



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BATAM

Tahun
Anggaran 2024



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita ucapkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2024 sesuai dengan petunjuk dan jadwal yang sudah ditentukan.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2024 ini adalah sebagai wujud kepatuhan Pemerintah Kota Batam terhadap ketentuan yang berlaku yaitu Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tersebut di atas, setiap Pemerintah Daerah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kabupaten/Kota dan menyampaikan kepada Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia dan Menteri dalam Negeri.

Disamping itu pula, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) ini sebagai wujud komitmen kami untuk menciptakan tata kelola Pemerintahan yang baik, transparan dan akuntabel dalam upaya untuk mewujudkan Pemerintahan yang berorientasi hasil (*Government by Result Oriented*). Kami berharap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini dapat menjadi tolak ukur keberhasilan pembangunan dan sebagai parameter pencapaian kinerja Pemerintah Kota Batam tahun 2024 dan sebagai bahan evaluasi untuk penyempurnaan dan meningkatkan kinerja di masa yang akan datang

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 2024 kiranya dapat memberikan manfaat, baik sebagai informasi maupun bahan evaluasi kinerja.

Batam, 31 Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM



Dra. HASNAH

Pembina Utama Muda

NIP. 196807141989092001

IKHTISAR 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 2024 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 2024 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 Wali Kota Batam. Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam adalah Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dengan indikator tujuan Indeks Profesionalitas ASN. Tujuan tersebut sebagai bagian dari pencapaian misi ke lima Wali Kota dan Wakil Wali Kota 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

Halaman :

KATA PENGANTAR.....	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.2. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja	2
1.3. Aspek Strategis serta Permasalahan Utama.....	5
1.4 Landasan Hukum.....	6
1.5 Sistematika.....	7
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA	9
2.1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam	9
2.2. Rencana Kinerja Tahun 2024.....	16
2.3. Perjanjian Kinerja	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	24
3.1. Capaian Kinerja Organisasi.....	24
BAB IV PENUTUP.....	36
4.1. Kesimpulan Umum atas Capaian Kinerja Organisasi.....	36

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut Pangkat/Golongan Ruang Tahun 2024	4
Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut	5
Tabel 1.3. Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Menurut	5
Tabel 2.1. Sasaran Startegis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.....	17
Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.....	20
Tabel 2.3. Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024.....	22
Tabel 3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024.....	27
Tabel 3.2. Perbandingan Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam	28
Tabel 3.3. Kemajuan Capaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	29
Tabel 3.4. Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/Provinsi/Kabupaten/Kota	30
Tabel 3.5. Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	31
Tabel 3.6. Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	38
Tabel 3.7. Capaian Anggaran Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	32

BAB I PENDAHULUAN

1.2. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024 berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014. Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah Pemerintahan yang baik (*good governance*) di Kota Batam. Salah satu azas penyelenggaraan *good governance* yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 adalah azas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan Negara harus dapat mempertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Pertanggungjawaban dimaksud disampaikan kepada atasan masing-masing, kepada lembaga-lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas yang berkewenangan dan akhirnya kepada Presiden selaku Kepala Pemerintahan serta dilakukan melalui sistem akuntabilitas dan media pertanggungjawaban yang harus dilaksanakan secara periodik dan melembaga. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah suatu laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Laporan yang dibuat secara sistematis ini berisi LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024 tentang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi, penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja

dan adanya perbandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan. Penyampaian Laporan Kinerja ini dimaksudkan sebagai perwujudan untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024. Hal ini diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENSTRA 2021-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dan juga Penetapan Kinerja Tahun 2024 serta dalam rangka pencapaian visi dan misi dan sekaligus sebagai alat kendali dan pemacu kegiatan kinerja setiap unit kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam serta sebagai salah satu alat untuk mendapatkan masukan dari *stakeholder* demi perbaikan kinerja ke depan.

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu, pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah

1.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Batam, maka terbentuklah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam merupakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang dipimpin oleh Kepala Badan

yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Untuk melaksanakan tugas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam diatur dengan Peraturan Wali Kota Batam Nomor 20 Tahun 2024 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Sistem Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Jumlah Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sampai dengan 31 Desember 2024 sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang, terdiri dari 46 (empat puluh enam) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 7 (tujuh) orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dibagi dalam beberapa kategori yaitu menurut pangkat/golongan, menurut pendidikan terakhir dan menurut jabatan/eselon yang diduduki.

Jumlah 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 2024

NO	PANGKAT/GOLONGAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			Laki-Laki	Perempuan
1	Pembina Utama Muda / IV c	1	-	1
2	Pembina Tk.I / IV b	1	-	1
3	Pembina / IV a	6	2	4
4	Penata Tk.I / III d	14	7	7
5	Penata / III c	6	4	2
6	Penata Muda Tk.I / III b	5	3	2
7	Penata Muda / III a	11	10	1
8	Pengatur Tk.I / II d	-	-	-
9	Pengatur / II c	2	-	2
10	Pengatur Muda Tk.I / II b	-	-	-
11	Pengatur Muda / II a	-	-	-
12	PPPK	7	4	3
JUMLAH		53	30	23

Dari tabel 1.1. di atas dapat dilihat jumlah ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam berdasarkan pangkat/golongan, terdapat golongan IV ada 8 orang, golongan III ada 36 orang, golongan II ada 2 orang dan PPPK ada 7 orang.

Jumlah 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 Tingkat Pendidikan

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	SLTA	3
2	D III	2
3	D IV/Sarjana (S1)	35
4	Pasca Sarjana (S2)	13
JUMLAH		53

Dari tabel 1.2. di atas dapat dilihat jumlah ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam berdasarkan pendidikan terakhir terdapat pendidikan SLTA ada 3 orang, DIII ada 2 orang, DIV/S1 ada 35 orang dan S2 ada 13 orang.

Jumlah 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 2024

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

Dari tabel 1.3. di atas dapat dilihat jumlah ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam berdasarkan jumlah jabatan terdapat Eselon II ada 1 orang, Eselon III ada 5 orang, eselon IV ada 2 orang

1.3. Aspek Strategis serta Permasalahan Utama

Di dalam dokumen perencanaan tingkat perangkat daerah yaitu RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dan dokumen RPJMD Kota Batam, mendukung visi ke lima Wali Kota dan Wakil Wali Kota Batam periode 2021-2016 yaitu “Mewujudkan tata

kelola pemerintah yang baik, responsif, efektif dan efisien berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat” operasionalisasi misi tersebut tertuang dalam sasaran strategis dalam dokumen Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah, sasaran strategis yang menjadi isu dalam pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam adalah:

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

Sementara itu permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya SDM yang memiliki kualifikasi dalam pelaksanaan tugas pendukung administrasi seperti Akuntan dan arsiparis.
2. Kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang pelayanan administrasi.
3. Kurangnya SDM dibidang teknologi informasi komunikasi (ahli IT).
4. Kurangnya sarana dan prasaran bidang teknologi dan informasi.

1.4 Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024 dilandasi dengan dasar hukum :

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk

- Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 tahun 2001 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 4. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2024 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024;
 5. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 7 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024;
 6. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Batam;
 7. Peraturan Wali Kota Batam Nomor 20 Tahun 2024 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Sistem Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam;

1.5 Sistematika

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024 disusun berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sebagaimana telah diatur oleh Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/99 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang telah disempurnakan sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Adapun Sistematika Penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kerja pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

Bab III Akuntabilitas Kinerja A. Capaian Kinerja Organisasi pada bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut 1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2024; 2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2024 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir; 3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Perencanaan Strategis Organisasi; 4. Membandingkan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan standar Nasional (jika ada); 5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan; 6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya; 7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja. B. Realisasi Anggaran pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja

Bab IV Penutup pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran : 1. Perjanjian Kinerja 2. Lain-lain yang dianggap perlu

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

2.1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2021-2026 merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu tahun 2021-2026 dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin timbul. Rencana Strategis mengandung Tujuan, Sasaran dan Program yang realistis dan rencana masa depan yang diinginkan dan dicapai. Rencana strategis ini berkedudukan dan berfungsi antara lain merupakan acuan dan tolak ukur yang jelas dan tegas bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan yang diberikan oleh Pemerintah Kota Batam, sehingga keberhasilan atau kegagalan dalam implementasi dapat diukur dengan jelas dan tepat.

2.1.1. Visi dan Misi

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, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam diamanahkan melalui tujuan ke enam yaitu “Mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang professional, akuntabel, transparan dan mengayomi. Selanjutnya dari tujuan pembangunan Kota Batam di atas yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia Kota Batam akan mewujudkannya melalui Strategi **“Meningkatkan kinerja dan motivasi ASN”**. Dengan strategi tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam akan menjalankan Program Prioritas yang menjadi janji politik Wali Kota dan Wakil Wali Kota 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 sampai dengan akhir periode RPJMD tahun 2026 adalah:
 - Persentase ASN yang telah memutakhirkan data kepegawaian sebesar 89,50%;
 - 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 sampai dengan akhir periode RPJMD adalah :
 - Persentase ASN yang mengikuti Diklat teknis dan fungsional sebesar 15%;
 - Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi jabatan sebesar 63,53% 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 sampai dengan 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 Wali Kota dan Wakil Wali Kota Batam ini, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia 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 Wali Kota dan Wakil Wali Kota 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 Wali Kota dan Wakil Wali Kota Batam sebagaimana tersebut di atas dilakukan melalui berbagai program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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.

2.1.2. Tujuan dan Sasaran Strategis

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.

Sasaran

Untuk mewujudkan tujuan “Meningkatkan Profesionalisme ASN” yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam, maka terdapat 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.

2.1.3.Strategi Dan Arah Kebijakan

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

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

2.2. Rencana Kinerja Tahun 2024

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 2024 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.

Berikut Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam disajikan pada tabel sebagai berikut :

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

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN		Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	53,99 %	55,49 %	60,00 %	62,00 %	64,00 %	66,00 %
		Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian		97,90 %	98,00 %	98,30 %	98,60 %	98,80 %	99,00 %
		Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN		30,06 %	30,11 %	30,16 %	30,21 %	30,26 %	30,31 %
		Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi		23,93 %	25,38 %	29,84 %	31,79 %	33,74 %	35,69 %

Tabel 2.1 di atas menunjukkan target kinerja pada awal tahun 2021 terhadap :

1. Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)

Target kinerja awal tahun 2021 terhadap IP ASN yaitu sebesar 53,99%. Target tersebut berdasarkan capaian pada pengukuran dari Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) pada tahun 2020 yang didapat dari total hasil pengukuran terhadap 4 (empat) dimensi yang menjadi indikator pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu Dimensi Kualifikasi, Dimensi Kompetensi, Dimensi Kinerja dan Dimensi Disiplin yang dikeluarkan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru di mana Pemerintah Kota Batam berada pada urutan ke 23 dari 41

Pemerintah Daerah yang berada di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan nilai IP ASN sebesar 51,99 (kategori sangat rendah), dengan perincian untuk nilai Dimensi Kualifikasi sebesar 13,09 dari bobot 25 atau capaian sebesar 52,36%, sedangkan nilai Dimensi Kompetensi sebesar 8,89 dari bobot 40 atau capaian sebesar 22,23%, selanjutnya untuk nilai Dimensi Kinerja sebesar 25,03 dari bobot 30 atau capaian sebesar 83,43%, sementara untuk nilai Dimensi Disiplin sebesar 4,98 dari bobot 5 atau capaian sebesar 99,60%.

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

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

2. Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian.

Target kinerja awal tahun 2021 terhadap Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian yaitu 97,90%. Target tersebut berdasarkan capaian kinerja kegiatan pada RPJMD periode sebelumnya yaitu tahun 2016-2020. Untuk mengukur capaian indikator kinerja tersebut, terdapat pada program kepegawaian daerah yang tertuang di beberapa kegiatan dan pengurusan administrasi kepegawaian yang dapat digunakan sebagai acuan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Administrasi pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN.
- 2) Administrasi pengelolaan mutasi dan promosi ASN.
- 3) Administrasi pengurusan kenaikan pangkat, ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah.

- 4) Administrasi pengurusan kartu kelengkapan kepegawaian, yaitu :
Kartu Istri (Karis), Kartu Suami (Karsu), Kartu Pegawai Elektronik (KPE), Kartu Pegawai (Karpeg), Tabungan dan Asuransi Pensiun (Taspen).
 - 5) Administrasi kepegawaian yang terdiri dari Pola Karier ASN, Analisis Beban Kerja.
 - 6) Administrasi data kepegawaian.
 - 7) Administasi arsip ASN.
3. Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN.
- Target kinerja awal tahun 2021 terhadap Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN adalah sebesar 30,06%. Target tersebut diperoleh berdasarkan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) tahun 2020 pada indikator Dimensi Kinerja sebesar 25,03 dari bobot 30,00 ditambah dengan pengukuran dari Dimensi Disiplin sebesar 4,98 dari bobot sebesar 5, untuk capaian dari indikator ini relatif sudah cukup baik. Selanjutnya untuk capaian kondisi kinerja sasaran pada akhir periode RPJMD tahun 2026 ditargetkan pencapaian sebesar 30,31 atau peningkatan sebesar 0,30.
4. Persentase ASN Yang Memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi.

Target Kinerja awal tahun 2021 terhadap Persentase ASN Yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi adalah sebesar 23,93%. Target tersebut berdasarkan dari pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) tahun 2020 yaitu pada Dimensi Kualifikasi dengan capaian sebesar 13,09 dari bobot 25 ditambah dengan pengukuran dari Dimensi Kompetensi dengan capaian sebesar 8,89 dari bobot 40. Untuk capaian dari indikator ini perlu perbaikan untuk 5 tahun ke depan terutama pada Dimensi Kompetensi.

2.3. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen pernyataan kesepakatan atau perjanjian kinerja antara Wali Kota dan Kepala Perangkat Daerah untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan satu instansi untuk

melaksanakan program kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja yang merupakan amanat dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Perjanjian kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

Dalam menyusun Perjanjian Kinerja, indikator kinerja dan target yang diperjanjikan adalah Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam yang telah ditetapkan dan diintegrasikan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam 2021-2026. Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran.

Pada tahun 2024 Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam telah menetapkan Perjanjian Kinerja berdasarkan Indikator Kinerja Utama dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024

No	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian	Persentase	96,60%
2	Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN	Persentase	30,21%

No	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
3	Meningkatnya Kapasitas, Kompetensi, dan Kapabilitas ASN Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan	Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi	Persentase	31,79%

Guna mendukung tercapainya sasaran di atas, sesuai dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2021-2026, didukung dengan program dan anggaran yang telah disusun. Adapun terdapat indikator kinerja dari program, kegiatan dan sub kegiatan. Kemudian dari indikator kinerja tersebut terdapat target yang harus dicapai di tahun 2024. Adapun rincian dari program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam sebagai berikut :

Tabel 2.3. Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024

NO	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA		ANGGARAN	
				TARGET AWAL	TARGET PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
1	3		4	5	6	16	17
	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					20.753.973.675	21.700.841.375
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN					20.753.973.675	21.700.841.375
	5.03.01 ~ PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Persentase Terpenuhinya Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100 (Persentase)	100 (Persentase)	13.206.020.675	14.268.493.375
		5.03.01.2.02 ~ Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Yang Terpenuhi	100 (Persentase)	100 (Persentase)	12.211.454.505	12.928.720.485
		5.03.01.2.06 ~ Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100 (Persentase)	100 (Persentase)	732.953.250	816.165.250
		5.03.01.2.07 ~ Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Yang Diadakan	100 (Persentase)	100 (Persentase)	10.725.000	310.725.000
		5.03.01.2.08 ~ Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100 (Persentase)	100 (Persentase)	90.837.920	35.452.640
		5.03.01.2.09 ~ Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Terlaksana	100 (Persentase)	100 (Persentase)	160.050.000	177.430.000
	5.03.02 ~ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase Pemutakhiran Data ASN Dan Data Penempatan ASN	91.95 (Persentase)	91.95 (Persentase)	1.195.592.000	1.079.987.000

NO	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA		ANGGARAN	
				TARGET AWAL	TARGET PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
1	3		4	5	6	16	17
		5.03.02.2.01 ~ Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN Yang Telah Memutakhirkan Data Kepegawaian	87.5 (Persentase)	87.5 (Persentase)	791.003.000	675.398.000
		5.03.02.2.02 ~ Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensinya	96.4 (Persentase)	96.4 (Persentase)	404.589.000	404.589.000
	5.03.02 ~ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase ASN Yang Memiliki Kualifikasi Pendidikan DIV/S1 Ke Atas	72.90 (Persentase)	72.90 (Persentase)	635.000.000	781.660.000
		5.03.02.2.03 ~ Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Berkualifikasi D-IV/S-1	3.822 (Orang)	3.822 (Orang)	635.000.000	781.660.000
			Jumlah ASN Berkualifikasi S-2	391 (Orang)	391 (Orang)		
			Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi	2.944 (Orang)	2.944 (Orang)		
	5.03.02 ~ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Ditindaklanjuti	100 (Persentase)	100 (Persentase)	304.932.000	304.932.000
		5.03.02.2.04 ~ Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Juml ASN Yang Memenuhi Penilaian Kinerja	5500 (Orang)	5500 (Orang)	304.932.000	304.932.000
			Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Diselesaikan	79.33 (Persentase)	79.33 (Persentase)		
	5.04.02 ~ PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase Pegawai Yg Memiliki Sertifikasi Sesuai Dengan Jabatan Dan Kompetensinya	69.21 (Persentase)	69.21 (Persentase)	5.412.429.000	5.265.769.000
		5.04.02.2.01 ~ Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis Dan Fungsional	13 (Persentase)	13 (Persentase)	1.565.813.000	3.321.981.000
		5.04.02.2.02 ~ Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang Memenuhi Syarat Kualifikasi Jabatan	54,28 (Persentase)	54,28 (Persentase)	3.846.616.000	1.943.788.000
			Persentase Pemenuhan Diklatsar CPNS	100 (Persentase)	100 (Persentase)		
						20.753.973.675	21.700.841.375

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

3.1.1 Target dan Capaian Kinerja Tahun 2024

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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 2024. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Inpres Maret 7 Tahun 1999, Keputusan Kepala LAN Maret. 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

Adapun berikut adalah capaian sasaran dan indikator dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN	KATEGORI	SUMBER DATA
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN		Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	62,00%	84,72%	136,65%	Melebihi target	https://Siasn-instansi.bkn.go.id/layananIP/nilaiASN
		Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian		98,60%	99,56%	100,97%	Melebihi target	Simpeg.batam.go.id
		Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN		30,21%	29,98%	99,24%	Di bawah target	https://Siasn-instansi.bkn.go.id/layananIP/nilaiASN
		Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi		31,79%	54,73%	172,16%	Melebihi target	https://Siasn-instansi.bkn.go.id/layananIP/nilaiASN

Dari tabel 3.1 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 2 sasaran yang melebihi target yaitu Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian dari target 98,60% tercapai menjadi 99,56% dan Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi dari target 31,79% tercapai menjadi 54,73% namun terdapat 1 sasaran yang hampir tercapai target yaitu Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN dari target 30,21% tercapai menjadi 29,98%.

Untuk mengetahui peningkatan atau penurunan capaian indikator kinerja sasaran yang telah dilakukan oleh suatu Organisasi Perangkat Daerah, maka kita dapat melakukan perbandingan antara capaian kinerja tahun sebelumnya dengan tahun laporan, untuk itu kami membandingkan capaian pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2022 dengan capaian kinerja tahun 2023, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

3.1.2. Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja tahun 2024 dengan tahun 2023 dan beberapa tahun terkahir

Adapun perbandingan realiasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 3.2. Perbandingan Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	2023			2024		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Meningkatkan Profesionalisme ASN		Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	60,00%	84,73%	141,22%	62,00%	84,72%	136,65%
	Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian		98,30%	98,30%	100,00%	98,60%	99,56%	100,97%

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	2023			2024		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
	Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN		30,16%	30,16%	100,00%	30,21%	29,98%	99,24%
	Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi		29,84%	33,42%	112,00%	31,79%	53,74%	169,05%

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa indikator kinerja pada persentase ASN yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi mempunyai prosentase capaian yang fluktuatif dari tahun 2023 sampai dengan 2024. Pada tahun 2023 capaian mendapat angka sebesar 112,00% dan pada tahun 2024 sebesar 169,05%.

3.1.3. Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2024 dengan target jangka menengah

Tabel 3.3. Kemajuan Capaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET AKHIR 2026	TINGKAT KEMAJUAN
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN		Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	136,65%	66,00%	128,36%
		Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian		100,97%	99,00%	100,57%
		Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN		99,24%	30,31%	98,91%
		Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi		169,05%	35,69%	150,57%

3.1.4. Realisasi Kinerja tahun 2024 dengan Standar Nasional

Tabel 3.4. Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/Provinsi/Kabupaten/Kota

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI 2024	STANDAR NASIONAL	TINGKAT KEMAJUAN
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN		Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	84,72%	-	-
		Persentase Penyelesaian Pelayanan Informasi Kepegawaian		99,56%	-	-
		Persentase Peningkatan Kinerja Dan Disiplin ASN		29,98%	-	-
		Persentase ASN yang memenuhi Kualifikasi Dan Kompetensi		53,74%	-	-

3.1.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan

Pencapaian kinerja dari kedua sasaran strategis tersebut di atas, tidak terlepas dari capaian pelaksanaan program-program dan kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5. Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	SOLUSI YANG DILAKUKAN
1	2	3	6	7	8	9	10	11
	Meningkatkan Profesionalisme ASN		Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	62,00 (Persentase)	84,72%	136,65%	Nilai resmi untuk IP ASN Tahun 2024 secara resmi belum dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), data yang ditampilkan pada realisasi merupakan data nilai “antara”, yang merupakan data/nilai IP ASN yang masih berproses namun sudah bisa menggambarkan hasil yang akan dicapai untuk beberapa aspek IP ASN.	
		Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Persentase penyelesaian pelayanan informasi kepegawaian	98.6 (Persentase)	99,56	100,97%	Berdasarkan target 2024 peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian sudah terlaksana dengan baik	
		Meningkatnya kapasitas, kompetensi, dan kapabilitas ASN dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan	Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi ASN	31.79 (Persentase)	53,74	169,05%	Berdasarkan target 2024 kapasitas kuaifikasi dan kompetensi ASN mengalami kenaikan secara signifikan dikarenakan setiap ASN dapat memperoleh peningkatan kompetensi yang di selenggarakan oleh BKPSDM maupun secara mandiri tanpa biaya	
		Meningkatnya kinerja dan kedisiplinan ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan	Persentase peningkatan kinerja dan disiplin ASN	30.21 (Persentase)	29,98	99,24%	Berdasarkan target 2024 kinerja dan kedisiplinan ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan hampir tercapai, penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan	Melakukan sosialisasi tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	SOLUSI YANG DILAKUKAN
1	2	3	6	7	8	9	10	11
							perencanaan kinerja pada tingkat indivisu dan tingkat unit. Sedangkan perngukuran disiplin menggunakan riwayat mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima	Kegiatan sosialisasi bisa melalui Pendidikan Dan Latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek), serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman peraturan yang berkaitan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

N O	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	MENUNJANG/TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Meningkatkan Profesionalisme ASN				Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	62,00 (Persentase)	84,72%	136,65%	
			5.03.01 ~ PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Persentase Terpenuhinya Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100 (Persentase)	100,00%	100,00%	
				5.03.01.2.02 ~ Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Yang Terpenuhi	100 (Persentase)	100,00%	100,00%	
				5.03.01.2.06 ~ Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100 (Persentase)	100,00%	100,00%	
				5.03.01.2.07 ~ Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Yang Diadakan	100 (Persentase)	100,00%	100,00%	
				5.03.01.2.08 ~ Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100 (Persentase)	100,00%	100,00%	
				5.03.01.2.09 ~ Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Terlaksana	100 (Persentase)	100,00%	100,00%	

N O	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	MENUNJANG/TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				Urusan Pemerintahan Daerah					
		Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian			Persentase penyelesaian pelayanan informasi kepegawaian	98.6 (Persentase)	99,56	100,97%	
			5.03.02 ~ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase Pemutakhiran Data ASN Dan Data Penempatan ASN	91.95 (Persentase)	99,47	108,18%	
				5.03.02.2.01 ~ Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN Yang Telah Memutakhirkan Data Kepegawaian	87.5 (Persentase)	100,00%	114,29%	
				5.03.02.2.02 ~ Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensinya	96.4 (Persentase)	98,93	102,62%	
		Meningkatnya kapasitas, kompetensi, dan kapabilitas ASN dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan			Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi ASN	31.79 (Persentase)	53,74	169,05%	
			5.03.02 ~ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase ASN Yang Memiliki Kualifikasi Pendidikan DIV/S1 Ke Atas	72.90 (Persentase)	80,37	110,25%	

N O	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET	REALIS ASI	CAPAIA N	MENUNJANG/ TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				5.03.02.2.03 ~ Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Berkualifikasi D- IV/S-1	3.822 (Orang)	6.961	182,13%	
					Jumlah ASN Berkualifikasi S-2	391 (Orang)	565	144,50%	
					Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi	2.944 (Orang)	3.651	124,01%	
		Meningkatnya kinerja dan kedisiplinan ASN dalam penyelenggara an pemerintahan			Persentase peningkatan kinerja dan disiplin ASN	30.21 (Persentas e)	29,98	99,24%	
			5.03.02 ~ PROGRAMKEPEGAWAI AN DAERAH		Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Ditindaklanjuti	100 (Persentas e)	100,00%	100,00%	
				5.03.02.2.04 ~ Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Juml ASN Yang Memenuhi Penilaian Kinerja	5500 (Orang)	9.235	168%	
					Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Diselesaikan	79.33 (Persentas e)	85,19	107,39%	
			5.04.02 ~ PROGRAMPENGEMBAN GAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase Pegawai Yg Memiliki Sertifikasi Sesuai Dengan Jabatan Dan Kompetensinya	69.21 (Persentas e)	93,89	135,66%	
				5.04.02.2.01 ~ Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis Dan Fungsional	13 (Persentas e)	15,12%	116,31%	

N O	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET	REALIS ASI	CAPAIA N	MENUNJANG/ TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				5.04.02.2.02 ~ Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang Memenuhi Syarat Kualifikasi Jabatan	54,28 (Persentas e)	93,83%	172,86%	
					Persentase Pemenuhan Diklatsar CPNS	100 (Persentas e)	0,00%	0,00%	

3.1.6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Perjanjian Kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka diaplikasikan ke dalam program/kegiatan yang telah direncanakan melalui sumber daya yang dimiliki baik anggaran, sumber daya manusia dan sarana prasarana.

Pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam memperoleh alokasi dana belanja dari APBD sebesar Rp. 21,700,841,375. Dari anggaran Belanja tersebut digunakan untuk mendanai pencapaian 3 indikator kinerja sasaran (Indikator Kinerja Utama) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusi yang telah ditetapkan pada Tahun 2024. IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam disepakati oleh Kepala Badan dan Wali Kota Batam.

3.1.7. Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Pencapaian kinerja dari sasaran strategis, tidak terlepas dari capaian pelaksanaan capaian program-program dan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.6. Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR	CAPAIAN	MENUNJANG/TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	9	10
	Meningkatkan Profesionalisme ASN				Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	136,65%	
			5.03.01 ~ PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Persentase Terpenuhinya Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100,00%	
				5.03.01.2.02 ~ Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Yang Terpenuhi	100,00%	
				5.03.01.2.06 ~ Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100,00%	
				5.03.01.2.07 ~ Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Yang Diadakan	100,00%	
				5.03.01.2.08 ~ Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00%	
				5.03.01.2.09 ~ Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Terlaksana	100,00%	
		Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian			Persentase penyelesaian pelayanan informasi kepegawaian	100,97%	

NO	TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR	CAPAIAN	MENUNJANG/TIDAK MENUNJANG
			5.03.02 ~ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase Pemutakhiran Data ASN Dan Data Penempatan ASN	108,18%	
				5.03.02.2.01 ~ Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN Yang Telah Memutakhirkan Data Kepegawaian	114,29%	
				5.03.02.2.02 ~ Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensinya	102,62%	
		Meningkatnya kapasitas, kompetensi, dan kapabilitas ASN dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan			Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi ASN	169,05%	
			5.03.02 ~ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase ASN Yang Memiliki Kualifikasi Pendidikan DIV/S1 Ke Atas	110,25%	
				5.03.02.2.03 ~ Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Berkualifikasi D-IV/S-1	182,13%	
			Jumlah ASN Berkualifikasi S-2		144,50%		
			Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi		124,01%		
		Meningkatnya kinerja dan kedisiplinan ASN dalam penyelenggaraan			Persentase peningkatan kinerja dan disiplin ASN	99,24%	

NO	TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR	CAPAIAN	MENUNJANG/TIDAK MENUNJANG
		aan pemerintahan					
			5.03.02 ~ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Ditindaklanjuti	100,00%	
				5.03.02.2.04 ~ Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Juml ASN Yang Memenuhi Penilaian Kinerja	168%	
					Persentase Kasus Disiplin ASN Yang Diselesaikan	107,39%	
			5.04.02 ~ PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase Pegawai Yg Memiliki Sertifikasi Sesuai Dengan Jabatan Dan Kompetensinya	135,66%	
				5.04.02.2.01 ~ Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis Dan Fungsional	116,31%	
				5.04.02.2.02 ~ Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang Memenuhi Syarat Kualifikasi Jabatan	172,86%	
					Persentase Pemenuhan Diklatsar CPNS	0,00%	

3.2. Realisasi Anggaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Batam Tahun 2024. Dimana secara ringkas komposisi anggaran dan realisasi belanja dirinci menurut program dan kegiatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.7. Capaian Anggaran Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

N O	PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN MURNI	ANGGARAN PERUBAHAN	REALISASI	CAPAIA N
1	2	3	4	5	6	7
	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		20.753.973.675	21.700.841.375	18.764.424.594	86,47%
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN		20.753.973.675	21.700.841.375	18.764.424.594	86,47%
	KEPEGAWAIAN		15.341.544.675	16.435.072.375	14.741.556.621	89,70%
	5.03.01 ~ PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		13.206.020.675	14.268.493.375	13.590.483.691	95,25%
		5.03.01.2.02 ~ Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	12.211.454.505	12.928.720.485	12.558.125.079	97,13%
		5.03.01.2.06 ~ Administrasi Umum Perangkat Daerah	732.953.250	816.165.250	546.567.776	66,97%
		5.03.01.2.07 ~ Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	10.725.000	310.725.000	292.877.000	94,26%

N O	PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN MURNI	ANGGARAN PERUBAHAN	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7
		5.03.01.2.08 ~ Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah nDaerah	90.837.920	35.452.640	34.962.836	98,62%
		5.03.01.2.09 ~ Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah nDaerah	160.050.000	177.430.000	157.951.000	89,02%
	5.03.02 ~ PROGRAMKEPEG AWAIAN DAERAH		1.195.592.000	1.079.987.000	520.809.883	48,22%
		5.03.02.2.01 ~ Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	791.003.000	675.398.000	375.711.948	55,63%
		5.03.02.2.02 ~ Mutasi dan Promosi ASN	404.589.000	404.589.000	145.097.935	35,86%
	5.03.02 ~ PROGRAMKEPEG AWAIAN DAERAH		635.000.000	781.660.000	335.500.000	42,92%
		5.03.02.2.03 ~ Pengembangan Kompetensi ASN	635.000.000	781.660.000	335.500.000	42,92%
	5.03.02 ~ PROGRAMKEPEG AWAIAN DAERAH		304.932.000	304.932.000	294.763.047	96,67%
		5.03.02.2.04 ~ Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	304.932.000	304.932.000	294.763.047	96,67%
	5.04.02 ~ PROGRAMPENGE MBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		5.412.429.000	5.265.769.000	4.022.867.973	76,40%
		5.04.02.2.01 ~ Pengembangan	1.565.813.000	3.321.981.000	2.424.529.497	72,98%

N O	PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN MURNI	ANGGARAN PERUBAHAN	REALISASI	CAPAIA N
1	2	3	4	5	6	7
		n Kompetensi Teknis				
		5.04.02.2.02 ~ Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembang an Kompetensi Manajerial dan Fungsional	3.846.616.000	1.943.788.000	1.598.338.476	82,23%
			20.753.973.675	21.700.841.375	18.764.424.594	86,47%

Berdasarkan tabel 3.7 di atas pada tahun 2024 dari anggaran sebesar Rp21.700.841.375,00 dapat diserap sebesar Rp 18.764.424.594,00 yang digunakan untuk mendanai pencapaian 3 indikator kinerja sasaran (Indikator Kinerja Utama) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam melalui 3 program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

CHEKLIST KELENGKAPAN DATA PADA BAB III/ISI LKJIP

Indikator	Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2024	Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun 2023	Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi	Membandingkan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional (jika ada)	Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja
√	√	√	√	X (karena memang tidak banchmark nasional)	√	√	√

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan Umum atas Capaian Kinerja Organisasi

Sebagai penutup dari Laporan Kinerja Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2024, dapat disimpulkan berdasarkan nilai “antara” IP ASN, bahwa secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam memperlihatkan hasil kategori tinggi dengan rata-rata nilai 84,72. Hasil analisis pencapaian indikator sasaran terhadap 3 (tiga) sasaran strategis yang mencakup 3 (tiga) indikator sasaran, dan semua tercapai dengan baik dan memiliki rata-rata capaian kinerja mencapai 136,65 % atau bermakna Sangat Baik. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Indeks dimensi kualifikasi dengan target kinerja 21,17 melebihi target 21,45 dengan demikian tingkat capaian kinerja sebesar 101,32%
- 2) Indeks dimensi kinerja dengan target kinerja 24,8 melebihi target 24,99 dengan demikian tingkat capaian kinerja sebesar 100,77%
- 3) Indeks dimensi disiplin dengan target kinerja 4,9 sudah tercapai 4,99 dengan demikian tingkat capaian kinerja sebesar 101,84%
- 4) Indeks dimensi kompetensi dengan target kinerja 33,02 tercapai 33,29 dengan demikian tingkat capaian kinerja sebesar 100,82%
- 5) Belum tersedianya nilai/predikat SAKIP resmi tahun 2024, sehingga pada indikator ini digunakan hasil review terakhir di 2024 untuk penilaian 2023 yang mana diperoleh hasil penilaian 70,39 atau predikat BB, sementara di targetkan pada tahun 2024 adalah predikat A atau minimal 80.

Selanjutnya, dalam konteks hubungan antara capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan capaian indikator kinerja Wali Kota, sangatlah penting untuk memahami bahwa keberhasilan Wali Kota dalam mencapai indikator kinerja tidak terlepas dari kontribusi kinerja BKPSDM, terutama terkait dengan IPASN