepada penempatan pegawai yang

belum proporsional dan belum dapat sepenuhnya dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan. Sehingga masih dirasakan beberapa kelemahan baik segi penempatannya maupun pemerataan penempatan pegawai.

- 2) Permasalahan kepegawaian di wilayah hinterland, yaitu Kecamatan Galang, Bulang dan Belakang Padang yang utama adalah masih kurangnya tenaga fungsional seperti tenaga guru, tenaga medis, serta jangkauan pelayanan yang berjauhan dikarenakan pemukiman yang terpencar-pencar antara satu pulau dengan pulau lainnya, juga termasuk sarana dan prasarana pendukung. Selain itu tenaga yang ada dan telah ditempatkan tidak berfungsi secara maksimal karena ada diantara mereka masih berdomisili di daerah perkotaan sehingga berpengaruh terhadap ketepatan jam kerja. Berkaitan dengan permasalahan tersebut maka masih perlu diadakan pembinaan dan penegasan pimpinan kepada pegawai untuk berdomisili di tempat mereka bertugas.
- 3) Permasalahan lainnya adalah faktor terbatasnya sarana dan prasarana transportasi yang dipengaruhi oleh karakteristik wilayah yang terdiri dari banyak pulau, berdampak terhadap keterbatasan koordinasi dan jangkauan pelayanan administrasi pemerintahan kepada masyarakat.

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

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

- 1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah melakukan penyesuaian perubahan target kinerja beberapa kegiatan menyesuaikan dengan ketersediaan anggaran APBD Kota Batam.
- 2) Menciptakan, menjaga, memupuk rasa kebersamaan, loyalitas antar sesama pegawai dan mengoptimalkan potensi pegawai yang relatif berusia muda untuk mendukung pelaksanaan pembangunan Kota Batam.

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

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

F. EVALUASI PENCAPAIAN SASARAN DAN PENGUKURAN KINERJA

Evaluasi Pencapaian Sasaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam sebagai pengemban misi pertama Pemerintah Kota Batam yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan mengayomi”. Untuk mewujudkan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam mempunyai 3 (empat) sasaran strategis yaitu Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian, Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, serta Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan. Sasaran tersebut terdiri dari beberapa indikator kinerja. Berikut dijelaskan Evaluasi pencapaian sasaran yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batam sampai dengan tahun 2022.

G. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Tabel 3.15 Pencapaian Kinerja, Realisasi Anggaran dan Tingkat Efisiensi Anggaran pada BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2022

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Anggaran (Rp)			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=6-9
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian	98%	99,54%	101,57%	1.530.147.000,00	547.047.930,00	35.75%	

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Anggaran (Rp)			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=6-9
2	Meningkatkan Kapasitas ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN	30,11%	30,04%	99,76%	316.912.000,00	195.243.843,00	61.60%	
3	Meningkatkan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi	52,38%	36,81%	145,03%	4.628.132.300,00	3.065.889.549,00	66.24%	

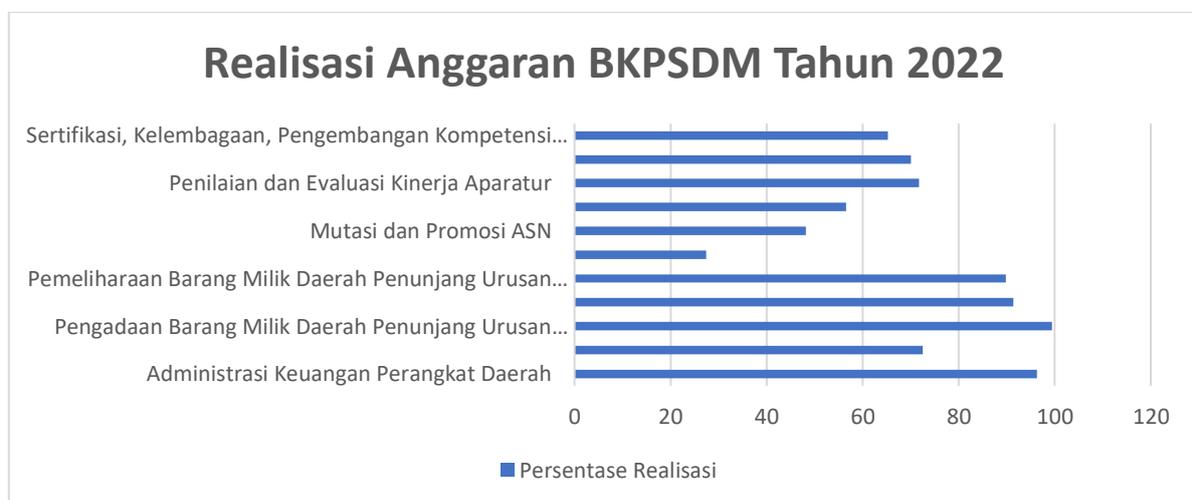
Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun anggaran 2022 semua bersumber pada APBD Kota Batam tahun 2022, yang mana telah mengalami penyesuaian anggaran akibat tidak tercapainya pendapatan asli daerah Kota Batam Tahun Anggaran 2022 akibat masih lemahnya aktifitas perekonomian masyarakat dimana sebagian besar pendapatan asli daerah Kota Batam berasal dari hasil bagi dari aktifitas perekonomian masyarakat di Kota Batam. Lemahnya aktifitas perekonomian ini sendiri akibat efek dari keterbatasan aktifitas masyarakat akibat Pandemi Covid-19 yang membuat mobilitas, aktifitas niaga dan pariwisata serta aktifitas perekonomian lainnya yang membutuhkan pertemuan dan perpindahan secara fisik sangat rentan terhadap penyebaran Covid-19. Semula Anggaran APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun anggaran 2022 sebesar Rp.18.879.112.535,00 mengalami penyesuaian pada APBDP menjadi Rp. 18.412.118.195,00 yang telah berkurang sebesar Rp. 466,994,340,00 atau sebesar 2,47% dari anggaran awal.

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

Tabel 3.16 Rekapitulasi Realisasi Anggaran Setiap Kegiatan BKPSDM Kota Batam berdasarkan APBDP Tahun Anggaran 2022

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI
BKPSDM Kota Batam				
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10,715,116,941.00	10,314,864,560.00	96.26%
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	715,413,922.00	518,780,029.00	72.51%
3	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	195,000,000.00	193,800,000.00	99.38%
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	95,096,032.00	86,888,176.00	91.37%
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	216,300,000.00	194,312,100.00	89.83%
6	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	914,017,000.00	250,455,461.00	27.40%
7	Mutasi dan Promosi ASN	616,130,000.00	296,592,469.00	48.14%
8	Pengembangan Kompetensi ASN	212,000,000.00	120,000,000.00	56.60%
9	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	104,912,000.00	75,243,843.00	71.72%
10	Pengembangan Kompetensi Teknis	965,588,300.00	676,235,593.00	70.03%
11	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	3,662,544,000.00	2,389,653,956.00	65.25%
	Jumlah	18,412,118,195.00	15,116,826,187.00	82.10%

Grafik Capaian Realisasi Keuangan dapat disajikan pada grafik berikut:



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

A. Capaian realisasi anggaran kegiatan yang melebihi 75% adalah sebagai berikut :

1. **Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**, kegiatan ini adalah merupakan anggran untuk belanja pegawai ASN dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang capaian realisasinya mencapai Rp. 10,314,864,560.00 dari total pagu sebesar Rp. 10,715,116,941.00 atau capaian sebesar 96,26%.
2. **Pengadaan Barang Milik Daerah**, kegiatan ini berisi belanja Modal barang pendukung pelaksanaan kerja, yang pada Tahun Anggaran 2022 ini digunakan untuk membeli Server aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 193,800,000.00 dengan total anggaran sebesar Rp. 195,000,000.00 atau terealisasi sebesar Rp. 99.38%
3. **Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**, kegiatan ini terdiri dari penyediaan belanja gaji dari Tenaga Administrasi Non-ASN dan pembiayaan atas jasa pengiriman Dokumen Kedinasan untuk berbagai macam kebutuhan administrasi kepegawaian di lingkungan BKPSDM Kota Batam. Anggaran kegiatan ini adalah sebesar Rp. 95.096.032,00 dan pada akhir tahun 2022 sudah terealisasi sebesar Rp. 86.888.176,00 atau sekitar 91.37%.
4. **Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**, kegiatan ini terdiri dari belanja pemeliharaan sarana dan prasarana kerja BKPSDM Kota Batam, pemeliharaan tersebut berupa pemeliharaan kendaraan operasional, bahan bakar kendaraan operasional, pemeliharaan computer, alat pendingin, alat cetak dan sarana penunjang kerja lainnya. Anggaran kegiatan ini adalah sebesar Rp. 216.300.400,00 dan pada akhir tahun 2022 telah terealisasi sebesar Rp. 194.312.100,00 atau sebesar 89.83% dari total anggaran kegiatan ini di awal 2022.

B. Capaian realisasi anggaran kegiatan yang pencapaiannya dibawah 75% adalah sebagai berikut :

- 1. Administrasi Umum Perangkat Daerah, kegiatan ini mengakomodasi kebutuhan dasar akan perlengkapan administrasi perkantoran seperti alat tulis kantor, sarana dan prasarana perkantoran, bahan bahan kebersihan tempat kerja, biaya perjalanan dinas dan kebutuhan kerja lainnya. Pada tahun 2022 anggaran murni kegiatan ini adalah sebesar Rp. 637.308.262,00 dan pada APBD Perubahan bertambah menjadi Rp. 715.413.922,00 atau bertambah sebesar Rp 78.105.660,00 (berkurang sebesar 12.26%). Realisasi kegiatan ini adalah sebesar Rp. 518.780.029,00 atau sebesar 72.51% dari total anggaran APBD Perubahan Tahun Anggaran 2022.**
- 2. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, ditahun anggaran 2022 kegiatan ini mencakup penyediaan kebutuhan akan pelaksanaan seleksi penerimaan PNS dan P3K dilingkungan Pemerintah Kota Batam. capaian realisasi anggaran dibawah 75% disebabkan adanya perubahan kebijakan skala nasional mengenai pelaksanaan penerimaan PNS dan P3K ditahun 2022, dimana seleksi penerimaan PNS dan P3K ditahun 2022 dilaksanakan pelaksanaan**
- 3. Mutasi dan Promosi ASN, Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN meliputi akomodasi acara-acara kegiatan mutasi, promosi dan rotasi di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Akomodasi pada kegiatan ini meliputi konsumsi acara, cetak buku/dokumen dan honorarium rohaniawan acara. Anggaran kegiatan ini berjumlah RP. 616.130.000,00 dan terealisasi sebesar Rp. 296.592.469,00 atau sudah terealisasi sebesar 48.14% dari seluruh anggaran yang tersedia.**
- 4. Pengembangan Kompetensi ASN, Kegiatan ini mencakup ketersediaan dana Tugas Belajar secara umum dilingkungan Pemerintah Kota Batam. Ketersediaan tersebut mencakup seluruh rincian akomodasi termasuk biaya transportasi, konsumsi,**

- penginapan, kontribusi dan bantuan Pendidikan. Pada Tahun Anggaran 2022 jumlah anggaran untuk kegiatan ini adalah sebesar Rp. 212.000.000,00 dan pada akhir tahun 2022 sudah terealisasi sebesar Rp. 120.000.000,00 atau sebesar 56.60% dari seluruh anggaran kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN.
5. **Pengembangan Kompetensi Teknis**, Kegiatan ini mencakup ketersediaan dana untuk pelatihan dan bimbingan teknis bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Batam pada tahun 2022. Pada tahun 2022 salah satu aktifitas bimtek dengan alokasi terbesar adalah bimbingan teknis Pengadaan Barang dan jasa Level 1 yang diperuntukkan bagi PPK dan KPA di lingkungan Pemerintah Kota Batam yang belum memiliki sertifikat kompetensi Level I pada tahun 2022. Pada Tahun Anggaran 2022 jumlah anggaran untuk kegiatan ini adalah sebesar Rp. 965.588.300,00 dan pada akhir tahun 2022 sudah terealisasi sebesar Rp. 676.235.593,00 atau sebesar 70.03% dari seluruh anggaran kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN.
 6. **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Apartur**, Kegiatan ini mencakup sosialisasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 06 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, pemberian penghargaan Satya Lancana Karya Satya dan pembinaan kepegawaian. Pada Tahun Anggaran 2022 jumlah anggaran untuk kegiatan ini adalah sebesar Rp. 104.912.000,00 dan pada akhir tahun 2022 sudah terealisasi sebesar Rp. 75.243.843,00 atau sebesar 71.72% dari seluruh anggaran kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
 7. **Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**, kegiatan ini mencakup pelaksanaan Diklat Latsar CPNS Pemerintah Kota Batam Tahun Anggaran 2022 dan Diklat Kepemimpinan bagi JPT, Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Kegiatan ini anggaran sejumlah Rp. 3.662.544.000,00 dan pada bulan Desember 2022 sudah terealisasi sebesar Rp. 2.389.635.956,00 atau sebesar 65.25% dari anggaran kegiatan. Penyebab realisasi anggaran kegiatan ini belum optimal

adalah adanya pembatalan pelaksanaan Diklat Kepemimpinan bagi Pejabat Administrator dan Pengawas dikarenakan kekurangan kapasitas penyelenggara dalam melaksanakan kegiatan.

H. CAPAIAN PENGUKURAN REALISASI INDIKATOR KINERJA PROGRAM TAHUN 2022 TERHADAP TARGET DAN REALISASI RPJMD KOTA BATAM TAHUN 2021 S/D 2026.

Pengukuran tingkat capaian indikator kinerja program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2022 dilakukan juga dengan cara membandingkan antara target dan realisasi tahun 2022 masing-masing indikator kinerja program dibandingkan dengan target dan realisasi RPMJD Kota Batam tahun 2021-2026. Untuk lebih jelas dapat disampaikan pada tabel berikut ini:

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021

Tabel 3.17 Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 Dibandingkan Dengan Target RPJMD Tahun 2021 s/d 2026

No	Bidang Urusan Pemerintahan Dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Program	Satuan	TARGET RPJMD 2021	REALISASI RPJMD 2021	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2022	REALISASI RPJMD 2022	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2023	REALISASI RPJMD 2023	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2024	REALISASI RPJMD 2024	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2025	REALISASI RPJMD 2025	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	TARGET RPJMD 2026	REALISASI RPJMD 2026	STATUS CAPAIAN TARGET TAHUNAN RPJMD	KET	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	21	22	23	24	
PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN																												
KEPEGAWAIAN																												
1	Program Kepegawaian Daerah																											
	Indikator Program berdasarkan Revisi Renstra	1. Persentase Pemutakhiran Data ASN Dan Data Penempatan ASN	persentase	90.15%	89.05%	Tidak Tercapai	-	90.75%	94.42%	Sesuai Target	-	91.34%	-	-	-	91.95%	-	-	-	92.55%	-	-	-	93.15%	-	-	-	-
		2. Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Ditindaklanjuti	persentase	100%	100%	Sesuai Target	-	100%	89.47%	Tidak Tercapai	-	100%	-	-	-	100%	-	-	-	100%	-	-	-	100%	-	-	-	-
		3. Persentase ASN Yang Memiliki Kualifikasi Pendidikan D-IV/S-1 Ke Atas	persentase	72.48	72.94 %	Sesuai Target	-	72.62%	74.19	Sesuai Target	-	72.76%	-	-	-	72.90%	-	-	-	73.03%	-	-	-	73.17%	-	-	-	-
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																												
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia																											
	Indikator Program berdasarkan Revisi Renstra	Persentase Pegawai yg Memiliki Sertifikasi sesuai dgn Jabatan dan Kompetensinya	Persentase	60.70%	60.70%	Sesuai target	-	61.97	52.76	Tidak Tercapai	-	65.59%	-	-	-	69.21%	-	-	-	72.83%	-	-	-	76.45%	-	-	-	-

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. **Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam pada tahun 2022 menunjukkan pencapaian kinerja yang cukup baik, walaupun ada beberapa capaian indikator yang tidak tercapai yang disebabkan masih terdapat dampak akibat Pandemi Covid-19 yang menyebabkan anggaran APBD pada BKPSDM Kota Batam telah mengalami refocusing/rasionalisasi anggaran serta masalah kapasitas penyelenggara Diklat PIM yang sangat terbatas, hal ini dapat dilihat dari beberapa capaian indikator kinerja yang tidak tercapai dan Perjanjian Kinerja tahun 2022 yang telah mengalami perubahan target kegiatan dan jumlah dana kegiatan;**
2. **Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam di tahun yang akan datang harus di tempuh berbagai upaya strategis guna mengantisipasi kendala atau hambatan yang dapat berpengaruh terhadap nilai capaian indikator kinerja. Upaya strategis terhadap pemecahan masalah tersebut adalah :**
 - **Meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugasnya masing – masing;**
 - **Meningkatkan disiplin dan motivasi kerja bagi aparatur;**
 - **Menciptakan budaya kerja bagi aparatur yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme dan peningkatan disiplin.**
 - **Tertib dalam pencapaian perencanaan pembangunan yang telah ditetapkanb.**
 - **Menciptakan inovasi kerja sehingga target kerja dan sasaran kerja dapat tercapai dengan cara yang lebih baik.**

B. SARAN

- 1. Dipandang perlu dilakukan koordinasi, diskusi, pengendalian, pengawasan dan pelaporan capaian kinerja secara rutin, tepat waktu dan terjadwal di lingkup internal BKPSDM.**
- 2. Supaya penyerapan anggaran program/kegiatan dapat dimaksimalkan, maka diperlukan perencanaan program/kegiatan yang realistis, efisien, efektif (prinsip penyusunan anggaran berbasis kinerja) dan diperlukan komitmen bersama untuk mencapainya;**
- 3. Dalam pelaksanaan program/kegiatan perlu dibuat rencana yang dapat diukur sehingga progress kinerja dapat diukur dengan konsisten.**