

LAPORAN MAGANG
PENCAPAIAN KINERJA DAN TERJAMINNYA *GOOD GOVERNANCE*
PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM



Disusun Oleh:

Nama Raihan Pratama

No. Mahasiswa 19311169

Progam Studi Manajemen Strata-1

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

2023

LAPORAN MAGANG

PENCAPAIAN KINERJA DAN TERJAMINNYA *GOOD GOVERNANCE* PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM

TUGAS AKHIR MAGANG

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”

Yogyakarta, *15 Maret* 2023

Penulis,



Raihan Pratama

HALAMAN PENGESAHAN

**PENCAPAIAN KINERJA DAN TERJAMINYA GOOD GOVERNANCE
PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM**

Nama : Raihan Pratama
Nomor Mahasiswa : 19311169
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



Yogyakarta, 14 Maret 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

الإسلامية
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Fereshti Nurdiana Dihan, SE., MM.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

**TUGAS AKHIR BERJUDUL
PENCAPAIAN KINERJA DAN TERJAMINNYA GOOD GOVERNANCE PADA BADAN
PENGUSAHAAN BATAM**

Disusun Oleh : **RAIHAN PRATAMA**
Nomor Mahasiswa : **19311169**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 06 April 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.

Penguji : Jaya Addin Linando,,S.E., MBA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini mengambil judul “ Pencapaian Kinerja dan Terjaminnya *Good governance* Pada Badan Pengusahaan Batam ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan dan proses bagaimana pencapaian keputusan dan pelaksanaan yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama di dalam lembaga pemerintah. Di dalam Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Batam (BPKBP) Batam sendiri masih mengalami beberapa hal yang tercampurnya fungsi regulator dengan fungsi operator serta unit layanan, dan belum diaturnya mekanisme ketatalaksanaan yang lengkap dan komprehensif terhadap karyawan.

Badan Pengusahaan atau (BP) Batam adalah salah satu instansi milik pemerintah pusat di daerah dengan memiliki beberapa kewenangan pada sektor pertanian, pengembangan dan pengelolaan infrastruktur dan pelayanan investasi. Program kerja yang dilaksanakan yaitu ikut serta dalam kegiatan kerja di Unit Bagian Direktorat Pelayanan Lalu Lintas dan Penanaman Modal. Dengan tujuan untuk mengetahui sistem kerja karyawan dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat di Batam. Pendekatan yang dilakukan adalah Kualitatif studi kasus yang berguna untuk mengeksplor dan mengumpulkan informasi serta data yang dibutuhkan guna menjawab permasalahan yang timbul. Dalam penelitian ini penulis mengharapkan untuk mengetahui lebih jauh penerapan ilmu kemitraan dalam dunia kerja, terutama di Sektor Unit Pelayanan Badan Pengusahaan Batam.

Menyikapi pentingnya penyusunan kebijakan yang baik penulis merekomendasikan tata kelola perusahaan yang berlandaskan *Good Corporate Governance* (GCG) untuk membangun Badan Pengusahaan (BP) Batam lebih baik disegi Sumber Daya Manusia (SDM), hal ini juga sangat efektif untuk menghindari hambatan penyimpangan dan meningkatkan kesehatan lembaga pemerintah. Berdasarkan pengalaman yang penulis dapatkan melalui kegiatan magang, maka penulis memberikan rekomendasi kebijakan bagi perusahaan untuk dapat di pertimbangkan beberapa aspek mengenai pencapaian kinerja, sistem informasi manajemen dan budaya organisasi di Badan Pengusahaan Batam.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Dengan mengucapkan puji syukur atas nikmat yang diberikan Allah SWT. Dan tak lupa sholawat dan salam semoga tercurahkan kepada Uswah Khasanah Rasulullah SAW .Penulis dapat menyusun tugas akhir magang berupa laporan magang yang dilaksanakan di Badan Pengusahaan Batam dengan judul **“PENCAPAIAN KINERJA DAN TERJAMINNYA GOOD GOVERNANCE PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM”**.

Tugas akhir magang ini menjelaskan tentang kegiatan penulis yang dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan di Badan Pengusahaan Batam dengan membahas proses magang. Pada kesempatan dan waktu yang diberikan Allah SWT kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT karna Rahmat dan Hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan magang dengan baik.
2. Rasulullah SAW yang menjadi pegangan dengan sikap dan perilaku selama penulis melaksanakan magang dalam unit Lalu Lintas dan Penanaman Modal Badan Pengusahaan Batam.
3. Orang tua yang selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan laporan magang.
4. Bapak Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D. pimpinan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia beserta jajarannya yang telah memberikan wadah dalam pelaksanaan pemagangan sehingga penulis mendapatkan pengalaman serta pembelajaran sebelum terjun ke dunia pekerjaan yang sesungguhnya.
5. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M., CHRA., CPHCM yang telah membimbing dan memberikan arahan serta masukan berupa ilmu kepada penulis

baik sebelum maupun saat melaksanakan magang di Unit Lalu Lintas dan Penanaman Modal Badan Pengusahaan Batam.

6. Bapak Jaya Addin Linando, S.E., MBA. selaku dosen penguji tugas akhir atas masukan dan sanggahan untuk perbaikan tugas akhir ini.
7. Ibu Lolisa Oktora, S.Sos. sebagai kepala seksi pada unit Penanaman Modal yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan magang serta membimbing, pengalaman, dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis dalam melaksanakan magang.
8. Kepada seluruh staf Unit Pelayanan Lalu Lintas dan Penanaman Modal yang telah membantu dari mengatasi kendala, memberikan ilmu yang tidak di dapat di perkuliahan dan menjadi sebuah pengalaman yang luar biasa selama melaksanakan magang.
9. Terimakasih kepada Rizka Rahmi Zeana dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir.

Penulis ingin menyampaikan bahwa tugas akhir magang ini disusun berdasarkan pengalaman selama melaksanakan kegiatan magang di Unit Lalu Lintas dan Penanaman Modal yang dilaksanakan pada tanggal 22 Februari 2022 sampai dengan 22 Juni 2022. Dengan ini penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir magang masih jauh dari kata terbaik. Oleh sebab itu, saran serta kritik akan menjadi bahan perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat kegiatan magang sehingga penulisan tugas akhir magang dapat diselesaikan hingga akhir dan diharapkan kepada pembaca dapat mengambil manfaat dan memaklumi penulisan bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

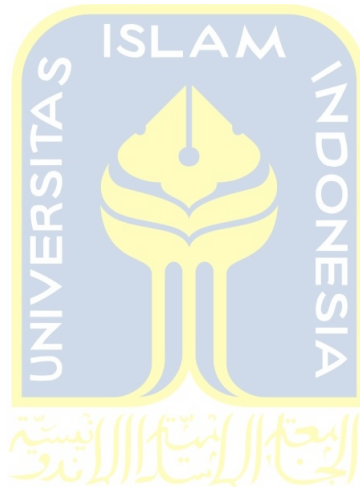
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG	iii
PENGESAHAN UJIAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Profil Perusahaan	1
1.2 Latar Belakang Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Magang	10
1.5 Manfaat Magang.....	11
BAB II KAJIAN LITERATUR.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.2 Teori Tata Kelola	15
2.1.3 Balance ScoreCard (BSC).....	18
2.3 Kerangka Kerja	21
BAB III METODOLOGI.....	25
3.1 Pendekatan Kualitatif.....	25
3.1.1 Metode Penilaian Kinerja.....	25
3.2 Unit Analisis Fungsional.....	28
3.2.1 Metode melalui teknologi.....	30
BAB IV HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI.....	32
4.1 Gambaran Umum tentang Aktivitas Magang	32

4.2 Hasil Pelaksanaan Program dan Diskusi.....	40
4.2.1 Pencapaian Kinerja pada Badan Pengusahaan Batam	40
4.2.2 Analisis Pengalaman kerja	49
4.2.3 Terjaminnya <i>Good governance</i> pada Badan Pengusahaan Batam	51
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Rekomendasi.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	82



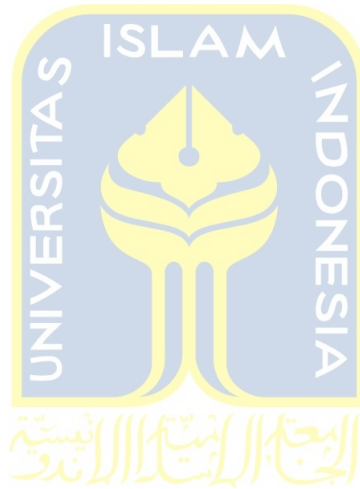
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pengalaman Kerja Pegawai Pada Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang Dan Penanaman Modal Tahun 2021	8
Tabel 2. 1 Contoh Ukuran Hasil Dan Ukuran Pemacu Kinerja Dalam Empat Perspektif Balance Scorecard.....	20
Tabel 2. 2 Kerangka Kerja	22
Tabel 4. 1 Aktivitas Magang.....	34



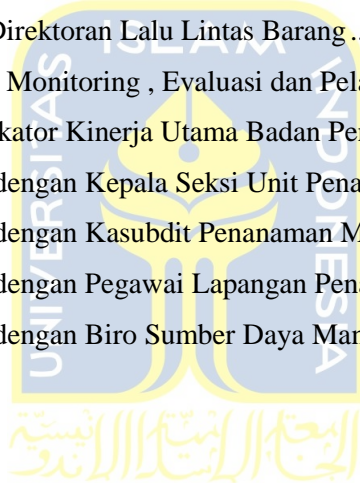
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Stuktur Organisasi Badan Pengusahaan Batam	4
--	---



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup	82
Lampiran 2 : Lokasi Magang	83
Lampiran 3 : Rencana Kerja Pemerintah Daerah.....	83
Lampiran 4 : Hasil Kegiatan Lapangan	84
Lampiran 5 : Kegiatan kontroling	85
Lampiran 6 : Kegiatan Kontroling	86
Lampiran 7 : Kuesioner Tingkat Kepuasan Pelaku Usaha Terhadap Pelayanan Perizinan Sistem Informasi Keluar Masuk Barang	87
Lampiran 8 : Peta Jabatan Direktorat Lalu Lintas Barang	88
Lampiran 9 : Struktur Seksi Monitoring , Evaluasi dan Pelaporan Perdagangan	89
Lampiran 10 : Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Pengusahaan Batam Tahun 2021 ...	90
Lampiran 11 : Wawancara dengan Kepala Seksi Unit Penanaman Modal.....	91
Lampiran 12 : Wawancara dengan Kasubdit Penanaman Modal	92
Lampiran 13 : Wawancara dengan Pegawai Lapangan Penanaman Modal.....	94
Lampiran 14 : Wawancara dengan Biro Sumber Daya Manusia.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

Badan Pengusahaan atau (BP) Batam adalah salah satu instansi milik pemerintah pusat di daerah dengan memiliki beberapa kewenangan pada sektor pertanahan, pengembangan dan pengelolaan infrastruktur dan pelayanan investasi. Badan Pengusahaan (BP) Batam mempunyai kewajiban untuk melaksanakan sebuah kegiatan dengan cara pengelolaan informasi secara transparan, akuntabel, mengajak masyarakat untuk dapat mengikuti dan mencoba melakukan sebuah inovasi baru. Batam dapat dijadikan sebagai salah satu daerah penanaman modal asing bagi investor asing maupun lokal. Untuk Aktivitas yang dilakukan pada sektor ekonomi yaitu dengan investasi dan produksi industri dapat di dukung dengan cara kesiapan ketenagakerjaan yang banyak menggunakan masyarakat yang berada di pulau Batam ataupun dari pulau lainnya yang sedang melakukan perpindahan ke pulau Batam. Kondisi Badan Pengusahaan (BP) Batam berimplikasi pada manajemen dan kinerja lembaga pemerintah. Berikut ini struktur organisasi Badan Pengusahaan Batam yang terdiri dari 4 Anggota Bidang antara lain :

1. Anggota Bidang Administrasi dan Keuangan
2. Anggota Bidang Kebijakan Strategis
3. Anggota Bidang Pengelolaan Kawasan Dan Investasi
4. Anggota Bidang Pengusahaan

Seluruh anggota bidang di Badan Pengusahaan Batam memiliki tugas dan fungsi di lingkungan Badan Pengusahaan Batam yang saling memiliki keterkaitan antara satu dan lainnya pada Badan Pengusahaan Batam. *Pertama, Anggota Bidang Administrasi dan Keuangan* memiliki lima unit kerja yang terdiri dari ; Biro Umum, Biro Keuangan, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Biro Hukum dan Biro Hubungan Masyarakat Promosi dan Protokol. *Kedua, Anggota Bidang Kebijakan Strategis* memiliki tiga unit kerja yang terdiri dari ; Pusat Perencanaan Program Strategis, Pusat Harmonisasi Kebijakan dan Pusat Pengembangan Kawasan perdagangan dan Pelabuhan bebas Batam dan Kawasan Ekonomi Khusus. *Ketiga, Anggota Bidang Pengelolaan Kawasan dan Investasi*, memiliki empat unit kerja yang terdiri dari ; Direktorat Pengelolaan Lahan, Direktorat Infrastruktur Kawasan, Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang dan Penanaman Modal dan Direktorat Pengamanan Aset. *Keempat, Anggota Bidang Pengusahaan* memiliki enam unit kerja yang terdiri dari ; Direktorat Restrukturisasi, Direktorat Peningkatan Kinerja dan Manajemen Resiko, Direktorat Evaluasi dan Pengendalian, Kantor Perwakilan Badan Pengusahaan Batam, Unit layanan Terpadu Badan Pengusahaan Batam, Satuan Pemeriksa Intern.

Pada semua unit kerja di setiap Anggota Bidang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing dalam menjalankan peran untuk mencapai visi dan misi Badan Pengusahaan Batam. Visi Badan Pengusahaan Batam adalah memberikan kontribusi bagi peningkatan investasi untuk mewujudkan Visi Presiden dan Wakil Presiden,

Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Sedangkan Misi Badan Pengusahaan Batam adalah mencari investasi asing dalam rangka mendukung struktur ekonomi yang produktif, memberi dukungan fasilitas bagi pengembangan investasi yang berorientasi ekspor dalam rangka menunjang struktur ekonomi yang produktif, menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di Bidang Investasi Pada Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB) Batam, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menunjang investasi di Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB) Batam, Meningkatkan kualitas lingkungan hidup di Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB) Batam dan menciptakan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia di Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB) Batam.

Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang dan Penanaman Modal adalah salah satu unit kerja yang berada di Anggota Bidang Pengelolaan Kawasan dan Investasi yang memiliki tugas dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan ketentuan-ketentuan di bidang layanan penanaman modal dan lalu lintas barang dengan beberapa fungsi yaitu :

1. Penyiapan pelaksanaan layanan lalu lintas barang industri dan pengujian mutu
2. Penyiapan pelaksanaan layanan lalu lintas barang konsumsi
3. Penyiapan pelaksanaan pelayanan penanaman modal

4. Penyiapan pengesahan dokumen perizinan



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Badan Pengusahaan Batam

Sumber Gambar : (<https://bpbatam.go.id/profil/struktur-organisasi/>)

1.2 Latar Belakang Masalah

Dalam tata kelola Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Batam (BPKPB) Batam saat ini masih belum cukup untuk mencerminkan *good governance* sehingga tidak menjamin berjalannya prinsip-prinsip *good governance* terutama dari sisi *clarity of authority, role and responsibility, separation of power* dan *check and balance*. *Good governance* merupakan konsep yang berlandaskan pada suatu proses tentang bagaimana memperoleh pencapaian keputusan dan pelaksanaan yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Di dalam Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Batam (BPKBP) Batam sendiri masih mengalami beberapa hambatan eksternal dan internal. Dilihat dari laporan kinerja Badan Pengusahaan (BP) Batam tahun 2021 terdapat beberapa kendala yang akan memengaruhi atau menghambat dalam mencapai sasaran atau pun tujuan yang telah direncanakan, seperti:

- a. Hambatan eksternal
 1. Kurangnya penyelarasan mengenai bagaimana penerapan aturan perizinan untuk Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB) Batam.
 2. Mengalami kendala dalam mengoptimalkan koordinasi dalam berbagai lembaga
- b. Hambatan internal

1. Sebaran sumber daya manusia yang belum optimal.
2. Inovasi IT yang belum optimal.

Oleh sebab itu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Batam (BPKBP) memerlukan sebuah upaya untuk mengatur kembali mekanisme ketatalaksanaan terhadap karyawan guna memperbaiki sistem organisasi pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Batam (BPKBP) sehingga terbentuknya *good governance* dan organisasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Batam (BPKBP) harus bisa menciptakan struktur yang modern agar dapat menyaingi pesaing lain dengan salah satunya menggunakan teknologi terkini untuk mencapai visi misi.



1.3 Rumusan Masalah

Pada Badan Pengusahaan Batam, menurut Laporan Kinerja (LKj) ini sebagai Laporan kinerja Badan Pengusahaan Batam yang menjadi mata rantai pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya; instrumen untuk menginformasikan pencapaian kinerja Badan Pengusahaan Batam tahun 2021; dan laporan tentang kemajuan yang dibuat untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis yang diuraikan dalam Rencana Kinerja 2021. Keberhasilan atau kegagalan ditentukan dengan menganalisis data yang dikumpulkan dari indikator kinerja baik di tingkat aktivitas maupun tujuan. Keberhasilan tujuan berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat ditunjukkan dengan jelas melalui penggunaan indikator kinerja yang diukur pada tingkat target untuk menyoroti hubungan langsung antara target dan indikator kerjanya. Pada tahun 2021, Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam telah menetapkan tujuh (7) tujuan dan tujuh (7) indikator kinerja utama untuk dilacak, dengan tingkat keberhasilan yang diharapkan sebesar 87,36% dari target 100% berdasarkan hasil pengukuran tersebut. Baik di arena eksternal maupun internal, ada hambatan yang mencegah pekerja mencapai potensi penuhnya. Terutama pada bagian sumber daya manusianya yang belum optimal, dikarenakan tata kelola kompetensi sumber daya manusia belum sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kualitas serta kuantitas belum optimal. BP Batam membutuhkan dukungan agar berjalan lancar Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Keterampilan SDM dapat

memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Potensi sumber daya manusia tercermin khususnya dalam pengalaman kerja dan manfaat pembelajaran. Namun, berdasarkan pengamatan peneliti, dikumpulkan data tentang pengalaman pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Pengalaman Kerja Pegawai Pada Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang Dan Penanaman Modal Tahun 2021

No	Jabatan	Pengalaman Kerja	Keterangan (Sesuai/tidak sesuai)
1.	Pengawas Pelayanan publik (pengawasan dan evaluasi)	Teknisi bidang pemeliharaan peralatan	Tidak Sesuai
2.	Pengumpul data bahan evaluasi dan pelaporan	Staff bidang keuangan	Sesuai
3.	Pengelola data base sistem informasi manajemen	Staff magang bidang sumber daya manusia	Tidak sesuai
4.	Administrasi umum (pengumpul data arsip perijinan)	Bidang penelitian tumbuhan	Tidak Sesuai
5.	Pengadministrasi tata	Staff HRD	Tidak Sesuai

	usaha direktur		
6.	surveyor	Pengawas	Sesuai
7.	Pemroses data survey	Staff notaris dan PPAT	Tidak Sesuai
8.	Petugas penyidikan	Pengawas	Sesuai

Sumber : Kepegawaian Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang dan Penanaman Modal Badan Pengusahaan Batam, 2021.

Hal ini Tentunya menunjukkan bahwa dari keseluruhan jumlah pegawai tidak memiliki kesesuaian dalam pengalaman kerja dengan jabatan pada posisi pegawai saat ini. Tentunya dengan ini menunjukkan adanya bukti bahwa posisi jabatan tidak berdasarkan pada pengalaman kerja yang sesuai dengan bidangnya, oleh karna itu jika tetap tidak disesuaikan akan mengganggu pekerjaan bahkan produktivitas pegawai. Penempatan pegawai menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003, h. 138) “Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006, h. 262) “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”.

Lembaga Pemerintah Badan Pengusahaan Batam memiliki tantangan dalam menjaga pertumbuhan dan kemajuan ekonomi daerah di Batam, akan tetapi masa krisis yang sedang dihadapi Badan Pengusahaan Batam telah mengalami guncangan bisnis keterbatasan sumber daya yang sebelumnya memiliki 6 unit bisnis sekarang hanya memiliki 3 unit bisnis seperti, Badan Usaha Rumah Sakit BP Batam, Badan Usaha Pelabuhan BP Batam dan Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang dan Penanaman Modal. Hal ini terjadi karena adanya keterbatasan sumber daya Badan Pengusahaan Batam harus melakukan evaluasi sehingga bisnis lainnya telah dilakukan kerjasama dengan pihak swasta. Ini menyebabkan sebagai lembaga pemerintah Badan Pengusahaan Batam tidak mencerminkan unit bisnis dapat dikelola secara independensi. Untuk mewujudkan dan menciptakan ketatalaksanaan yang baik pada karyawan, maka timbul sebuah pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana meningkatkan hasil evaluasi pada kinerja karyawan ?
2. Apa langkah yang diambil Badan Pengusahaan Batam untuk mencapai *Good Corporate governance* ?

1.4 Tujuan Magang

Program magang ini bertujuan untuk membekali mahasiswa dengan pengetahuan yang mendalam tentang proses manajemen sumber daya manusia di

Badan Pengusahaan (BP) Batam.

1.5 Manfaat Magang

Bagi Perusahaan :

1. Memperoleh ide-ide baru yang kreatif dan inovatif yang didapat dari mahasiswa magang
2. Menjadi alat yang digunakan oleh para profesional manajemen sumber daya manusia untuk mempublikasikan kegiatan dan pencapaian mereka
3. Membantu menyelesaikan persoalan-persoalan yang ada dalam Badan Pengusahaan (BP) Batam untuk membangun Badan Pengusahaan (BP) Batam lebih baik di segi Sumber Daya Manusia (SDM) terutama pada tata pelaksanaan kinerja terhadap karyawan.

Bagi Mahasiswa :

1. perluas kesadaran tentang bagaimana keterampilan kemitraan dapat digunakan dalam dunia bisnis, khususnya dalam industri jasa.
2. Mampu menyempurnakan dan memperluas kompetensi dan kecerdikan sendiri.
3. Untuk berlatih bekerja secara profesional dan menguji kemampuan pengembangan karir dengan tujuan yang dapat dicapai.

Bagi Universitas dan Fakultas Bisnis dan Ekonomika :

1. Menjalin ikatan kerjasama dengan pelaku usaha yang akan menerima peserta magang.
2. Menegaskan materi pelajaran yang digunakan dimasa perkuliahan.
3. Mendukung tujuan Universitas dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia menciptakan lulus terbaik dan kompeten memasuki dunia kerja.



BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad,1997:22). Sebenarnya karyawan biasa saja,mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk sistem absensi karyawan dapat dinilai (Moeheriono 2012:95). Menurut Mangkunegara (2000: 67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh

individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran kinerja nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Sentono (dalam Wahyuni, 2008:219) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kemudian Mangkunegara (dalam Nurdiansah, 2010:26) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Hasibuan (dalam Nurdiansah, 2010:26) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hariandja (dalam Ashadi, 2011:13) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, sedangkan Campbell, et.al (dalam Umam, 2010:186) menyatakan kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Dari pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil output yang dihasilkan oleh karyawan di dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya bagi tujuan perusahaan atau lembaga pemerintah.

2.1.2 Teori Tata Kelola

Menurut Jensen dan Meckling (1976) tata kelola perusahaan berangkat dari teori keagenan. Agen yang dimaksud adalah pihak yang diberi amanat oleh prinsipal untuk menjalankan perusahaan. *Corporate governance* yang merupakan konsep yang didasarkan pada teori keagenan, diharapkan bisa berfungsi sebagai alat untuk memberi keyakinan kepada investor bahwa mereka akan menerima return atas dana yang mereka investasikan. *Corporate governance* berkaitan dengan bagaimana investor yakin bahwa manajer akan memberikan keuntungan bagi investor, yakin bahwa manajer tidak akan mencuri/ menggelapkan atau menginvestasikan ke dalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan berkaitan dengan dana /kapital yang telah ditanamkan oleh investor dan berkaitan dengan bagaimana para investor mengendalikan para manajer (Sheifer dan Vishny 1997). (Muh Arief Effendi, 2009:1) mendefinisikan tata kelola (governance) sebagai suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola resiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan aset perusahaan dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang.

Definisi tata kelola pemerintahan atau lebih di kenal dengan dengan good governance, secara pengertiannya adalah segala sesuatu yang terkait dengan tindakan atau tingkah laku yang bersifat mengarahkan, mengendalikan atau mempengaruhi urusan public untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari (Dr.sedarmayanti, PT.Mandar maju ,2003). Berdasarkan pemahaman Mardiasmo

(2009) *Good governance* diartikan sebagai tata cara suatu negara yang digunakan untuk mengelola sumber daya ekonomi dan sosial yang berorientasi pada pembangunan masyarakat demi mewujudkan pemerintahan yang baik. Menurut Agoes (2013) mengartikan *Good governance* sebagai suatu cara pemerintahan untuk mengatur hubungan antara tugas komite, peran direksi, pemangku kepentingan dan pemegang saham lainnya. Suatu proses yang dilakukan secara transparan untuk menentukan tujuan pemerintah, penilaian kinerja 12 dan pencapaian disebut juga sebagai tata cara kelola pemerintah yang bersih dan baik. Penelitian mengenai *Corporate governance* menghasilkan berbagai mekanisme yang bertujuan untuk meyakinkan bahwa tindakan manajemen selaras dengan kepentingan shareholders (terutama minority interest).

Mekanisme *Corporate governance* dibagi menjadi dua kelompok: (1) berupa internal mechanism (mekanisme internal) seperti komposisi dewan direksi/ komisaris, kepemilikan manajerial dan kompensasi eksekutif (2) external mechanisms seperti pengendalian oleh pasar dan level debt financing. (Barnhart & Rosentein 1998). Prinsip-prinsip *Corporate governance* yang diterapkan memberikan manfaat diantaranya yaitu: (1) meminimalkan agency costs dengan mengontrol konflik kepentingan yang mungkin terjadi antara prinsipal dengan agen; (2) meminimalkan cost of capital dengan menciptakan sinyal positif kepada para penyedia modal; (3) meningkatkan citra perusahaan; (4) meningkatkan nilai perusahaan yang dapat dilihat dari cost of capital yang rendah, dan (5) peningkatan kinerja keuangan dan persepsi

stakeholder terhadap masa depan perusahaan yang lebih baik ,Utama (2003). Menurut Pedoman Umum Tata Kelola Perseroan yang Baik, terdapat lima pilar yang berlandaskan pada GCG yang telah ditetapkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), yaitu:

1. Keterbukaan

Sebagai perusahaan publik, memiliki tanggung jawab untuk memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada para pemegang saham dan karyawannya.

2. Akuntabilitas

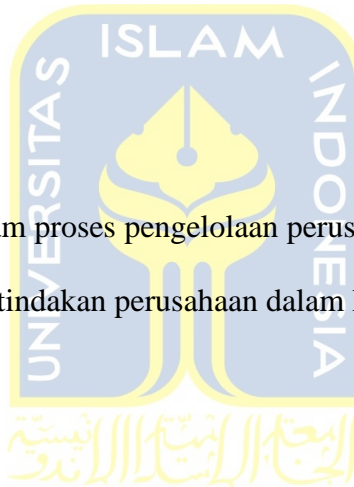
Akuntabilitas dalam proses pengelolaan perusahaan merupakan proses yang menunjukkan keseriusan tindakan perusahaan dalam kaitannya dengan kepentingan stakeholders-nya.

3. Pertanggungjawaban

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk dapat melaksanakan kegiatan usahanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengikuti sesuai peraturan undang-undang akan memberikan kenyamanan para pelanggan perusahaan dalam layanan yang diberikan dan mengikuti aturan yang ada akan memberikan kelancaran untuk menjalankan usahanya.

4. Independensi

Untuk mencapai kemandirian, perusahaan akan segera menunjuk beberapa



individu yang memiliki reputasi tinggi untuk duduk di dewan direksi dan mengawasi jalannya perusahaan.

5. Kesetaraan dan Kewajaran

Prinsip transparansi memungkinkan para pihak untuk memiliki akses penuh terhadap informasi tentang perusahaan, operasinya, dan personel kuncinya. Ini memastikan bahwa semua anggota perusahaan diperlakukan dengan sangat hormat dan bermartabat.

2.1.3 Balance ScoreCard (BSC)

Balanced scorecard menurut Kaplan dan Norton (2000:7) merupakan suatu metode penilaian yang mencakup empat perspektif untuk mengukur kinerja perusahaan, yaitu: perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Balanced scorecard merupakan suatu konsep yang bertujuan untuk mendukung perwujudan visi, misi, dan strategi perusahaan dengan menekankan pada empat kajian yaitu perspektif keuangan (financial), pelanggan (customers), bisnis internal (internal business), serta pembelajaran dan pertumbuhan (learning and growth) dengan target bersifat jangka panjang. Serta merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran, dan pengendalian yang secara cepat, tepat, dan komprehensif dapat memberikan pemahaman kepada manajer tentang performance bisnis. Konsep Balanced Scorecard yang dikemukakan oleh Kaplan dan Norton, (2000: 345) sangat berperan dalam proses penilaian kinerja karena bukan hanya sektor keuangan saja melainkan sektor non keuangan juga

dinilai. Tujuan dibuatnya Balanced Scorecard oleh Kaplan dan Norton yaitu untuk menyeimbangkan kinerja dari aspek keuangan dan aspek non keuangan. Sehingga visi, misi, dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Ramadhani, Trisyulianti (2016) bahwa dengan balanced scorecard dapat mengidentifikasi indicator-indikator yang digunakan sebagai pengukuran kinerja karyawan, menyusun rancangan konsep yang sesuai dengan visi misi dan strategi perusahaan.

Balanced Scorecard memiliki keunggulan yang menjadikan sistem manajemen strategik saat ini berbeda secara signifikan dengan sistem manajemen strategik dalam manajemen tradisional (Mulyadi,2001). Menurut Mulyadi (2001), keunggulan pendekatan Balanced Scorecard dalam system perencanaan strategik adalah mampu menghasilkan rencana strategik yang memiliki karakteristik sebagai berikut: 1. Komprehensif Balanced Scorecard menambahkan perspektif yang ada dalam perencanaan strategik, dari yang sebelumnya hanya pada perspektif keuangan, meluas ke tiga perspektif yang lain, yaitu : pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. 2. Koheren Balanced Scorecard mewajibkan personel untuk membangun hubungan sebab akibat di antara berbagai sasaran strategik yang dihasilkan dalam perencanaan strategik. Setiap sasaran strategik yang ditetapkan dalam perspektif nonkeuangan harus mempunyai hubungan kausal dengan sasaran keuangan, baik secara langsung maupun tidak langsung. 3. Seimbang Keseimbangan sasaran strategik yang dihasilkan oleh sistem perencanaan strategik

penting untuk menghasilkan kinerja keuangan berjangka panjang. Jadi perlu diperlihatkan garis keseimbangan yang harus diusahakan dalam menetapkan sasaran-sasaran strategic di keempat perspektif. 4. Terukur Keterukuran sasaran strategik yang dihasilkan oleh sistem perencanaan strategik menjanjikan ketercapaian berbagai sasaran strategik yang dihasilkan oleh sistem tersebut. Semua sasaran strategik ditentukan oleh ukurannya, baik untuk sasaran strategik di perspektif keuangan maupun sasaran strategik di perspektif nonkeuangan.

Tabel 2. 1 Contoh Ukuran Hasil Dan Ukuran Pemacu Kinerja Dalam Empat Perspektif *Balance Scorecard*.

Sasaran	Ukuran hasil	Ukuran pemacu kinerja
Pertumbuhan ROI	ROI	
Pertumbuhan pendapatan	Pertumbuhan pendapatan	<i>Revenue mix</i>
Berkurangnya biaya	Penurunan biaya	<i>Cycle effectiveness</i>
Meningkatnya kepercayaan konsumen	Persentase pendapatan	Bertambahnya konsumen baru
Kecepatan layanan	<i>Throughput time</i>	Berkurangnya <i>non value added time</i>
Quality relationship	<i>Customer retention</i>	<i>Depth of relationship</i>

Meningkatnya hubungan dengan kensumen	<i>Service error rate</i>	Berkurangnya <i>service error</i>
<i>State of the art technology</i>	Perbandingan peralatan baru mutakhir dengan peralatan lama	Investasi dalam peralatan baru
Meningkatnya kapabilitas personel	<i>Revenue per employee</i>	<i>Strategic of job coverage</i>
Meningkatnya komitmen personel	Kepuasan personel	Survai kepuasan personel

(Mulyadi : 2001 : 139)

Menurut (Tunggal, 2011) Balanced Scorecard (BSC) merupakan Kumpulan ukuran kinerja yang terintegrasi yang diturunkan dari strategi perusahaan yang mendukung strategi perusahaan secara keseluruhan. Balanced Scorecard (BSC) memberikan suatu cara untuk mengkomunikasikan strategi suatu perusahaan pada manajer diseluruh organisasi.

2.3 Kerangka Kerja

Kerangka kerja yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 2. 2 Kerangka Kerja

No	Aspek yang dinilai	keterangan
1.	Transparansi	<ul style="list-style-type: none"> - Kemudahan mengelola informasi - Ketersediaan informasi - Visi dan misi organisasi - Penyampaian kebijakan
2,	Akuntabilitas	<ul style="list-style-type: none"> - Perincian tugas dan tanggung jawab - Kompetensi yang sesuai - Sistem pengendalian internal - Pengukuran kinerja
3.	Responsibilitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kepatuhan hukum - Tanggung jawab sosial - Prinsip kehati-hatian
4.	Independensi	<ul style="list-style-type: none"> - Dominasi dan pengaruh - Pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab
5.	Kesetaraan dan kewajaran	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan berpendapat - Kesetaraan kompensasi - Kesempatan karyawan

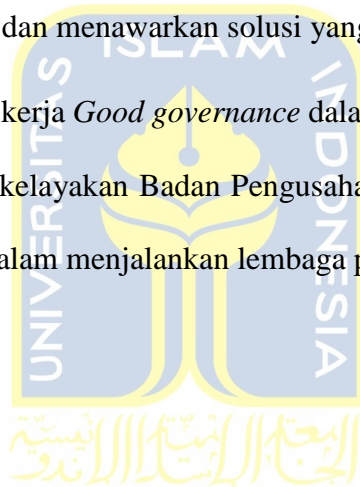
Konsep *Good Corporate governance* secara luas diyakini memiliki dampak strategis terhadap kinerja organisasi. Kerangka kerja *Good governance* mencakup

prinsip-prinsip penting yang harus diikuti oleh Badan Pengusahaan Batam untuk mencapai tata kelola yang baik dan efektif. Hal ini juga sangat efektif untuk menghindari penyimpangan dan meningkatkan kesehatan organisasi.

Dalam konteks sebuah lembaga pemerintah, kerangka kerja *Good governance* dapat diterapkan dalam berbagai area, seperti manajemen risiko, pengambilan keputusan, manajemen sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Berikut adalah kerangka kerja *Good governance* yang dapat diterapkan dalam konteks manajemen karyawan, **Transparansi:** Instansi pemerintah harus memastikan bahwa semua kebijakan dan prosedur manajemen karyawan dan sumber daya manusia terbuka dan mudah diakses oleh karyawan dan pihak berkepentingan lainnya. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan informasi yang jelas dan teratur tentang kebijakan dan prosedur tersebut. **Akuntabilitas:** Instansi pemerintah harus memastikan bahwa semua keputusan terkait manajemen karyawan dan sumber daya manusia didasarkan pada prinsip etika dan hukum yang berlaku. Instansi pemerintah juga harus memastikan bahwa karyawan dan manajer dimintai pertanggungjawaban atas tindakan dan keputusan mereka, dan memberikan hukuman yang sesuai bagi mereka yang melanggar peraturan dan kebijakan. **Partisipasi:** Instansi pemerintah harus memastikan bahwa pegawainya dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan mereka, seperti proses rekrutmen, evaluasi kinerja dan pengembangan karir. Melibatkan karyawan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. **Keadilan:** Instansi pemerintah

harus memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan karyawan dan manajemen sumber daya manusia adil dan tidak diskriminatif. Organisasi juga harus memastikan bahwa karyawan diperlakukan secara konsisten dan objektif terkait dengan kompensasi, promosi, dan hak-hak lainnya. **Tanggapan** : Instansi pemerintah harus menanggapi dengan cepat dan efektif terhadap masalah atau keluhan terkait karyawan dan manajemen sumber daya manusia. Organisasi harus memberi karyawan cara yang mudah dan terbuka untuk menyampaikan kekhawatiran dan keluhan, merespons dengan cepat, dan menawarkan solusi yang tepat.

Melalui kerangka kerja *Good governance* dalam manajemen karyawan, hal ini akan menunjukkan hasil kelayakan Badan Pengusahaan melalui lima (5) pilar *Good Corporate governance* dalam menjalankan lembaga pemerintah.



BAB III

METODOLOGI

3.1 Pendekatan Kualitatif

Metode penelitian yang akan digunakan yaitu metode kualitatif. Menurut Creswell (2016) penelitian kualitatif adalah penyelidikan asal-usul masalah sosial, dengan fokus pada seberapa jauh dan seberapa baik kita memahami suatu makna pada individu atau komunitas. Penulis dapat memanfaatkan penelitian kualitatif untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengalaman sehari-hari, gagasan yang sudah ada sebelumnya, dan kejadian. Jenis penelitian kualitatif yang akan digunakan yaitu studi kasus. Studi kasus adalah mempelajari serta mengeksplor kasus secara mendalam untuk mengumpulkan informasi lengkap dengan berbagai prosedur yang ada seperti, pengumpulan data sesuai waktu yang diberikan. Jenis penelitian studi kasus ini sesuai sebagai metode untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana meningkatkan hasil evaluasi pada kinerja karyawan ?
2. Apa langkah yang diambil Badan Pengusahaan Batam untuk mencapai *Good governance Corporate* ?

3.1.1 Metode Penilaian Kinerja

Slamet (2007:249-252) mengemukakan terdapat metode-metode dalam penilaian kinerja yaitu dengan metode kualitatif. Terdapat lima macam ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara kualitatif yaitu :

1. Metode penilaian kategori

Metode penilaian kategori dapat dilakukan dengan dua cara, yakni dengan skala penilaian grafik dan daftar periksa atau daftar pertanyaan.

- a. Skala penilaian grafik, merupakan skala yang mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja untuk masing-masing pekerja. Pekerja kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri
- b. Daftar periksa, merupakan alat penilaian kinerja yang menggunakan daftar kalimat atau kata-kata yang akan diperiksa oleh penilai.

2. Metode perbandingan

Metode perbandingan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, pemberian peringkat dan distribusi normal.

- a. Pemberian peringkat, dilakukan dengan membuat daftar seluruh pekerja dari tertinggi sampai yang terendah dalam kinerja kerjanya.
- b. Distribusi normal adalah metode penilaian kinerja yang ditunjukkan dalam suatu kurva yang berbentuk bel.

3. Metode naratif

Metode naratif dapat dilakukan dengan kejadian kritis, esai, catatan prestasi dan tinjauan lapangan.

- a. Kejadian kritis, merupakan catatan tertulis untuk tindakan pekerja yang baik maupun tindakan yang tidak diharapkan dalam kinerja pekerja.
 - b. Esai, merupakan metode penilaian dengan membuat esai pendek yang mendeskripsikan kinerja setiap pekerja selama periode waktu penilaian yang buat oleh manajer.
 - c. Catatan prestasi.
 - d. Tinjauan lapangan merupakan suatu metode penilaian yang melibatkan orang-orang di luar organisasi yang bertindak sebagai partner yang aktif dalam proses penilaian.
4. Metode perilaku
- Metode perilaku merupakan suatu metode yang mengukur perilaku kinerja dan bukan karakteristik lainnya.
5. Manajemen dengan tujuan (*Management by objectives*)
- Manajemen dengan tujuan mengkhhususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan yang ditetapkan oleh masing-masing manajer dikumpulkan untuk menjadi sasaran dan tujuan menyeluruh organisasi, meskipun MBO tidak boleh menjadi tujuan tersamar dari para atasan yang ingin mendiktekan tujuan dari si manajer atau pekerja itu sendiri. Nama lain untuk MBO adalah penilaian hasil, target pembinaan, perencanaan dan tinjauan kinerja, tujuan kinerja dan

penetapan tujuan bersama.

3.2 Unit Analisis Fungsional

Strategi fungsional adalah strategi yang di mana menggunakan kerangka fungsi manajemen secara tradisional yang terdiri dari riset dan pengembangan, keuangan, produksi, operasi, pemasaran dan sumber daya manusianya. Strategi ini bertujuan agar dapat meningkatkan efektivitas suatu perusahaan dan memberikan kemampuan untuk mencapai kualitas dan daya tanggap unggul. Melakukan pengembangan strategi fungsional memberikan tujuan dalam mengkomunikasikan jangka pendek untuk menentukan Tindakan apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan jangka pendek tersebut dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Melalui sesi-sesi tersebut, peneliti akan dapat mempelajari berbagai prosedur kerja yang digunakan di Badan Pengusahaan (BP) Batam. Peneliti juga akan dapat berinteraksi dengan kepala bagian instansi. Jenis data yang akan diperoleh dari penelitian tersebut, yaitu :

- Data Primer

Data primer yang dimaksud di sini adalah data yang diperoleh berdasarkan diskusi dan wawancara dengan pendamping magang dan karyawan yang ada pada departemen sumber daya manusia dan direktorat pelayanan lalu lintas barang dan penanaman modal di Badan Pengusahaan (BP) Batam.

- Data Sekunder

Untuk pengambilan data sekunder peserta magang akan melakukan dokumentasi dan pustaka di Badan Pengusahaan (BP) Batam yang berkaitan struktur organisasi, dokumen kerja dan kompensasi kinerja karyawan.

Dalam mengumpulkan data penelitian, wawancara dilakukan secara tatap muka. Peneliti bertanya kepada narasumber tentang topik atau isu yang ingin diteliti, melalui wawancara menggunakan dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur melibatkan serangkaian pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Sedangkan wawancara tidak terstruktur lebih fleksibel di mana peneliti akan mengajukan pertanyaan sesuai dengan respon dari narasumber. Pada kesempatan yang telah diberikan peneliti melakukan wawancara kepada empat narasumber yang berbeda di Badan Pengusahaan Batam yaitu, Kepala Seksi pada unit Penanaman Modal, Kasubdit Penanaman Modal, pegawai lapangan unit Penanaman Modal dan Biro Sumber Daya Manusia. Wawancara tersebut dilakukan pada empat narasumber untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik bahasan yang sedang diteliti. Selain itu, peneliti dapat mengeksplorasi dari sudut pandang dan pengalaman narasumber yang berbeda terkait topik yang diteliti, sehingga memungkinkan untuk peneliti memperoleh pemahaman yang lebih lengkap dan akurat.

Pengumpulan data memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang spesifik dan mendalam tentang pandangan, persepsi, sikap dan perilaku narasumber terkait topik yang diteliti. Durasi waktu yang digunakan pada empat narasumber sekitar 15 menit hingga 25 menit sesuai dengan kesepakatan yang telah diberikan. Pada empat

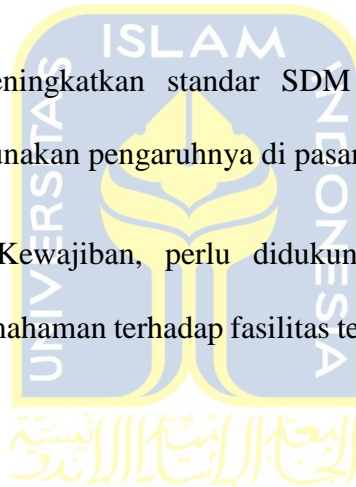
narasumber yang dipilih oleh peneliti memiliki tugas dan wewenangnya masing-masing, seperti : 1. Kepala seksi penanaman modal Badan perusahaan Batam memiliki tugas untuk mengawasi dan memonitor perizinan investasi yang diberikan kepada perusahaan serta melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan setelah diberikan izin. 2. Kasubdit penanaman modal Badan Perusahaan Batam memiliki tugas sebagai menganalisis dan mengidentifikasi potensi kinerja karyawan untuk memastikan para investor berminat untuk berinvestasi di wilayah Batam. 3. Pegawai penanaman modal Membantu pengelolaan dan menjalin hubungan baik dengan para investor dan masyarakat sekitar untuk memberikan informasi terkait manfaat yang dapat diperoleh oleh masyarakat Batam. 4. Biro sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa Badan perusahaan Batam memiliki SDM yang berkualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya serta mampu mengelola data dan informasi karyawan dengan baik dan sebagai biro SDM mampu mengidentifikasi masalah dan konflik karyawan yang kemudian dapat memberikan solusi yang tepat dan efektif.

3.2.1 Metode melalui teknologi

Agar dapat berjalan dengan baik sesuai lima pilar Penerapan *Good Corporate governance* (GCG) bisa dengan cara memanfaatkan teknologi memberikan saran serta informasi supaya terealisasikan setiap pilarnya seperti :

- Transparansi, pemenuhan kebutuhan informasi pelaku usaha dan masyarakat secara tepat waktu, cukup, jelas, akurat, dan mudah didapat.

- Akuntabilitas, mendatangkan pekerja baru untuk menggantikan pekerja berpengalaman, dan menggunakan insentif dan hukuman untuk mendorong dan menghalangi perilaku yang diinginkan.
- Responsibilitas, Terapkan perubahan yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kesadaran tentang perlunya semua organisasi untuk bertindak secara bertanggung jawab sesuai dengan peraturan dan penerapannya yang ketat.
- Independensi, meningkatkan standar SDM sehingga perusahaan dapat bersaing dan menggunakan pengaruhnya di pasar.
- Kesetaraan dan Kewajiban, perlu didukungnya kemampuan dari segi pengetahuan dan pemahaman terhadap fasilitas teknologi agar dapat menunjang akses informasi.



BAB IV

HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI

4.1 Gambaran Umum tentang Aktivitas Magang

Sebagai pelaksana dalam kegiatan magang ini adalah data sebagai berikut:

Nama	:	Raihan Pratama
NIM	:	19311169
Program Studi	:	S1. Manajemen
Fakultas	:	Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
Semester	:	VI (Enam)
Pelaksanaan Magang	:	22 Februari s.d 20 Juni 2022
Bagian	:	Unit Pelayanan dan Penanam Modal

Selama pelaksanaan magang sejak awal magang pada tanggal 22 Februari 2022 hingga selesai magang tanggal 22 Juni 2022, penulis mendapatkan pembelajaran pada sistem atau prosedur menangani pengaduan dan informasi perizinan dan pelayanan di Badan Pengusahaan Batam. Selain itu penulis juga mempelajari data – data yang berkaitan dengan perizinan pelaku usaha yang berada di bawah naungan Badan Pengusahaan seperti melakukan impor dan ekspor barang dari dalam negeri hingga

keluar negeri.

Selama menjalani kegiatan magang, penulis membantu karyawan dalam kegiatan lapangan untuk melakukan kontroling data – data perusahaan pada PT. Teckno Dua Indonesia yang bekerja sama dengan Penanaman Modal. Kelengkapan data tersebut antara lain persetujuan pemasukan barang, izin edar, dan surat izin pembuangan limbah ke pembuangan Tempat Pemrosesan Akhir (TPA). Kemudian penulis juga mempelajari menangani pelaku usaha yang “ nakal “ untuk tidak dapat dikunjungi dalam pengecekan surat perizinan usaha yang masih aktif atau tidak.

Selain mempelajari dari kegiatan lapangan, penulis juga membantu dalam bagian bagian lainnya seperti, mengerjakan tugas mengenai pemantauan dan evaluasi, membuat daftar perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) pada sistem *Online Single Submission Risk Based Approach* (OSS-RBA), membuat data *Indonesia Trade Promotion Center* (ITPC) dan *Indonesia Investment Promotion Centre* (IIPC) yang sangat berguna bagi Unit Direktorat Pelayanan dan Penanaman Modal untuk mengetahui negara, alamat, kontak, email dan direktur.

Penulis juga mempelajari dan mengikuti kegiatan rapat terhadap PT. Ecogreen Oleochemicals mengenai persoalan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) gas bumi melalui Pertamina Gas Negara (PGN) Batam. Dari kegiatan rapat ini saya menuliskan beberapa uraian permasalahan dan mengetahui bagaimana divisi Dit.Lalin dapat memberikan penyelesaian terhadap permasalahan yang ditimbulkan. Selain itu, penulis mempelajari dari kegiatan rapat mengenai permohonan informasi terkait penutupan PT. Tasindo

Utama Indah yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seluruh karyawan karena telah dilakukannya pengambilan alih aset yang dialihkan kepada PT. Perkasa Indah Nusa Jaya.

Penulis juga membantu dalam pembuatan daftar perusahaan yang memohon penetapan kuota barang kena cukai Periode 1 tahun 2022 yang berisikan seperti, pabrik rokok kawasan bebas Batam, pabrik rokok Tempat Lain Dalam Daerah Pabean (TLDDP), importir rokok dan pabrikan mikol. Penulis juga mempelajari mengerjakan matrik revisi anggaran tahun 2022 Subdit Penanaman Modal yang berisikan program atau kegiatan yang dibagi menjadi dua yaitu:

1. Pengawasan kepatuhan perizinan penanaman modal fasilitasi pelayanan investasi pemutakhiran perizinan, belanja barang, belanja jasa, belanja perjalanan.
2. pelaksanaan pengawasan kepatuhan bersama, belanja barang, belanja jasa workshop atau sosialisasi, ketentuan pelaksanaan kepatuhan.

Selain itu, penulis juga membantu dalam rincian anggaran belanja menurut program dan per kegiatan tahun 2023 pada Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang dan Penanaman Modal seperti belanja barang dan belanja perjalanan.

Tabel 4. 1 Aktivitas Magang

Minggu Ke -	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan
----------------	----------------------	----------

1	22 Februari 2022 – 25 Februrari 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami Digital Competitive Index Riau Island - Membuat surat disposisi Penanaman Modal - Mempelajari data perusahaan PMA pada sistem OSS-RBA
2	1 Maret 2022 – 4 Maret 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Kunjungan PT. Teckno Dua Indonesia - Membuat daftar perusahaan IU 1971-2018 - Membuat data dan hasil perizinan
3	7 Maret 2022 – 11 Maret 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat PT. McDermott Indonesia - Membuat surat sinkronisasi tugas dan fungsi - Membuat ringkasan informasi data perizinann pelaku usaha
4	14 Maret 2022 – 18 Maret 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat hasil pemantauan dan evaluasi penanaman modal asing - Notulen terkait sistem OSS PT. McDermott Indonesia - Membuat daftar perusahaan PMA investasi asing

5	21 Maret 2022 – 25 Maret 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Mengetik tentang pemantauan dan evaluasi dalam rangka pengendalian pelaksanaan penanaman Modal - Membuat kuesioner kepuasan pelaku usaha terhadap perizinan BP Batam - Melakukan rekap BAP tahun 2021
6	28 Maret 2022 – 1 April 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat data IPTC untuk BKPM - Membuat data IIPC untuk BKPM - Membuat surat penawaran investasi
7	4 April 2022 – 5 8 April 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Mengikuti delegasi BP batam - Mengerjakan laporan hasil pengawasan lapangan - Rapat PT. Ecogreen Eleochemicals
8	11 April 2022 – 14 April 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat PT. Gas Negara TBK - Membuat daftar pengajuan pemasukan barang konsumsi
9	18 April 2022 – 22 April 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Kegiatan di Humas BP Batam terkait PT. Sanindo Multi Tekno - Kegiatan rapat di Humas BP batam terkait PT. Tasindo Utama Indah

		- Membuat surat permohonan pengajuan pemasukan barang konsumsi asal luar daerah
10	25 April 2022 – 28 April 2022	- Input data pemasukan daging persetujuan impor tahun 2021 s.d 2022 - Input data PT. Catur Mitra Sejati
11	9 Mei 2022- 13 Mei 2022	- Membuat daftar bahan pangan yang masuk kota Batam 2021 s.d 2022 - Rapat PT. Martindo Fine Foods - Membuat surat persetujuan pemasukan barang dari Singapore ke Batam
12	16 Mei 2022 – 20 Mei 2022	- Membuat lampiran pemasukan barang bulan Mei dari PT. Segar Prima Jaya - Membuat daftar uraian barang dari PT. Frozen King - Kegiatan Lapangan CV. Batam Jaya Keramik
13	23 Mei 2022 – 27 Mei 2022	- Kegiatan Lapangan PT. Batam Mitra Pratama - Kegiatan lapangan PT. Panca Pratama

		<p>Cipta Abadi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Membuat daftar perusahaan yang memohon penetapan kuota barang kena cukai
14	30 Mei 2022 – 3 Juni 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat surat permohonan verifikasi peraturan kepala BP Batam - Membuat kerangka kerja akselerasi penanaman modal - Membuat rincian anggaran belanja menurut program dan per kegiatan
15	6 Juni 2022 – 10 Juni 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Kegiatan lapangan PT. Bintang Central Imada - Membuat daftar kode satuan - Membuat data eksportir dari PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia
16	13 Juni 2022 – 20 Juni 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat laporan kegiatan eksport komoditi Wiring Harness - Membuat draft usulan RAB tahun 2023 tambahan kegiatan akselerasi penanaman

		modal - Membuat matrik revisi anggaran tahun 202 penanaman modal
--	--	--

Selain data terkait bagian pelayanan dan penanaman modal, penulis mendapatkan data seperti peta jabatan Direktorat Lalu Lintas Barang, Seksi Industri Skala Besar, Seksi Industri Skala Kecil dan Menengah, Seksi Penguji Mutu, Seksi Barang Industri, Seksi Barang Konsumsi, Seksi Mon, Ev dan Pelaporan Perdagangan, Seksi Mon, Ev dan Pelaporan Industri yang akan berguna sebagai tambahan pengetahuan.

Berikut output yang didapatkan oleh penulis selama proses magang di Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang dan Penanaman Modal Badan Pengusahaan Batam:

1. Matrik Revisi Anggaran Tahun 2022
2. Rincian Anggaran Belanja Tahun 2023
3. Permohonan Verifikasi Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Batam
4. Daftar perusahaan yang memohon penetapan kuota barang kena cukai periode I
5. Rekapitulasi Monitoring dan Evaluasi Penanaman Modal tahun 2021
6. Berkas rapat informasi Penutupan PT. Tasindo Utama Indah
7. Daftar pengajuan pemasukan barang konsumsi periode tanggal 1 April 2022

hingga 26 April 2022

8. Matriks permasalahan PT. Ecogreen Oleochemical terhadap persoalan PPN gas bumi melalui PGN Batam
9. Laporan Hasil Pengawasan Perusahaan di Batam
10. Data Perusahaan PMA pada sistem OSS-RBA Tahun 2022
11. Data pelaku usaha PMDN pada dashboard OSS-RBA di KPBPB Batam
12. Draft usulan kegiatan dan anggaran Subdit. Penanaman Modal tahun 2023
13. Rincian Anggaran menurut program dan per kegiatan tahun 2022
14. Foto Lokasi dan produk PT. Batam Mitra Pratama
15. Foto Lokasi dan Produk PT. Panca Pratama Cipta Abadi
16. Daftar perusahaan besar untuk Humas Badan Pengusahaan Batam.
17. Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor. 25 Tahun 2021.

4.2 Hasil Pelaksanaan Program dan Diskusi

4.2.1 Pencapaian Kinerja pada Badan Pengusahaan Batam

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja, Badan Pengusahaan Batam menetapkan beberapa hal yang berkaitan dengan hal tersebut. *Pertama*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan sasaran dan indikator kinerja untuk dicapai. *Kedua*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan dan melaksanakan beberapa langkah dan strategi pembangunan sumber

daya manusia guna mewujudkan sasaran dan indikator kinerja.

Berkaitan dengan sasaran dan indikator kinerja, Badan Pengusahaan Batam menetapkan 7 (tujuh) sasaran dengan masing-masing indikator kinerja pada setiap sasaran. Sasaran pertama adalah **investasi pada kawasan pengusahaan**. Penyelesaian tujuan ini akan ditentukan oleh tingkat Realisasi Investasi di Batam. Pencapaian ini berfungsi sebagai barometer kemajuan perusahaan menuju tujuan jangka panjangnya.

Sasaran kedua adalah **kinerja pendapatan**. Realisasi PNBPN Seutuhnya merupakan indikator kinerja utama yang digunakan untuk mengevaluasi kemajuan menuju tujuan tersebut. Perluasan database BLU adalah tujuan ketiga. Kemajuan Menuju Modernisasi Pengelolaan BLU merupakan indikator kinerja utama yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan tersebut.

Sasaran keempat adalah **kepuasan masyarakat atas pelayanan BP Batam**. Tercapainya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik merupakan indikator kinerja utama yang ditugaskan untuk menilai pemenuhan tujuan tersebut. Indeks Kepuasan Masyarakat adalah metrik yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa puas suatu komunitas terhadap suatu produk atau layanan (IKM) tertentu. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 mengatur tentang metodologi yang digunakan untuk menghitung IKM.

Sasaran Kelima adalah **pengelolaan BP Batam yang bebas dari korupsi**. Keberhasilan akan ditentukan oleh penyediaan layanan bebas korupsi. Sasaran keenam

adalah **kinerja pelayanan perizinan**. BP Batam telah menyarankan dua Indikator Kinerja Utama baru untuk mengukur kemajuan menuju tujuan ini: (1) penyelesaian izin lahan tepat waktu dan (2) penyelesaian izin impor barang tepat waktu. Sasaran ketujuh adalah **inovasi pelayanan**. Indikator Kinerja untuk tujuan ini meliputi kemajuan dalam mempromosikan tujuan wisata pendidikan, usaha mikro, kecil, dan menengah, dan kelestarian lingkungan.

Berkaitan dengan langkah dan strategi untuk mewujudkan sasaran dan indikator kinerja, Badan Pengusahaan Batam menetapkan dan melaksanakan beberapa langkah dan strategi. Langkah pertama adalah **menetapkan dan melaksanakan nilai-nilai budaya kerja yang disingkat SPIRIT**.

Nilai budaya kerja yang pertama adalah *Service Excellence*. Diasumsikan bahwa semua pelayanan yang diberikan oleh Pimpinan dan karyawan Badan Pengusahaan Batam dilakukan dengan penuh dedikasi, keterbukaan dan transparansi, kecepatan, ketepatan, dan keamanan untuk kepentingan semua pemangku kepentingan.

Nilai budaya kerja yang kedua adalah profesional. Untuk menjadi profesional, pimpinan dan staf di Badan Pengusahaan Batam harus menjalankan tugasnya dengan sangat hati-hati, mengandalkan pengetahuan dan keterampilan yang unggul, dan memiliki kepemilikan penuh atas pekerjaan mereka.

Nilai budaya kerja yang ketiga adalah inovatif. Menjadi inovatif di tempat kerja berarti para manajer dan pekerja di Badan Pengusahaan Batam memanfaatkan sumber daya mereka sebaik-baiknya, berpikir di luar kebiasaan, dan mendorong organisasi

maju dengan cara yang bermanfaat.

Nilai budaya kerja yang keempat adalah integritas. Integritas di tempat kerja di Badan Pengusahaan Batam menyiratkan bahwa manajer dan staf secara teratur menunjukkan standar perilaku yang tinggi dalam semua aspek pekerjaan mereka.

Nilai budaya kerja yang kelima adalah *entrepreneurship*. Dalam kewirausahaan menandakan bahwa pimpinan dan seluruh jajaran di lingkungan Badan Pengusahaan Batam memiliki mentalitas dan perilaku mengembangkan peluang usaha dengan mempertimbangkan resiko.

Langkah kedua adalah melakukan **penganggaran kegiatan penyusunan program dan indikator kinerja tahun 2020-2024 dengan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC)**. Tujuan mengadopsi pendekatan BSC adalah untuk meningkatkan prediktabilitas dan fokus output Unit Lalu Lintas dan Investasi. Untuk menyediakan kerangka kerja operasional yang kohesif yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh bagian Unit Pelayanan Lalu Lintas dan Penanaman Modal, digunakan teknik BSC untuk pelaksanaan perencanaan strategis. Selain itu, Unit Pelayanan Lalu Lintas dan Penanaman Modal telah memperkenalkan manajemen risiko sejak tahun 2017 melalui Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Risiko di Lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi. Setelah keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik, yang menetapkan BKPM sebagai lembaga Online Single Submission (OSS), BKPM

merevisi Renstra 2015-2019.

Laporan ini dibuat agar para pembaca memiliki data yang akurat dan terukur mengenai kinerja Unit Lalu Lintas dan Penanaman Modal. Juga, laporan kinerja diperhitungkan dalam upaya berkelanjutan untuk meningkatkan hasil kinerja.. Tindak lanjut tersebut akan terus dimonitoring dan dievaluasi untuk memastikan tindak lanjut telah sesuai dengan yang direkomendasikan. Dalam aspek Sumber Daya Manusia dan melalui analisis lingkungan strategis yang berpengaruh di Badan Pengusahaan Batam.

Dengan ditetapkan dan dilaksanakan beberapa langkah dan strategi tersebut, maka berdasarkan hasil analisis pencapaian kinerja, ditemukan bahwa pada setiap sasaran dan indikator terjadi pencapaian dengan kualitatif dan persentase masing-masing.

Pada sasaran kinerja yang pertama, yakni investasi pada kawasan pengusahaan dengan indikator realisasi investasi di Batam, didapatkan hasil pencapaian kinerja sebesar 59.52%, jumlah tersebut dihasilkan melalui target realisasi BP Batam sebanyak Rp. 25 Triliun yang kemudian diakumulasi nilai investasi luar negeri (PMA) dan investasi dalam negeri (PMDN) di wilayah Batam. Pencapaian investasi di Batam pada tahun 2021 terealisasi sebesar US\$ 1.0.19.232.487,67 dengan kurs 1 USD = Rp.14.600 setara dengan Rp. 14.880.794.320.000 atau 59.52% dari target tahun 2021. Hasil pencapaian kinerja pertama tersebut menggambarkan bahwa sekalipun tingkat pencapaian sudah melewati 50%, namun bisa dikatakan bahwa tingkat realisasi investasi masyarakat masih cukup jauh dari kata sangat berhasil. Sebagaimana

diketahui bahwa realisasi investasi menjadi sasaran strategis organisasi yang paling utama. Hal tersebut bermaksud bahwa sasaran kinerja tersebutlah yang akan menjadi penentu dan memengaruhi secara signifikan terhadap sasaran-sasaran kinerja berikutnya. Sebagai contoh, semisal tingkat realisasi investasinya masih rendah, maka sudah jelas akan berpengaruh terhadap masih rendahnya juga tingkat kinerja pendapatan. Kecuali target kinerja pendapatan yang ditetapkan adalah target kinerja pendapatan yang rendah, sehingga sekalipun tingkat realisasi investasi rendah, maka pencapaian kinerja pendapatan akan tetap tinggi.

Pada sasaran kinerja yang kedua, yakni kinerja pendapatan, didapatkan hasil pencapaian kinerja sebesar 85,21%. Secara lebih rinci disebutkan bahwa PNBPN Batam secara keseluruhan mampu merealisasikan 85,21% atau sebesar Rp 1.423.077.691.809,- dari target tahun 2021 di tingkat pelaksanaan. Dengan total Rp. 1.307.000.000.000 terealisasi atau 128,15% dari target Rp. 1.020.000.000.000, tahun 2020 menunjukkan hasil PNBPN yang lebih ideal dibandingkan tahun 2020.

Pada sasaran kinerja yang ketiga, yakni pengembangan sistem informasi BLU, didapatkan hasil pencapaian kinerja sebesar 125%. Secara lebih rinci disebutkan bahwa Operasi Aplikasi BIOS, sistem aplikasi berbasis web yang menggabungkan data keuangan dan layanan BLU untuk optimalisasi proses bisnis, analisis data, dan pengambilan keputusan memiliki realisasi indikator sebesar 20% dari target 20%. Ketersediaan informasi yang dapat diakses oleh siapa saja yang tidak terikat dengan Bahasa pemrograman memiliki realisasi indikator sebesar 10% dari target 10%.

Ketersediaan data terkait pendekatan teknologi dengan menggabungkan unsur sistem manajemen data, konten dan aplikasi yang dapat menjadi platform umum memiliki realisasi sebesar 15% dari target 15%. Alat pemantauan pencapaian kinerja BLU memiliki realisasi sebesar 10% dari target 10%. *Web Service* untuk transfer data ke Kementerian Keuangan memiliki realisasi 35% dari target 35%. Ketersediaan SOP terkait pemanfaatan teknologi informasi memiliki realisasi 10% dari target 10%. Implementasi sistem aplikasi persuratan yang mengikuti tata naskah dinas secara elektronik memiliki realisasi sebesar 10% dari target 10%. Teknologi peningkatan layanan dan pengelolaan uang dengan proses pencatatan transaksi dan pelaporan keuangan BP Batam memiliki realisasi sebesar 15% dari target 15%. Pada tahun 2021 BP Batam mengalami peningkatan modernisasi pengelolaan BLU jika dibandingkan tahun 2020 yaitu sebesar 83%.

Pada sasaran kinerja yang keempat, yakni kepuasan masyarakat atas pelayanan BP Batam, didapatkan hasil pencapaian kinerja sebesar 98,66%. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik BP Batam mulai dilaksanakan pada Agustus 2021. Dengan indikator kinerja tercapainya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang dapat di realisasi sebesar 83.86%. Unsur-unsur penilaian dalam pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) yaitu, persyaratan, sistem prosedur, waktu penyelesaian, biaya atau tarif, jenis pelayanan, kompetensi pelaksana, perilaku pelaksana, penanganan saran dan masukan dan sarana dan prasarana. Kemudian secara lebih rinci disebutkan bahwa hasil Indeks Kepuasan Masyarakat pada 6 (enam) lokus

pelayanan publik yang disurvei berikut:

- a. Badan Usaha Rumah Sakit BP Batam 350 90,48 (A)
- b. Badan Usaha Bandar Udara (BUBU) Hang Nadim 384 88,49 (A)
- c. Badan Usaha Pelabuhan BP Batam 365 84,10 (B)
- d. Sumber Daya Air, Limbah dan Lingkungan (Fasilitas dan Lingkungan) 390 80,87 (B)
- e. Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang dan Penanaman Modal 390 82,51 (B)
- f. Hunian, Gedung, Agribisnis dan Taman (Rusun) 350 76,71 (B)

Pada sasaran kinerja yang kelima, yakni pengelolaan BP Batam yang bebas dari korupsi, didapatkan hasil pencapaian kinerja sebesar 70.00% dengan target Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dua unit kerja. Secara lebih rinci disebutkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat, BP Batam telah membentuk satuan kerja untuk mengejar predikat kawasan bebas korupsi (WBK), berdasarkan temuan kajian internal. Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019) mengatur tentang proses menuju wilayah birokrasi yang bersih dan bebas korupsi dievaluasi. Terkait pengajuan usulan WBK dua unit kerja ke Kemenpan RB baru mulai dilaksanakan pada Agustus 2021, jika dibandingkan pada capaian tahun 2020 sebesar 80% hal ini mengalami penurunan, alasan BP Batam

menggunakan cara parameter 2 periode yang dimaksud mempunyai perbedaan yang tidak bisa dibandingkan sehingga akan dilakukannya evaluasi ketika pada masa 2 periode berikutnya.

Pada sasaran kinerja yang keenam, yakni kinerja pelayanan perijinan, didapatkan hasil pencapaian kinerja sebesar 96,46%. Secara lebih rinci disebutkan bahwa Waktu penyelesaian izin lahan telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Kepala BP Batam Nomor 18 Tahun 2020, yaitu 28 hari kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa izin diproses pada waktu yang tepat. Izin pemasukan barang diproses sesuai dengan Standar Operasional Prosedur Direktorat Lalu Lintas Barang, Jasa, dan Penanaman Modal Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Penerbitan Izin Masuk Sementara dari LDP, yang memiliki waktu penyelesaian 1 (satu) hari, dan Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Penerbitan Izin Impor Barang Modal Bukan Pemakai Langsung Baru, yang memiliki waktu penyelesaian 1 (satu) hari.

Pada sasaran kinerja yang ketujuh, yakni inovasi pelayanan, didapatkan hasil pencapaian kinerja sebesar 100%. Secara lebih rinci disebutkan bahwa pada tahun 2021, Badan Pengusahaan Batam berhasil membangun 3 destinasi sesuai dengan target, yakni:

- a. Taman Rusa - Sekupang merupakan lokasi wisata dan rekreasi, sekaligus sebagai pelindung sistem penyangga kehidupan kawasan sekitar, dan lokasi pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan. A. Pembangunan kolam ikan, kolam pemancingan,

kolam bermain anak, dan area parkir merupakan kelanjutan dari realisasi tahap sebelumnya. Diversifikasi ekonomi berkelanjutan yang memanfaatkan kekayaan sumber daya hayati daerah yang kaya akan kemampuan untuk meningkatkan pundi-pundi negara di luar yang disediakan oleh pajak (PNBP).

- b. Untuk terus mewujudkan sarana olah raga dan sarana rekreasi bagi masyarakat Batam guna meningkatkan kekebalan, kesehatan, dan kebahagiaan masyarakat serta sebagai diversifikasi usaha untuk meningkatkan potensi penerimaan negara bukan pajak, sedang dibangun fasilitas jogging track di Taman Pool - Sekupang (PNBP).
- c. Sebagai sarana mewujudkan destinasi wisata baru sebagai diversifikasi usaha dan selanjutnya meningkatkan potensi penerimaan negara bukan pajak, c. Pembangunan Taman dan Kawasan Pemasukan dan Promenade Perikanan – Tg.Riau merupakan kelanjutan dari pelaksanaan tahap sebelumnya (PNBP)

4.2.2 Analisis Pengalaman kerja

Melalui data pada tabel 1.1 menggambarkan tentang pengalaman kerja dengan lima sesuai dan tiga tidak sesuai, hal ini merujuk pada sistem penilaian atau evaluasi kinerja yang digunakan oleh Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang dan Penanaman Modal. Beberapa indikator yang dinilai dalam pengalaman kerja seperti, kualitas kerja yang dihasilkan, kepatuhan pada aturan dan prosedur kerja, inisiatif dan kreativitas

dalam menjalankan tugas, kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul, dan kolaborasi kerja tim. Dengan tiga ketidaksesuaian ini dilakukan analisis pada setiap indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang dihasilkan, beberapa pegawai sangat memerlukan evaluasi terhadap kesalahan atau kekurangan dalam pekerjaan yang dilakukan, hal ini berguna sebagai pemecahan masalah didalam area yang perlu diperbaiki dalam penempatan kerja. Linge dan Kiruri (2013) yang menyatakan bahwa praktik yang sangat disarankan bagi manajemen SDM yang berhasil adalah penempatan yang efektif. Penempatan yang salah dapat berdampak pada kinerja pegawai yang buruk yang kemudian dapat mengurangi efisiensi perusahaan, sedangkan penempatan yang sesuai mengangkat pertumbuhan individu, menyediakan iklim memotivasi para pegawai, memaksimalkan kinerja dan meningkatkan kemungkinan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai.
2. Kepatuhan pada aturan dan prosedur kerja, dengan masih adanya ketidaksesuaian dalam penempatan kerja hal ini menyebabkan kurangnya meminimalisir risiko kesalahan dan adanya kemungkinan melanggar aturan kerja yang ditetapkan, sehingga diperlukannya pemahaman dan pengetahuan yang lebih jelas dan mendalam untuk memastikan bahwa penempatan pegawai telah disesuaikan. Pengetahuan yang dimaksud yakni yang merujuk pada konsep, prinsip dan kebijakan atau informasi yang dibutuhkan karyawan

(Foster, 2015).

3. Inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan tugas, beberapa pegawai khususnya yang belum sesuai dengan penempatan kerja cenderung melakukan tugas tidak sesuai instruksi yang berikan, dengan adanya kejadian seperti ini perlu diperhatikan dalam memahami dan menguasai beberapa skill teknis dan non teknis mengenai pekerjaan yang dimiliki setiap pegawai pada Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang dan Penanaman Modal. Kinerja karyawan akan semakin baik apabila ditunjang dengan kemampuan atau skills yang baik pula (Kreitner & Kinicki, 2017).
4. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan tantangan, bagi pegawai yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja mengalami kesulitan untuk beradaptasi atau tantangan yang muncul, oleh karna itu beberapa pegawai perlu memahami atas tingkat kesulitan yang terjadi. Hal ini berdampak karna pengalaman kerja yang tidak sesuai akan menimbulkan proses yang memerlukan waktu cukup lama bagi pegawai menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dan mempengaruhi kinerja dari pegawai. Menurut Robbins (2017), karyawan yang memiliki kualitas, pengalaman kerja, dan masa kerja yang baik akan semakin tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4.2.3 Terjaminnya *Good governance* pada Badan Pengusahaan Batam

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa dalam rangka mewujudkan

Good Governance, Badan Pengusahaan Batam menetapkan dan melaksanakan beberapa hal yang berkaitan dengan hal tersebut. *Pertama*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan aspek dan indikator *Good governance* yang perlu diwujudkan. *Kedua*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan dan melaksanakan langkah-langkah untuk mewujudkan aspek dan indikator-indikator *Good governance* tersebut.

Berkaitan dengan aspek dan indikator *Good Governance*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan 5 (lima) aspek *Good governance* dengan beberapa indikatornya masing-masing dari aspek-aspek tersebut. Aspek *Good governance* yang pertama adalah **akuntabilitas**. Akuntabilitas adalah kontrol atas seberapa baik lembaga negara menjalankan peran, tanggung jawab, dan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka. Tanggung jawab tersebut dapat ditetapkan atau diciptakan oleh norma atau kesepakatan hukum tertentu, seperti yang ditunjukkan oleh Darwanis & Chairunnisa (2013). Jika pemerintah tidak memberi tahu publik tentang cara mengumpulkan dan membelanjakan dolar pajak, maka tidak ada yang dapat meminta pertanggungjawaban pemerintah atas penggunaan dana tersebut.

Agar suatu sistem dianggap "baik", ia harus mematuhi sejumlah prinsip, termasuk akuntabilitas yang berorientasi pada hasil, penggunaan standar indikator yang dipilih untuk pengukuran kinerja, penggabungan informasi ke dalam pengambilan keputusan atau kebijakan, pengumpulan data yang secara historis konsisten, dan pelaporan atau publikasi reguler dari data tersebut. Lembaga negara memiliki kewajiban kepada masyarakat untuk mempertanggungjawabkan segala cara yang dapat

dimintai pertanggungjawabannya, seperti yang digariskan oleh Mardiasmo (2005). Ini termasuk transparan dengan publik, mengikuti hukum, bertanggung jawab atas proses, bertanggung jawab atas hasil, dan bertanggung jawab atas kebijakan yang mereka buat. Kejujuran dan tanggung jawab hukum terkait dengan pencegahan kesalahan dalam jabatan publik dan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi yang mengatur penggunaan dana publik. Ketika mendiskusikan keefektifan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan proses administrasi, frase "akuntabilitas proses" sering digunakan. Akuntabilitas dalam desain program adalah memikirkan apakah tujuan akan tercapai atau tidak, dan apakah program lain yang akan mencapai tujuan yang sama dengan biaya lebih rendah telah diperiksa atau tidak. Akuntabilitas atas keputusan pemerintah yang diadopsi atas nama representasi masyarakat dan akuntabilitas masyarakat yang lebih luas merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan.

Mardiasmo (2005), melanjutkan bahwa akuntabilitas sebagai struktur tanggung jawab Melalui pelaporan, syarat-syarat penyiapan harus menitikberatkan pada hal-hal seperti: (1) bergeser dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya yang sesuai dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara; (2) dedikasi pimpinan dan seluruh pendukung (staf) yang bersangkutan; (3) menunjukkan sejauh mana target telah tercapai; (4) fokus pada mewujudkan visi dan misi organisasi dan menghasilkan hasil yang diinginkan. Secara khusus lembaga (pelaku) negara perlu berpegang pada prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh jajaran instansi pemerintah yang bersangkutan; (2) harus ada sistem yang dapat

menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan hukum dan kebijakan yang berlaku; (3) harus ada cara untuk menunjukkan sejauh mana tujuan dan sasaran telah tercapai; (4) harus ada penekanan pada pencapaian hasil yang diinginkan.

Akuntabilitas yang merupakan salah satu aspek dari *Good governance* memiliki indikator, yakni rincian tugas dan tanggung jawab, kompetensi yang sesuai, sistem pengendalian internal dan pengukuran kinerja. Dengan demikian, *good governance* mensyaratkan lembaga negara mempertanggungjawabkan kinerjanya (berhasil atau gagal) atas peran dan tugasnya dalam mencapai tujuan dan sasaran, yang ditunjukkan melalui mekanisme pertanggungjawaban pada waktu-waktu tertentu berupa laporan atau publikasi kegiatan lembaga negara. Otoritas publik akan menilai pelaporan dan penerbitan tersebut.

Aspek *Good governance* yang kedua adalah **transparansi**. Dalam pengambilan keputusan dan tindakan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, transparansi lembaga negara dapat dilihat sebagai model kedaulatan demokrasi. Menurut Mardiasmo (2005), transparansi adalah keterbukaan informasi tentang tindakan pengelolaan sumber daya publik yang diberikan kepada mereka yang membutuhkannya.

Hal tersebut tampak sejalan dengan penjelasan dari Rahmanurrajiid (2008), bahwa transparansi pada akhirnya akan menimbulkan tanggung jawab horizontal antara lembaga publik dan masyarakat, sehingga menghasilkan pemerintahan yang transparan, efektif, bertanggung jawab, dan tanggap terhadap kebutuhan dan

kepentingan rakyat.

Rahmanurrajjid (2008), melanjutkan bahwa Dalam hal penyebarluasan informasi ini, pelaksanaan transparansi seringkali terkendala oleh “paradigma produksi”, seolah-olah dilakukan dengan mencetak selebaran program dan membagikannya ke setiap titik akses publik atau dengan memasang iklan di publikasi yang dimiliki beberapa anggota. masyarakat tidak bisa membaca. Mentalitas ini harus diubah menjadi "paradigma pemasaran", yang menggambarkan bagaimana konsumen mengonsumsi dan memahami informasi. Dalam rangka mewujudkan transparansi dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik, beberapa faktor perlu diperhatikan, antara lain: (1) situasi masyarakat yang secara historis kurang berminat terhadap program-program pembangunan memerlukan upaya ekstra untuk membangkitkan minatnya terhadap program-program tersebut. informasi data. Hal ini mengharuskan penyebaran informasi secara aktif ke semua aspek masyarakat, bukan hanya memberikan akses informasi untuk semua orang; Selain itu, pemilihan media yang digunakan untuk menyebarluaskan informasi dan isi/materi informasi yang akan disebarluaskan sangat bergantung pada target audiens yang dituju. Informasi yang dibutuhkan oleh kalangan akademisi, lembaga swadaya masyarakat, anggota DPR dan DPRD pada dasarnya berbeda dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat pada umumnya. Pers, lembaga keagamaan, dan organisasi non-pemerintah seringkali lebih efektif menyebarkan informasi daripada pemerintah itu sendiri. Lebih jauh lagi, untuk daerah tertentu, metode dan media yang sejalan dengan budaya lokal seringkali jauh

lebih efektif dalam mencapai tujuan daripada “media modern” seperti televisi dan surat kabar. Informasi tentang berbagai komponen strategis sangat penting.

Transparansi yang merupakan salah satu aspek dari *Good governance* memiliki indikator, yakni kemudahan mengelola informasi, ketersediaan informasi, visi dan misi organisasi dan penyampaian kebijakan. Oleh karena itu, transparansi berperan dalam menjalankan pemerintahan sebagai sarana pertanggungjawaban lembaga negara kepada rakyat (masyarakat). Selain itu, transparansi berkontribusi pada keberhasilan penghapusan nepotisme, kolusi, dan kegiatan korupsi lainnya yang berdampak negatif terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini dikarenakan adanya persyaratan bagi lembaga negara untuk transparan dalam konsep good governance, yang meliputi: (1) setiap lembaga negara harus mempublikasikan dan mensosialisasikan keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan; (2) menerbitkan peraturan yang berkaitan dengan pengaturan pelaksanaan peran pemerintah; (3) menawarkan dan menentukan program dan pendanaan proyek kepada pihak ketiga; dan (4) partisipasi publik untuk mengakses informasi yang akurat, jujur, dan tidak diskriminatif.

Aspek *Good governance* yang ketiga adalah **responsibilitas**. Responsibilitas merupakan tanggung jawab perusahaan sebagai anggota masyarakat untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan sosial.

Gibson Winter dalam Muslimah Syarifah (2016). menjelaskan bahwa *responsibility* merupakan Levine mengklaim bahwa tanggung jawab didasarkan pada

pelaksanaan tindakan entitas publik sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, baik secara terbuka maupun eksperimental 48. Menurut Levine, ada tiga indikator pelayanan publik di negara demokrasi: daya tanggap, yang mengacu pada bagaimana publik aktor menanggapi tuntutan dari masyarakat; tanggung jawab yang mengacu pada bagaimana masyarakat dilayani oleh pelaku pelayanan publik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan; dan akuntabilitas, yang merupakan ukuran seberapa sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Responsibilitas yang merupakan salah satu aspek dari *Good governance* memiliki indikator, yakni kepatuhan hukum, tanggung jawab sosial, dan prinsip kehati-hatian.

Aspek *Good governance* yang keempat adalah **kesetaraan dan kewajaran**. Aspek kesetaraan dan kewajaran dapat diartikan dengan memberikan pelayanan dan perlakuan kepada publik tanpa membeda-bedakan. Seluruh masyarakat memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup atau dapat mempertahankan kesejahteraannya.

Kesetaraan dan kewajaran yang merupakan salah satu aspek dari *Good governance* memiliki indikator, yakni kesempatan berpendapat; kesetaraan kompensasi; dan kesempatan karyawan.

Aspek *Good governance* yang kelima adalah **independensi**. Independensi memastikan bahwa sebuah organisasi, baik lembaga pemerintah maupun perusahaan, harus dikelola secara independen dan tidak dapat didominasi dan diintervensi oleh

pihak lain agar kekuatan organisasi seimbang. Selain itu perangkat organisasi harus melaksanakan tugasnya sesuai anggaran dasar dan peraturan dan tidak melempar tanggung jawab.

Independensi yang merupakan salah satu aspek dari *Good governance* memiliki indikator, yakni dominasi dan pengaruh, dan pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab.

Sebagai lembaga pemerintah, Badan Pengusahaan Batam telah berkomitmen untuk menerapkan prinsip *Good governance* ke dalam aktivitasnya. Beberapa pencapaian Badan Pengusahaan Batam dalam menerapkan *Good governance* sejauh ini sebagai berikut:

1. **Transparansi:** BP Batam secara terbuka mempublikasikan informasi terkait dengan kinerjanya, anggaran, kebijakan, serta proyek-proyek yang sedang atau akan dilaksanakan. Hal ini dilakukan untuk memberikan kepastian dan kepercayaan kepada investor dan masyarakat bahwa BP Batam menjalankan aktivitasnya dengan transparan.
2. **Akuntabilitas:** BP Batam memiliki mekanisme pengawasan internal dan eksternal yang kuat untuk memastikan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan selalu sesuai dengan prinsip *good governance*. Selain itu, BP Batam juga melakukan evaluasi diri secara berkala untuk mengukur kinerjanya dan mengevaluasi kebijakan dan strateginya.
3. **Partisipasi:** BP Batam memberikan kesempatan kepada masyarakat,

investor, dan stakeholder lainnya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan melalui mekanisme konsultasi publik dan forum-forum diskusi terbuka. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kebijakan dan keputusan yang diambil benar-benar mewakili kepentingan seluruh stakeholder.

4. Kebijakan dan pengambilan keputusan yang berbasis pada hukum dan etika: BP Batam memastikan bahwa semua kebijakan dan keputusan yang diambil selalu berdasarkan pada hukum dan etika yang berlaku. Selain itu, BP Batam juga memiliki mekanisme pengendalian internal untuk mencegah dan menindak korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Meskipun BP Batam telah menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dalam seluruh aktivitasnya, masih terdapat beberapa hal yang masih dirasa kurang atau perlu ditingkatkan. Beberapa di antaranya adalah:

5. Penegakan disiplin dan sanksi yang tegas: Meskipun BP Batam memiliki mekanisme pengendalian internal untuk mencegah dan menindak korupsi, kolusi, dan nepotisme, namun masih terdapat beberapa kasus pelanggaran yang terjadi. Oleh karena itu, BP Batam perlu memperketat penegakan disiplin dan sanksi bagi pelanggar guna memastikan bahwa prinsip-prinsip *good governance* dapat diterapkan dengan lebih efektif.
6. Penyediaan data yang lebih terbuka: Meskipun BP Batam telah

mempublikasikan informasi terkait kinerjanya, anggaran, kebijakan, dan proyek-proyek yang sedang atau akan dilaksanakan, namun masih terdapat beberapa data yang belum terpublikasikan. Oleh karena itu, BP Batam perlu meningkatkan transparansi dengan menyediakan data yang lebih terbuka dan mudah diakses oleh publik.

7. Pengembangan mekanisme konsultasi publik yang lebih partisipatif: Meskipun BP Batam telah memberikan kesempatan kepada masyarakat, investor, dan stakeholder lainnya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan melalui mekanisme konsultasi publik dan forum-forum diskusi terbuka, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan partisipasi publik. BP Batam perlu mengembangkan mekanisme konsultasi publik yang lebih partisipatif dan melibatkan masyarakat secara aktif dalam pengambilan keputusan.
8. Peningkatan efektivitas evaluasi diri: BP Batam telah melakukan evaluasi diri secara berkala untuk mengukur kinerjanya dan mengevaluasi kebijakan dan strateginya. Namun, BP Batam perlu memastikan bahwa evaluasi diri tersebut dilakukan secara terstruktur dan sistematis guna meningkatkan efektivitasnya dalam mengukur kinerja dan mengevaluasi kebijakan dan strateginya.

Dengan meningkatkan penerapan prinsip-prinsip *good governance* dan memperbaiki hal-hal yang masih dirasa kurang, BP Batam dapat memperkuat

kinerjanya dalam mengembangkan kawasan Batam dan meningkatkan kepercayaan investor dan masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan aspek dan indikator-indikator *Good governance* tersebut, Badan Pengusahaan Batam melaksanakan langkah yang paling utama, yakni langkah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Secara sederhana, Proses mengatur orang-orang dalam suatu perusahaan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut tampak sejalan dengan penjelasan dari Hasibuan (2014), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah studi dan praktik mengkoordinasikan upaya karyawan organisasi untuk memenuhi tujuannya sendiri, serta anggotanya dan masyarakat, tujuan.

Badan Pengusahaan Batam memiliki alasan yang logis kenapa memilih melakukan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya untuk mewujudkan Badan Pengusahaan Batam sebagai lembaga negara yang mampu melaksanakan aspek *Good Governance*. Disamping karena tuntutan regulasi, namun juga karena dengan SDM yang baiklah, maka *Good governance* bisa diwujudkan. SDM merupakan salah satu perangkat vital yang dimiliki oleh organisasi, dalam hal ini Badan Pengusahaan Batam. Tanpa adanya SDM-SDM yang unggul, maka perangkat-perangkat organisasi yang lain tidak bisa dioperasikan, sehingga target mewujudkan *Good governance* tidak bisa diwujudkan. Bisa dikatakan bahwa keberadaan SDM-SDM yang unggul di Badan Pengusahaan Batam, maka bisa mendorong terwujudnya *Good governance* pada

instansi tersebut. Ketika *Good governance* di Badan Pengusahaan Batam terwujud, maka akan kinerja organisasi bisa dicapai dengan maksimal. Jadi, semuanya target-target organisasi tersebut terwujud dengan dimulai dengan melakukan manajemen sumber daya manusia.

Hal tersebut sebagaimana dijelaskan oleh Notoadmojo (2018), bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan. Tujuan pertama adalah tujuan masyarakat. Menghormati kebutuhan orang lain dan mengatasi kesulitan yang ditimbulkan oleh masyarakat. Masuk akal untuk mengantisipasi keuntungan sosial dari bisnis yang terletak di tengah masyarakat. Akibatnya, bisnis memiliki kewajiban untuk memastikan praktik sumber daya manusia mereka tidak merugikan masyarakat.

Tujuan kedua adalah tujuan organisasi. Untuk memahami nilai manajemen sumber daya manusia, seseorang harus membantu produktivitas total perusahaan. Jadi, diharapkan departemen manajemen sumber daya perusahaan akan membantu departemen lain.

Tujuan ketiga adalah tujuan fungsi. Agar departemen lain tetap berkontribusi sehingga orang yang bekerja di setiap departemen dapat melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka. Alhasil, seluruh sumber daya manusia perusahaan dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

Tujuan keempat adalah tujuan personal. Untuk membantu pekerja dalam mencapai tujuan mereka sendiri untuk memajukan misi organisasi secara keseluruhan. Memiliki tujuan individu karyawan yang ditujukan merupakan prasyarat untuk

motivasi dan retensi karyawan.

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Badan Pengusahaan Batam meliputi beberapa tahapan, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Badan Pengusahaan Batam tersebut tampaknya sejalan dengan proses manajemen SDM menurut Hasibuan (2014). *Pertama*, berkaitan dengan perencanaan SDM. Perencanaan personalia yang efektif dan efisien yang memenuhi tujuan perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan adalah inti dari perencanaan. Rencana kepegawaian dibuat untuk memfasilitasi persiapan. Organisasi, manajemen, arah, kontrol, perekrutan, pelatihan, kompensasi, penggabungan, pemeliharaan, disiplin, dan pemisahan adalah semua komponen dari program kepegawaian. Tujuan organisasi, pribadi, dan sosial semuanya dapat memperoleh manfaat dari rencana personel yang dirancang dengan baik.

Kedua, berkaitan dengan pengorganisasian. Istilah "pengorganisasian" mengacu pada proses menempatkan langkah-langkah untuk memastikan bahwa semua personel bekerja sama secara efektif dan efisien.

Ketiga, berkaitan dengan pengarahan. Tujuan dari pengarahan adalah untuk memotivasi pekerja untuk bekerja sama secara produktif dan efisien menuju tujuan bersama perusahaan, pekerjanya, dan komunitas yang lebih besar. Pemimpin

mengerahkan kontrol melalui pendelegasian tanggung jawab kepada pengikut, yang kemudian bertanggung jawab untuk melaksanakannya secara efektif.

Keempat, berkaitan dengan pengendalian. Kontrol (*controlling*) adalah tindakan mengatur semua pekerja untuk mematuhi aturan perusahaan dan beroperasi sesuai rencana. Jika ada penyimpangan atau kesalahan, tindakan perbaikan dan revisi rencana dilakukan. Kontrol karyawan terdiri dari kehadiran, disiplin, perilaku, kolaborasi, pelaksanaan tugas, dan menjaga skenario lingkungan kerja.

Kelima, berkaitan dengan pengadaan. Karyawan yang sesuai dengan persyaratan perusahaan diperoleh melalui proses yang dikenal sebagai "pengadaan", yang mencakup fase penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi. Pengadaan yang sukses adalah langkah kunci menuju kesuksesan.

Keenam, berkaitan dengan pengembangan. Pengembangan mengacu pada proses meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pekerja melalui belajar dan mengajar. Tren ketenagakerjaan saat ini dan yang diproyeksikan harus menginformasikan prioritas pendidikan dan pelatihan.

Ketujuh, berkaitan dengan kompensasi. Karyawan mendapatkan kompensasi dalam bentuk pembayaran uang atau manfaat lain untuk pekerjaan yang mereka lakukan untuk majikan mereka. Mengkompensasi pekerja sesuai dengan kontribusi mereka adalah praktik yang adil dan merata. Keadilan dievaluasi sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sedangkan kesesuaian didasarkan pada sejauh mana persyaratan dasar individu dapat dipenuhi, dengan mengacu pada upah minimum

federal.

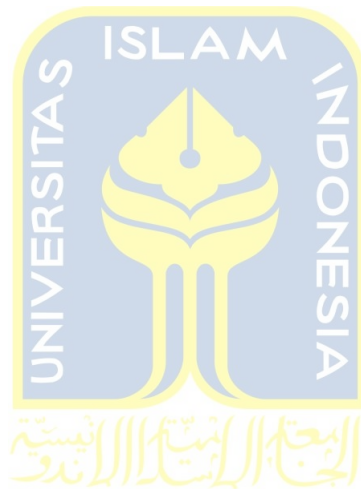
Kedelapan, berkaitan dengan pengintegrasian. Ketika tujuan organisasi dan kebutuhan pekerja terintegrasi, hubungan sinergis dan saling menguntungkan terbentuk. Bisnis berkembang pesat, dan pekerja memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Karena memerlukan rekonsiliasi tujuan yang sebelumnya terpisah, integrasi merupakan aspek manajemen SDM yang penting namun menantang.

Kesembilan, berkaitan dengan pemeliharaan. Pemeliharaan adalah setiap tindakan yang diambil untuk menjaga pekerja dalam bentuk mental, emosional, dan loyalitas yang cukup baik untuk tetap bersama sepanjang karir mereka dan memasuki masa pensiun. Perawatan yang tepat dicapai dengan bantuan program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan sebagian besar pekerja dan diatur oleh konsistensi internal dan eksternal.

Kesepuluh, berkaitan dengan kedisiplinan. Untuk mendapatkan hasil yang optimal, kedisiplinan merupakan aspek yang paling krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kontrol diri adalah kemauan dan pemahaman untuk mengikuti aturan dan pedoman yang ditetapkan oleh majikan seseorang dan masyarakat secara keseluruhan.

Kesebelas, berkaitan dengan pemberhentian. Ketika seorang karyawan diberhentikan, kontrak mereka dengan perusahaan berakhir. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena keputusan pekerja, keputusan pemberi kerja, berakhirnya

kontrak kerja, pensiun pekerja, atau karena alasan lain



BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan magang dan diskusi, maka kesimpulan dalam laporan magang ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja, Badan Pengusahaan Batam menetapkan beberapa hal yang berkaitan dengan hal tersebut. *Pertama*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan sasaran dan indikator kinerja untuk dicapai. *Kedua*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan dan melaksanakan beberapa langkah pembangunan sumber daya manusia guna mewujudkan sasaran dan indikator kinerja, pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja BP Batam secara keseluruhan. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, pengelolaan kinerja yang efektif, penerapan sistem penghargaan dan pengakuan, serta manajemen perubahan yang adaptif dan responsif. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung kinerja yang optimal. Dengan mengelola SDM secara efektif, BP Batam dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan publik, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berkaitan dengan sasaran, Badan Pengusahaan Batam menetapkan 7 (tujuh) sasaran dengan masing-masing indikator kinerja pada setiap sasaran. Sasaran-sasaran tersebut meliputi: Tata

kelola BP Batam yang bersih dari korupsi, investasi bidang usaha, kinerja pendapatan, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan BP Batam, kinerja pelayanan perizinan, inovasi pelayanan.

Berkaitan dengan langkah untuk mewujudkan sasaran dan indikator kinerja, Badan Pengusahaan Batam menetapkan dan melaksanakan dua langkah utama, yakni menetapkan dan melaksanakan nilai-nilai budaya kerja yang disingkat SPIRIT sebagai nilai-nilai budaya kerja yang positif dan kuat dapat membantu meningkatkan kinerja BP Batam dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan memiliki nilai-nilai budaya kerja yang kuat, BP Batam dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan membangun kepercayaan dengan masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan penganggaran kegiatan penyusunan program dan indikator kinerja tahun 2020-2024 dengan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC) merupakan konsep yang bertujuan untuk mendukung perwujudan visi, misi, dan strategi lembaga pemerintah.

Berkaitan dengan pengalaman kerja pegawai merujuk pada sistem penilaian atau evaluasi kinerja yang digunakan oleh Direktorat Pelayanan Lalu Lintas Barang dan Penanaman Modal dengan indikator pengalaman kerja seperti, kualitas kerja yang dihasilkan, kepatuhan pada aturan dan prosedur kerja, inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan tugas, kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul, dan kolaborasi

kerja tim. Menyatakan adanya ketidaksesuaian terhadap pengalaman kerja yang menyebabkan pegawai cukup kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Maka dari itu perlu upaya untuk dilakukan evaluasi ulang terhadap sistem penilaian kinerja dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Hal ini berdampak karna pengalaman kerja yang tidak sesuai akan menimbulkan proses yang memerlukan waktu cukup lama bagi pegawai menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dan mempengaruhi kinerja dari pegawai.

2. Dalam rangka mewujudkan *Good Governance*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan dan melaksanakan beberapa hal yang berkaitan dengan hal tersebut. *Pertama*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan aspek dan indikator *Good governance* yang perlu diwujudkan. *Kedua*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan dan melaksanakan langkah-langkah untuk mewujudkan aspek dan indikator-indikator *Good governance* tersebut.

Berkaitan dengan aspek dan indikator *Good Governance*, Badan Pengusahaan Batam menetapkan 5 (lima) aspek *Good governance* dengan beberapa indikatornya masing-masing dari aspek-aspek tersebut. Aspek-aspek *good governance* tersebut adalah berkaitan dengan akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, independensi, dan kesetaraan & kewajaran. Meskipun BP Batam telah menerapkan prinsip-prinsip *good governance*

dalam seluruh aktivitasnya, masih terdapat beberapa hal yang masih dirasa kurang atau perlu ditingkatkan seperti, penegakan disiplin dan sanksi yang tegas, penyediaan data yang lebih terbuka, pengembangan mekanisme konsultasi publik dan peningkatan efektivitas evaluasi diri.

Berkaitan dengan langkah untuk mewujudkan aspek dan indikator-indikator *Good governance* tersebut, Badan Pengusahaan Batam melaksanakan langkah yang paling utama, yakni langkah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Penting bagi BP Batam untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya. *Good governance* dapat dicapai dengan memperhatikan aspek-aspek seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan responsivitas. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan karyawan, serta penerapan sistem manajemen SDM yang efektif. Dengan demikian, BP Batam dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat dan memastikan terciptanya tata kelola yang baik dan akuntabel dalam menjalankan tugas-tugasnya. Badan Pengusahaan Batam memiliki alasan yang logis kenapa memilih melakukan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya untuk mewujudkan Badan Pengusahaan Batam sebagai lembaga negara yang mampu melaksanakan aspek *Good Governance*. Disamping karena tuntutan regulasi, namun juga

karena dengan SDM yang baiklah, maka *Good governance* bisa diwujudkan. Sumber daya manusia BP Batam dapat mewujudkan aspek *good governance* melalui berbagai langkah, seperti meningkatkan kompetensi dan kapasitas SDM dalam hal pengetahuan dan pemahaman tentang prinsip-prinsip *good governance*, mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang efektif, mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan mengembangkan budaya organisasi yang positif. Dengan melakukan hal tersebut, SDM BP Batam dapat memastikan bahwa organisasi selalu berkualitas dan responsif dalam menjalankan tugas-tugasnya serta memenuhi tuntutan *good governance* yang semakin tinggi. SDM merupakan salah satu perangkat vital yang dimiliki oleh organisasi, dalam hal ini Badan Pengusahaan Batam. Tanpa adanya SDM-SDM yang unggul, maka perangkat-perangkat organisasi yang lain tidak bisa dioperasikan, sehingga target mewujudkan *Good governance* tidak bisa diwujudkan. Bisa dikatakan bahwa keberadaan SDM-SDM yang unggul di Badan Pengusahaan Batam, maka bisa mendorong terwujudnya *Good governance* pada instansi tersebut. Ketika *Good governance* di Badan Pengusahaan Batam terwujud, maka kinerja organisasi bisa dicapai dengan maksimal. Jadi, semuanya target-target organisasi tersebut terwujud dengan dimulai dengan melakukan manajemen sumber daya manusia.

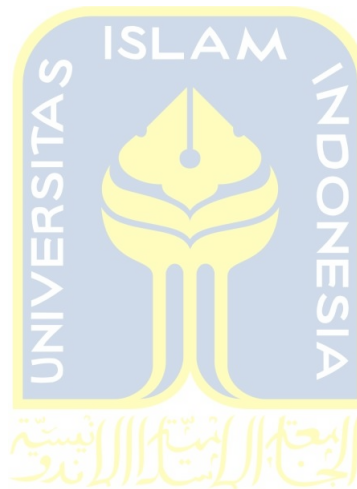
Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Badan

Pengusahaan Batam meliputi beberapa tahapan, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian sumber daya manusia.

5.2 Rekomendasi

1. Penulis merekomendasikan kepada Badan Pengusahaan Batam agar langkah-langkah yang dilakukan untuk mewujudkan kinerja lebih dimaksimalkan kepada pembangunan sumber daya manusia pegawai yang lebih unggul. Salah satu hal yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan pengembangan SDM yang merupakan salah satu tahapan dalam manajemen SDM. Bentuk program pengembangan SDM yang bisa dilakukan dan dimaksimalkan adalah pelatihan yang dilaksanakan secara terprogram dan periodisasi, semisal dilaksanakan 3 atau 4 kali dalam setahun. Kinerja sangat berkaitan erat dengan pemahaman dan keterampilan. Semakin baik pemahaman dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin baik juga kualitas pekerjaan pegawai, sehingga jangka panjangnya adalah terwujudnya kinerja yang baik pula.
2. Penulis merekomendasikan kepada Badan Pengusahaan Batam agar aspek *good governance* yang hendak diwujudkan agar lebih diperbanyak. Sebagaimana diketahui bahwa aspek-aspek *good governance* tidak hanya mencakup akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, independensi, dan

kesetaraan & kewajaran. Namun, terdapat aspek-aspek lain juga seperti efisiensi, efektivitas, visi strategi, responsif, dan tegaknya supremasi hukum. Ketika aspek *good governance* yang hendak diwujudkan diperbanyak, maka langkah tersebut akan mendorong Badan Pengusahaan Batam akan bekerja lebih maksimal untuk mewujudkan hal-hal tersebut sehingga target menjadi lembaga negara yang memenuhi segala unsur *good governance* bisa diwujudkan.



DAFTAR PUSTAKA

- (2023) *Djpbk.kemenkeu.go.id*. dari website:
<http://djpbk.kemenkeu.go.id/kanwil/kepri/images/publikasi/kajiankeuanganegara/analisiskelembagaanbpbpatam/analisiskelembagaanbpbpatam.pdf>
(Diakses pada tanggal 13 Maret 2023).
- (2023) *E-ppid.bpbpatam.go.id*. dari website : <https://e-ppid.bpbpatam.go.id/wp-content/uploads/2022/05/LAPORAN-KINERJA-INSTANSI-PEMERINTAH-BP-BATAM-TAHUN-2021.pdf> (Diakses pada tanggal 13 Maret 2023).
- Creswell, J.W., 2016. *Research design: pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 5.
- Darwanis, D. and Chairunnisa, S., 2013. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal telaah dan riset akuntansi*, 6(2), pp.150-174.
- Dwinda, A. (2020). *7 Metode Penilaian Kinerja Karyawan* - Glints Employers Blog. Diakses 13 Maret 2023, dari website <https://employers.glints.com/id-id/blog/7-metode-penilaian-kinerja-karyawan/>
- Hasibuan, M.I., 2014. Model Pembelajaran CTL (Contextual Teaching and Learning). *Logaritma: Jurnal Ilmu-ilmu Pendidikan dan Sains*, 2(01).

Ismail, M., 2004. *Konsep Sistem Informasi Manajemen*. Diakses pada tanggal 13 Maret 2023, dari website Documentsearch.org: <http://documentsearch.org/pdf/sistem-informasi-manajemen.html>

Latar Belakang – Pejabat Pengelola Informasi & Dokumentasi (2023). dari website : <https://bpbatam.go.id/profil/latar-belakang/> ((Diakses pada tanggal 13 Maret 2023).

Mardiasmo, A.S.P., 2005. Edisi 2. *Yogyakarta: Penerbit Andi*.

Mardiasmo, M.B.A., 2004. *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah: Edisi 2*. Penerbit Andi.

Michael, C.J. and William, H.M., 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, 3(4), pp.305-360.

Muslimah, S., 2016. *Responsibilitas pelayanan publik pada rsud salewangan kabupaten Maros* (Doctoral dissertation).

Notoatmodjo, S., 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan Cetakan ke-3. Pt Rineka Cipta..*

Peraturan BKPM No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Risiko Di Lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal [JDIH BPK RI] (2023). Dari

website: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/169704/peraturan-bkpm-no-11-tahun-2017> (Accessed: 13 March 2023).

Peraturan BKPM No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Risiko Di Lingkungan

Badan Koordinasi Penanaman Modal [JDIH BPK RI] (2023). Dari

website: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/169704/peraturan-bkpm-no-11-tahun-2017> (Diakses pada tanggal: 13 Maret 2023).

Peraturan BKPM No. 5 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengawasan

Perizinan Berusaha Berbasis Risiko [JDIH BPK RI] (2023). Dari website:

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/169019/peraturan-bkpm-no-5-tahun-2021> (Diakses pada tanggal: 13 Maret 2023).

Peraturan BKPM No. 7 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengawasan

Perizinan Berusaha Berbasis Risiko [JDIH BPK RI] (2023). Dari website:

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/169019/peraturan-bkpm-no-5-tahun-2021> (Diakses pada tanggal: 13 Maret 2023).

Perka BP Batam No. 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala

Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas

Batam Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pengelolaan

Lahan [JDIH BPK RI] (2023). Dari website:

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/190420/perka-bp-batam-no-18-tahun-2020> (Diakses pada tanggal: 13 Maret 2023).

Permen PAN & RB No. 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah [JDIH BPK RI] (2023). Dari website: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/143766/permen-pan-rb-no-10-tahun-2019> (Diakses pada tanggal: 13 Maret 2023).

Permen PAN & RB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik [JDIH BPK RI] (2023). Dari website: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/132600/permen-pan-rb-no-14-tahun-2017> (Diakses pada tanggal 13 Maret 2023).

PP No. 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik [JDIH BPK RI] (2023). Dari website: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/82994/pp-no-24-tahun-2018> (Diakses pada tanggal: 13 Maret 2023).

Profil – Pejabat Pengelola Informasi & Dokumentasi (2023). dari website: <https://e-ppid.bpbatam.go.id/profil/> (Diakses pada tanggal 13 Maret 2023).

Rahmanurrasjid, A., 2008. Akuntabilitas dan transparansi dalam pertanggungjawaban pemerintah daerah Untuk mewujudkan

pemerintahan yang baik di daerah (Studi di Kabupaten Kebumen) (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Suprayitno, G., 2005. *Internalisasi Good Corporate governance dalam proses bisnis*. Indonesian Institute for *Corporate Governance*.

Sutiyadi, S., 2017. Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(1), pp.53-62.

Effendi, Muh. Arief. 2009. *The Power Of Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2003. *Good governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung : Mandar Maju

Shleifer, A dan R.W. Vishny. (1997). *A Survey of Corporate Governance. Journal of Finance*, Vol. 52. No. 2 Juni. 737-783

Mardiasmo, 2009, *Akuntabilitas Sektor Publik*, Andi, Yogyakarta.

Agoes, 2013. Pengaruh Penerapan *Good Corporate governance* Terhadap Kinerja SDM Pada PTPN III Persero Tanjung Morawa. *Jurnal. Universitas Sumatra*

Utara.

Barnhart, Scott & Rosentein, Stuart. (1998) “*Board Composition, Managerial Ownership and Firm Performance : An Empirical Analysis*”. *The Financial Review*; November 1998, p. 33-34.

Utama, Siddharta (2003). “*Corporate Governance, Disclosure and its Evidence in Indonesia*”. *Usahawan* No.04 th XXXII. hal. 28-32

Kaplan Robert S and David P. Norton. 2000. *Balanced Scorecard: menerapkan strategi menjadi aksi*. Jakarta: Erlangga.

Ramadhani, Trisyulianti, Erlin. 2016. Perancangan *Balanced Scorcard* Sebagai Pengukuran Kinerja pada PT Asuransi MISG Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Volume VII. No. 2, Agustus 2016

Mulyadi. 2001. *Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. (edisi ke-2). Jakarta: Salemba Empat.

Tunggal, A. W. (2011). *Pokok-Pokok Perfomance Measurement dan Balanced Scorecard*. Jakarta: Harvarindo

As’ad, Mohamad, 1997. *Psikologi Industri*, Edisi kelima, cetakan ketiga, Yogyakarta : liberty.

Moehariono.(2012).Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Revisi Pertama.

Surabaya

Mangkunegara.(2000).Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung.

Aditama.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo.

Persada. Jakarta.

Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Ashadi, Aris Kamal. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.

Wahyuni, Dewi Urip. 2008. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Karyawan Pada Guru SMA Swasta Di Kawasan Surabaya Barat. Dalam Jurnal Ventura, Volume 11 No. 3. Hal 215-236 Surabaya: STIE Fatahillah.

Nurdiansah, Bambang. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Provinsi Jawa Tengah. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.

Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Unnes Press.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, B. (2002) Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta, Bumi Aksara

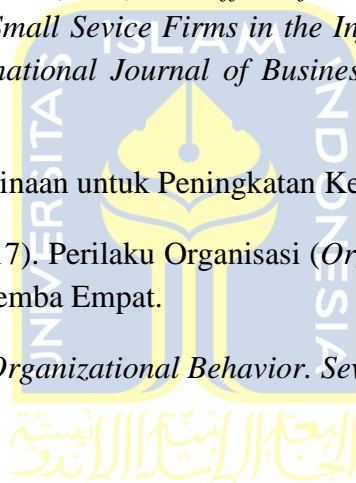
Mathis, L.R dan J.H Jackson. (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*). Jakarta, Salemba Empat.

Linge, K. T., & Kiruri, J. K. (2013). *The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya. International Journal of Business and Social Science* Vol. 4 No.15.

Foster, B. (2015). Pembinaan untuk Peningkatan Kerja Karyawan. Jakarta: PPM.

Kreitner & Kinicki (2017). Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) (Edisi 9) . Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior. Seventeen Edition*. England



LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : **RAIHAN PRATAMA**
Alamat : Komplek Rajawali Bandara
Hang Nadim Blok R no 4, RT
002, RW 007 Batu Besar
Nongsa, Batam
No.Kartu Identitas : 2171040709000002
Tempat Tanggal Lahir : Batam 7 September 2000
Nomor Hp : 08127667911
E-mail : raihan.tama17@gmail.com

TUJUAN

Saya tertarik untuk magang di perusahaan Anda, terutama dalam pengembangan sumber daya manusia. Karena saya memiliki keterampilan di bidangnya, identifikasi masalah dan diharapkan keterampilan saya dapat dikembangkan lebih lanjut dengan bekerja di perusahaan yang Anda pimpin

KEMAMPUAN

Manajemen 
Komunikasi 
Menyelesaikan Masalah 
Analisis 

BAHASA

Indonesia 
English 

PROFIL

Kerja keras, berbuat baik, hidup teratur dan disiplin, mengikuti aturan, kreatif dan berusaha menjadi yang terbaik dalam diri saya.

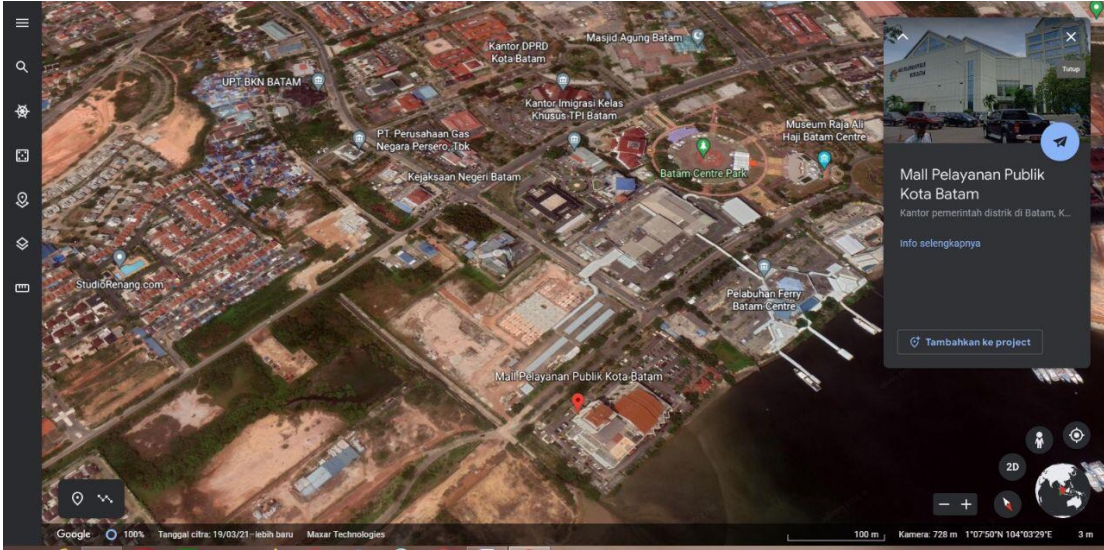
PENDIDIKAN

2019 - Saat ini • Universitas Islam Indonesia
Fakultas Manajemen S1
Sumber Daya Manusia

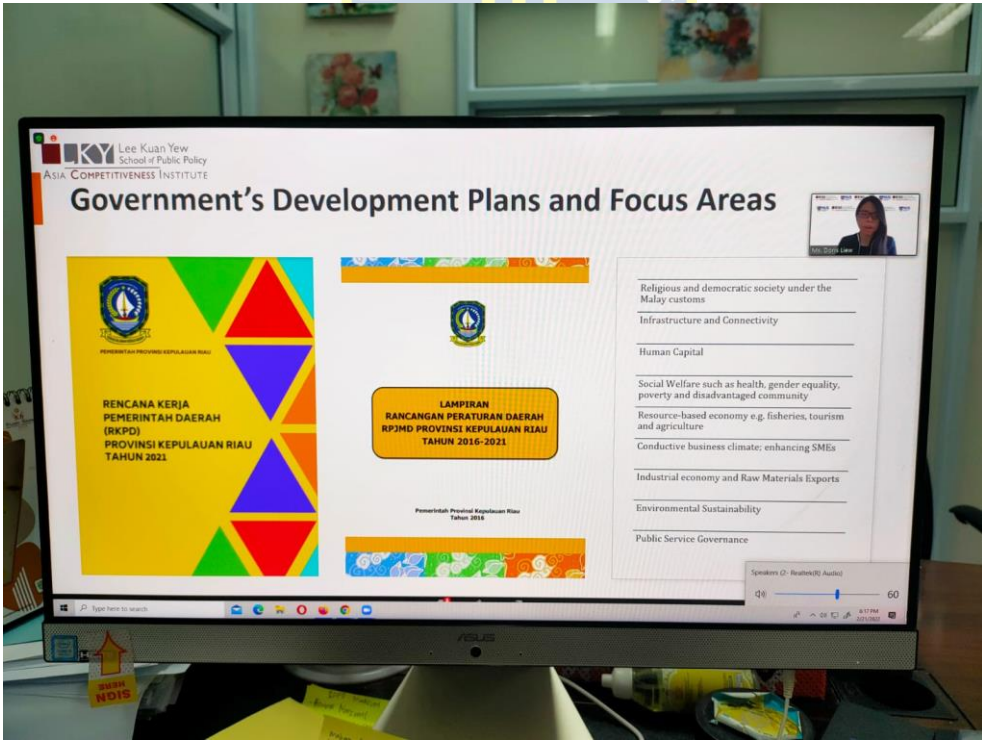
PELATIHAN

2019 - 2020 • Workshop Belajar Mandiri
- Self Development
- Training Prophetic
Leadership Training
2021 • Enterprise Resource
Planning
- System Application
and Processing

Lampiran 2 Lokasi Magang



Lampiran 3 Rencana Kerja Pemerintah Daerah



Lampiran 4 Hasil Kegiatan Lapangan

142

NAMA PERUSAHAAN PT. ABLY METAL INDONESIA (PMA SINGAPURA)
ALAMAT Jl. Mas Surya Negara Kav.1B.No.12 Kawasan Industri Kabil, Kel. Kabil, Kec. Nongsa, Prop. Kepulauan Riau
 Kontak : 0778-711971/0778-711972 Brigitta Anggreini Suasano
 Email : gitaably@gmail.com

BIDANG USAHA Daur ulang barang, daur ulangbarang bukan logam, perdagangan besar barang bekas dan sisa sisa tak terpakai (scrap)

No IZIN/NIB NIB8120218150389

TANGGAL 17/12/2021

NO BAP 107/BAP/A3.3/12/2021

NILAI INVESTASI			
TRIWULAN IV TAHUN 2020	TRIWULAN I TAHUN 2021	TRIWULAN II TAHUN 2021	TRIWULAN III TAHUN 2021
-	-	-	Rp2.500.000.000,0

HASIL PEMERIKSAAN

Perusahaan masih beroperasi sampai saat ini

DOKUMENTASI BAP

BADAN PENGENDALIAN KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUAN BEBAS BATAM
JALAN RENDRAL, BUDIMAN NO. 1, BATAM CENTRE, PLEAI BATAM 2940
 80734 008 131 3133000 0778 40201 40204
 FAKS: 0778 40201 40240, 37178 www.bptkbp.go.id

LAMPIRAN XIV PERATURAN KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL REPUBLIK INDONESIA NO.808/8 TAHUN 2020 TENTANG PROSEDUR DAN TATA CARA PENYERJAHAN PELAKSANAAN PENANAMAN MODAL

BERTTA ACARA PENGAWASAN (BAP) Nomor : 107/BAP/A3.3/12/2021

Pada hari ini, jurutua tanggal tujuh belas bulan dua belas tahun dua ribu dua puluh satu, yang beranda dengan di bawah ini, walikota dari instansi pemerintah dan wakil dari perusahaan, telah melakukan pengawasan dalam rangka, Monitoring/Evaluasi Perusahaan

1. KETERANGAN PERUSAHAAN

1 Nama Perusahaan	PT. ABLY METAL INDONESIA (PMA Singapura)
2 Bidang Usaha	Daur Ulang Barang Logam, Daur Ulang Barang Bukan Logam, Perdagangan Besar Barang Bekas Dan Sisa-Sisa Tak Terpakai (Scrap)
3 Alamat Lokasi Proyek	Jl. Mas Surya Negara Kav. 1B No. 12 Kawasan Industri Kabil, Kel. Kabil, Kec. Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau Kode Pos : - Telp : 0778 - 711971 Fax : 0778 - 711972 Nama : Brigitta Anggreini Suasano HP : 082284923564 Email : gitaably@gmail.com Fax : -

- perusahaan belum melaporkan LKPM terakhir T.W. 2021 tahun 2021 karena data LKPM tidak ditemukan di system ass-RBA

LAPORAN HASIL PENGAWASAN LAPANGAN PENANAMAN MODAL ASING DI BATAM TAHUN 2021 149

Lampiran 5
Kegiatan kontroling

PT.PANCA PRATAMA CIPTA ABADI

KOMPLEK PERGUDANGAN BCI INDUSTRIAL PARK BLOK B NO.22B KEL.KAMPUNG SERAYA KEC.BATU AMPAR,BATAM



PLANG NAMA



GUDANG



GUDANG



KANTOR



PRODUK



Lampiran 6 Kegiatan Kontroling


**KOMISI INFORMASI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**
Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 62 Telp. (0771) 315350, Fax (0771) 312620
Email: kepri.kip@gmail.com
TANJUNGPINANG

Tanjungpinang, 11 April 2022

Nomor : 05 /Panitera.KI-Kepri/IV/2022
Lampiran : 1 (satu) bundel
Sifat : Penting
Perihal : Undangan Adjudikasi

Kepada Yth,
Atasan PPID Badan Pengusahaan
Kawasan Perdagangan Bebas Dan
Pelabuhan Bebas Batam
Di
Batam

Dengan hormat,

Sehubungan dengan telah diregisternya permohonan Penyelesaian Sengketa Informasi oleh Sdr. Syahril (Pemohon) terhadap Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Batam (Termohon), dengan nomor register 002/IV/KI-KEPRI-PS/2022. Maka selanjutnya akan dilaksanakan sidang Ajudikasi.

Adapun sidang Ajudikasi tersebut akan dilaksanakan pada:

Hari, Tanggal : Kamis, 14 April 2022
Jam : 12.30 WIB-selesai
Tempat : Ruang Sidang Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) Lt. 5 Gedung Bersama PEMKO Batam Depan Kantor Samsat Batam
Agenda : Pemeriksaan awal dan Mediasi

Demikian Undangan sidang adjudikasi ini disampaikan, agar permohonan penyelesaian Sengketa Informasi ini dapat diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

a.n Panitera
KOMISI INFORMASI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU
Panitera Pengganti


Tengku Asrudi Lingga

Catatan:

1. Apabila dikuasakan pada yang lain mohon membawa surat kuasa
2. Apabila terjadi perubahan jadwal dan tempat akan diberitahukan kemudian
3. Mohon hadir 15 menit sebelum agenda dimulai.

Lampiran 7

Kuesioner Tingkat Kepuasan Pelaku Usaha Terhadap Pelayanan Perizinan Sistem Informasi Keluar Masuk Barang

A. TANGGAPAN PELAKU USAHA TERHADAP PERIZINAN ONLINE / SISTEM INFORMASI KELUAR MASUK BARANG (SIKMB)

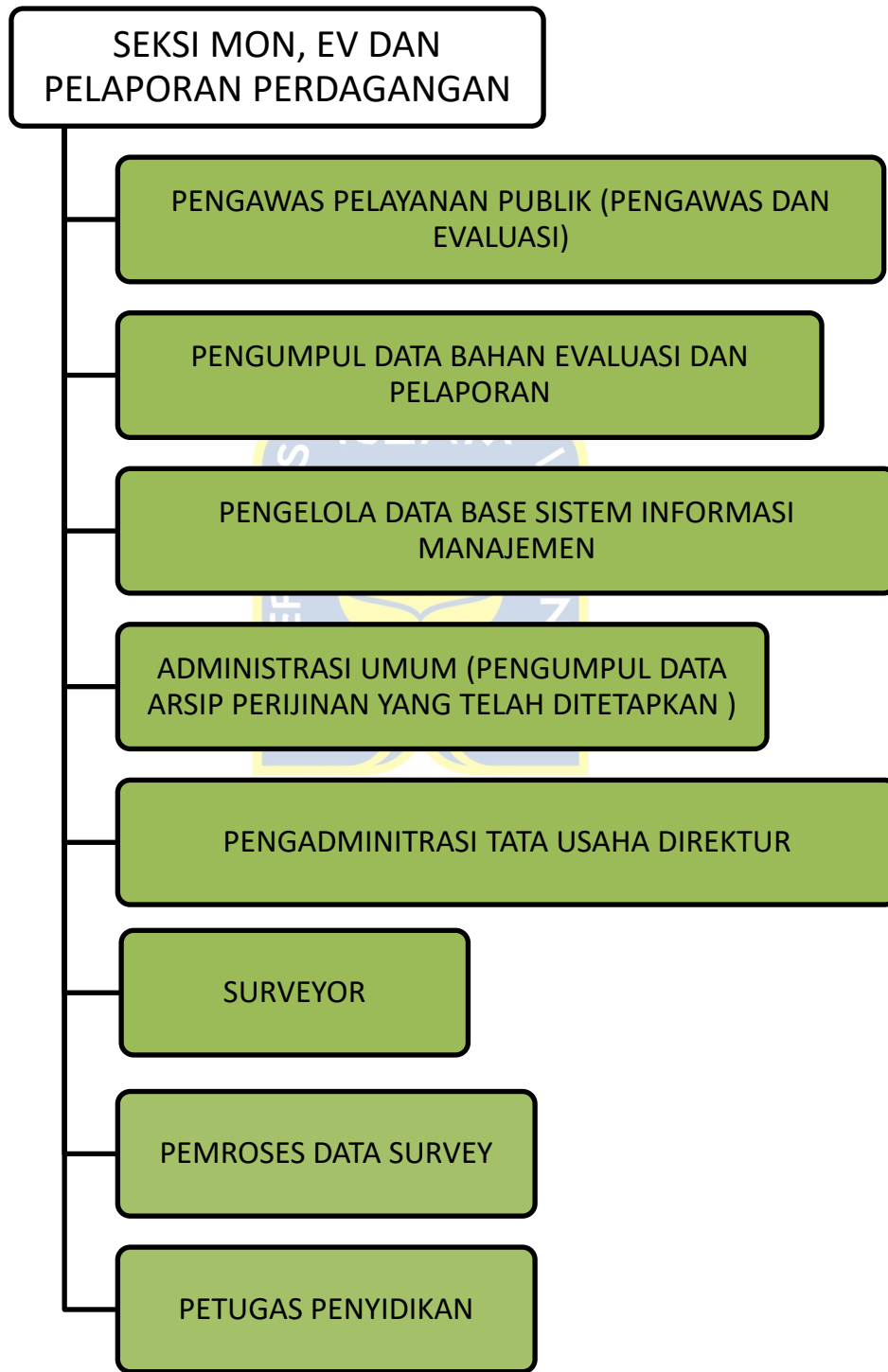
No	Pernyataan	Tanggapan Konsumen			
		SS	S	TS	STS
1	Bagaimana pendapat saudara tentang kemudahan dalam mendapatkan Hak Akses Online perizinan di BP Batam	Sangat mudah	mudah	Tidak mudah	Sangat tidak mudah
2	Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya?	Sangat sesuai	sesuai	Tidak sesuai	Sangat tidak sesuai
3	Bagaimana pendapat Saudara tentang kecepatan pelayanan Sistem Informasi Keluar Masuk barang (SIKMB)	Sangat cepat	cepat	Tidak cepat	Sangat tidak cepat
4	Seberapa penting bagi saudara dalam memantau proses perizinan yang anda ajukan (tracking document) pada SIKMB	Sangat penting	penting	Tidak penting	Sangat tidak penting
5	Bagaimanakah kepuasan anda dengan adanya fasilitas layanan perizinan online SIKMB?	Sangat puas	puas	Tidak puas	Sangat tidak puas
6					

B. TANGGAPAN PELAKU USAHA TENTANG PROSES DOKUMEN PERIZINAN

No	Pernyataan	Tanggapan Konsumen			
		SS	S	TS	STS
6	Bagaimana Tanggapan saudara tentang jangka waktu proses 1 hari.	Sangat setuju	setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
7	Bagaimana tanggapan Saudara tentang tahapan proses dokumen,	Sangat puas	puas	Tidak puas	Sangat tidak puas
8	Bagaimana Tanggapan Saudara tentang tahapan proses verifikasi 1,	Sangat puas	puas	Tidak puas	Sangat tidak puas
9	Bagaimana Tanggapan Saudara tentang tahapan proses verifikasi 2	Sangat puas	puas	Tidak puas	Sangat tidak puas
10	Bagaimana Tanggapan Saudara tentang proses validator dan approval dokumen	Sangat puas	puas	Tidak puas	Sangat tidak puas
11	Bagaimana tanggapan saudara tentang tahapan proses dokumen	Sangat puas	puas	Tidak puas	Sangat tidak puas

Lampiran 9

Struktur Seksi Monitoring , Evaluasi dan Pelaporan Perdagangan



Lampiran 10
Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Pengusahaan Batam Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama		Target	Total Realisasi	Capaian(%)
1	Investasi pada kawasan perusahaan	1.	Realisasi Investasi di Batam	Rp 25 000.000.000.000	Rp 14.880.794.320.000	59,52%
2	Kinerja Pendapatan BP Batam	2.	Realisasi Jumlah PNPB	Rp 1.670.000.000.000	Rp 1.423.077.691.809	85,21%
3	Pengembangan Sistem Informasi BLU	3.	Persentase Penyelesaian Modernisasi Pengelolaan BLU	100%	125%	125%
4	Kepuasan Masyarakat atas Pelayanan BP Batam	4.	Tercapainya Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik	≥ 85.00 (skala 1-100) (Predikat Baik)	98,66%	98,66%
5	Pengelolaan BP Batam yang Bebas dari Korupsi	5.	Terwujudnya Pelayanan yang Bebas dari Korupsi	Predikat WBK 2 (dua) Unit Kerja 100%	70,00%	70,00%
6	Kinerja Pelayanan Perizinan	6.	Ketepatan Waktu Penyelesaian Perizinan Lahan	100%	65,03%	65,03%
		7.	Ketepatan Waktu Penyelesaian Perizinan Pemasukan Barang	100%	95,48%	96,46%
7	Inovasi Pelayanan	8.	Pengembangan Tujuan Wisata Pro Edukasi, UMKM dan Lingkungan	100%	100,00%	100,00%
Rata-rata capaian						87,49%



Lampiran 11

Wawancara dengan Kepala Seksi Unit Penanaman Modal

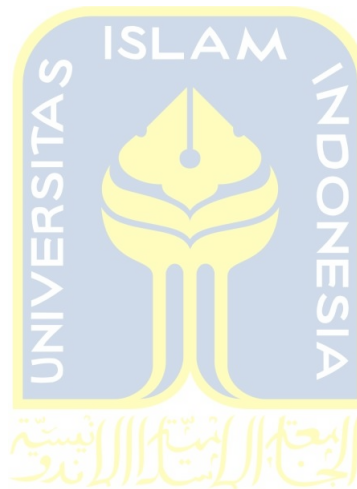
No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara Badan Pengusahaan Batam dalam mengukur kinerja karyawannya ?	Untuk mengukur kinerjanya biasanya dengan evaluasi kinerja yang berdasarkan laporan kinerja tahunan
2.	Apakah ada proses pembinaan karyawan pada setiap organisasi untuk menciptakan kinerja yang baik?	Ya dalam pembinaan BP Batam mementingkan pelatihan, penyediaan fasilitas untuk secara terus menerus memberikan kontribusi yang lebih besar pada karyawan untuk BP Batam
3.	Apakah Badan Pengusahaan Batam layak disebut sebagai <i>Good Corporate Governance</i> ?	Hingga saat ini menurut saya BP Batam udah menunjukkan sebagai instansi dapat menjalankan aktivitasnya secara transparan
4.	Respon apa yang dapat diberikan ketika Badan perusahaan batam memiliki angka 70% dalam hal bebas korupsi ?	70% tidak buruk tetapi butuh waktu untuk dapat mencapai target 100% bersih
5.	Metode apa yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan ?	Di BP Batam menggunakan penilaian kinerja oleh atasan langsung dengan memberikan penilaian setiap karyawan , jadi seperti perilaku sehari harinya dalam bekerja itu bagaimana baik atau buruknya bisa dilihat

Lampiran 12

Wawancara dengan Kasubdit Penanaman Modal

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara Badan Pengusahaan Batam dalam mengukur kinerja karyawannya ?	Kalau berbicara ukuran kinerja BP Batam itu sesuai dengan LKJ , jadi dalam satu tahun akan diperoleh hasil dengan membandingkan dari tahun sebelumnya
2.	Apakah ada proses pembinaan karyawan pada setiap organisasi untuk menciptakan kinerja yang baik?	Dari sudut pandang saya khususnya di unit Penanaman Modal , karyawan baru atau seperti kamu ini saya memberikan perintah pada bawahan untuk menjelaskan setiap bagian yang ada disini setelah itu melakukan perkenalan untuk bonding yang lebih baik
3.	Apakah Badan Pengusahaan Batam layak disebut sebagai <i>Good Corporate Governance</i> ?	Sebagai lembaga, stuktur organisasinya sudah sangat jelas dalam melaksanakan proses mengambil keputusan dan BP Batam selalu patuh setiap peraturan yang diberikan
4.	Respon apa yang dapat diberikan ketika Badan perusahaan batam memiliki angka 70% dalam hal bebas korupsi ?	Inilah bagi saya sangat perlu tindakan untuk komitmen bebas korupsi sebagai pemerintahan daerah bisa menunjukkan hal yang positif kepada masyarakat
5.	Metode apa yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan ?	Sebagai kepala bidang memberikan pengarahan pada kepala unit dan pegawai ya dengan harapan organisasi penanaman modal bisa berkembang secara kekeluargaan dan tidak lupa terhadap kerjaannya

6.	Sistem kekeluargaan apa yang dibangun di unit penanaman modal ?	Kami secara rutin tiap harinya jika yang mudah dan bisa dilihat langsung kami secara bersama-sama melakukan kegiatan olahraga pagi 30 menit sebelum waktu bekerja dan untuk tiap tahunnya nanti akan diadakan rekreasi bersama pada seluruh pegawai di unit penanaman modal
----	---	---

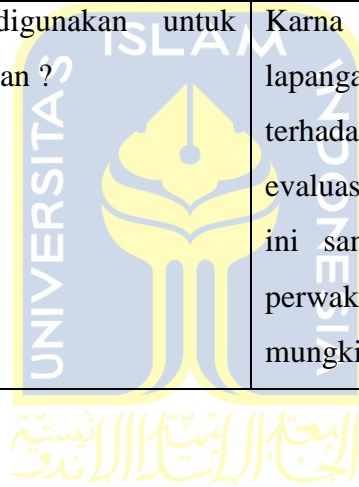


Lampiran 13

Wawancara dengan Pegawai Lapangan Penanaman Modal

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara Badan Pengusahaan Batam dalam mengukur kinerja karyawannya ?	Umumnya setiap organisasi nanti mendapatkan laporan kinerja yang setiap tahun pasti di update apakah ada perkembangan atau penurunan
2.	Apakah ada proses pembinaan karyawan pada setiap organisasi untuk menciptakan kinerja yang baik?	Sebagai pegawai yang sudah 25 tahun lebih mungkin cukup beda ya, disatu sisi dimasa angkatan saya sangat-sangat tegas dan saya sendiri karna ingin menunjukkan saya mampu disitu nanti akan dilihat dan dinilai dengan cara evaluasi bulanan dari pekerjaan yang telah dilakukan
3.	Apakah Badan Pengusahaan Batam layak disebut sebagai <i>Good Corporate Governance</i> ?	Kalau dikatakan good sudah good BP Batam tapi dalam lingkup yang besar mungkin pendapat pribadi saya masih dirasa lumayan kurang karna kenapa ya bisa dilihat kasus kemarin tentang kesalahan dalam hal gaji dan selalu ada kerjaan yang dadakan berartikan belum baik dalam koordinasinya atau sistemnya ini
4.	Respon apa yang dapat diberikan ketika Badan perusahaan batam memiliki angka 70% dalam hal bebas korupsi ?	Mengenai hal ini berarti kan tetap ada oknum-oknum kita sebut hal ini mengapa karna tidak dipungkiri atau menjelekkkan bahwa sangat sulit negara ini hilang bebas korupsi terlebih lagi ini hanya lembaga pemerintah daerah , ya begitu

5.	Solusi apa yang mungkin dapat mengatasi oknum korupsi ?	Ya mungkin dimulai dari kesadaran masing-masing dulu ya mengapa tidak bisa merasa cukup. Untuk solusi ini jawaban pribadi saya walaupun saya sudah berumur mungkin karna kita sudah sangat canggih dalam artian teknologi seharusnya bisa untuk melihat perputaran uang dll tapi ini hanya sebatas pemikiran untuk lebih jelasnya tergantung dari BP Batam langkah maksimalnya bagaimana
6.	Metode apa yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan ?	Karna kamu tanggung jawab saya ketika di lapangan, saya juga melakukan penilaian terhadap kamu dengan cara pengarahan dan evaluasi karna sebagai perwakilan dilapangan ini sangat penting jangan sampai sebagai perwakilan bisa menyebabkan kesalahan , mungkin itu



Lampiran 14

Wawancara dengan Biro Sumber Daya Manusia

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara Badan Pengusahaan Batam dalam mengukur kinerja karyawannya ?	Pada biro SDM dengan langkah pertama itu standar kinerja yang disesuaikan dengan visi dan misi BP Batam yang kemudian dikaji melalui laporan kinerja pertahun
2.	Apakah ada proses pembinaan karyawan pada setiap organisasi untuk menciptakan kinerja yang baik?	Proses pembinaan pegawai dilakukan dengan identifikasi kebutuhannya dari aspek kelemahan dan kekuatan tiap pegawai
3.	Apakah Badan Pengusahaan Batam layak disebut sebagai <i>Good Corporate Governance</i> ?	BP Batam sejauh ini sudah sangat aktif dalam melaksanakan program tanggung jawab sosial seperti pengembangan sdm, lingkungan dan Kesehatan masyarakat Batam
4.	Respon apa yang dapat diberikan ketika Badan perusahaan batam memiliki angka 70% dalam hal bebas korupsi ?	Sebagai pegawai biro sdm BP Batam mungkin bisa dilakukannya program yang mendukung anti korupsi tetapi yang utama perlu memperkuat organisasi untuk menjaga nama baik BP Batam
5.	Metode apa yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan ?	Salah satunya bisa dengan feedback karena dengan ini dapat dilihat dari setiap sisi perilaku pegawai sudah baik atau belum dalam meningkatkan kinerjanya
6.	indikator apa yang dapat menjelaskan pegawai sudah baik atau belum dalam meningkat kinerjanya ?	Untuk melihat itu sudah jelas dari kualitas kerja dan kemampuan beradaptasi tentang seorang pegawai mampu dalam pekerjaan dan bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja