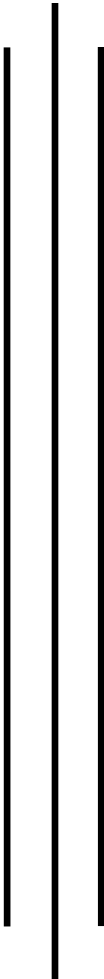


LAMPIRAN VII : PERATURAN WALI KOTA BATAM
NOMOR : 32 TAHUN 2026
TENTANG : RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2027

RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2027





PEMERINTAH
KOTA BATAM

RENJA

TAHUN 2027

Mewujudkan Tata Kelola Kepegawaian
yang Profesional, Kompeten dan Berintegritas
untuk Pelayanan Publik yang Berkualitas



PROFESIONAL

Bekerja dengan kompetensi
dan integritas tinggi



INTEGRITAS

Menjunjung tinggi kejujuran
dan tanggung jawab



KINERJA

Berorientasi pada hasil
dan perbaikan berkelanjutan



PELAYANAN BERKUALITAS

Memberikan pelayanan terbaik
untuk masyarakat



BKPSDM KOTA BATAM

Bersama Membangun Batam
yang Maju, Modern dan Sejahtera



MELAYANI



MENGEMBANGKAN



MENGINSPIRASI



BKPSDM Kota Batam
Jl. Engku Putri No. 1
Batam Centre, Kota Batam



www.bkpsdm.batam.go.id



[bkpsdm.batam](https://www.bkpsdm.batam)

KATA PENGANTAR



Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batam Tahun 2027.

Rencana Kerja (Renja) adalah dokumen perencanaan kerja perangkat daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Rencana Kerja (Renja) memuat program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah, yang disusun berpedoman kepada Renstra Perangkat Daerah dan RKPD sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) ini dimaksudkan untuk memberikan arah sekaligus pedoman bagi seluruh jajaran pejabat dan staf di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batam dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di bidang pemerintahan daerah, bidang kepegawaian, bidang Pendidikan dan pelatihan, dan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batam Tahun 2027.

Semoga Rencana Kerja (Renja) ini dapat dipedomani oleh seluruh pejabat dan staf di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batam dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat guna menyukseskan visi dan misi Pemerintah Kota Batam.

Batam, Juli 2026

Kepala Badan Kepegawaian
dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kota Batam

Dra. HASNAH
NIP. 19680714 198909 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....i

DAFTAR ISIii

DAFTAR TABEL.....iii

DAFTAR GAMBARiv

BAB I PENDAHULUAN 1

 1.1. Latar Belakang 1

 1.1.1. Pengertian Renja Perangkat Daerah 1

 1.1.2. Proses Penyusunan Renja Perangkat Daerah 1

 1.1.3. Keterkaitan Antara Renja Perangkat Daerah dengan
 Dokumen Perencanaan Lainnya.....3

 1.2. Dasar Hukum3

 1.3. Maksud dan Tujuan.....5

 1.4. Sistematika Penulisan5

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU .7

 2.1. Evaluasi Capaian Kinerja Bidang Urusan Berupa IKU
 dan IKK Tahun 20257

 2.2. Evaluasi Capaian SPM Tahun 2023-20259

 2.3. Urusan Permasalahan dan Isu Strategis Tahun 20279

 2.3.1. Evaluasi Hasil Renja Perangkat Daerah Tahun 2025 9

 2.3.2. Permasalahan 25

 2.3.3. Kondisi Lingkungan Dinamis 25

 2.4. Telaah Pokok-Pokok Pikiran DPRD26

 2.5. Inovasi Bidang Urusan dalam Upaya Memberikan
 Pelayanan Kepada Masyarakat28

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH30

 3.1. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah Tahun
 202730

 3.2. Arah Kebijakan yang sudah diselaraskan dengan
 Renstra Perangkat Daerah33

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH .35

 4.1. Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun
 202735

 4.2. Rencana Kerja dan Pendanaan untuk Pencapaian
 Program Prioritas Daerah, Kontribusi terhadap
 Pencapaian Target Nasional, Pencapaian SPM (bagi
 bidang urusan terkait) dan tematik lainnya sesuai
 bidang urusan45

BAB V KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN47

 5.1. Indikator Kinerja Utama Tahun 202747

 5.2. Indikator Kinerja Kunci Tahun 2027.....49

BAB VI PENUTUP50

 6.1. Catatan Penting50

 6.2. Kaidah-kaidah Pelaksanaan.....51

 6.3. Rencana Tindak Lanjut.....51

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Capaian Kinerja Bidang Urusan Berupa IKU Tahun 2025.....	8
Tabel 2.2. Capaian Kinerja Bidang Urusan Berupa IKK Tahun 2025.....	9
Tabel 2.3. Evaluasi Capaian SPM Tahun 2023-2025	9
Tabel 2.4. Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2026.....	14
Tabel 2.5. Telaah Pokok-Pokok Pikiran DPRD	27
Tabel 2.6. Inovasi Bidang Urusan.....	29
Tabel 3.1. Target Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kota Batam Tahun 2027	32
Tabel 3.2. Keselarasan Prioritas Nasional, Prioritas Provinsi Kepulauan Riau, Prioritas Kota Batam dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah Tahun 2027	33
Tabel 4.1. Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2027	36
Tabel 4.2. Dukungan Program RKPD Kota Batam terhadap Prioritas Nasional Tahun 2027	46
Tabel 4.3. Dukungan Program RKPD Kota Batam terhadap Prioritas Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2027	46
Tabel 4.4. Dukungan Program RKPD Kota Batam terhadap Pembangunan Berkelanjutan Tahun 2027	46
Tabel 5.1. Indikator Kinerja Utama Tahun 2027	49
Tabel 5.2. Indikator Kinerja Kunci Tahun 2027.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Tahapan Penyusunan RKPD	2
Gambar 1.2. Tahapan Penyusunan Renja	2
Gambar 1.3. Keterkaitan Renja Perangkat Daerah dengan Dokumen....	3

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perencanaan Pembangunan Nasional berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah, sehingga dengan Undang-undang ini kita mengenal satu bagian penting dari perencanaan daerah yaitu rencana pembangunan daerah.

1.1.1. Pengertian Renja Perangkat Daerah

Perencanaan pembangunan daerah dilakukan terhadap rencana pembangunan daerah dan rencana Perangkat Daerah. Rencana pembangunan daerah terdiri atas RPJPD, RPJMD, dan RKPD sedangkan Rencana Perangkat Daerah terdiri atas Renstra Perangkat Daerah dan Renja Perangkat Daerah.

Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan.

Rencana Kerja BKPSDM Kota Batam merupakan penjabaran dari Rencana Strategis BKPSDM Kota Batam yang mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), Renstra Perangkat Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renja menjadi jembatan antara perencanaan strategis jangka menengah dengan perencanaan tahunan. Di dalam Renja berisikan juga evaluasi pelaksanaan pembangunan bidang kepegawaian, bidang pendidikan dan pelatihan, strategi, program, kegiatan dan pagu indikatif yang ditransformasikan melalui Kebijakan Umum Anggaran Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA-PPAS).

1.1.2. Proses Penyusunan Renja Perangkat Daerah

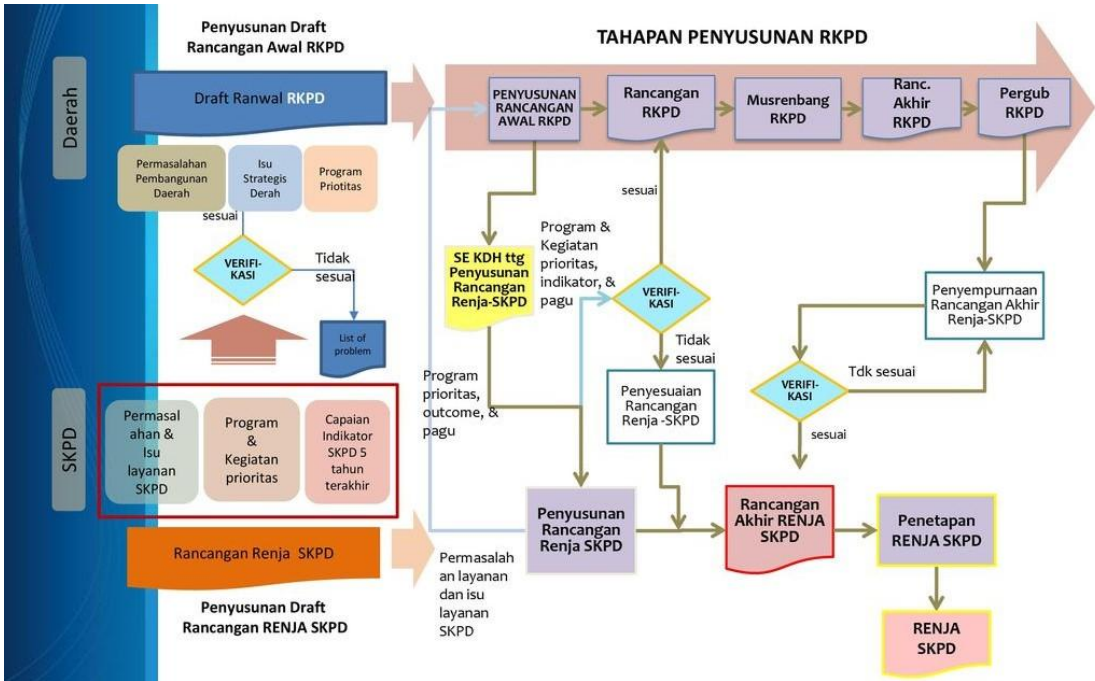
Renja disusun dengan tahapan sebagaimana tergambar pada alur sebagai berikut:

- a. Persiapan penyusunan Renja
- b. Penyusunan Rancangan Awal Renja
- c. Penyusunan Rancangan Renja

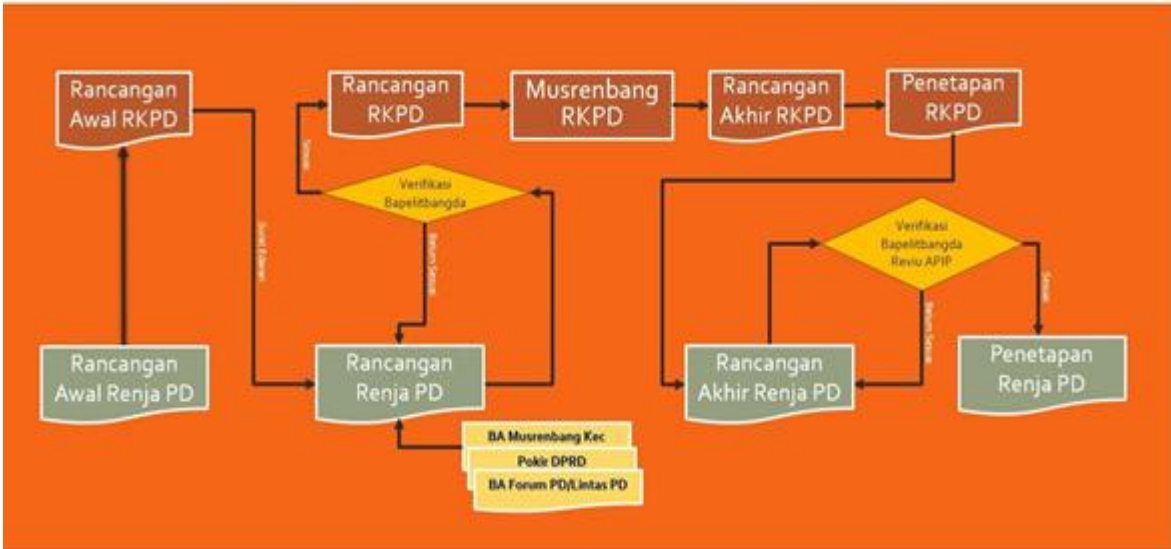
- d. Pelaksanaan forum perangkat daerah/lintas perangkat daerah
- e. Perumusan Rancangan Akhir Renja
- f. Penetapan Renja.

Renja Perangkat Daerah memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Program dan kegiatan dimaksud meliputi program dan kegiatan yang sedang berjalan, kegiatan alternatif atau baru, indikator kinerja, dan kelompok sasaran yang menjadi bahan utama RKPD, serta menunjukkan prakiraan maju.

Gambar 1.1. Tahapan Penyusunan RKPD



Gambar 1.2. Tahapan Penyusunan Renja

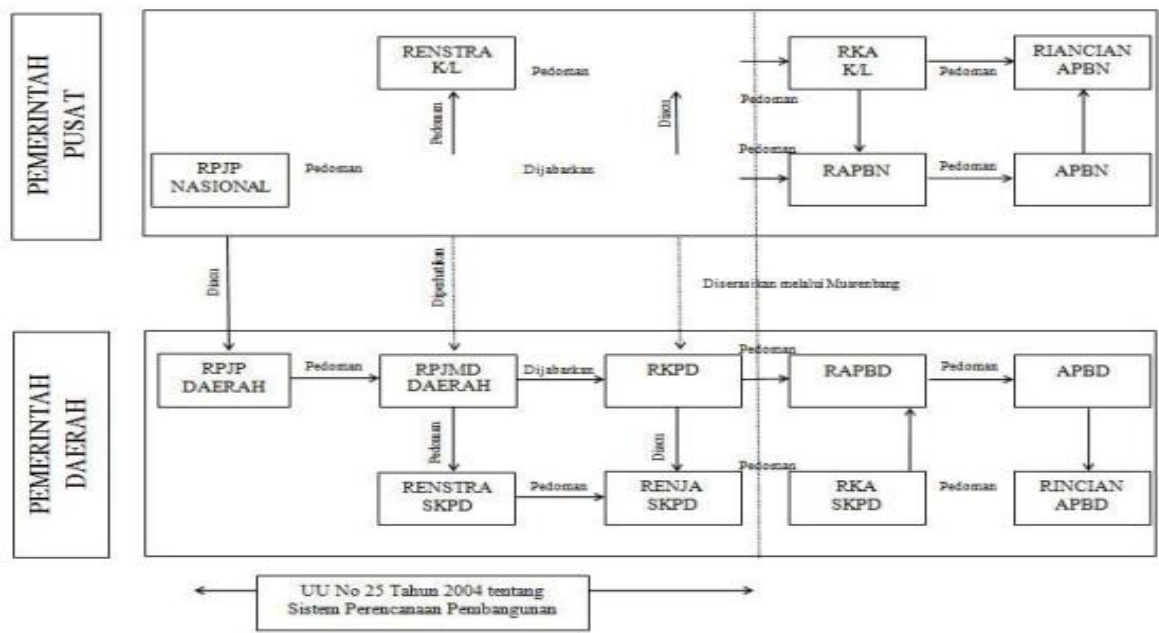


1.1.3. Keterkaitan Antara Renja Perangkat Daerah dengan Dokumen Perencanaan Lainnya

Renja Perangkat Daerah sebagai dokumen perencanaan tahunan harus disusun dengan berpedoman pada dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang merupakan dokumen perencanaan pembangunan tahunan Pemerintah Daerah, dan berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah, yang merupakan dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan. Renstra Perangkat Daerah disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), yang merupakan dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan daerah. Selanjutnya Renja Perangkat Daerah menjadi pedoman dalam menyusun RKA sebelum ditetapkan menjadi APBD.

Keterkaitan Renja Perangkat Daerah dengan dokumen perencanaan lainnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1.3. Keterkaitan Renja Perangkat Daerah dengan Dokumen Perencanaan Lainnya



1.2. Dasar Hukum

Adapun yang menjadi dasar hukum BKPSDM Kota Batam dalam menyusun Rencana Kerja Tahun 2027 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang disesuaikan dengan peraturan yang berlaku/terbaru);

3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2026 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2027 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 395);
9. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah tahun 2023 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 130);
10. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batam Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2025 Nomor 4 Nomor Registrasi Peraturan Daerah Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau:4,18/2025);

11. Peraturan Wali Kota Batam Nomor 57 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Tahun 2025-2029 (Berita Daerah Kota Batam Tahun 2025 Nomor 1627);
12. Peraturan Wali Kota Batam Nomor 29 Tahun 2026 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Batam Tahun 2027 (Berita Daerah Kota Batam Tahun 2026 Nomor 1718).

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Kerja ini adalah sebagai acuan dalam melaksanakan program dan kegiatan tahun 2027, dan memberi gambaran perencanaan program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan yang akan dilaksanakan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) sesuai tugas dan fungsi BKPSDM Kota Batam Tahun Anggaran 2027.

Tujuan disusunnya Rencana Kerja BKPSDM Kota Batam ini adalah untuk mensinergikan program dan kegiatan yang ada di Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Kota Batam dengan tujuan dan sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam dalam dokumen perencanaan daerah (RKPD) Tahun 2027.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Rencana Kerja Perangkat Daerah meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan gambaran umum penyusunan Renja Perangkat Daerah, meliputi:

1. Latar belakang penyusunan Renja Perangkat Daerah Tahun 2027 berupa gambaran kondisi yang mendasari disusunnya Renja Perangkat Daerah Tahun 2027 yang dilengkapi dengan definisi, amanat regulasi, dan nilai strategis Renja Perangkat Daerah.
2. Dasar hukum yang relevan dan signifikan dalam penyusunan Renja Perangkat Daerah Tahun 2027 serta disusun sesuai dengan kaidah produk hukum.
3. Maksud dan tujuan penyusunan Renja Perangkat Daerah Tahun 2027.
4. Sistematika penulisan yang berisi uraian ringkas masing-masing bab dalam Renja Perangkat Daerah Tahun 2027.

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

Menjelaskan gambaran bidang urusan yang meliputi:

1. Evaluasi capaian kinerja bidang urusan berupa IKU dan IKK Tahun 2025 (capaian tahun pertama Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029).

2. Evaluasi capaian SPM Tahun 2023-2025 (bagi bidang urusan terkait).
3. Rumusan permasalahan dan isu strategis tahun 2027 berdasarkan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, RKPD Tahun 2027, dan evaluasi hasil Renja Perangkat Daerah Tahun 2025, dan kondisi lingkungan dinamis.
4. Telaah pokok-pokok pikiran DPRD.
5. Inovasi bidang urusan dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini menjelaskan:

1. Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah Tahun 2027 yang wajib sama dengan tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Penentuan target tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah Tahun 2027 membutuhkan analisa berdasarkan evaluasi hasil Renja Perangkat Daerah Tahun 2025 (target IKU/IKK dapat melebihi/berkurang dari target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029).
2. Arah kebijakan yang sudah diselaraskan dengan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, RKP Tahun 2027, RKPD Tahun 2027, dan kebijakan nasional/daerah lainnya.

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini menguraikan:

1. Rencana program, kegiatan dan subkegiatan Tahun 2027 yang disusun berdasarkan RPJMD Tahun 2025-2029, Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dan evaluasi capaian kinerja, program, kegiatan, dan subkegiatan.
2. Dapat ditambahkan secara khusus rencana kerja dan pendanaan untuk pencapaian program prioritas daerah, kontribusi terhadap pencapaian target nasional, pencapaian SPM (bagi bidang urusan terkait), dan tematik lainnya sesuai bidang urusan.

BAB V KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Menyajikan target kinerja indikator bidang urusan yang meliputi:

1. Indikator Kinerja Utama Tahun 2027 yang didasarkan pada Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dan evaluasi hasil Renja Perangkat Daerah Tahun 2025.
2. Indikator Kinerja Kunci Tahun 2027 yang didasarkan pada Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dan evaluasi hasil Renja Perangkat Daerah Tahun 2025.

BAB VI PENUTUP

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Capaian Kinerja Bidang Urusan Berupa IKU dan IKK Tahun 2025

Evaluasi capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025 dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan pada Bidang Urusan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Penilaian dilakukan dengan membandingkan target capaian tahun 2025 terhadap realisasi kinerja pada tahun yang sama, serta mempertimbangkan baseline tahun 2024 sebagai dasar pengukuran perkembangan kinerja. Hasil evaluasi ini menjadi bahan untuk menilai efektivitas pelaksanaan program sekaligus sebagai dasar penyusunan strategi peningkatan kinerja pada periode perencanaan berikutnya.

Berdasarkan hasil evaluasi, secara umum capaian kinerja Bidang Urusan menunjukkan hasil yang sangat baik. Sebagian besar indikator telah mencapai target yang ditetapkan, bahkan beberapa indikator berhasil melampaui target. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target secara optimal sehingga memerlukan perhatian dan upaya perbaikan melalui peningkatan kualitas pelaksanaan program dan penguatan koordinasi pada tahun-tahun mendatang.

Berdasarkan Tabel 2.1, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kinerja memperoleh realisasi sebesar 24,98 dari target 25,00, dengan capaian kinerja 99,92%, sehingga termasuk kategori sangat tinggi karena hampir sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator hampir mencapai target, dengan selisih yang sangat kecil sehingga secara umum pelaksanaan program peningkatan integritas ASN telah berjalan sesuai rencana.
2. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Disiplin mencapai realisasi 5,00 sesuai target 5,00, dengan capaian kinerjanya mencapai 100%, sehingga berstatus sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa upaya pembinaan disiplin ASN telah terlaksana secara optimal.
3. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi mencatat realisasi sebesar 20,84 dari target 21,48, dengan capaian kinerja 97,02%, sehingga termasuk kategori sangat tinggi meskipun belum mencapai target sepenuhnya, capaian tersebut masih berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi dan kualifikasi ASN melalui pendidikan formal maupun pengembangan kapasitas.
4. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi memperoleh realisasi 34,23, melampaui target 33,29, sehingga capaian kinerjanya mencapai 100%, berstatus sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa program

pengembangan kompetensi ASN telah terlaksana secara efektif dan memberikan hasil sesuai yang diharapkan.

5. Indeks Kepuasan Masyarakat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai realisasi 91,26 dari target 91,45, dengan tingkat capaian 99,79%, sehingga termasuk kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan kepada masyarakat telah berjalan sangat baik, meskipun masih terdapat ruang untuk penyempurnaan agar target dapat tercapai sepenuhnya.

Tabel 2.1. Capaian Kinerja Bidang Urusan Berupa IKU Tahun 2025

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Baseline 2024	Target Capaian 2025	Realisasi Capaian 2025	Capaian Kinerja (%)	Status Kinerja RKPD 2025	Target Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD (2029)
1	Indeks profesionalitas ASN dimensi kinerja	Indeks	24,99	25,00	24,98	99,92	Sangat Tinggi	25,06
2	Indeks profesionalitas ASN dimensi disiplin	Indeks	4,99	5	5	100	Sangat Tinggi	5
3	Indeks profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	Indeks	21,46	21,48	20,84	97,02	Sangat Tinggi	21,80
4	Indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi	Indeks	33,27	33,29	34,23	100	Sangat Tinggi	33,60
5	Indeks kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Mnusia	Poin	91,06	91,45	91,26	99,79	Sangat Tinggi	93,27

Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN tidak lagi digunakan sebagai indikator kinerja karena telah terjadi perubahan kebijakan dalam sistem evaluasi manajemen ASN oleh instansi pembina. Pengukuran kinerja saat ini lebih diarahkan pada indikator yang secara langsung mencerminkan penerapan Sistem Merit, profesionalitas ASN, pengembangan kompetensi, kinerja ASN, serta indikator-indikator lain yang telah ditetapkan dalam RPJMN, RPJMD, maupun regulasi terbaru di bidang manajemen ASN. Oleh karena itu, indikator tersebut tidak lagi menjadi dasar pengukuran kinerja BKPSDM dan digantikan dengan indikator yang lebih relevan, terukur, dan selaras dengan kebijakan nasional.

Tabel 2.2. Capaian Kinerja Bidang Urusan Berupa IKK Tahun 2025

No.	Indikator Kinerja Kunci	Satuan	Baseline 2024	Target Capaian 2025	Realisasi Capaian 2025	Capaian Kinerja (%)	Status Kinerja RKPD 2025	Target Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD (2029)
1	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	Indeks	69	70	-	-	-	-

2.2. Evaluasi Capaian SPM Tahun 2023-2025

Berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal, penerapan SPM hanya berlaku pada urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar. BKPSDM Kota Batam merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, sehingga tidak memiliki indikator maupun target capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM). Oleh karena itu, evaluasi capaian SPM tidak menjadi bagian dari pengukuran kinerja BKPSDM Kota Batam.

Tabel 2.3. Evaluasi Capaian SPM Tahun 2023-2025

No	Bidang Urusan/Jenis Pelayanan/Indikator	Satuan	Realisasi		
			2023	2024	2025
	Tidak terdapat Standar Pelayanan Minimal (SPM) pada BKPSDM Kota Batam karena bukan penyelenggara urusan pelayanan dasar	-	-	-	-

2.3. Rumusan Permasalahan dan Isu Strategis Tahun 2027

2.3.1. Evaluasi Hasil Renja Perangkat Daerah Tahun 2025

Sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, setiap dokumen perencanaan harus dievaluasi dalam pelaksanaannya. Evaluasi terhadap Renja BKPSDM Kota Batam tahun 2025 meliputi 3 (tiga) hal yaitu kebijakan perencanaan program dan kegiatan, pelaksanaan rencana program dan kegiatan, dan hasil rencana program dan kegiatan.

Review hasil evaluasi pelaksanaan Renja BKPSDM Kota Batam mengacu pada hasil laporan kinerja tahunan 2025 sebagaimana tabel 2.4. dengan uraian penjelasan sebagai berikut:

1. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan

- a. Program Kepegawaian Daerah dengan indikator sasaran programnya adalah Persentase kasus disiplin yang ditindaklanjuti. Pada periode penilaian, realisasi indikator tersebut mencapai 100%, sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebesar 100%.
2. Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
 - a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator sasaran programnya adalah Indeks pelayanan kesekretariatan. Pada periode penilaian memperoleh capaian sebesar 96,26. Sementara target yang telah ditetapkan adalah 96,00. Dengan demikian, capaian kinerja tersebut berada sedikit di atas target yang direncanakan.
 - b. Program Kepegawaian Daerah dengan indikator sasaran programnya adalah Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja sangat baik. Pada periode penilaian memperoleh capaian sebesar 0,42% Sementara target yang telah ditetapkan adalah 0,41%. Dengan demikian, capaian kinerja tersebut berada sedikit di atas target yang direncanakan.
 - c. Program Kepegawaian Daerah dengan indikator sasaran programnya adalah Persentase PNS berkualifikasi D-IV/S-1, S-2 dan S-3. Pada periode penilaian memperoleh capaian sebesar 80,53% Sementara target yang telah ditetapkan adalah 80,42%. Dengan demikian, capaian kinerja tersebut berada sedikit di atas target yang direncanakan.
 - d. Program Kepegawaian Daerah dengan indikator sasaran programnya adalah Persentase pemutakhiran data ASN. Pada periode penilaian memperoleh capaian sebesar 98,29% Sementara target yang telah ditetapkan adalah 98,27%. Dengan demikian, capaian kinerja tersebut berada sedikit di atas target yang direncanakan.
 - e. Program Kepegawaian Daerah dengan indikator sasaran programnya adalah Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensinya Pada periode penilaian memperoleh capaian sebesar 97,53% Sementara target yang telah ditetapkan adalah 97,24%. Dengan demikian, capaian kinerja tersebut berada sedikit di atas target yang direncanakan
3. Realisasi program/kegiatan yang tidak tercapai target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan
 - a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator sasaran programnya adalah Nilai SAKIP PD. Pada periode penilaian memperoleh capaian sebesar 71,01. Sementara target yang telah ditetapkan adalah 72,13. Dengan demikian, capaian kinerja tersebut masih berada sedikit di bawah target yang direncanakan

4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan :

- a. Program Kepegawaian Daerah memiliki indikator sasaran program yaitu Persentase Kasus Disiplin yang Ditindaklanjuti. Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas organisasi dalam menindaklanjuti setiap kasus pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada periode penilaian, capaian indikator tersebut telah sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh kasus pelanggaran disiplin yang terjadi telah ditindaklanjuti secara tepat waktu dan sesuai prosedur yang berlaku.

Capaian ini mencerminkan komitmen organisasi dalam menegakkan disiplin ASN serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kepegawaian. Upaya tersebut juga menjadi bagian penting dalam mendukung terciptanya aparatur yang profesional, berintegritas, dan akuntabel dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

- b. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota memiliki indikator sasaran program yaitu Indeks Pelayanan Kesekretariatan. Indikator ini digunakan untuk mengukur kualitas penyelenggaraan pelayanan administrasi dan dukungan kesekretariatan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah. Pada periode penilaian, realisasi Indeks Pelayanan Kesekretariatan menunjukkan hasil yang baik. Capaian kinerja yang diperoleh berada sedikit di atas target yang telah direncanakan, sehingga menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelayanan kesekretariatan telah berjalan secara efektif dan optimal.

Keberhasilan capaian tersebut mencerminkan adanya peningkatan kualitas pelayanan administrasi, koordinasi, serta dukungan manajemen internal yang diberikan oleh unit kesekretariatan dalam menunjang pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. Ke depan, kinerja ini diharapkan dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan guna mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

- c. Program Kepegawaian Daerah memiliki indikator sasaran program yaitu Persentase PNS Berkualifikasi D-IV/S-1, S-2, dan S-3. Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kualifikasi pendidikan aparatur sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalitas dan kapasitas sumber daya manusia aparatur. Capaian kinerja yang diperoleh berada sedikit di atas target yang telah direncanakan, sehingga menunjukkan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, khususnya dalam hal kualifikasi pendidikan formal. Hal tersebut mencerminkan

komitmen organisasi dalam mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalitas PNS melalui pengembangan pendidikan, sehingga diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan secara lebih optimal, efektif, dan akuntabel.

- d. Program Kepegawaian Daerah memiliki indikator sasaran program yaitu Persentase Pemutakhiran Data ASN. Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan dan kelengkapan data kepegawaian sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara secara akurat dan akuntabel. Pada periode penilaian, realisasi indikator tersebut menunjukkan hasil yang baik, di mana capaian kinerja berada sedikit di atas target yang telah direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa proses pemutakhiran data ASN telah dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan kebutuhan pengelolaan data kepegawaian.

Capaian tersebut mencerminkan adanya komitmen perangkat daerah dalam meningkatkan kualitas pengelolaan data ASN melalui pembaruan data secara berkala, sehingga dapat mendukung pengambilan kebijakan di bidang kepegawaian secara lebih tepat, efektif, dan akuntabel.

- e. Program Kepegawaian Daerah memiliki indikator sasaran program yaitu Persentase Penempatan ASN Sesuai dengan Kompetensinya. Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara dengan jabatan yang didudukinya, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara optimal. Pada periode penilaian, realisasi indikator tersebut menunjukkan hasil yang baik, di mana capaian kinerja berada sedikit di atas target yang telah direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa proses penempatan ASN telah dilaksanakan dengan memperhatikan kesesuaian kompetensi, kualifikasi, serta persyaratan jabatan yang berlaku.

Capaian ini mencerminkan komitmen organisasi dalam menerapkan prinsip *the right man on the right place*, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja aparatur serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kinerja.

- f. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota memiliki indikator sasaran program yaitu Nilai SAKIP Perangkat Daerah (PD). Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat akuntabilitas kinerja perangkat daerah dalam merencanakan, melaksanakan, mengukur, dan melaporkan kinerja secara sistematis dan terukur. Pada periode penilaian, realisasi nilai SAKIP Perangkat Daerah menunjukkan bahwa capaian kinerja masih berada sedikit di bawah target yang telah direncanakan. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah masih memerlukan penguatan, khususnya pada aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan, serta evaluasi kinerja organisasi.

Meskipun demikian, berbagai upaya perbaikan terus dilakukan melalui peningkatan kualitas penyusunan dokumen perencanaan kinerja, penyelarasan indikator kinerja dengan tujuan organisasi, serta penguatan monitoring dan evaluasi kinerja. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas penerapan SAKIP sehingga pada periode berikutnya capaian nilai SAKIP Perangkat Daerah dapat memenuhi bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Perangkat Daerah adalah perlunya penguatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Capaian kinerja program menjadi dasar evaluasi bagi perangkat daerah untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan dan kegiatan yang dilaksanakan selaras dengan target dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra.

Hasil capaian kinerja yang diperoleh memberikan gambaran mengenai tingkat efektivitas pelaksanaan program kepegawaian, termasuk dalam aspek pengembangan kompetensi, penataan sumber daya aparatur, serta peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian. Oleh karena itu, hasil evaluasi tersebut menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan langkah-langkah perbaikan dan penguatan program pada periode berikutnya.

Evaluasi hasil pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Kota Batam sampai dengan tahun 2025 adalah sebagaimana tersebut dalam tabel 2.4 di bawah ini :

Tabel 2.4. Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2026

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Ouput)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
5					UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN									
5	3				URUSAN KEPEGAWAIAN									
5	3	1			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP PD	74,88 Nilai		72,13 Nilai	71,01 Nilai	98,45%	73,88 Nilai	0,00 Nilai	0,00%
						Indeks pelayanan kesekretariatan PD	98,00 Nilai		96,00 Nilai	96,26 Nilai	100,00%	97,00 Nilai	0,00 Nilai	0,00%
5	3	1	2.01		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Penganggaran,dan Evaluasi yang Tersusun Sesuai dengan Tahapan dan Waktu	100,00%		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	33,00%	33,00%
5	3	1	2.01	0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3 Dokumen		0 Dokumen	0 Dokumen	0,00%	2 Dokumen	1 Dokumen	50,00%

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
5	3	1	2.01	0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 Laporan		0 Laporan	0 Laporan	0,00%	3 Laporan	1 Laporan	33,33%
5	3	1	2.02		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pegawai yang menerima layanan administrasi keuangan	100,00%		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100%	100%
5	3	1	2.02	0001	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	59 Orang/Bulan		55 Orang/Bulan	55 Orang/Bulan	100,00%	57 Orang/Bulan	57 Orang/Bulan	100%
5	3	1	2.02	0002	Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	1 Dokumen		1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
5	3	1	2.05		Kegiatan Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	100,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
5	3	1	2.05	0002	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	1 Paket		0 Paket	0 Paket	0,00%	0 Paket	0 Paket	0,00%
5	3	1	2.06		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Pelayanan Umum Perkantoran	100,00%		100,00%	86,00%	86,00%	100,00%	71,43%	71,43%
5	3	1	2.06	0001	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	1 Paket		1 Paket	1 Paket	100,00%	1 Paket	1 Paket	100,00%
5	3	1	2.06	0002	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	3 Paket		3 Paket	3 Paket	100,00%	3 Paket	1 Paket	33,33%
5	3	1	2.06	0004	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	1 Paket		1 Paket	1 Paket	100,00%	1 Paket	1 Paket	100,00%

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
5	3	1	2.06	0005	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2 Paket		2 Paket	2 Paket	100,00%	2 Paket	2 Paket	100,00%
5	3	1	2.06	0006	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	1 Dokumen		1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%
5	3	1	2.06	0008	Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	1 Laporan		1 Laporan	1 Laporan	100,00%	1 Laporan	0 Laporan	0,00%
5	3	1	2.06	0009	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan		12 Laporan	12 Laporan	100,00%	12 Laporan	6 Laporan	50,00%
5	3	1	2.07		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Realisasi Pengadaan Barang Milik Daerah sesuai Rencana Kebutuhan	100,00%		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	95,12%	95,12%

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
5	3	1	2.07	0005	Sub Kegiatan Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	5 Unit		4 Unit	4 Unit	100,00%	1 Unit	0 Unit	0,00%
5	3	1	2.07	0006	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya Yang Disediakan	17 Unit		4 Unit	4 Unit	100,00%	40 Unit	39 Unit	97,50%
5	3	1	2.08		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Realisasi Penyediaan Jasa Penunjang sesuai Perencanaan	100,00%		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%
5	3	1	2.08	0001	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan		1 Laporan	1 Laporan	100,00%	1 Laporan	1 Laporan	100,00%
5	3	1	2.09		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang Dipelihara dan Berfungsi dengan Baik	100,00%		100,00%	89,83%	89,83%	100,00%	39,06%	39,06%

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
5	3	1	2.09	0001	Sub Kegiatan Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1 Unit		1 Unit	1 Unit	100,00%	1 Unit	1 Unit	100,00%
5	3	1	2.09	0002	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	4 Unit		4 Unit	4 Unit	100,00%	4 Unit	4 Unit	100,00%
5	3	1	2.09	0006	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	65 Unit		53 Unit	53 Unit	100,00%	59 Unit	20 Unit	33,90%
5	3	2			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase ASN yang Mendapatkan Penilaian Kinerja Sangat Baik	0,43%		0,41%	0,42%	100,00%	0,42%	1,01%	100,00%
						Persentase Pemutakhiran Data ASN	98,49%		98,27%	98,29%	100,00%	98,38%	99,34%	100,00%

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
						Persentase Kasus Disiplin ASN yang Ditindaklanjuti	100%		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
						Persentase Penempatan ASN sesuai dengan Kompetensinya	97,46%		97,24%	97,53%	100,00%	97,35%	97,24%	99,89%
						Persentase PNS Berkualifikasi DIV/S-1, S-2 dan S-3	78,51%		80,42%	80,53%	100,00%	78,41%	80,75%	100,00%
5	3	2	2.01		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN Yang Telah Memutakhirkan Data Kepegawaian	94,31%		99,48%	99,84%	100,00%	94,26%	89,38%	94,82%
5	3	2	2.01	0002	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen		1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
5	3	2	2.01	0010	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen		1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%
5	3	2	2.02		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penempatan ASN sesuai syarat jabatan	96,98%		97,40%	97,42%	100,00%	96,77%	96,50%	99,72%
5	3	2	2.02	0001	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2 Dokumen		2 Dokumen	2 Dokumen	100,00%	2 Dokumen	1 Dokumen	50,00%
5	3	2	2.02	0002	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen		2 Dokumen	2 Dokumen	100,00%	2 Dokumen	1 Dokumen	50,00%
5	3	2	2.02	0003	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2 Dokumen		2 Dokumen	2 Dokumen	100,00%	2 Dokumen	1 Dokumen	50,00%

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
5	3	2	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi	83,35%		83,05%	86,59%	100,00%	83,20%	85,85%	100,00%
5	3	2	2.03	0002	Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen		3 Dokumen	3 Dokumen	100,00%	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%
5	3	2	2.03	0004	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	12 Orang		9 Orang	9 Orang	100,00%	12 Orang	7 Orang	58,33%
5	3	2	2.04		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Capaian Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja dalam Penegakan Disiplin dan Pemberian Penghargaan	98,29%		98,25%	99,52%	100,00%	98,27%	98,89%	100,00%
						Persentase ASN yang Menerima Hukuman Disiplin	0,20%		0,09%	0,03%	36,65%	0,10%	0,16%	100,00%
5	3	2	2.04	0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan		1 Laporan	1 Laporan	100,00%	1 Laporan	0 Laporan	0,00%

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
5	3	2	2.04	0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	260 Orang		18 Orang	18 Orang	100,00%	260 Orang	0 Orang	0,00%
5	3	2	2.04	0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	808 Orang		55 Orang	55 Orang	100,00%	808 Orang	32 Orang	3,96%
5	4				URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN									
5	4	2			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN Yang Memiliki Sertifikasi Sesuai Dengan Jabatan Dan kompetensinya	95,65%		95,30%	98,21%	100,00%	95,47%	97,37%	100,00%
5	4	2	2.01		Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis Dan Fungsional	15,34%		15,22%	17,43%	100,00%	15,29%	20,24%	100,00%

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan (Sub Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2027	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2024	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2025			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun 2026	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d TW II Tahun Berjalan 2026	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8= (7/6)	9	10=(5)+(7)+(9)	11=(10)/(4)*100%
5	4	2	2.01	0003	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	450 Orang		375 Orang	375 Orang	100,00%	447 Orang	447 Orang	100,00%
5	4	2	2.02		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN Yang Memenuhi Syarat Kualifikasi Jabatan dan Pemenuhan Diklatsar CPNS	95,65%		95,30%	98,21%	100,00%	95,47%	97,37%	100,00%
5	4	2	2.02	0007	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2 Laporan		2 Laporan	2 Laporan	100,00%	2 Laporan	1 Laporan	50,00%

2.3.2. Permasalahan

Berdasarkan Tabel 2.4 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja BKPSDM sampai dengan Tahun 2026, terdapat beberapa permasalahan utama yang dapat diidentifikasi untuk dimuat dalam Bab Evaluasi Renja BKPSDM. Permasalahan tersebut disusun berdasarkan indikator yang belum mencapai target, realisasi yang rendah, maupun kegiatan yang belum terlaksana.

Secara umum, permasalahan di atas disebabkan oleh:

1. Pelaksanaan beberapa kegiatan masih menyesuaikan jadwal nasional, sehingga output baru dapat direalisasikan pada semester II.
2. Keterbatasan anggaran menyebabkan prioritas pelaksanaan kegiatan harus disesuaikan.
3. Proses administrasi kepegawaian bergantung pada instansi lain, seperti BKN, LAN, dan Kementerian PANRB, sehingga jadwal pelaksanaan tidak sepenuhnya dapat dikendalikan BKPSDM.
4. Masih terdapat ASN yang belum memperbarui data kepegawaiannya, sehingga memengaruhi capaian indikator pemutakhiran data.
5. Proses mutasi, promosi, dan pengembangan karier harus melalui tahapan evaluasi, persetujuan, dan pemenuhan persyaratan yang membutuhkan waktu.
6. Keterbatasan kuota dan jadwal pelatihan/sertifikasi menyebabkan belum seluruh ASN dapat mengikuti pengembangan kompetensi sesuai target.
7. Pengukuran indikator tertentu dilakukan pada akhir tahun, sehingga capaian triwulan belum mencerminkan hasil akhir.

2.3.3. Kondisi Lingkungan Dinamis

Penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batam dipengaruhi oleh kondisi lingkungan strategis yang terus berkembang, baik pada tingkat nasional maupun daerah. Perubahan kebijakan di bidang manajemen aparatur sipil negara (ASN), perkembangan teknologi informasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik menjadi faktor yang memengaruhi arah kebijakan dan pelaksanaan program BKPSDM.

Implementasi reformasi birokrasi, penguatan sistem merit, penerapan manajemen talenta, digitalisasi layanan kepegawaian, serta pengembangan kompetensi ASN yang adaptif terhadap transformasi digital menjadi tantangan sekaligus peluang bagi BKPSDM dalam meningkatkan profesionalisme aparatur. Selain itu, kebijakan pemerintah pusat yang terus berkembang terkait manajemen ASN, pengadaan ASN, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan disiplin pegawai mengharuskan BKPSDM melakukan penyesuaian program dan kegiatan secara cepat dan tepat.

Di tingkat daerah, meningkatnya kebutuhan organisasi terhadap ASN yang kompeten, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas mendorong BKPSDM untuk terus memperkuat tata kelola kepegawaian berbasis data, meningkatkan kualitas perencanaan kebutuhan ASN, mengoptimalkan pengembangan kompetensi, serta memperkuat sistem evaluasi kinerja pegawai.

Di sisi lain, keterbatasan kapasitas anggaran, perubahan regulasi, dinamika kebutuhan organisasi perangkat daerah, serta ketergantungan terhadap kebijakan dan sistem yang dikelola pemerintah pusat menjadi faktor yang perlu diantisipasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang adaptif, pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien, serta penguatan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan agar target kinerja perangkat daerah dapat tercapai secara optimal.

Dengan memperhatikan kondisi lingkungan yang dinamis tersebut, BKPSDM Kota Batam berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola manajemen ASN melalui penguatan sistem merit, peningkatan kompetensi aparatur, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta penyelenggaraan pelayanan kepegawaian yang profesional, akuntabel, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi serta pelayanan kepada masyarakat.

2.4. Telaah Pokok-Pokok Pikiran DPRD

Berdasarkan hasil inventarisasi Pokok-Pokok Pikiran DPRD Kota Batam Tahun 2026, tidak terdapat usulan program, kegiatan, maupun subkegiatan yang secara langsung menjadi kewenangan BKPSDM Kota Batam. Oleh karena itu, penyusunan program dan kegiatan BKPSDM Tahun 2027 tetap mengacu pada target kinerja Renstra, prioritas pembangunan daerah, hasil evaluasi kinerja, serta kebutuhan penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara.

Tabel 2.5. Telaah Pokok-Pokok Pikiran DPRD

NO	PENGUSUL	USULAN	URAIAN PEKERJAAN	ALAMAT LOKASI	STATUS	VOLUME	SATUAN	PRIORITAS PEMBANGUNAN DAERAH	PROGRAM PRIORITAS	OPD TUJUAN AKHIR
						NIHIL				

2.5. Inovasi Bidang Urusan dalam Upaya Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat

Dalam rangka mendukung prioritas pembangunan peningkatan softskill sesuai kebutuhan dunia industri, BKPSDM Kota Batam terus mendorong pengembangan inovasi dalam penyelenggaraan urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Inovasi yang dikembangkan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan kompetensi ASN, mempercepat pelayanan administrasi kepegawaian, serta mendukung terwujudnya ASN yang profesional, kompeten, dan akuntabel.

Salah satu inovasi yang dikembangkan adalah Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN, yang merupakan inovasi berbasis digital untuk mendukung perencanaan dan pengelolaan pengembangan kompetensi ASN secara lebih terintegrasi. Inovasi ini hadir sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan pengembangan kompetensi ASN yang belum terintegrasi secara optimal. Dengan adanya sistem informasi tersebut, proses perencanaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara lebih efektif, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun kompetensi yang diperlukan ASN. Implementasi inovasi ini diharapkan dapat memberikan outcome berupa semakin profesionalnya ASN dan mendukung peningkatan Indeks Profesionalitas ASN.

Selain itu, BKPSDM Kota Batam juga mengembangkan inovasi Si-TAMPAN sebagai inovasi digital dalam mendukung pengelolaan administrasi kepegawaian. Inovasi ini ditujukan untuk mengatasi permasalahan administrasi kepegawaian yang belum optimal, sekaligus memberikan kemudahan dalam proses pengelolaan dan pelayanan administrasi kepegawaian. Melalui pemanfaatan teknologi digital, Si-TAMPAN diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan, mempercepat proses administrasi, serta meningkatkan kualitas layanan kepada ASN. Outcome yang diharapkan dari penerapan inovasi ini adalah terwujudnya pelayanan kepegawaian yang lebih cepat, efektif, dan responsif, yang pada akhirnya turut mendukung peningkatan Nilai SAKIP BKPSDM Kota Batam.

Secara keseluruhan, penerapan inovasi berbasis digital tersebut merupakan bagian dari upaya BKPSDM Kota Batam untuk melakukan transformasi tata kelola pemerintahan, khususnya dalam bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan kompetensi ASN. Pengembangan inovasi diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas proses internal organisasi, tetapi juga memberikan dampak terhadap peningkatan profesionalitas ASN, kualitas pelayanan publik, serta akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Tabel 2.6. Inovasi Bidang Urusan

Prioritas Pembangunan	Urusan Pemerintahan	Inovasi	Jenis	Permasalahan	Manfaat	Outcome	Indikator yang Didukung
Peningkatan softskill sesuai kebutuhan dunia industri	BKPSDM	Sistem informasi pengembangan kompetensi ASN)	Digital	Pengembangan kompetensi ASN belum terintegrasi	Perencanaan pelatihan lebih efektif	ASN semakin profesional	Indeks Profesionalitas ASN
		Si-TAMPAN	Digital	Administrasi kepegawaian belum optimal	Mempermudah pengelolaan data ASN	Pelayanan lebih cepat	Nilai SAKIP

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah Tahun 2027

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Renja BKPSDM Kota Batam pada Bab II, secara umum pelaksanaan program dan kegiatan telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran sebagaimana ditetapkan dalam Renstra BKPSDM Kota Batam Tahun 2025-2029. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja telah mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan, sedangkan sebagian indikator lainnya masih berada di bawah target Renstra sehingga memerlukan upaya percepatan melalui penyempurnaan kebijakan, peningkatan efektivitas program dan kegiatan, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja tujuan dan sasaran BKPSDM Kota Batam tahun 2025, secara umum pelaksanaan kinerja menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini tercermin dari beberapa indikator yang mampu mencapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang capaiannya berada di bawah target sehingga memerlukan penguatan dan perbaikan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada periode berikutnya.

Pada Tujuan Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Pendekatan Kompetensi, indikator Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara ditetapkan dengan target sebesar 84,77 dan terealisasi sebesar 85,05 dengan tingkat capaian 100,00% atau melebihi target. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kualitas profesionalitas ASN secara keseluruhan telah memenuhi bahkan melampaui ekspektasi yang ditetapkan. Kondisi ini antara lain didukung oleh peningkatan pengelolaan manajemen ASN, pemenuhan aspek kompetensi dan disiplin, peningkatan kualifikasi pendidikan, serta penguatan sistem penilaian kinerja ASN. Capaian yang melebihi target juga menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan profesionalitas ASN telah berjalan secara efektif.

Pada Sasaran Meningkatnya kapasitas manajemen dan profesionalitas ASN berbasis meritokrasi, terdapat beberapa indikator yang menggambarkan dimensi pembentuk profesionalitas ASN. Untuk indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kinerja, target yang ditetapkan sebesar 25,00, sedangkan realisasi mencapai 24,98, dengan capaian 99,92% dan kategori di bawah target. Selisih capaian yang sangat kecil menunjukkan bahwa indikator tersebut pada dasarnya telah mendekati target yang ditetapkan. Belum tercapainya target secara penuh dapat dipengaruhi oleh masih adanya ASN yang belum memperoleh hasil penilaian kinerja optimal, perbedaan tingkat pencapaian kinerja antarpegawai, maupun belum maksimalnya konsistensi penerapan manajemen kinerja berbasis

hasil. Oleh karena itu, diperlukan penguatan monitoring dan evaluasi kinerja serta peningkatan kualitas penyusunan dan pelaksanaan target kinerja individu ASN.

Selanjutnya, indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Disiplin memiliki target sebesar 5,00 dan realisasi sebesar 5,00 dengan capaian 100% atau sesuai target. Hal ini menunjukkan bahwa aspek disiplin ASN telah berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan. Kondisi tersebut dapat didukung oleh penerapan ketentuan disiplin ASN, pengawasan kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan, serta tindak lanjut terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan secara konsisten.

Sementara itu, indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi ditargetkan sebesar 21,48 dan terealisasi sebesar 20,84 dengan capaian 97,02%, sehingga dikategorikan di bawah target. Belum optimalnya capaian tersebut dapat disebabkan oleh masih terdapatnya ASN yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan untuk jabatan tertentu, keterbatasan kesempatan atau kemampuan ASN untuk meningkatkan jenjang pendidikan, serta proses peningkatan kualifikasi pendidikan yang membutuhkan waktu. Untuk meningkatkan capaian indikator ini, diperlukan penguatan fasilitasi pengembangan pendidikan ASN, pemetaan kebutuhan kualifikasi berdasarkan jabatan, serta dorongan terhadap ASN untuk meningkatkan jenjang pendidikan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan persyaratan jabatan.

Pada Sasaran Meningkatnya Kapasitas ASN yang Profesional dan Akuntabel, indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi memiliki target sebesar 33,29 dan realisasi sebesar 34,23 dengan capaian 102,82% atau melebihi target. Capaian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN telah berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang lebih tinggi dari yang ditargetkan. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh meningkatnya partisipasi ASN dalam pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan pengembangan kompetensi yang lebih terarah, pemenuhan kebutuhan kompetensi berdasarkan jabatan, serta semakin luasnya akses ASN terhadap berbagai bentuk pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Capaian ini menjadi indikasi positif bahwa upaya peningkatan kompetensi ASN telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalitas dan akuntabilitas aparatur.

Adapun pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintahan, indikator Indeks Kepuasan Masyarakat di BKPSDM memiliki target sebesar 91,45 dan realisasi sebesar 91,26 dengan capaian 99,79%, sehingga masih berada dalam kategori di bawah target. Meskipun demikian, capaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan BKPSDM telah berada pada tingkat yang sangat baik dan hanya memiliki selisih yang relatif kecil dari target. Belum tercapainya target secara penuh dapat disebabkan oleh masih adanya aspek pelayanan yang perlu ditingkatkan, seperti kecepatan penyelesaian layanan, kemudahan prosedur, kejelasan informasi, responsivitas petugas,

maupun kenyamanan pengguna layanan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi secara berkala terhadap hasil survei kepuasan masyarakat dan tindak lanjut atas masukan pengguna layanan sebagai dasar perbaikan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan hasil evaluasi tersebut serta mengacu pada arah kebijakan RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029 dan Renstra BKPSDM Kota Batam Tahun 2025-2029, maka tujuan dan sasaran Renja BKPSDM Tahun 2027 tetap diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis perangkat daerah. Target kinerja Tahun 2027 ditetapkan secara realistis, terukur, dan berorientasi pada peningkatan capaian indikator yang masih berada di bawah target Renstra, sekaligus mempertahankan indikator yang telah mencapai atau melampaui target agar tetap berkelanjutan.

Penetapan target Tahun 2027 juga memperhatikan hasil evaluasi capaian kinerja tahun sebelumnya, kemampuan pendanaan daerah, kapasitas organisasi, serta dinamika kebutuhan pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Dengan demikian, target yang ditetapkan diharapkan mampu menjadi dasar pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan yang lebih efektif dalam mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, berdaya saing, dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di Kota Batam.

Tabel 3.1. Target Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kota Batam Tahun 2027

No	Tujuan/Sasaran PD	Indikator Tujuan/Sasaran PD	Target 2027
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Berbasis Pendekatan Kompetensi		
		Indeks Profesionalitas ASN	85,03
2	Meningkatnya Kapasitas Manajemen dan Profesionalitas ASN Berbasis Prinsip Meritokrasi		
		Indeks profesionalitas ASN dimensi kinerja	25,03
		Indeks profesionalitas ASN dimensi disiplin	5,00
		Indeks profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	21,60
3	Meningkatnya Kapasitas ASN yang Profesionalitas dan Akuntabel		
		Indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi	33,40
4	Meningkatnya kualitas pelayanan pemerintahan		
		Indeks kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	92,14

3.2. Arah Kebijakan yang sudah diselaraskan dengan Renstra Perangkat Daerah

Arah kebijakan BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 merupakan penjabaran dari Renstra BKPSDM Kota Batam Tahun 2025-2029 yang disusun untuk mendukung pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029. Arah kebijakan tersebut menjadi pedoman dalam penyusunan program, kegiatan, dan subkegiatan yang berorientasi pada peningkatan kualitas tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan prinsip merit, profesionalisme, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang berkualitas.

Dalam rangka mewujudkan birokrasi yang adaptif dan berdaya saing, BKPSDM Kota Batam mengarahkan kebijakan pembangunan Tahun 2027 pada penguatan sistem merit dalam seluruh aspek manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengelolaankinerja, promosi dan mutasi berbasis kompetensi, hingga penguatan disiplin dan penghargaan kepada ASN. Selain itu, pengembangan kompetensi ASN terus dioptimalkan melalui pendidikan dan pelatihan, pembelajaran terintegrasi, serta peningkatan kapasitas kepemimpinan sesuai kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi.

Arah kebijakan BKPSDM juga difokuskan pada peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian melalui digitalisasi layanan, pemutakhiran data ASN secara berkelanjutan, penguatan tata kelola kepegawaian yang akuntabel, serta peningkatan kualitas perencanaan, penganggaran, monitoring, dan evaluasi kinerja perangkat daerah. Kebijakan tersebut diharapkan mampu mendukung terciptanya birokrasi yang efektif, efisien, responsif, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Selanjutnya, arah kebijakan BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 diselaraskan dengan Prioritas Nasional, Prioritas Pembangunan Provinsi Kepulauan Riau, dan Prioritas Pembangunan Kota Batam agar pelaksanaan program dan kegiatan memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran pembangunan secara nasional, regional, maupun daerah.

Tabel 3.2. Keselarasan Prioritas Nasional, Prioritas Provinsi Kepulauan Riau, Prioritas Kota Batam dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah Tahun 2027

Prioritas Nasional	Prioritas Provinsi	Prioritas Kota Batam	Arah Kebijakan Perangkat Daerah
Memperkuat Reformasi Politik, Hukum dan Birokrasi serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan	-	Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan	Penguatan manajemen ASN berbasis sistem merit melalui peningkatan profesionalitas, kompetensi, integritas, disiplin, dan kinerja ASN untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi

Prioritas Nasional	Prioritas Provinsi	Prioritas Kota Batam	Arah Kebijakan Perangkat Daerah
Korupsi, Narkoba, Judi dan Penyeludupan		dan adil	pelayanan publik.Penguatan implementasi sistem merit dalam manajemen ASN, peningkatan akuntabilitas kinerja, penguatan SAKIP, SPIP, manajemen risiko, dan reformasi birokrasi.

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

4.1. Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2027

BKPSDM Kota Batam pada perencanaan tahun 2027 merupakan tahun ke-2 dalam Renstra Tahun 2025-2029. Adapun rencana kerja untuk mendukung tugas dan fungsi serta merealisasikan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam untuk Tahun 2026 melaksanakan 3 (tiga) program, 13 (tiga belas) kegiatan dengan 30 (tiga puluh) jenis sub kegiatan beserta usulan pendanaan pagu indikatif tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2027

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Dukungan	Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2028		Perangkat Daerah Penanggungjawab	
								Target 2027	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas				Target	Pagu Indikatif		
												Nasional	Provinsi						Daerah
5					UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN			22.969.176.709							27.087.834.087				
5	03				KEPEGAWAIAN			17.297.230.709							19.580.959.394				
					BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			17.297.230.709							19.580.959.394				
5	03	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP PD	78,88	74,88 Nilai	14.739.643.609							76,88	16.463.593.994	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
						Indeks pelayanan kesekretariatan PD	100	98,00 Nilai								99,00		Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	01	2.01		Perencanaan , Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan , penganggaran, dan evaluasi yang tersusun sesuai dengan tahapan dan waktu		100 % Persentase	9.567.200							100%	26.204.000	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	01	2.01	0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		3 Dokumen Dokumen	5.825.600	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	2 Dokumen	10.364.000	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Dukungan	Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2028		Perangkat Daerah Penanggungjawab	
								Target 2027	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas				Target	Pagu Indikatif		
												Nasional	Provinsi						Daerah
5	03	01	2.01	0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		3 Laporan Laporan	3.741.600	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	3 Laporan	15.840.000	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pegawai yang menerima layanan administrasi keuangan		100 % Persentase	13.902.593.909								100%	15.099.845.666	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.02	0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		59 Orang/Bulan Orang/bulan	13.859.263.909	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	61 Orang/Bulan	15.053.365.666	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.02	0002	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN		1 Dokumen Dokumen	43.330.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	1 Dokumen	46.480.000	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya		100 % Persentase	41.769.600								100%	40.303.026	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.05	0002	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan		1 Paket Paket	41.769.600	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	1 Paket	40.303.026	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Dukungan	Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2028		Perangkat Daerah Penanggungjawab	
								Target 2027	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas							
												Nasional	Provinsi			Daerah			
5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemuhan pelayanan umum perkantoran		100 % Persentase	296.122.500							100%	721.156.431	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	01	2.06	0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan		1 Paket Paket	3.004.800	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	1 Paket	7.703.183	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.06	0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		1 Paket Paket	70.789.400	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 2. Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekono	-Prioritas Provinsi 1. Pengembangan potensi Ekonomi, maritim, dan investasi yang berkualitas dengan memperhatikan kelestarian lingkungan	-Prioritas Kota Batam 1. Pengentasan kemiskinan dan perlindungan sosial adaptif integratif		PEMERINTAH DAERAH	3 Paket	118.147.745	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.06	0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan		1 Paket Paket	2.643.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	1 Paket	6.265.612	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.06	0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan		2 Paket Paket	24.720.700	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	2 Paket	41.065.254	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Dukungan	Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2028		Perangkat Daerah Penanggungjawab	
								Target 2027	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas				Target	Pagu Indikatif		
												Nasional	Provinsi						Daerah
5	03	01	2.06	0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan		1 Dokumen Dokumen	7.881.600	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	1 Dokumen	8.280.606	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.06	0008	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu		1 Laporan Laporan	4.500.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	1 Laporan	9.455.625	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.06	0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		12 Laporan Laporan	182.583.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 6. Membangun dari Desa dan dari Bawah untuk Pertumbuhan Ekonomi, Pemerataan Ekonomi, dan Pemberantasan Kemiskinan	-Prioritas Provinsi 1. Pengembangan potensi Ekonomi, maritim, dan investasi yang berkualitas dengan memperhatikan kelestarian lingkungan	-Prioritas Kota Batam 1. Pengentasan kemiskinan dan perlindungan sosial adaptif integratif		PEMERINTAH DAERAH	12 Laporan	530.238.406	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase realisasi pengadaan barang milik daerah sesuai rencana kebutuhan		100 % Persentase	239.990.400								100%	287.224.476	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	2.07	0005	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		5 Unit Unit	6.406.500	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	6 Unit	34.254.578	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Dukungan	Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2028		Perangkat Daerah Penanggungjawab	
								Target 2027	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas				Target	Pagu Indikatif		
												Nasional	Provinsi						Daerah
5	03	01	2.07	0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		14 Unit Unit	233.583.900	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil	PEMERINTAH DAERAH	17 Unit	252.969.898	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase realisasi penyediaan jasa penunjang sesuai perencanaan		100 % Persentase	5.400.000							100%	7.380.000	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	01	2.08	0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat		1 Laporan Laporan	5.400.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil	PEMERINTAH DAERAH	1 Laporan	7.380.000	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase barang milik daerah yang dipelihara dan berfungsi dengan baik		100 % Persentase	244.200.000							100%	281.480.395	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	01	2.09	0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya		1 Unit Unit	44.140.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil	PEMERINTAH DAERAH	1 Unit	60.424.238	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	01	2.09	0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya		4 Unit Unit	157.060.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil	PEMERINTAH DAERAH	4 Unit	149.714.063	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Dukungan	Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2028		Perangkat Daerah Penanggungjawab	
								Target 2027	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas							
												Nasional	Provinsi			Daerah			
5	03	01	2.09	0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara		64 Unit Unit	43.000.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	67 Unit	71.342.094	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja sangat baik	0,45%	0,43 % Persentase	2.557.587.100								0,44%	3.117.365.400	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
						Persentase kasus disiplin ASN yang ditindaklanjuti	100 %	100 % Persentase									100 %		Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
						Persentase PNS berkualifikasi D-IV/S-1, S-2 dan S-3	78,71%	78,51 % Persentase									78,61%		Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
						Persentase pemutakhiran data ASN	98,71%	98,49 % Persentase									98,60%		Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
						Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensinya	97,68%	97,46 % Persentase									97,57%		Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN yang telah memutakhirkan data kepegawaian		94,31 % Persentase	183.228.800								94,36%	757.049.375	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.01	0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		1 Dokumen Dokumen	38.088.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	1 Dokumen	579.269.967	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Dukungan	Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2028		Perangkat Daerah Penanggungjawab	
								Target 2027	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas				Target	Pagu Indikatif		
												Nasional	Provinsi						Daerah
5	03	02	2.01	0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		1 Dokumen Dokumen	145.140.800	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	1 Dokumen	177.779.408	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penempatan ASN sesuai syarat jabatan		96,98 % Persentase	610.654.000								97,19%	687.076.296	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.02	0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah		2 Dokumen Dokumen	30.070.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	2 Dokumen	30.684.028	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.02	0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		2 Dokumen Dokumen	143.298.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	2 Dokumen	208.322.606	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.02	0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN		2 Dokumen Dokumen	437.286.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	2 Dokumen	448.069.662	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi		83,35 % Persentase	1.433.989.600								83,50%	1.371.153.285	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Dukungan	Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2028		Perangkat Daerah Penanggungjawab	
								Target 2027	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas				Target	Pagu Indikatif		
												Nasional	Provinsi						Daerah
5	03	02	2.03	0002	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center		1 Dokumen Dokumen	293.989.600	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	1 Dokumen	396.153.285	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.03	0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan		14 Orang Orang	1.140.000.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	12 Orang	975.000.000	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase capaian penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dalam penegakan disiplin dan pemberian penghargaan		98,29% Persentase	329.714.700								98,31%	302.086.444	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
						Persentase ASN yang menerima hukuman disiplin		0,20% Persentase									0,30%		Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.04	0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		1 Laporan Laporan	99.248.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	1 Laporan	47.546.740	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	2.04	0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan		260 Orang Orang	174.520.500	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil		PEMERINTAH DAERAH	260 Orang	185.475.236	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Dukungan	Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2028		Perangkat Daerah Penanggungjawab	
								Target 2027	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas				Target	Pagu Indikatif		
												Nasional	Provinsi						Daerah
5	03	02	2.04	0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan		808 Orang Orang	55.946.200	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil	PEMERINTAH DAERAH	808 Orang	69.064.468	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN			5.671.946.000								7.506.874.693			
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang memiliki sertifikasi sesuai dengan jabatan dan kompetensinya	95,99%	95,65% Persentase	5.671.946.000							95,82%	7.506.874.693	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	04	02	2.01		Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis Dan Fungsional		15,34% Persentase	2.842.409.000							15,39%	3.596.457.475	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	04	02	2.01	0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi		376 Orang Orang	2.842.409.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil	PEMERINTAH DAERAH	450 Orang	3.596.457.475	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi jabatan dan pemenuhan diklatsar CPNS		95,65% Persentase	2.829.537.000							95,82%	3.910.417.218	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	04	02	2.02	0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		2 Laporan Laporan	2.829.537.000	Kota Batam	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-Prioritas Nasional 7. Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan		-Prioritas Kota Batam 3. Penguatan inklusi sosial untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan adil	PEMERINTAH DAERAH	2 Laporan	3.910.417.218	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
					TOTAL:			22.969.176.709		27.087.834.087									

4.2. Rencana Kerja dan Pendanaan untuk Pencapaian Program Prioritas Daerah, Kontribusi terhadap Pencapaian Target Nasional, Pencapaian SPM (bagi bidang urusan terkait) dan tematik lainnya sesuai bidang urusan

Rencana kerja dan pendanaan BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 disusun sebagai bagian dari upaya mendukung pencapaian prioritas pembangunan daerah dan nasional, khususnya dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Pelaksanaan program dan kegiatan diarahkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional, akuntabel, serta didukung oleh aparatur sipil negara yang kompeten dan berintegritas.

Dalam mendukung prioritas nasional “Memperkuat Reformasi Politik, Hukum dan Birokrasi serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi dan Penyelundupan”, BKPSDM Kota Batam berkontribusi melalui pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program tersebut dilaksanakan melalui berbagai upaya pengelolaan manajemen kepegawaian, peningkatan kompetensi dan profesionalitas ASN, pengembangan kapasitas aparatur, serta penguatan penerapan sistem merit dan tata kelola manajemen ASN yang transparan, objektif, dan akuntabel.

Dukungan terhadap prioritas tersebut juga sejalan dengan Prioritas Pembangunan Provinsi Tahun 2027, yaitu pengembangan sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan perluasan pemanfaatan teknologi informasi, serta pelestarian budaya Melayu. Dalam konteks tugas dan fungsi BKPSDM, dukungan terutama diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, penguatan kompetensi ASN, penerapan manajemen ASN berbasis meritokrasi, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan pengembangan kompetensi.

Untuk mendukung pencapaian prioritas pembangunan tersebut, BKPSDM Kota Batam mengalokasikan pendanaan melalui Program Kepegawaian Daerah dengan pagu anggaran Tahun 2027 sebesar Rp 2.557.587.100,00. Program ini diarahkan untuk mendukung pengelolaan manajemen kepegawaian daerah secara efektif dan profesional, termasuk dalam aspek pengelolaan ASN, peningkatan kualitas manajemen kepegawaian, serta penguatan penerapan sistem merit dalam pengelolaan sumber daya aparatur.

Selain itu, BKPSDM Kota Batam juga mendukung prioritas pembangunan melalui Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan pagu anggaran Tahun 2027 sebesar Rp 5.671.946.000,00. Program ini diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas ASN melalui berbagai kegiatan pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, serta bentuk pengembangan sumber daya manusia lainnya sesuai kebutuhan organisasi dan tuntutan pelayanan pemerintahan.

Secara keseluruhan, rencana kerja dan pendanaan BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 diarahkan untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian target pembangunan daerah dan nasional melalui peningkatan kualitas manajemen ASN, pengembangan kompetensi aparatur, penguatan profesionalitas dan integritas ASN, serta peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan. Adapun rincian keterkaitan prioritas nasional, dukungan program RKPD Kota Batam Tahun 2027, pagu indikatif, dan perangkat daerah pengampu disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Dukungan Program RKPD Kota Batam terhadap Prioritas Nasional Tahun 2027

Prioritas Nasional Tahun 2027	Dukungan Program RKPD Kota Batam Tahun 2027	Pagu 2027	Perangkat Daerah Pengampu
Memperkuat Reformasi Politik, Hukum dan Birokrasi serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoban Judi dan Penyeludupan	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.557.587.100,00	BKPSDM
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 5.671.946.000,00	BKPSDM

Tabel 4.3. Dukungan Program RKPD Kota Batam terhadap Prioritas Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2027

Prioritas Pembangunan Provinsi Tahun 2027	Dukungan Program RKPD Kota Batam Tahun 2027	Pagu 2027	Perangkat Daerah Pengampu
Pengembangan Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Perluasan Pemanfaatan Teknologi Informasi, serta Pelestarian Budaya Melayu	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp 14.714.922.909,00	BKPSDM
	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.557.587.100,00	BKPSDM
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 5.671.946.000,00	BKPSDM

Tabel 4.4. Dukungan Program RKPD Kota Batam terhadap Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) Tahun 2027

Dukungan Program RKPD Kota Batam Tahun 2027	Pagu 2027	Perangkat Daerah Pengampu
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 5.671.946.000,00	BKPSDM

BAB V

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

5.1. Indikator Kinerja Utama Tahun 2027

Tabel Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Batam menunjukkan arah pencapaian kinerja perangkat daerah dalam mendukung terwujudnya manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik. Target kinerja Tahun 2027 disusun sebagai tahapan menuju pencapaian target akhir Renstra Tahun 2029 dengan mempertimbangkan realisasi capaian Tahun 2025 serta proyeksi kemampuan pelaksanaan program dan kegiatan.

Aspek utama dalam pencapaian IKU BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 meliputi peningkatan profesionalitas ASN melalui penguatan kinerja, disiplin, kualifikasi, dan kompetensi, serta peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Pencapaian aspek tersebut didukung oleh penerapan manajemen ASN berbasis merit, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, peningkatan kesesuaian kualifikasi dan kompetensi dengan kebutuhan jabatan, penguatan pembinaan disiplin dan kinerja ASN, serta peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian yang cepat, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2027 sebagaimana disajikan pada Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa secara umum capaian indikator kinerja utama BKPSDM menunjukkan arah yang positif. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan karena realisasi capaian belum mencapai target Tahun 2027. Evaluasi ini menjadi dasar dalam menentukan langkah perbaikan dan strategi peningkatan kinerja pada tahun berikutnya.

Pada Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kinerja, realisasi capaian sebesar 24,98, sedangkan target Tahun 2027 ditetapkan sebesar 25,03. Dengan demikian, capaian tersebut masih belum mencapai target, dengan selisih sebesar 0,05 poin. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kinerja ASN masih perlu diperkuat. Belum tercapainya target dapat disebabkan oleh masih adanya ASN yang belum mencapai target kinerja individu secara optimal, belum meratanya kualitas penyusunan dan pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), serta perlunya penguatan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala. Untuk meningkatkan capaian indikator ini, diperlukan penguatan penerapan manajemen kinerja berbasis hasil, peningkatan kualitas penetapan target kinerja individu, serta optimalisasi evaluasi kinerja ASN secara berkelanjutan.

Pada Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Disiplin, realisasi capaian sebesar 5,00 dan target Tahun 2027 juga sebesar 5,00. Dengan demikian, indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan. Capaian tersebut menunjukkan bahwa aspek disiplin ASN telah berjalan sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Kondisi ini didukung oleh penerapan ketentuan disiplin ASN, pengawasan terhadap kepatuhan pegawai, serta tindak

lanjut terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Capaian ini perlu dipertahankan melalui penguatan pembinaan dan pengawasan disiplin secara konsisten.

Selanjutnya, Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi menunjukkan realisasi sebesar 20,84, sedangkan target Tahun 2027 sebesar 21,60. Dengan demikian, indikator ini belum mencapai target, dengan selisih sebesar 0,76 poin. Belum optimalnya capaian tersebut dapat disebabkan oleh masih adanya ASN yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan persyaratan jabatan, keterbatasan kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikan, serta proses peningkatan kualifikasi yang membutuhkan waktu. Selain itu, kesesuaian antara kualifikasi pendidikan ASN dengan kebutuhan dan persyaratan jabatan masih perlu terus diperkuat. Oleh karena itu, diperlukan pemetaan kebutuhan kualifikasi ASN, fasilitasi peningkatan pendidikan, serta dorongan bagi ASN untuk meningkatkan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan jabatan.

Pada Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi, realisasi capaian sebesar 34,23, sedangkan target Tahun 2027 sebesar 33,40. Dengan demikian, indikator ini telah melebihi target sebesar 0,83 poin. Capaian tersebut menunjukkan bahwa upaya pengembangan kompetensi ASN telah berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang lebih tinggi dari target yang telah ditetapkan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh meningkatnya partisipasi ASN dalam kegiatan pengembangan kompetensi, pelatihan, pendidikan, sertifikasi, serta berbagai bentuk pembelajaran lainnya. Selain itu, semakin baiknya pemetaan kebutuhan kompetensi berdasarkan jabatan turut mendukung peningkatan capaian indikator ini. Capaian yang melebihi target perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi yang lebih terarah, berbasis kebutuhan organisasi, serta disesuaikan dengan perkembangan tuntutan pelayanan publik.

Sementara itu, Indeks Kepuasan Masyarakat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki realisasi capaian sebesar 91,26, sedangkan target Tahun 2027 ditetapkan sebesar 92,14. Dengan demikian, indikator ini belum mencapai target, dengan selisih sebesar 0,88 poin. Meskipun demikian, tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan BKPSDM telah menunjukkan capaian yang relatif tinggi. Belum tercapainya target dapat disebabkan oleh masih adanya aspek pelayanan yang perlu ditingkatkan, antara lain kecepatan dan ketepatan waktu penyelesaian layanan, kemudahan prosedur, kejelasan informasi, responsivitas petugas, serta pemanfaatan layanan digital. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), identifikasi terhadap unsur pelayanan yang memperoleh nilai rendah, serta tindak lanjut perbaikan pelayanan secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa dari lima indikator kinerja utama, terdapat satu indikator yang telah melebihi target, yaitu Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi, satu

indikator telah mencapai target, yaitu Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Disiplin, dan tiga indikator masih berada di bawah target, yaitu Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kinerja, Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi, dan Indeks Kepuasan Masyarakat. Indikator yang belum mencapai target menjadi perhatian dalam perencanaan dan pelaksanaan program tahun berikutnya, terutama melalui penguatan manajemen kinerja ASN, peningkatan kualifikasi pendidikan, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sementara itu, capaian pada dimensi kompetensi yang telah melampaui target perlu dipertahankan dan dijadikan dasar untuk mendorong peningkatan profesionalitas ASN secara berkelanjutan hingga mencapai target akhir Tahun 2029.

Tabel 5.1. Indikator Kinerja Utama Tahun 2027

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi Capaian 2025	Target 2027	Target Akhir 2029
1	Indeks profesionalitas ASN dimensi kinerja	Indeks	24,98	25,03	25,06
2	Indeks profesionalitas ASN dimensi disiplin	Indeks	5	5	5
3	Indeks profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	Indeks	20,84	21,6	21,8
4	Indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi	Indeks	34,23	33,4	33,6
5	Indeks kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Poin	91,26	92,14	93,27

5.2. Indikator Kinerja Kunci Tahun 2027

Berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja bidang urusan pada Tahun 2025 sebagaimana disajikan pada Tabel 5.2, indikator Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN memiliki baseline Tahun 2024 sebesar 69 dengan target capaian Tahun 2025 sebesar 70. Namun, pada Tahun 2025 indikator tersebut belum dapat digunakan sebagai ukuran capaian kinerja karena adanya perubahan kebijakan dalam sistem evaluasi manajemen ASN oleh instansi pembina. Pengukuran kinerja saat ini lebih diarahkan pada indikator yang secara langsung mencerminkan penerapan Sistem Merit, profesionalitas ASN, pengembangan kompetensi, kinerja ASN, serta indikator manajemen ASN lainnya yang relevan.

Tabel 5.2. Indikator Kinerja Kunci Tahun 2027

No.	Indikator Kinerja Kunci	Satuan	Realisasi 2025	Target 2027
1	Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Indeks	-	71

BAB VI PENUTUP

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam merupakan dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan untuk mengarahkan program dan kegiatan BKPSDM Kota Batam pada Tahun 2027 khususnya dan pembangunan tahunan daerah pada umumnya, serta didasarkan pada lintas program melalui mekanisme yang partisipatif, transparan, akuntabel, efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kota Batam yang menjadi tanggung jawab BKPSDM Kota Batam.

Sebagai dokumen rencana resmi daerah, diharapkan Rencana Kerja BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 dapat dipedomani dan direalisasikan oleh aparatur pelaksana program/kegiatan dengan tetap memperhatikan prinsip efektifitas, akuntabilitas dan efisiensi kinerja, baik dari segi fisik maupun penganggarnya.

6.1. Catatan Penting

Renja BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) Tahun. Renja BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 disusun dengan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Batam Tahun 2027 dan berpedoman pada Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025-2029 serta berfungsi sebagai panduan pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2027, perencanaan teknis operasional tahunan yang disusun berdasarkan arah kebijakan RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029.

BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 memuat program, kegiatan, sub kegiatan, lokasi kegiatan, indikator kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan. Renja BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 terdiri atas 3 program, 13 kegiatan dan 30 sub kegiatan. Dokumen Renja ini selanjutnya menjadi pedoman bagi BKPSDM dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun Anggaran 2027.

Jika dalam proses perkembangannya pelaksanaan program/kegiatan terjadi perubahan disebabkan adanya perubahan seperti: kerangka ekonomi dan keuangan daerah, target sasaran pembangunan daerah, prioritas pembangunan daerah, penambahan dan/atau pengurangan program dan kegiatan perangkat daerah, dan target kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagaimana dasar Perubahan RKPD Tahun 2027, maka akan dilakukan perubahan Renja Tahun 2027.

6.2. Kaidah-kaidah Pelaksanaan

Penyusunan program dan kegiatan pembangunan di dalam Renja ini bertujuan untuk meningkatkan perencanaan pembangunan yang berkualitas. Program dan kegiatan yang direncanakan bertujuan untuk mencapai sasaran-sasaran strategis yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Kota Batam Tahun 2025-2029, yang di dalam pelaksanaannya harus menerapkan prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas dan partisipasi. Beberapa kaidah-kaidah pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

1. Renja Perangkat Daerah menjadi dasar bagi pelaksanaan perencanaan pembangunan Tahun 2027 yang dalam proses penyusunannya harus memperhatikan/mempedomani hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu, dan hasil evaluasi hasil Renja Perangkat Daerah tahun berjalan dan dokumen-dokumen perencanaan yang ada di atasnya diantaranya RPJMN, RKPD Provinsi, RPJPD Kota, RPJMD Kota, Renstra Perangkat Daerah dan RKPD Kota Batam.
2. Renja BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 adalah dokumen perencanaan tahunan Perangkat Daerah yang menjadi dasar dalam sinkronisasi dan sinergitas pelaksanaan setiap program dan kegiatan baik yang bersumber dari APBD Kota, APBD Provinsi maupun yang bersumber dari APBN.

6.3. Rencana Tindak Lanjut

Program dan kegiatan pada Renja BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 yang direncanakan merupakan prioritas dalam rangka mendukung tercapainya visi dan misi pembangunan daerah jangka menengah, maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penyusunan dan penetapan dokumen perencanaan harus tepat waktu sesuai amanat peraturan perundangan yang berlaku;
2. Peningkatan pemahaman dan komitmen seluruh aparatur Pemerintah Kota Batam terhadap perencanaan dan pelaksanaan seluruh program, kegiatan dan sub kegiatan yang telah ditetapkan dalam Renja Tahun 2027 dengan efektif dan efisien;
3. Adanya peningkatan kapasitas SDM aparatur untuk melaksanakan tugas yang semakin kompleks dengan upaya melalui pendidikan formal, bimtek, pelatihan, seminar serta kegiatan lainnya yang menunjang peningkatan kinerja aparatur baik melalui luring maupun daring;
4. Dalam menjamin konsistensi, sinergitas, harmonisasi, integrasi, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kota Batam, maka seluruh aparatur BKPSDM Kota Batam secara berjenjang, bertanggung jawab dan wajib melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Renja Tahun 2027.

Demikian Rencana Kerja BKPSDM Kota Batam Tahun 2027 yang telah kami susun, semoga dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja BKPSDM Kota Batam dalam pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

WALI KOTA BATAM



AMSAKAR ACHMAD