

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



**RENCANA
STRATEGIS
2021-2026**

PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU



DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan	7
1.4 Sistematika Renstra	7
 BAB II GAMBARAN UMUM PELAYANAN BKPSDM	 9
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	9
2.2. Sumber Daya BKPSDM	16
2.3. Kinerja Pelayanan BKPSDM	23
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM	28
 BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	 30
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKPSDM	30
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	32
3.3. Telaah Renstra Kementerian dan Lembaga	36
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS ..	49
3.5. Isu-isu Strategis	50
 BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	 52
4.1. Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah	52
4.2. Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	52
 BAB V STRETEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	 51
5.1. Strategi	51



5.2. Arah Kebijakan	52
---------------------------	----

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

.....	61
-------	-----------

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN 101

7.1. Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah.....	101
7.2. Indikator Kinerja Utama perangkat Daerah	104

BAB VIII PENUTUP 107



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jumlah Pegawai di BKPSDM Kepri Berdasarkan Status Kepegawaian.....	II-18
Tabel 2.2 Jumlah Analisis Kebutuhan Pegawai di BKPSDM Kepri Berdasarkan Status Kepegawaian	II-19
Tabel 2.3 Jumlah Aset yang Dimiliki oleh BKPSDM	II-22
Tabel 2.4 Jumlah Rencana Kebutuhan Aset BKPSDM	II-23
Tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau 2016 – 2021	II-24
Tabel 3.1 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	II-35
Tabel 3.2 Permasalahan Pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya	II-37
Tabel 3.3 Permasalahan Pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Sasaran Renstra LAN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya	II-39
Tabel 3.4 Permasalahan Pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Sasaran Renstra MENPAN RB beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya	II-42
Tabel 3.5 Permasalahan Pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Dalam	



Negeri beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya	II- 48
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM	IV-49
Tabel 5.1 Strategi dan Arah Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM	IV-59
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau	IV-65
Tabel 7.1 Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan Tahun 2021 – 2026	VII-103
Tabel 7.2 Indikator Kinerja Utama BKPSD	VIII-105



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2	Bagan Alir Penyusunan Rancangan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepulauan Riau	II-3
Gambar 2.1	Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Prov. Kepri.....	II-11

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 yang ditangani oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau, merupakan perencanaan jangka menengah yang dijadikan acuan dalam pelaksanaan program kegiatan dan sub kegiatan. Renstra ini merupakan dokumen perencanaan yang tidak terlepas dari dokumen perencanaan pada tingkat provinsi berupa RPJMD maupun RPJMN.

Renstra ini berisikan tentang pendahuluan, gambaran pelayanan Perangkat Daerah, Permasalahan dan isu-isu strategis Perangkat Daerah, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan, rencana program dan kegiatan serta Pendanaan, Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan, Penutup, dan lampiran. Renstra 2021-2026 ini merupakan proses pembangunan 5 tahunan yang tidak terlepas dari proses pembangunan pada Urusan Penunjang Kepegawaian dan Urusan Penunjang Pendidikan dan Pelatihan pada tahun-tahun sebelumnya sehingga secara keseluruhan berisikan program dan kegiatan lanjutan.

Penyusunan Revisi Renstra ini didasarkan kepada :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026;
3. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau terdahulu;
4. Cascading Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sebagai salah satu hasil review internal;
5. Serta Dokumen pendukung lainnya.

Semoga Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021–2026 ini menjadikan arah proses pembangunan Sumber Daya Aparatur di Provinsi Kepulauan Riau lebih terarah.

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



Dr. H. FIRDAUS, S.I.P., M.Si
Pembina Utama Madya (IV/d)



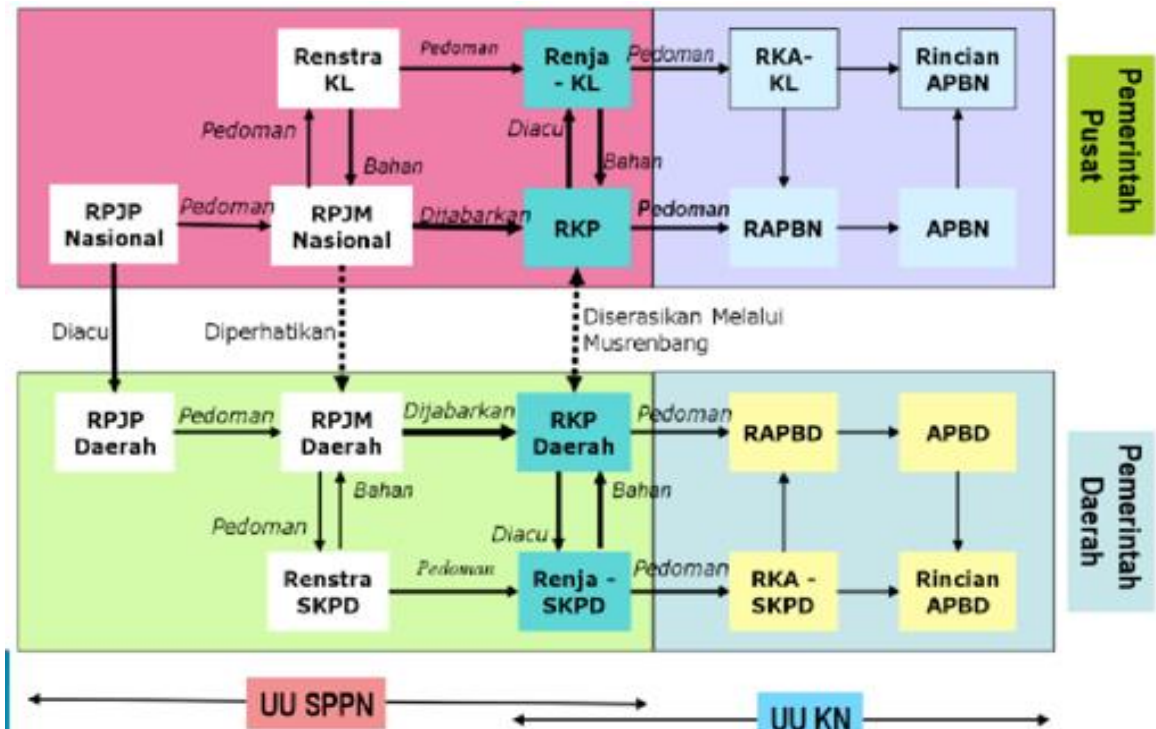
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana strategis (Renstra) Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Proses penyusunan renstra perangkat daerah meliputi: (1) Persiapan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah; (2) Penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah; (3) Penyusunan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah; dan (4) penetapan Renstra Perangkat Daerah.

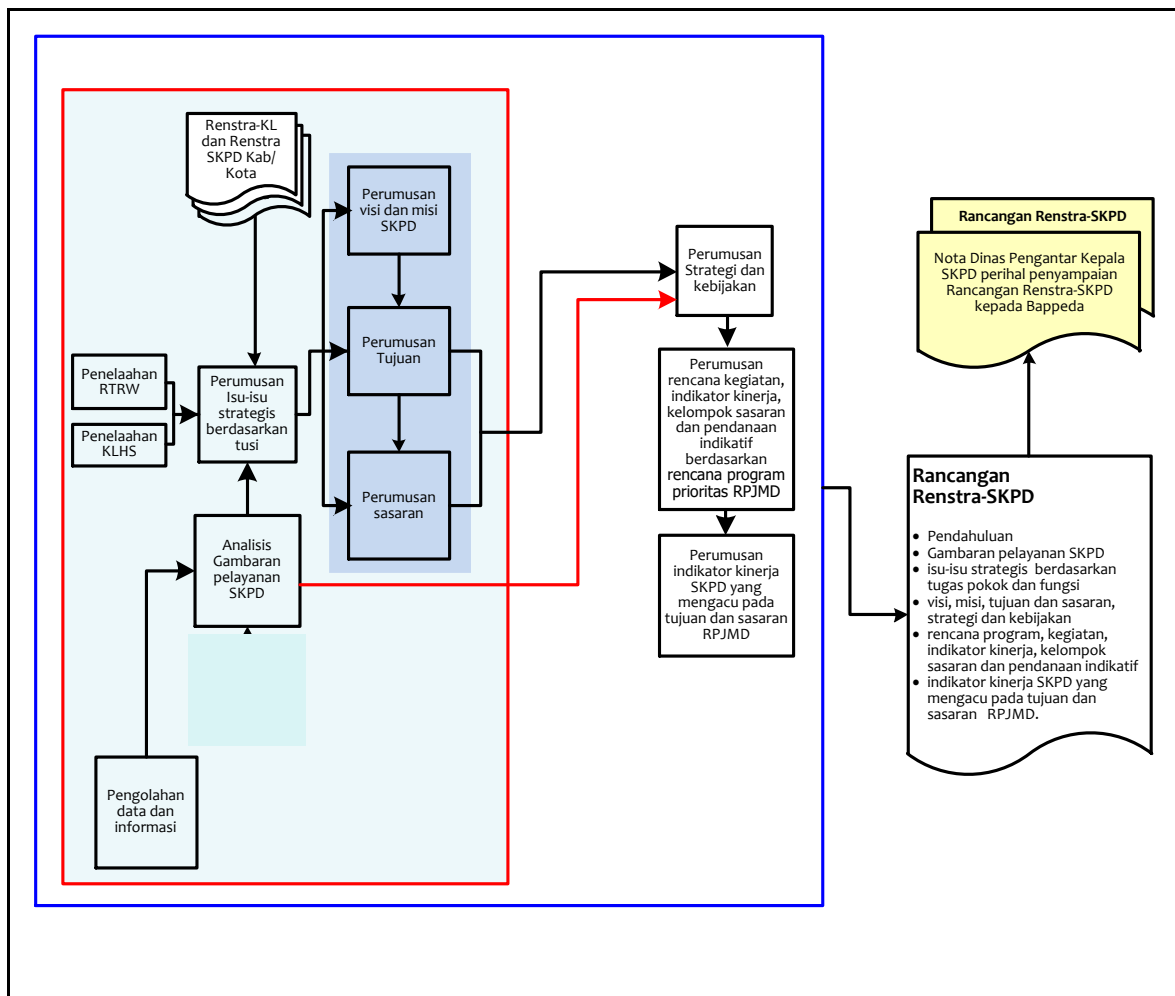
Renstra perangkat daerah memiliki keterkaitan dengan dokumen perencanaan baik ditingkat nasional dan Provinsi Kepulauan Riau. Keterkaitan Renstra perangkat daerah dengan RPJMD dan Renstra K/L dan dengan Renja perangkat daerah diuraikan sebagai berikut. Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepulauan Riau mengacu pada tugas dan fungsi BKPSDM sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Kepri Nomor 7 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 60 tahun 2016, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, RPJMD Provinsi Kepri Tahun 2021 - 2026, dan memperhatikan Renstra Badan Kepegawaian Nasional, dan Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Provinsi Kepulauan Riau .

Hubungan Renstra BKPSDM dengan dokumen RPJMD digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1.
Keterkaitan antara Renstra dengan RPJMD

Rancangan Awal Rencana Strategis Perangkat Provinsi Kepri merupakan bahan dalam penyusunan RPJMD Provinsi Kepri, setelah RPJMD ditetapkan selanjutnya dijadikan pedoman untuk penyempurnaan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah. Setelah ditetapkan selanjutnya Renstra tersebut ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur. Tahapan penyusunan rancangan Renstra BKPSDM dapat digambarkan dalam bagan alir sebagai berikut:



Gambar 1.2
Bagan Alir Penyusunan Rancangan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepulauan Riau

Renstra BKPSDM memiliki kedudukan dan fungsi yang sangat strategis. Renstra BKPSDM menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) BKPSDM yang disusun setiap tahun selama kurun waktu lima tahun. Selain itu Renstra BKPSDM menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan pada Perangkat Daerah, baik evaluasi Renstra maupun evaluasi Renja Perangkat Daerah.



1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut:

1. Pasal Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);



9. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
15. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 36);
16. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
17. Instruksi Presiden Nomor 9 th 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana



Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447) sebagaimana dimutakhirkan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi Dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
24. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2009 Nomor 2);
25. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2016 Nomor 7);
26. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 1 tahun 2017 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2017-2037 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2016 Nomor 1).
27. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 3 tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan

Riau Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 Nomor 3)

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 – 2026 adalah menyediakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk kurun waktu lima tahun yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan perangkat daerah sebagai penjabaran dari RPJMD sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah.

Tujuan dari penyusunan Renstra BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 – 2026 yaitu sebagai berikut:

- 1) Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan selama kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM dalam mendukung Visi dan Misi kepala daerah;
- 2) Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM untuk kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja BKPSDM .
- 3) Memberikan pedoman bagi seluruh aparatur BKPSDM dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) BKPSDM yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu lima tahun.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Renstra BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, sistematika penulisan Rencana Strategis BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021-2026.



Bab II Gambaran Pelayanan Dinas BKPSDM

Bab ini berisi tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi BKPSDM, sumber daya, kinerja pelayanan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan BKPSDM

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Dinas BKPSDM

Bab ini berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDM, telaahan Renstra Badan Kepegawaian Nasional (BKN), telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD, dan Penentuan Isu-isu Strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Bab ini berisi tentang tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Bab ini berisi tentang strategi dan kebijakan pembangunan jangka menengah BKPSDM

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan

Bab ini berisi tentang Rencana Program dan Kegiatan, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif BKPSDM tahun 2021-2026.

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini berisi tentang indikator kinerja BKPSDM mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021-2026.

Bab VIII Penutup

Bab ini berisi tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan Renstra BKPSDM



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKPSDM

2.1.1 Struktur Organisasi BKPSDM

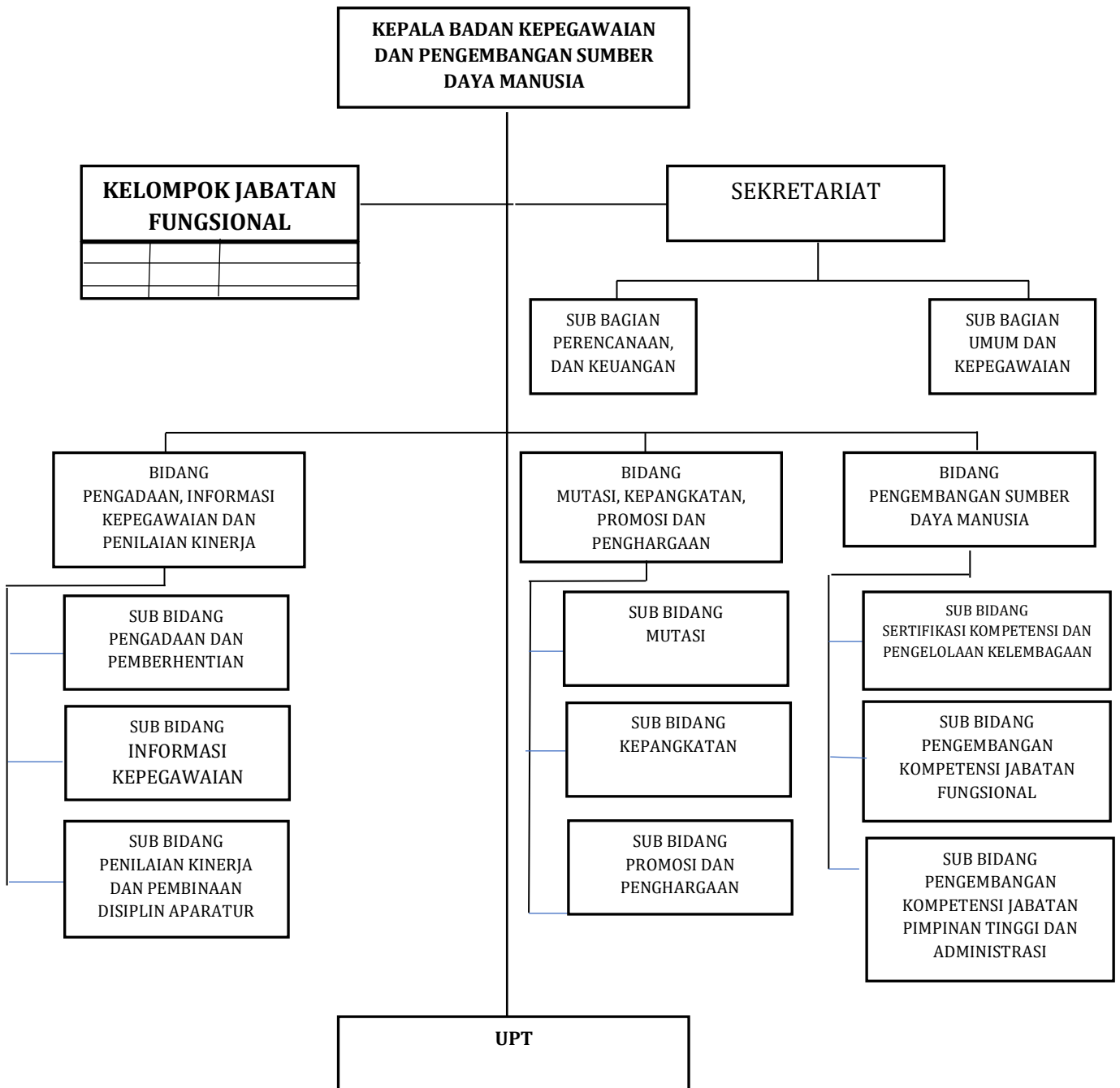
Struktur organisasi sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2017 Nomor 437) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019 Nomor 580) yang terdiri atas:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, yang terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
3. Bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja, yang terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Pengadaan dan Pemberhentian;
 - b. Sub Bidang Informasi Kepegawaian;
 - c. Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Pembinaan Disiplin Aparatur.
4. Bidang Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan, yang terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Mutasi;
 - b. Sub Bidang Kepangkatan;



- c. Sub Bidang Promosi dan Penghargaan.
- 5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
 - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional;
 - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi
- 6. Kelompok Jabatan Fungsional

Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau yang ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau

2.1.2 Fungsi dan Uraian Tugas

Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Provinsi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dibantu oleh 3 (tiga) bidang dan 1 (satu) kesekretariatan, sebagai berikut:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyusun perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian dalam perencanaan, evaluasi, pelaporan, keuangan, kepegawaian, tatalaksana, umum dan perlengkapan.

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program, dan anggaran kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi;
- b. Pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan, serta urusan akuntansi dan pelaporan keuangan;
- c. Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi;



- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja pegawai lingkup Badan;
- e. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas-tugas bidang; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain di bidang sekretariat yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan lingkup tugasnya.

2. Bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja

Bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang pengadaan, pemberhentian, informasi kepegawaian dan penilaian kinerja pegawai.

Untuk melaksanakan tugas Bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja mempunyai fungsi:

- a. Merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian, informasi kepegawaian dan penilaian kinerja pegawai;
- b. Memverifikasi rencana kebutuhan sesuai dengan formasi, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Mengkoodinasikan pengadaan CPNS dan PPPK;
- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. Mengkoordinasikan daftar Batas Usia Pensiun (BUP);
- f. Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- g. Mengkoordinasikan database informasi kepegawaian;
- h. Memfasilitasi penilaian kinerja dan penegakan disiplin pegawai;
- i. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja;



- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan;

3. Bidang Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan:

Bidang Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang mutasi, kepangkatan, promosi dan penghargaan.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan operasional pelaksanaan mutasi, kepangkatan, promosi dan penghargaan;
- b. Merencanakan, mengkoordinir dan memverifikasi proses mutasi;
- c. Merencanakan, mengkoordinasikan dan verifikasi administrasi usulan kepangkatan;
- d. Merencanakan dan memverifikasi usulan promosi dan pengembangan karir pegawai;
- e. Merencanakan dan memverifikasi usulan pemberian penghargaan;
- f. Mengevaluasi dan melaporkan program kegiatan di bidang Mutasi, Promosi dan Penghargaan; dan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan;

4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia:

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi kompetensi

dan pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis, pengembangan kompetensi manajerial dan Fungsional. Dalam melaksanakan tugas Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi;
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- c. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota; dan
- e. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan

5. Pelayanan

Pelayanan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau merupakan pelayanan publik dalam bentuk administratif di bidang kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam rangka memudahkan dan memperpendek rentang waktu dan jarak karena Provinsi Kepulauan Riau wilayahnya berbeda-beda pulau maka mulai tahun 2018 dilakukan pembangunan aplikasi layanan secara online berbasis web dengan nama SILAT (silat.kepriprov.go.id). Adapun layanan kepegawaian diantaranya:

- a. Kenaikan Pangkat secara on line sistem;
- b. Kenaikan Gaji Berkala secara on line sistem;
- c. Satyalencana Karya Satya secara on line sistem;
- d. Cuti secara on line sistem;



- e. Mutasi;
- f. Pensiun secara on line sistem;;
- g. Pengurusan Taspen secara on line sistem;;
- h. Pengurusan Kartu Pegawai/Suami/Istri secara on line sistem;;
- i. Pengurusan Kartu BPJS Kesehatan bagi PNS secara on line sistem;;
- j. Penyediaan informasi kepegawaian.

Jenis pelayanan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau, bekerjasama dengan instansi lainnya, antara lain Badan Kepegawaian Negara (BKN), Sekretariat Kabinet (Setkab) RI, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, BKPSDM Kab/Kota se Provinsi Kepulauan Riau, PT Taspen, PT Askes, PT Bank Riau Kepri. Yang kesemuanya itu bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khususnya Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan Kab/Kota se Provinsi Kepulauan Riau agar dapat mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

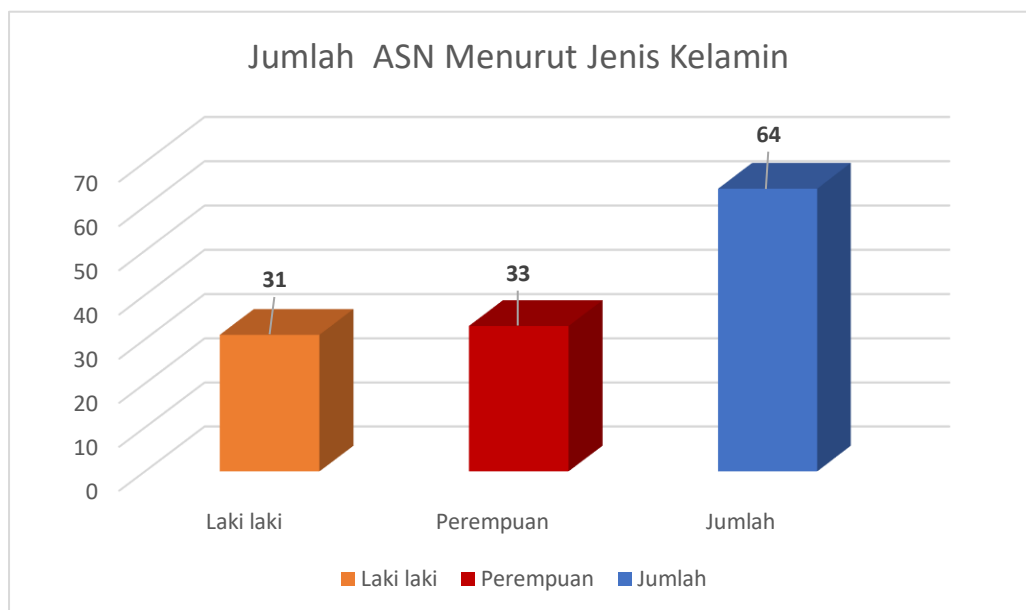
2.2. Sumber Daya BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau

1. Sumber Daya Manusia

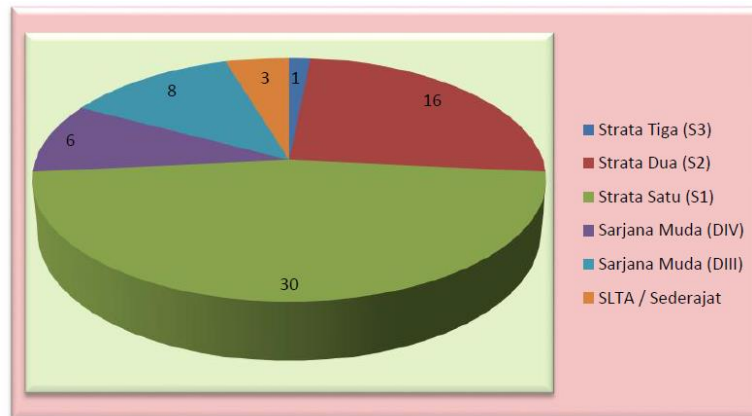
Suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya dan sarana prasarana pendukung. Sumberdaya manusia dan perlengkapan tersebut merupakan elemen dalam menggerakkan

roda organisasi, sekaligus sebagai faktor internal yang berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi.

Jumlah aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 64 orang, terdiri dari sebanyak 31 laki-laki dan 33 orang perempuan. Jumlah pejabat di BKPSDM sebanyak 20 orang, terdiri dari pejabat eselon III.a sebanyak 6 orang, dan pejabat eselon IV.a sebanyak 5 orang. Secara rinci jumlah pegawai di BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut.



Gambar 2.2
Jumlah ASN pada BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau 2021



Gambar 2.3
Jumlah ASN pada BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau 2021

Jumlah pegawai berdasarkan jabatan structural pada BKPSDM terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai di BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Status Kepegawaian

Keterangan		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Esselon	II.a	1	-	1
	III.a	5	1	6
	IV.a	5	9	14
Staff		20	23	43
Total Pegawai		31	33	64

Sumber: BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021

Analisa kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sampai tahun 2026 adalah sebanyak 76 pegawai dengan rincian sebagai berikut:

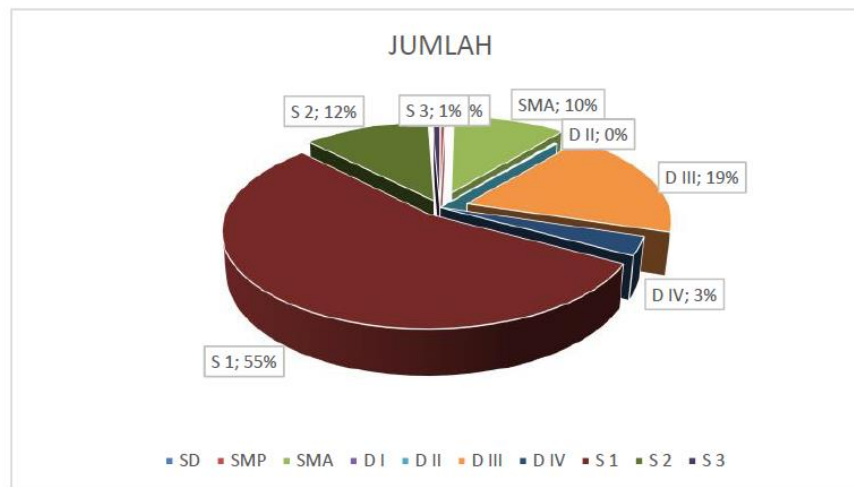


Tabel 2.2
Jumlah Analisa Kebutuhan Pegawai di BKPSDM
Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Status Kepegawaian

Keterangan		Jumlah
Eselon	II.a	1
	III.a	4
	IV.a	11
Staff		80
Total Pegawai		96

Sumber: BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021

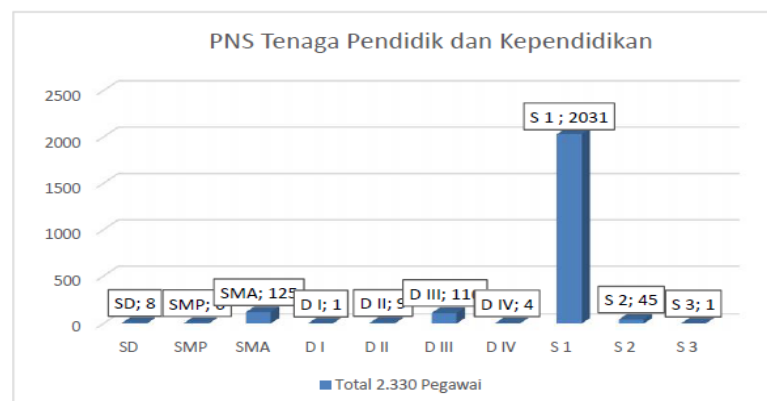
Terhitung sampai dengan akhir Desember 2020 berjumlah 5.161 pegawai yang terdiri dari PNS administratif berjumlah 2.805 pegawai yang terdiri atas PNS laki-laki sebanyak 1.502 orang serta perempuan sebanyak 1.303 pegawai, yang tersebar di 29 Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, serta PNS tenaga pendidik dan kependidikan sejumlah 2.356 yang tersebar di sejumlah Sekolah Tingkat Menengah Atas di seluruh Provinsi Kepulauan Riau. Dalam pelaksanaan tugas kegiatan sehari-hari Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau juga dibantu oleh Pegawai Tidak Tetap sebanyak 740 orang, yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 490 pegawai dan Perempuan 250 pegawai.



Sumber : Silat BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau 2020

Gambar 2.4
Persentase ASN Provinsi Kepulauan Riau Menurut Pendidikan Tahun 2021

Selain ASN pada perangkat daerah, jumlah ASN yang terdiri dari Pendidik dan Tenaga Kependidikan dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Silat BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau 2020

Gambar 2.5
Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan Provinsi Kepulauan Riau Menurut Pendidikan Tahun 2021

Dari jumlah ASN pada perangkat daerah yang ada, terdapat kebutuhan sesuai dengan perhitungan dari masing-masing Perangkat Daerah berdasarkan kebutuhan formasinya sebagai berikut :

INSTANSI	2022	2023	2024	2025
Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	848	472	276	159

Sedangkan kebutuhan pegawai untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut :

INSTANSI	2022	2023	2024	2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau	18	10	4	0

2. Sarana dan Prasarana

Perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan untuk mendukung operasional pelaksanaan tugas-tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

Sarana dan prasarana yang diperlukan digunakan untuk operasional kantor dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau. Nilai asset yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan 31 Desember 2020 sebesar Rp. 7.993.145.490,00 (tujuh miliar sembilan ratus sembilan puluh tiga juta seratus empat lima ribu empat ratus sembilan puluh rupiah) terdiri dari Aset Lain-lain Rp. 23.149.500,00 (dua puluh tiga juta seratus empat puluh sembilan ribu lima ratus rupiah), Aset Tidak Berujud Rp. 733.242.711,00 (tujuh ratus tiga puluh tiga juta dua ratus empat puluh dua ribu tujuh ratus sebelas rupiah), Asset Lancar sebesar Rp. 7.355.400,00 (Tujuh juta tiga ratus lima puluh lima ribu

empat ratus rupiah) Buku Inventaris Ekstra Kompetable Rp. 12.950.000,- (dua belas juta Sembilan ratus lima puluh ribu rupiah). Sarana dan prasana yang dikelola per Desember 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3
Jumlah Aset yang Dimiliki Oleh BKPSDM Tahun 2020

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Total Harga
1	2	3	4
1.	Alat-alat Angkutan	10	Rp. 1.210.270.200
2.	Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga	1.464	Rp.7.122.023.711
3.	Alat-alat Studio dan Komunikasi	51	Rp. 265.387.497
4.	Alat-alat Kedokteran	1	Rp. 1.800.000
5.	Bangunan Gedung	-	Rp 0
6.	Jaringan	11	Rp. 44.663.000
7.	Aset Tetap Lainnya	3	Rp. 80.997.600
8.	Aset Tidak Berwujud	19	Rp. 733.242.711
9.	Aset Lain-lain	24	Rp. 23.149.500
10	Buku Inventaris Ekstra Kompetable	27	Rp. 12.950.000
11	Aset Lancar		Rp. 7.355.400
J U M L A H		1.530	Rp.8.588.033.829
1	Aset dihapus berdasarkan SK 54 Tahun 2016	507	Rp. 684.033.940
2	Aset dihapus berdasarkan SK 1224 Tahun 2019	7	Rp. 129.280.000
J U M L A H		996	Rp.7.993.145.490

Sumber : Buku Inventaris Barang BKPSDM 2020

Sedangkan perkiraan kebutuhan sarana prasarana dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi BKPSDM ke depannya adalah sebagai berikut:



Tabel 2.4
Jumlah Rencana Kebutuhan Aset BKPSDM 5 Tahun Kedepan

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Total Harga
1	2	3	4
1.	TANAH	5 Ha	-
2.	PERALATAN DAN MESIN		
	a. Alat-alat Angkutan	2	Rp800.000.000
	b. Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga	165	Rp1.700.500.000
	c. Alat-alat Studio dan Komunikasi	4	Rp24.000.000
	d. Alat-alat Kedokteran	-	-
	e. Alat-alat Keamanan	-	-
3.	GEDUNG DAN BANGUNAN		
	a. Bangunan Gedung	2	Rp76.000.000.000
4.	JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN		
	a. Instalasi	17	Rp19.000.000.000
5.	ASET TETAP LAINNYA		
	a. Barang Bercorak Kesenian	-	-
6.	ASET TIDAK BERWUJUD	-	-
7.	ASET LAIN-LAIN	-	-
8.	ASET EXTRA KOMPATABEL	-	-
J U M L A H		196	Rp97.524.500.000

2.3. Kinerja Pelayanan BKPSDM

Kinerja BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016 – 2021 terlihat pada Tabel 2.4 berikut ini:



Tabel 2.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM
Provinsi Kepulauan Riau 2016 – 2021

Indikator Kinerja Program	Satuan	Capaian Indikator Kinerja Tjuan dan Sasaran Tahun															Kondisi Akhir Renstra
		2017			2018			2019			2020			2021			
		Target	Realiasi	%	Target	Realiasi	%	Target	Realiasi	%	Target	Realiasi	%	Target	Realiasi	%	
Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi syarat Jabatan	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			100
Persentase pejabat yang memenuhi syarat jabatan administrasi (jabatan Administrator, Pengawas dan Pelaksana)	%	78	94,21	120,78	100	84,80	84,80	82	93,39	113,89	84	98,74	117,55	100			100
Jumlah pegawai yang diangkat dalam Jabatan Fungsional	Orang	25	n.a	-	25	81	324	25	287	1148	25	546	2184	25			345
Persentase ASN mengikuti Diklat sesuai Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) min 3 hari	%	14,07	17,17	81,95	19,64	13,68	69,65	25,21	31,20	123,76	30,78	15,90	51,66	36,35			36,35
Persentase menurunnya kasus indisipliner pegawai tingkat sedang dan berat	%	16	16	100	4,7	n.a	-	4,4	n.a	-	4	n.a	-	3,3			3,3
Persentase menurunnya kasus indisipliner pegawai tingkat ringan dari SKPD	%	4,9	n.a	-	4,7	n.a	-	4,4	n.a	-	4	n.a	-	3,3			3,3



Indikator Kinerja Program	Satuan	Capaian Indikator Kinerja Tjuan dan Sasaran Tahun															Kondisi Akhir Renstra
		2017			2018			2019			2020			2021			
		Target	Realiasi	%	Target	Realiasi	%	Target	Realiasi	%	Target	Realiasi	%	Target	Realiasi	%	
Persentase penanganan Kasus Indisipliner Pegawai	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			100
Persentase ASN yang memiliki nilai prestasi kerja di atas baik	%	90	92,70	103	80	100	125	94	100	106,38	90	100	111,11	95			95
Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai	B (70)	B (84,89)	100	B (70)	B (75,75)	108,21	B (70)	B (77,70)	111	B (80)	B (80,69)	100,86	B (84,99)			SB
Jumlah penyelesaian pelayanan adm kepegawaian	Dokumen	2330	2436	104,54	2500	2496	99,84	2500	2527	101,08	2750	3.487	126,8	2900			12980



Tabel 2.5
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM
Provinsi Kepulauan Riau 2016 – 2021

No	Program	Rencana Anggaran Pada Tahun Ke- (dalam milyar rupiah)						Realisasi Anggaran pada Tahun Ke- (dalam milyar rupiah)						Persentase Realisasi Anggaran (%)						Rata – rata Pertumbuhan (%)	
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	Anggaran	Realisas
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	4,78	6,86	5,32	5,48	2,17		4,24	6,12	4,81	4,28	2,65		88.76	89.16	90.44	78.21	97.75		-9,04	-6,53
2	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	5,49	2,35	1,49	5,34	0,16		5,07	1,98	1,39	4,27	0,16		92.31	842.59	93.00	80.03	100		16,68	5,13
3	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	3,82	4,33	3,30	2,83	2,71		3,78	4,00	3,27	2,75	2,59		98.84	92.40	99.11	97.20	95.33		-7,23	8,56
4	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	0,11	1,18	0,31	0,44	0,27		0,11	1,13	0,31	0,41	0,27		100	96.50	99.94	94.99	100		219,26	209,41



No	Program	Rencana Anggaran Pada Tahun Ke- (dalam milyar rupiah)						Realisasi Anggaran pada Tahun Ke- (dalam milyar rupiah)						Persentase Realisasi Anggaran (%)						Rata – rata Pertumbuhan (%)	
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	Anggaran	Realisas
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	0,15	0,15	0,15	0,25	0,01		0,14	0,14	0,14	0,24	0,01		98,99	100	99,20	99,99	100		-6,56	-6,17
6	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	0,13	0,08	0,04	0,49	0		0,13	0,07	0,04	0,44	0		98,78	99,94	100	89,33	0		234,95	202,29

Berdasarkan tabel 2.5 dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja program secara umum sudah baik, sudah berada diatas 90%.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat

Daerah

1. Tantangan

Tantangan yang dihadapi dalam pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pegawai semakin meningkat sementara ada kebijakan moratorium pegawai dan banyaknya pegawai yang pensiun.
- b. Penyederhanaan birokrasi pada jabatan administrasi implikasi perubahan eselon IV menjadi fungsional sebagaimana SE Mendagri Nomor 130/1970/OTDA tanggal 26 Maret 2021 dan Permenpan RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam jabatan Fungsional.
- c. Tuntutan ASN terhadap peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian semakin meningkat.
- d. Tuntutan ASN akan Implementasi Sistem Merit secara konsisten semakin tinggi.

2. Peluang

Peluang yang dimiliki oleh BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Provinsi Kepulauan Riau sebagai berikut:

- a. Adanya kesempatan bagi ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan melalui kebijakan tugas belajar, ijin belajar dan kediklatan;
- b. Adanya peluang untuk pengisian formasi yang kurang melalui pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagaimana diatur dalam UU ASN dan pengisian formasi pegawai melalui mutasi;



- c. Perkembangan teknologi informasi yang mendukung peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian;
- d. Proses recruitment pegawai yang terbuka dan transparan telah menggunakan Computer Assisted Test (CAT);
- e. Penilaian kemampuan ASN melalui assessment.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM

Permasalahan yang dihadapi oleh BKPSDM dalam pelaksanaan tugas dan fungsi adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan Sekretariat
 - 1) Belum optimalnya kualitas pelayanan informasi publik
 - 2) Kualitas dokumen perencanaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah.
 - 3) Kurang memadainya sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan perangkat daerah.
2. Manajemen Sumber Daya Aparatur belum terlaksana secara optimal terkait pembinaan dan pengembangan aparatur
Identifikasi masalah :
 - a. Data yang terkait dengan kepegawaian yang masih terpisah dalam beberapa aplikasi
 - b. Belum optimalnya system layanan kepegawaian
 - c. Peningkatan layanan kepegawaian berbasis elektronik
 - d. Data perencanaan kebutuhan dan pengadaan pegawai PD belum tersusun sesuai kebutuhan Anjab ABK sesuai dengan prioritas pembangunan
 - e. Belum lengkapnya profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk seluruh pegawai



- f. Belum optimalnya pelaksanaan Pola Karir pegawai dengan dasar kebijakan (peraturan internal) sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi dan nasional
 - g. Belum optimalnya strategi pengembangan kompetensi dan kinerja
 - h. Belum optimalnya analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT, JF, JA
 - i. PNS BUP 2021 sd 2024 sebanyak 394
 - j. PNS yang meninggal dan atas permintaan sendiri sekitar 20 orang pertahun
 - k. Ruang CAT yang terbatas dengan jumlah computer sebanyak 45 unit
 - l. Pengelolaan dan pembinaan pegawai non ASN
3. Kapasitas dan profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan yang kurang optimal.
- Identifikasi masalah :
- a. Data kepegawaian yang masih belum lengkap terutama tenaga pendidik dan kependidikan sehingga menghambat layanan kepegawaian
 - b. Masih adanya PNS yang akan memasuki usia pensiun dengan data tidak lengkap khususnya guru yang berada di kab/kota
 - c. Kinerja ASN yang belum dijadikan tolak ukur penilaian dalam system karir
 - d. Masih banyak ASN yang bekerja tidak professional
4. Belum optimalnya penegakan disiplin bagi pegawai
- Identifikasi masalah :
- a. Belum optimalnya penegakan disiplin bagi pegawai
 - b. Usulan gugatan perceraian tinggi
 - c. Masih tingginya pelanggaran disiplin

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih

Visi dari Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Kepulauan Riau untuk periode 2021–2026 yaitu:

“Terwujudnya Kepulauan Riau yang Makmur, Berdaya Saing, dan Berbudaya”

Visi Provinsi Kepulauan Riau tersebut selanjutnya dapat dimaknai sebagai berikut:

Makmur: Kehidupan masyarakat Kepulauan Riau yang layak, sehat, dan sejahtera.

Berdaya Saing: Terwujudnya masyarakat, birokrasi pemerintahan dan dunia usaha yang mampu bersaing dan unggul di tingkat regional dan internasional.

Berbudaya: Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan, kegiatan pembangunan dan aktivitas masyarakat Kepulauan Riau yang berpegang pada nilai-nilai agama, budaya Melayu dan budaya Nusantara.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut maka ditetapkan 5 misi pembangunan jangka menengah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 - 2026, yaitu:

1. Percepatan Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Maritim, Berwawasan Lingkungan dan Keunggulan Wilayah Untuk Peningkatan Kemakmuran Masyarakat.

Misi ini menggambarkan upaya yang ditempuh dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi Provinsi Kepulauan Riau. Upaya tersebut dilakukan dengan kembali memulihkan perekonomian Kepulauan Riau yang sempat terjatuh cukup dalam akibat Covid-19. Upaya tersebut dilakukan dengan mengoptimalkan dan mengandalkan potensi daerah yang dimiliki sebagai sumber daya pembangunan Kepulauan Riau. Provinsi

Kepulauan Riau yang secara demografis sebagai daerah maritim dengan potensi laut yang besar tentu menjadi suatu modal penting yang dapat digunakan dalam pembangunan ekonomi. Di sisi lain, berbagai potensi lainnya seperti pertambangan, pariwisata dan lain-lain yang akan dikelola secara maksimal sehingga hal tersebut akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kemakmuran masyarakat Provinsi Kepulauan Riau.

2. **Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan**

Misi ini menggambarkan upaya yang ditempuh dalam mencapai pemerintahan yang bersih, terbuka, dan berorientasi pelayanan. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa kinerja pemerintahan dapat berjalan dengan stabil dan dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Untuk memastikan kedua hal tersebut dapat dicapai maka langkah yang ditempuh melalui perwujudan keterbukaan informasi dan *smart service* kepada masyarakat, pemerintahan yang bebas KKN, dan pemerintahan yang tanggap, tangkas, dan tangguh. Selain itu, untuk menunjang pelaksanaan hal tersebut maka kualitas dan penempatan pegawai yang sesuai juga menjadi fokus lainnya yang akan dibenahi.

3. **Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Sehat, dan Berdaya Saing dengan Berbasis Iman dan Taqwa.**

Misi ini menggambarkan upaya yang ditempuh dalam pembangunan sumber daya manusia di Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini juga tidak terlepas dari pengaruh Era Globalisasi yang menuntut SDM yang bisa bersaing dalam hal keahlian dan kompetensi yang dimiliki. Upaya untuk menjawab tantangan

tersebut dilakukan dengan meningkatkan kualitas, kesehatan, dan daya saing SDM. Namun demikian, pembangunan manusia tersebut tidak hanya ditekankan pada pengembangan kualitas dan daya saing tetapi juga dengan menjadikan nilai-nilai iman dan takwa sebagai nilai fundamental dalam pembangunan manusia. Oleh karena itu, tujuan pembangunan manusia dalam misi ini dimaksudkan agar SDM di Kepulauan Riau memiliki jaring pengaman sosial yang memadai dan menjadi SDM yang unggul dan berkarakter.

4. Mengembangkan dan Melestarikan Budaya Melayu dan Nasional Dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan.

Misi ini menggambarkan upaya yang ditempuh dalam mengembangkan dan melestarikan budaya Melayu dalam Pembangunan. Budaya Melayu merupakan pilar penting dalam kehidupan bermasyarakat yang perlu dijaga kelestariannya. Budaya Melayu sebagai suatu filosofi hidup masyarakat Kepulauan Riau pernah mengantarkan Kepulauan Riau menjadi daerah maju dengan kehidupan masyarakat yang makmur. Upaya pelestarian budaya Melayu ini dimaksudkan untuk menjaga filosofi hidup masyarakat Kepulauan Riau tetap terjaga sehingga tidak tergerus oleh zaman. Di sisi lain, kemajemukan masyarakat Kepulauan Riau menjadi modal sosial tersendiri dalam beragama, berkebudayaan dan bermasyarakat. Oleh karena itu, untuk memperekat hal tersebut maka keselarasan, keserasian, dan toleransi antar umat beragama, suku, dan etnis menjadi pilar penting yang harus dijaga dan dilestarikan melalui penguatan nilai-nilai budaya nasional di masyarakat.

5. Mempercepat Konektivitas Antar Pulau dan Pembangunan Infrastruktur Kawasan.



Misi ini menggambarkan upaya yang ditempuh dalam mempercepat pembangunan infrastruktur antar pulau untuk mengintegrasikan dan mempercepat pembangunan kawasan pesisir. Masih terjadinya ketimpangan pembangunan antar pulau, transportasi yang terbatas serta infrastruktur dasar yang minim menyebabkan pergerakan ekonomi yang lambat serta kualitas ekonomi yang buruk. Hal tersebut dapat terselesaikan dengan pembangunan infrastruktur fisik seperti jalan, jembatan, pelabuhan, akses transportasi antar pulau dan juga pembangunan air bersih, listrik, dan jaringan telekomunikasi yang merata di setiap daerah.

Tabel 3.1
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BKPSDM Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur

No	Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Misi 2: Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan Tujuan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Kuat, dan Antisipatif Sasaran Managemen ASN yang Profesional	1) Belum optimalnya kualitas pelayanan informasi publik 2) Kualitas dokumen perencanaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah. 3) Kurang memadainya sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan perangkat daerah. 4) Manajemen Sumber Daya Aparatur belum terlaksana secara optimal terkait pembinaan dan pengembangan aparatur 5) Kapasitas dan profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan yang	1. Jumlah ASN di Lingkungan BKSDM terbatas 2. Data kepegawaian masih terpisah dalam beberapa aplikasi 3. Kebutuhan ASN sesuai dengan Analisis jabatan belum terpenuhi. 4. Data kepegawaian secara digital belum terintegrasi dan lengkap.	1. Keberadaan Sistem Informasi Kepegawaian cukup membantu dalam penyelesaian masalah kepegawaian 2. Penilaian kemampuan ASN dengan Assesment 3. Proses pengadaan (recruitmen Pegawai dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT).



		kurang optimal 6) Belum optimalnya penegakan disiplin bagi pegawai.		
--	--	--	--	--

3.3 Telaahan Renstra Kementerian dan Lembaga

3.3.1 Telaahan Renstra BKN

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2020-2024: adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda pembangunan nomor 3 (tiga) yaitu “Meningkatkan Sumberdaya Manusia yang berkualitas dan berdayasaing” dengan **”Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**.

Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.



Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu 1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara. Faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pencapaian sasaran renstra BKN tercantum pada tabel berikut.

Tabel 3.2
Permasalahan Pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau
berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Penghambat
dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN)	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	1. Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN; 2. Keandalan sistem informasi ASN; 3. Meningkatnya disiplin pegawai; 4. Meningkatnya profesionalisme ASN; 5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu; 6. Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS;.	1) Belum optimalnya kualitas pelayanan informasi publik 2) Kualitas dokumen perencanaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah. 3) Kurang memadainya sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan perangkat daerah. 4) Manajemen Sumber Daya Aparatur belum terlaksana secara optimal terkait pembinaan dan pengembangan aparatur 5) Kapasitas dan profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik dan	1. Jumlah ASN di Lingkungan BKPSDM terbatas 2. Data kepegawaian masih terpisah dalam beberapa aplikasi 3. Kebutuhan ASN sesuai dengan Analisis jabatan belum terpenuhi . Data kepegawaian secara digital belum terintegrasi dan lengkap.	1. Keberadaan Sistem Informasi Kepegawaian cukup membantu dalam penyelesaian masalah kepegawaian 2. Penilaian kemampuan ASN dengan Assesment 3. Proses pengadaan (recruitmen Pegawai dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT).



No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN)	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
		penyelenggaraan pemerintahan yang kurang optimal 6) Belum optimalnya penegakan disiplin bagi pegawai.		

3.3.2 Telaahan Renstra Lembaga Administrasi Negara (LAN)

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, visi LAN Tahun 2020-2024: adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 1 (satu) yaitu “peningkatan kualitas manusia Indonesia” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda pembangunan nomor 1 (Satu) yaitu “Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia yang berkualitas dan berdayasaing” dengan ” **“Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia yang Mampu menjadi Penggerak Utama dalam mewujudkan *World Class Government* untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”.**

World class government diwujudkan melalui pengembangan kompetensi aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara yang Berkualitas. Dalam hal ini, LAN berperan sebagai Lembaga *think tank* yang memberikan saran dan rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara, Pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan SDM Aparatur, pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi SDM Aparatur. Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 43 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Perpres Nomor 79 Tahun 2018 tentang Lembaga Administrasi Negara. Mewujudkan *World Class*

Government tentunya harus didasari oleh institusi yang mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21, LAN terus berupaya menghadirkan Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas dan mampu adaptif dengan perubahan-perubahan yang akan terjadi sehingga mampu melahirkan SDM Aparatur Unggul yang mampu mewujudkan *World Class Government*.

Misi LAN tahun 2020 – 2024 adalah sebagai berikut :

- Misi 1 : Mewujudkan SDM Aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional.
- Misi 2 : Mewujudkan Kebijakan Administrasi Negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan berbasis *evidence* dan penyediaan analisis kebijakan yang kompeten
- Misi 3 : Mewujudkan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas melalui pengembangan model inovasi serta penguatan kapasitas dan budaya inovasi
- Misi 4 : Memujudkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis elektronik

Tabel 3.3

Permasalahan Pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Sasaran Renstra LAN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Misi jangka Menengah Renstra Lembaga Administrasi Negara (LAN)	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	1. Mewujudkan SDM Aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional. 2. Mewujudkan Kebijakan Administrasi Negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan berbasis <i>evidence</i> dan penyediaan analisis kebijakan yang kompeten; 3. Mewujudkan Inovasi	1) Belum optimalnya kualitas pelayanan informasi publik 2) Kualitas dokumen perencanaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah. 3) Kurang memadainya sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan perangkat daerah. 4) Manajemen Sumber Daya	1. Jumlah ASN di Lingkungan BKSDM terbatas 2. Data kepegawaian masih terpisah dalam beberapa aplikasi 3. Kebutuhan ASN sesuai dengan Analisis jabatan belum	1. Keberadaan Sistem Informasi Kepegawaian cukup membantu dalam penyelesaian masalah kepegawaian 2. Penilaian kemampuan ASN dengan Assesment 3. Proses pengadaan (recruitmen Pegawai dengan menggunakan

No	Misi jangka Menengah Renstra Lembaga Administrasi Negara (LAN)	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	Administrasi Negara yang berkualitas melalui pengembangan model inovasi serta penguatan kapasitas dan budaya inovasi; 4. Memujudkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis elektronik;	Aparatur belum terlaksana secara optimal terkait pembinaan dan pengembangan aparatur 5) Kapasitas dan profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan yang kurang optimal 6) Belum optimalnya penegakan disiplin bagi pegawai.	terpenuhi . 4. Data kepegawaian secara digital belum terintegrasi dan lengkap.	Computer Assisted Test (CAT).

3.3.3 Telaahan Renstra Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB)

Visi Kementerian PANRB yaitu sebagai berikut: “Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong”

Kementerian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya, dengan uraian sebagai berikut:

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – digital bureaucracy.

2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global.
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel.
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas.
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani.
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Tujuan 1: “Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing”

Melalui tujuan ini Kementerian PANRB melakukan upaya-upaya lanjutan untuk menciptakan birokrasi yang memiliki kemampuan yang andal dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dan menyikapi era disrupsi. Birokrasi diartikan secara luas yaitu keseluruhan sistem yang menjalankan tugas fungsi negara yaitu lembaga/organisasi, SDM, dan manajemen sektor publik yang diarahkan untuk dapat bersaing dengan kemajuan bangsa dan negara lain di tingkat dunia. Pencapaian tujuan pertama ini akan diukur dengan indikator nilai pelaksanaan RB Nasional yang merupakan gambaran pelaksanaan RB seluruh instansi pemerintah baik K/L, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Sasaran dari Kemenpan RB adalah:

Sasaran 1: Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, Responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi.

Sasaran 2: Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan sejahtera.

Sasaran 3 : Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel.

Sasaran 4: terwujudnya briokrasi yang bersih dan berintegritas.

Sasaran 5: Terwujudnya kualitas Pelayanan Publik yang prima

Sasaran 6 : peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional.



Tabel 3.4
Permasalahan Pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau
berdasarkan Sasaran Renstra MENPAN RB beserta Faktor
Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Renstra MENPAN RB	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	Tujuan 1: “Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing” 1. Sasaran 1: Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, Responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi. 2. Sasaran 2: Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan sejahtera. 3. Sasaran 3 : Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel. 4. Sasaran 4: terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas. 5. Sasaran 5: Terwujudnya kualitas Pelayanan Publik yang prima 6. Sasaran 6 : peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional	1) Belum optimalnya kualitas pelayanan informasi publik 2) Kualitas dokumen perencanaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah. 3) Kurang memadainya sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan perangkat daerah. 4) Manajemen Daya Aparatur belum terlaksana secara optimal terkait pembinaan dan pengembangan aparatur 5) Kapasitas dan profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan yang kurang optimal 6) Belum optimalnya penegakan disiplin bagi pegawai.	1. Jumlah ASN di Lingkungan BKSDM terbatas 2. Data kepegawaian masih terpisah dalam beberapa aplikasi 3. Kebutuhan ASN sesuai dengan Analisis jabatan belum terpenuhi . Data kepegawaian secara digital belum terintegrasi dan lengkap.	1. Keberadaan Sistem Informasi Kepegawaian cukup membantu dalam penyelesaian masalah kepegawaian 2. Penilaian kemampuan ASN dengan Assesment 3. Proses pengadaan (recruitmen Pegawai dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT).

3.3.4 Telaahan Renstra Menteri Dalam Negeri (Kemendagri)

sebagai upaya keberlanjutan untuk mewujudkan Kementerian Dalam Negeri menjadi POROS Jalannya Pemerintahan dan Politik Dalam Negeri, Meningkatkan Pelayanan Publik, Menegakkan Demokrasi dan Menjaga Integrasi Bangsa dalam lima tahun ke depan seluruh pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Dalam Negeri akan dipandu dalam Visi:

“Kementerian Dalam Negeri yang Adaptif, Profesional, Proaktif, dan Inovatif (APPI) dalam memperkuat penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri, untuk mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”.

Kementerian Dalam Negeri akan melaksanakan 9 (sembilan) Misi Presiden dan Wakil Presiden, dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Memperkuat implementasi ideologi Pancasila untuk menjaga kebhinekaan, persatuan dan kesatuan, demokratisasi, serta karakter bangsa dan stabilitas politik dalam negeri.
- 2) Meningkatkan kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri dalam rangka pemantapan pelayanan publik dan reformasi birokrasi.
- 3) Meningkatkan sinergi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah dan desa, melalui efektivitas penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah, penyelarasan pembangunan nasional dan daerah, pengelolaan keuangan pemerintah daerah yang

akuntabel dan berpihak kepada rakyat, peningkatan tata kelola pemerintah desa yang efektif dan efisien, pendayagunaan administrasi kependudukan, serta penguatan administrasi kewilayahan dan penyelenggaraan trantibumlinmas.

Sejalan dengan Visi dan Misi di atas, dirumuskan tujuan yang ingin dicapai Kementerian Dalam Negeri dalam periode waktu 2020-2024 adalah sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya stabilitas politik dalam negeri dan kesatuan bangsa (T1).
- 2) Peningkatan kapasitas dan sinergi pembangunan pusat dan daerah, serta pelayanan publik yang berkualitas dan penguatan inovasi (T2).
- 3) Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Kementerian Dalam Negeri (T3).

Untuk mendukung pencapaian tujuan di atas, dirumuskan Sasaran Strategis Kementerian Dalam Negeri, sebagai berikut:

- 1) Untuk mewujudkan tujuan pada T1 ditetapkan Sasaran Strategis:
 - a) Meningkatkan kualitas demokrasi Indonesia(SS1), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, meliputi:
 - (1) Indeks Demokrasi Indonesia.
 - (2) Tingkat partisipasi masyarakat dalam Pemilukada dan Pemilu.
 - (3) Indeks Kinerja Ormas.



- b) Meningkatkan implementasi nilai-nilai Pancasila di Daerah (SS2), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, meliputi:
 - (1) Indeks Ketahanan Nasional Gatra Ideologi.
 - (2) Indeks Capaian Revolusi Mental (ICRM).
 - (3) Indeks Ketahanan Nasional Gatra Ekonomi.
 - (4) Indeks Ketahanan Nasional Gatra Sosial Budaya.
 - c) Meningkatnya kewaspadaan nasional (SS3), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, yaitu Indeks Kewaspadaan Nasional.
 - d) Meningkatnya kualitas penyelenggaraan trantibumlinmas (SS4), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, meliputi:
 - (1) Jumlah daerah dengan Indeks Penyelenggaraan Trantibumlinmas kategori “Baik”.
 - (2) Indeks Kepuasan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Trantibumlinmas.
- 2) Untuk mewujudkan tujuan pada T2, ditetapkan Sasaran Strategis sebagai berikut:
- a) Meningkatnya kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri (SS5), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, meliputi:
 - (1) Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun.

- (2) Tingkat Kapabilitas Auditor Kementerian Dalam Negeri.
 - (3) Tingkat Kapasitas PPUPD secara nasional.
 - (4) Indeks Kepuasan Stakeholder terhadap Kinerja Alumni.
- b) Meningkatnya harmonisasi kualitas produk hukum pusat dan daerah (SS6), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, yaitu Indeks Kepatuhan Penyusunan Produk Hukum Daerah.
- c) Meningkatnya tata kelola pemerintahan dalam negeri yang adaptif, profesional, proaktif, dan inovatif (SS7), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, meliputi:
- (1) Indeks Kinerja Kepala Daerah dan DPRD dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
 - (2) Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
 - (3) Persentase daerah yang memenuhi tahapan penerapan SPM.
 - (4) Indeks Sinkronisasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah.
 - (5) Persentase desa dengan nilai Indeks Penyelenggaraan Pemerintahan Desa kategori nilai “Baik”.
 - (6) Rata-rata Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah.
 - (7) Persentase daerah yang mempunyai nilai Indeks Inovasi tinggi.
 - (8) Jumlah kelembagaan penelitian dan pengembangan di daerah dengan kategori “utama”.

- (9) Indeks Pengawasan Pemerintahan Daerah.
 - (10) (Indeks Kapasitas Inspektorat Daerah.
 - d) Terjaminnya hak-hak keperdataan setiap warga negara dalam aspek kependudukan dan tersedianya data kependudukan untuk semua keperluan (SS8), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, meliputi:
 - (1) Persentase cakupan layanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.
 - (2) Jumlah lembaga pengguna yang menandatangani kerjasama pemanfaatan data kependudukan nasional untuk pelayanan publik (komulatif).
 - e) Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan kewilayahan (SS9), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, yaitu Indeks Tata Kelola Penyelenggaraan Kewilayahan.
- 3) Untuk mewujudkan tujuan pada T3, ditetapkan Sasaran Strategis:
- a) Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Dalam Negeri (SS10), dengan tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini sebagai Indikator Kinerja Utama, yaitu Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Dalam Negeri.
 - b) Terwujudnya Kementerian Dalam Negeri yang akuntabel dan berintegritas (SS11), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, meliputi:
 - (1) Indeks Pengawasan Internal.
 - (2) Indeks Penanganan Pemeriksaan Khusus.

- c) Meningkatnya kemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan sebagai rujukan utama dalam penataan kebijakan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri (SS12), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, yaitu Persentase hasil kelitbangan yang direkomendasikan sebagai bahan masukan kebijakan Kementerian Dalam Negeri.

Tabel 3.5
Permasalahan Pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Dalam Negeri beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Tujuan jangka Menengah Renstra KEMENDAGRI	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	1) Terwujudnya stabilitas politik dalam negeri dan kesatuan bangsa (T1). 2) Peningkatan kapasitas dan sinergi pembangunan pusat dan daerah, serta pelayanan publik yang berkualitas dan penguatan inovasi (T2). 3) Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Kementerian Dalam Negeri (T3).	1) Belum optimalnya kualitas pelayanan informasi publik 2) Kualitas dokumen perencanaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah. 3) Kurang memadainya sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan perangkat daerah. 4) Manajemen Sumber Daya Aparatur belum terlaksana secara optimal terkait pembinaan dan pengembangan aparatur 5) Kapasitas dan profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik	1. Jumlah ASN di Lingkungan BKSDM terbatas 2. Data kepegawaian masih terpisah dalam beberapa aplikasi 3. Kebutuhan ASN sesuai dengan Analisis jabatan belum terpenuhi . Data kepegawaian secara digital belum terintegrasi dan lengkap.	1. Keberadaan Sistem Informasi Kepegawaian cukup membantu dalam penyelesaian masalah kepegawaian 2. Penilaian kemampuan ASN dengan Assesment 3. Proses pengadaan (recruitmen Pegawai dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT).



No	Tujuan jangka Menengah Renstra KEMENDAGRI	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
		dan penyelenggaraan pemerintahan yang kurang optimal 6) Belum optimalnya penegakan disiplin bagi pegawai.		

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)

Pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam urusan penunjang pemerintahan kepegawaian tidak berkaitan dengan pemanfaatan ruang dalam Peraturan Daerah Tata ruang, sehingga tidak ada telaah tentang tata ruang.

3.4.2 Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam urusan penunjang pemerintahan kepegawaian tidak berkaitan dengan lingkungan hidup, sehingga tidak ada telaah tentang KLHS.

3.5 Isu-isu Strategis

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan, karena dampaknya akan signifikan bagi kondisi lingkungan hidup daerah. Isu strategis berpengaruh terhadap kinerja pelayan di masa datang, dengan mempertimbangkan isu-isu dan dinamika nasional maupun regional.

Perumusan isu-isu strategis dilakukan dengan menganalisis berbagai fakta dan informasi yang telah diidentifikasi untuk dipilih menjadi isu strategis serta melakukan telaahan terhadap visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan juga Renstra Badan Kepegawaian Negara, sehingga rumusan isu yang dihasilkan selaras dengan cita-cita dan harapan masyarakat terhadap kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih serta kebijakan pemerintah dalam jangka menengah.

Teknik penyusunan isu strategis dalam Rencana Strategis BKPSDM 2021-2026 (Permendagri 54 tahun 2010 lampiran 4), adalah:

- 1) Focussed Group Discussin (FGD) dengan melibatkan semua bidang di Lingkungan BKPSDM, pejabat-pejabat Organisasi Perangkat Daerah yang dianggap mampu, dan akademisi;
- 2) Menggunakan metode pembobotan dengan cara sebagai berikut:
 - a) menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah ditetapkan;
 - b) melakukan penilaian isu strategis terhadap kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan skala tersebut pada angka;



- c) menghitung rata-rata skor/bobot setiap isu strategis dengan mengakumulasi nilai tiap-tiap isu strategis dibagi jumlah peserta;

Berdasarkan analisis kondisi dan permasalahan yang ada di Provinsi Kepulauan Riau, dapat dirumuskan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Aparatur belum terlaksana secara optimal terkait pembinaan dan pengembangan aparatur
2. Kapasitas dan profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan yang kurang optimal
3. Belum optimalnya penegakan disiplin pegawai



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahunan. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut. Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Renstra BKPSDM dalam kurun waktu tahun 2021-2026 adalah :

“Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional.”

4.2 Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan BKPSDM yang diperoleh dari pencapaian outcome program BKPSDM . Tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM beserta indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel 4.1 sebagaimana berikut ini.



Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Formula Indikator (Indikator Tujuan) dan Sumber Referensi Indikator	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Tahun Ke-					
					2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
2	3	4	5	6	7b	8	9	10	11	12	13
“Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional.”		Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	-	Indek	Baik (281)	Baik (283)	Baik (286)	Baik (294)	Baik (304)	Baik (314)	Sangat Baik (325)
	Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Skor penilaian Perencanaan Kebutuhan pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Skor	37,50	38,00	39,00	40,00	41,00	42,00	43,00
		Nilai Pengadaan Pegawai	Skor penilaian Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Skor	32,00	32,00	32,00	33,00	34,00	36,00	38,00
		Nilai Sistem Inka	Skor penilaian Sistem Pendukung dalam Indeks Sistem Merit	Skor	18,00	18,00	18,00	19,00	20,00	22,00	25,00



Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Formula Indikator (Indikator Tujuan) dan Sumber Referensi Indikator	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Tahun Ke-					
					2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin	Skor penilaian penggajian dan penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	Skor	30,00	30,00	30,00	30,00	32,00	33,00	34,00
		Nilai Manajemen Kinerja	Skor penilaian Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	Skor	60,00	61,00	61,00	64,00	65,00	66,00	67,00
	Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi	Skor penilaian Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	Skor	20,00	20,00	20,00	20,00	21,00	22,00	24,00
		Nilai Pengembangan Karir	Skor penilaian Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	Skor	67,50	68,00	69,00	72,00	73,00	75,00	76,00
	Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam pengembangan kompetensi pegawai	Indeks Profesionalitas ASN	$\sum$ 4 Nilai Unsur (Unsur Nilai Kualifikasi Pendidikan, Unsur Nilai Penilaian Kinerja, Unsur Nilai Pengembangan Kompetensi, dan Unsur Nilai Disiplin)	Indek	Rendah (70)	Rendah (70)	Sedang (71)	Sedang (73)	Sedang (76)	Sedang (79)	Tinggi (81)



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi

Strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian sasaran BKPSDM adalah sebagai berikut:

1. Penguatan implementasi manajemen ASN dalam bentuk penguatan perencanaan kebutuhan ASN sesuai kebutuhan yang riil dengan memperhatikan Kebutuhan Daerah.
2. Peningkatan kualitas manajemen ASN melalui
 - a. Penempatan pegawai sesuai dengan potensi dan kompetensinya
 - b. pengembangan pola karir nasional
 - c. Rencana pengembangan kompetensi
3. Peningkatan kualitas manajemen ASN melalui
 - a. pembinaan, penegakan disiplin ASN, dan kepatuhan atasan terhadap aturan kepegawaian.
 - b. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja
4. Peningkatan kualitas manajemen ASN melalui
 - a. pembinaan, penegakan disiplin ASN, dan kepatuhan atasan terhadap aturan



kepegawaian.

- b. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja

5.2. Arah Kebijakan

Arah Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Arah Kebijakan yang diambil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam rangka pelaksanaan strategi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan berbasis kompetensi dengan prioritas pada penyempurnaan tatakelola seleksi dan implementasi CAT system.
2. Pengembangan system karier ASN difokuskan pada pengembangan kompetensi ASN berdasarkan standar kompetensi jabatan serta penempatan ASN sesuai kompetensi
3. Penyelenggaraan evaluasi/ penilaian kinerja ASN dan pemberian reward and punishment berbasis kinerja serta Peningkatan Pembinaan disiplin ASN, sosialisasi peraturan kepegawaian, dan proses pemberian hukuman disiplin ASN
4. Pengembangan Sistem Diklat berbasis Kompetensi dan mendukung Pola Karir ASN

**ROAD MAP
SISTEM KARIR ASN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

TALENT POOL

PNS

STANDAR KOMPETENSI JABATAN

UJI KOMPETENSI

POTENSI DAN KOMPETENSI

PENILAIAN POTENSI DAN KINERJA OLEH TKPKINS

PEMETAAN POTENSI DAN KOMPETENSI

PROSES PENETAPAN POLA PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

PENEMPATAN PNS SESUAI POTENSI DAN KOMPETENSI

SISTEM MERIT

TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BERSIH, TERBUKA, DAN BERORIENTASI PELAYANAN

KETERANGAN

- PEMBENTUKAN ASSESSMENT CENTER**
- POLA KARIR ASN**
- EVALUASI KINERJA**

2021 SERTIFIKASI ASSESSOR

2024 AKREDITASI ASSESSMENT CENTRE

2023 PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASSESSOR

2022 PENGANGKATAN DAN PELANTIKAN ASSESSOR PENYIAPAN SARANA DAN PRASARANA

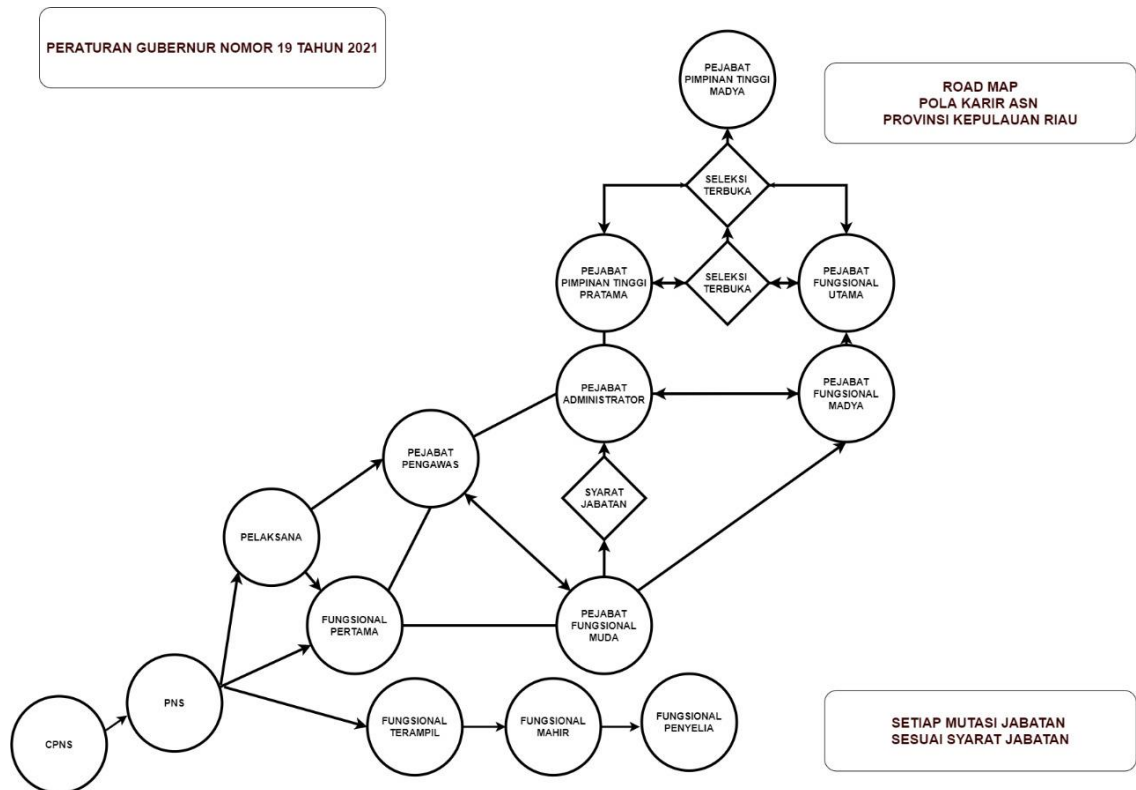
Penerapan roadmap system karier untuk menghindari terjadinya jual beli jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, maka ditetapkanlah alur pengembangan karir PNS sebagai berikut :

- a. Penetapan standar kompetensi jabatan di masing-masing jabatan, saat ini standar kompetensi jabatan sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 baru ada pada jabatan



- Pimpinan Tinggi. Untuk jabatan Administrasi masih dalam proses penyusunan dikarenakan adanya perubahan SOTK;
- b. Dikarenakan membutuhkan pembiayaan yang besar maka secara bertahap Pemerintah Provinsi Kepri bekerja sama dengan Lembaga Assessment yang telah terakreditasi untuk melakukan uji kompetensi pada seluruh PNS guna mengetahui potensi dan kompetensinya. Pemerintah Provinsi Kepri saat ini sedang fokus membangun Lembaga Assessment Center dimana pada tahun 2021 melakukan Sertifikasi Assessor dan Pengangkatan dan Pelantikan Assessor dilakukan pada tahun 2022, sementara untuk pengembangannya dilakukan pada tahun 2023 dan proses Akreditasinya dilakukan pada tahun 2024;
 - c. Hasil Assessment dan kinerja PNS akan dinilai oleh tim TPKPNS sebagai dasar untuk menetapkan pemetaan potensi dan kompetensi;
 - d. Hasil dari Pemetaan Potensi dan Kompetensi tersebut sebagai dasar penempatan PNS, apabila terdapat PNS yang memiliki kesenjangan kompetensi dengan jabatannya saat ini maka akan dilakukan pengembangan kompetensi melalui pola yang ditetapkan oleh pejabat terkait;
 - e. Hasil pemetaan tim TPKPNS disampaikan kepada Kepala Daerah untuk menjadi bahan pertimbangan penempatan PNS dalam jabatan sesuai potensi dan kompetensinya;
 - f. Dengan pola ini diharapkan sistem merit bisa diimplementasikan sehingga dapat terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, terbuka dan berorientasi pelayanan

Perwujudan aparatur sipil negara yang profesional dan berintegritas, dengan arah kebijakan memperkuat implementasi sistem merit dalam manajemen ASN dengan berpedoman pada road map pola karier sebagai berikut:



Gambar V.2.
Diagram Roadmap Pola Karir ASN Provinsi Kepulauan Riau

Penerapan pola karier dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2021 tentang Pola Karir ASN Provinsi kepulauan Riau sebagai berikut:

- Setelah ditetapkan seseorang menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, maka diwajibkan mengikuti Pelatihan Dasar (Diklat Pra Jabatan) CPNS sebagai syarat mutlak untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil;
- Setelah dinyatakan LULUS dalam Diklat Pra Jabatan, CPNS diangkat menjadi PNS sesuai formasi yang dilamar saat mendaftar berdasarkan syarat jabatan yang telah terpenuhi yaitu Jabatan Pelaksana, Jabatan Fungsional Keterampilan, dan Jabatan Fungsional Keahlian;



c. Pola Karir Pejabat Pelaksana sebagai berikut:

- 1) Dapat dipromosikan menjadi Pejabat Pengawas apabila telah menduduki jabatan Pelaksana minimal selama 4 (empat) tahun masa kerja dan telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan;
- 2) Pejabat Pelaksana dapat menduduki Jabatan Fungsional melalui proses penyesuaian (impassing) atau perpindahan jabatan;
- 3) Pejabat Pengawas dapat dipromosikan menduduki jabatan Administrator apabila telah minimal 3 (tiga) tahun di dalam jabatan Pengawas;
- 4) Pejabat Pengawas dan Pejabat Administrator dapat menduduki Jabatan Fungsional melalui proses penyesuaian (impassing);
- 5) Pejabat Administrator dapat di promosikan ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui proses seleksi terbuka;
- 6) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat di promosikan ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya melalui proses seleksi terbuka.

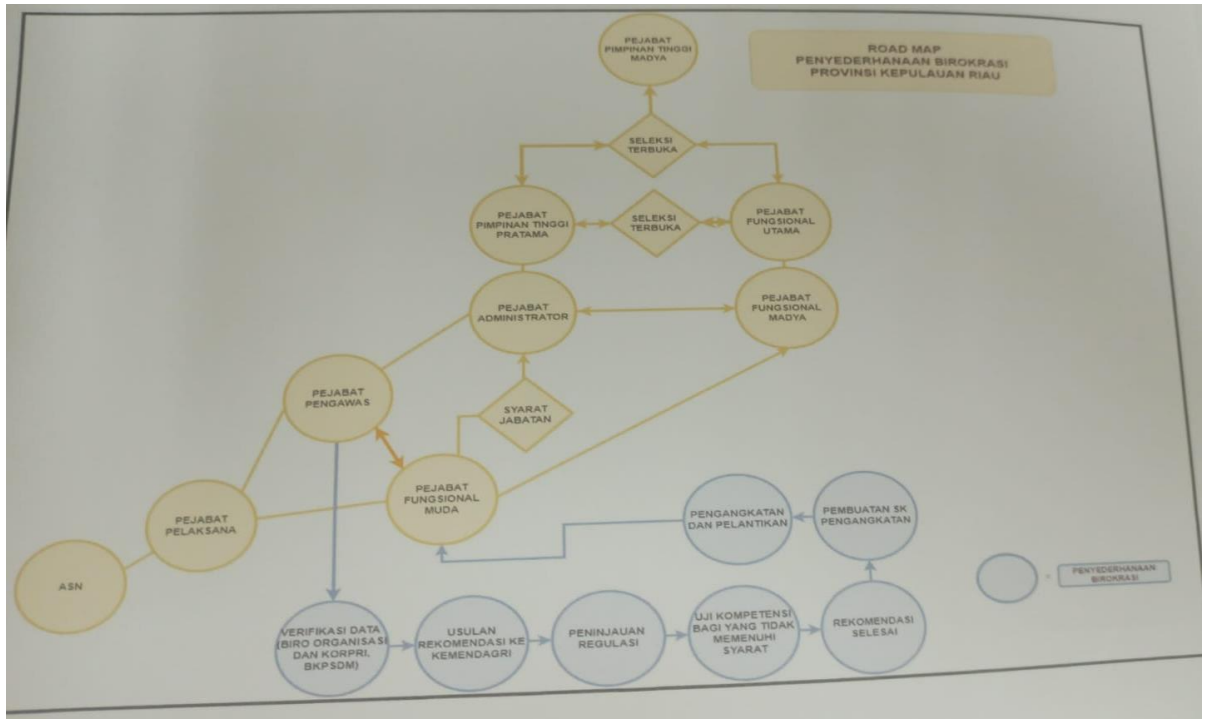
d. Pola Karir Pejabat Fungsional Keahlian sebagai berikut:

- 1) Diangkat ke dalam jabatan Fungsional Pertama sesuai dengan formasi yang dilamar pada saat CPNS melalui pengangkatan pertama;
- 2) Fungsional Ahli Pertama dapat di promosikan ke dalam jabatan Fungsional Ahli Muda apabila telah memenuhi syarat jabatan;
- 3) Fungsional Ahli Pertama dan Fungsional Ahli Muda dapat diangkat ke dalam jabatan Pengawas;



- 4) Pejabat Fungsional Ahli Muda dapat di promosikan ke dalam jabatan Ahli Madya;
 - 5) Pejabat Fungsional Ahli Muda dan Pejabat Ahli Madya dapat diangkat ke dalam Jabatan Administrator;
 - 6) Pejabat Fungsional Ahli Madya dapat di promosikan ke dalam jabatan Fungsional Ahli Utama;
 - 7) Pejabat Fungsional Ahli Madya dan Pejabat Fungsional Ahli Utama dapat diangkat ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui seleksi terbuka;
 - 8) dan Pejabat Fungsional Ahli Utama dapat diangkat ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya melalui seleksi terbuka.
- e. Pola Karir Pejabat Fungsional Keterampilan sebagai berikut :
- 1) Diangkat ke dalam jabatan Fungsional Terampil sesuai dengan formasi yang dilamar pada saat CPNS melalui pengangkatan pertama;
 - 2) Pejabat Fungsional Terampil dapat di promosikan ke dalam jabatan Fungsional Mahir apabila telah memenuhi syarat jabatan;
 - 3) Pejabat Fungsional Mahir dapat diangkat ke dalam jabatan Fungsional Penyelia.

Roadmap penyederhanaan Birokrasi dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar V.2.
Diagram Roadmap Penyederhaan Birokrasi Provinsi Kepulauan Riau

Keterkaitan antara strategi dan arah kebijakan BKPSDM dalam lima tahun mendatang dicantumkan pada tabel berikut ini.



Tabel 5.1
Strategi dan Arah Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM

Visi RPJMD: “Terwujudnya Kepulauan Riau yang Makmur, Berdaya Saing, dan Berbudaya”
Misi RPJMD yang terkait: Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
“Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional.”	Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	Penguatan implementasi manajemen ASN dalam bentuk penguatan perencanaan kebutuhan ASN sesuai kebutuhan yang riil dengan memperhatikan Kebutuhan Daerah.	Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan berbasis kompetensi dengan prioritas pada penyempurnaan tatakelola seleksi dan implementasi CAT system.
	Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	Peningkatan kualitas manajemen ASN melalui a. Penempatan pegawai sesuai dengan potensi dan kompetensinya b. pengembangan pola karir nasional c. Rencana pengembangan kompetensi	Pengembangan system karier ASN difokuskan pada pengembangan kompetensi ASN berdasarkan standar kompetensi jabatan serta penempatan ASN sesuai kompetensi
	Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	Peningkatan kualitas manajemen ASN melalui a. pembinaan, penegakan disiplin ASN, dan kepatuhan atasan terhadap aturan kepegawaian. b. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai,	a. Penyelenggaraan evaluasi/ penilaian kinerja ASN dan pemberian reward and punishment berbasis kinerja b. Peningkatan Pembinaan disiplin ASN, sosialisasi peraturan kepegawaian, dan proses pemberian hukuman disiplin ASN



		termasuk pengembangan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja	
	Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam pengembangan kompetensi pegawai	Peningkatan kualitas ASN melalui diklat berbasis kompetensi yang mencakup standar kompetensi jabatan, sistem diklat dan kurikulum, metode pembelajaran, kualitas widyaiswara, dan training plan.	Pengembangan Sistem Diklat berbasis Kompetensi dan mendukung Pola Karir ASN



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Rencana Program dan Kegiatan BKPSDM yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun mendatang diuraikan sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah

a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- 1) Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN
- 2) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- 3) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- 4) Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
- 5) Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN
- 6) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- 7) Evaluasi Pemberhentian ASN
- 8) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
- 9) Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN
- 10) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- 11) Pengelolaan Data Kepegawaian
- 12) Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

b. Mutasi dan Promosi ASN

- 1) Pengelolaan Mutasi ASN
- 2) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- 3) Pengelolaan Promosi ASN

c. Pengembangan Kompetensi ASN

- 1) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
- 2) Pengelolaan Assessment Center



- 3) Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
- 4) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
- 5) Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
- 6) Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN
- 7) Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN
- 8) Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional
- 9) Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional
- 10) Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN
- 11) Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional
- 12) Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN
- 13) Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
- 14) Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
- 15) Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional

d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- 1) Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 2) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 3) Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 4) Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
- 5) Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
- 6) Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
- 7) Pembinaan Disiplin ASN
- 8) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- 9) Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
- 10) Evaluasi Disiplin ASN

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia



a. Pengembangan Kompetensi Teknis

- 1) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- 2) Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- 3) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- 4) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- 1) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional
- 2) Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi



- 3) Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
- 4) Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar
- 5) Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga
- 6) Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
- 7) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
- 8) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Secara rinci rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif secara rinci tercantum pada Tabel 6.1 berikut:



Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM
Provinsi Kepulauan Riau

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra			
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional	Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)							Baik (283)	Baik (283)		Baik (285)		Baik (288)		Baik (300)		Sangat Baik (325)		Sangat Baik (325)			
		Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai			Skor penilaian Perencanaan Kebutuhan pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Skor	38,00	39,00		40,00		41,00		42,00		43,00		43,00		Bidang Pengadaan	
			Nilai Pengadaan Pegawai			Skor penilaian Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Skor	32	32,00		33,00		34,00		38,00		38,00		38,00		Bidang Pengadaan	
			Nilai Sistem Inka			Skor penilaian Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	skor	18	18		18		19		20		25		25		Bidang Pengadaan	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				5.03.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH						1,994,707,813		2,254,906,596		2.469.474.214		3.035.068.956		3.780.764.396		3.780.764.396	
					Pagu RPJMD					1,994,707,813		2,254,906,596		2,469,474,214		3,035,068,956		3,780,764,396		3,780,764,396	
					Persentase pemenuhan ASN sesuai Kebutuhan	Jumlah ASN yang direkrut dibagi denganjumlah Kebutuhan ASN dikalikan 100	%	43,42	44,63		45,90		47,19		48,42		49,46		49,46		Bidang Pengadaan dan Bidang Mutasi
					Persentase Penempatan ASN sesuai kualifikasi	Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kualifikasi dibagi jumlah seluruh formasi penempatan ASN diklaikan 100	%	70	73		77		80		82		85		85		Bidang Mutasi
					Persentase ASN yang Memiliki Kinerja Baik	Jumlah ASN yang memiliki kinerja diatas baik dibagi jumlah seluruh ASN	%	95	95		96		96		97		98		98		Bidang Pengadaan
				Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah pengadaan ASN	Banyaknya pengadaan ASN	oran g	39	250	450.000.000	250	525.198.783	250	598.198.783	250	721.698.783	250	900.294.223	250		Bidang Pengadaan



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra				
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Tersedianya dokumen Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen kebijakan pengadaan ASN yang disusun	dok				1	30.000.000			1	60.000.000			2				
				Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Tersedianya Dokumen Rencana Kebutuhan ASN	Jumlah Dokumen Rencana Kebutuhan ASN	dok		1	30.000.000			1	40.000.000			1	65.000.000	3	65.000.000			
				Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Tersedianya Dokumen Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen hasil koordinasi fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	dok		1	115.000.000	1	120.000.000	1	140.000.000	1	165.000.000	1	220.000.000	5	220.000.000			
				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Tersedianya Dokumen Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen evaliasi pengadaan ASN	dok		1	30.000.000	1	30.500.000	1	35.000.000	1	40.000.000	1	50.000.000	5	50.000.000			
				Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Tersedianya bahan Kebijakan pemberhentian ASN	Jumlah bahan kebijakan pemberhentian ASN	dok		1	25.000.000	1	30.000.000	1	35.000.000	1	40.500.000	1	45.000.000	5	45.000.000			



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
				Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Tersedianya SK Pemberhentian ASN	Jumlah SK Pemberhentian ASN	SK		100	35.082.900	105	37.000.000	110	45.000.000	115	55.000.000	120	70.000.000	550	70.000.000	
				Evaluasi Pemberhentian ASN	Tersedianya Bahan Rekomendasi Layanan Proses Pemberhentian ASN	Jumlah bahan Rekomendasi Layanan Proses Pemberhentian ASN yang tersedia	dok		1	24.917.100	1	25.198.783			1	40.198.783	1	50.294.223	4	50.294.223	
				Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Tersedianya Dokumen Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah dokumen Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	dok		1	40.000.000	1	45.250.000	1	50.000.000	1	55.000.000	1	60.000.000	5	60.000.000	
				Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Tersedianya bahan kebijakan pengolahan data dan informasi Asn	Banyaknya bahan kebijakan pengolahan data dan informasi Asn	dok		1	35.000.000	1	35.025.000	1	40.000.000	1	50.000.000	1	60.000.000	5	60.000.000	
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya sistem informasi kepegawaian	Jumlah Sistem Informasi Kepegawaian yang dikelola	sistem		3	95.000.000	3	115.000.000	3	118.000.000	3	130.000.000	3	160.000.000	15	160.000.000	
				Pengelolaan Data Kepegawaian	Tersedianya Data Kepegawaian (Pelayanan Administrasi Kepegawaian bagi ASN Pembuatan Karis, Karsu, Karpeg, Taspen, dan Kenaikan Gaji Berkala)	Jumlah Data Kepegawaian (Pelayanan Administrasi Kepegawaian bagi ASN Pembuatan Karis, Karsu, Karpeg, Taspen, dan Kenaikan Gaji Berkala)	Dok		1	52.000.000	1	57.225.000	1	65.198.783	1	86.000.000	1	90.000.000	5	90.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra			
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
				Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Tersedianya dokumen Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Dok (triwulan)							1	30.000.000			1	30.000.000	2		
		Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi			Skor penilaian Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	Skor	20	20,00	20,00		21,00		22,00		24,00		24,00			Bidang Mutasi	
				Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang di mutasi dan di promosikan sesuai kualifikasi	Jumlah ASN yang dimutasi dan promosi sesuai kualifikasi dibanding jumlah ASN yang dimutasi dan promosi	%	80	83	530.000.000	85	650.000.000	88	670.000.000	90	793.594.742	93	870.594.742	93	870.594.742		
				Pengelolaan Mutasi ASN	Tersedianya Dokumen Pelaksanaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen Pelaksanaan Mutasi ASN	Dok		500	150.000.000	550	200.000.000	600	220.000.000	650	233.594.742	700	250.594.742	3000	250.594.742		
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pegawai difasilitasi Kenaikan Pangkat	Jumlah ASN yang difasilitasi kenaikan pangkat, PMK dan Pencantuman gelar,	oran g	1000	1000	170.000.000	1100	205.000.000	1100	205.000.000	1150	260.000.000	1300	280.000.000	5650	280.000.000		



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penanggung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
					Tersedianya ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	orang		100		100		100		100		100		500		
				Pengelolaan Promosi ASN	Tersedianya Jumlah ASN yang difasilitasi promosinya	Jumlah ASN yang difasilitasi promosi (struktural dan Fungsional) dan pengembangan karier	orang		20	210.000.000	30	245.000.000	30	245.000.000	35	300.000.000	40	340.000.000	155	340.000.000	
			Nilai Pengembangan Karir			Skor penilaian Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	Skor	68	69,00		70,00		71,00		73,00		76,00		76,00		Bidang Mutasi dan Bidang PSDM
				Pengembangan Kompetensi ASN	Tersedianya Pegawai yang dinilai kompetensinya	Jumlah Pegawai yang dinilai kompetensinya	orang	250	300	774.707.813	350	864.707.813	400	969.707.813	450	1.122.707.813	500	1.432.775.431	2.000	1.432.775.431	
				Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Tersedianya ASN yang difasilitasi Pengembangan Kapasitas Kinerja	Jumlah ASN yang difasilitasi pengembangan kapasitas kinerjanya	orang	150	50	39.774.513	55	50.000.000	60	55.000.000	65	70.000.000	70	80.000.000	300	80.000.000	
				Pengelolaan Assessment Center	Tersedianya dokumen profil pemetaan kompetensi Pegawai	Jumlah dokumen profil pemetaan kompetensi Pegawai	Dok		1	49.941.200	1	59.007.813	1	69.007.813	1	85.007.813	1	95.075.431	5	95.075.431	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Tersedianya dokumen administrasi diklat dan sertifikasi ASN	Jumlah dokumen administrasi diklat dan sertifikasi ASN	Dok		1	25.000.000	1	30.000.000	1	35.000.000	1	55.000.000	1	57.000.000	5	57.000.000	
				Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Tersedianya ASN yang difasilitasi mengikuti pendidikan lanjutan	Jumlah ASN yang difasilitasi mengikuti pendidikan lanjutan	oran g		7	199.992.100	7	210.000.000	8	220.000.000	9	250.000.000	10	300.000.000	41	300.000.000	
				Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Tersedianya dokumen MoU Kerjasama pelaksanaan Diklat	Jumlah dokumen MoU Kerjasama pelaksanaan Diklat	Dok		1	50.000.000	1	55.000.000	1	60.000.000	1	70.000.000	1	80.000.000	5	80.000.000	
				Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Tersedianya ASN yang difasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang difasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Oran g		1	50.000.000	1	55.000.000	1	60.000.000	1	65.000.000	1	90.000.000	5	90.000.000	
				Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Tersedianya Dokumen Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Dokumen Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Dok		1	25.000.000	1	25.000.000	1	30.000.000	1	35.000.000	1	50.000.000	5	50.000.000	
				Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Tersedianya dokumen administrasi Diklat dan sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen administrasi Diklat dan sertifikasi Jabatan Fungsional	Dok		1	25.000.000	1	30.000.000	1	35.000.000	1	40.000.000	1	55.000.000	5	55.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
				Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Tersedianya dokumen Koordinasi pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen Koordinasi pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Dok		1	105.000.000	1	120.700.000	1	140.700.000	1	150.700.000	1	200.700.000	5	200.700.000	
				Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Tersedianya ASN yang di Fasilitasi Sertifikasi Fungsional	Jumlah ASN yang di Fasilitasi Sertifikasi Fungsional	orang		10	35.000.000	15	40.000.000	17	45.000.000	20	50.000.000	25	60.000.000	87	60.000.000	
				Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Tersedianya dokumen evaluasi Diklat yang dilakukan dan sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen evaluasi Diklat yang dilakukan dan sertifikasi Jabatan Fungsional	Dok		1	25.000.000	1	25.000.000	1	35.000.000	1	37.000.000	1	45.000.000	5	45.000.000	
				Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah kegiatan sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah kegiatan sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	kegiatan		1	25.000.000	1	30.000.000	1	35.000.000	1	40.000.000	1	110.000.000	5	110.000.000	
				Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Tersedianya kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional	Kegiatan		1	25.000.000	1	30.000.000	1	35.000.000	1	40.000.000	1	50.000.000	5	50.000.000	
				Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Tersedianya ASN fungsional yang difasilitasi pengembangan kariernya	Jumlah ASN fungsional yang difasilitasi pengembangan kariernya	orang		1	75.000.000	1	80.000.000	1	85.000.000	1	90.000.000	1	95.000.000	5	95.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Tersedianya dokumen Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	dok		1	20.000.000	1	25.000.000	1	30.000.000	1	45.000.000	1	65.000.000	5	65.000.000	
		Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin			Skor penilaian Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	skor	30	30		30		32		33		34		34		Bidang Pengadaan
			Nilai Manajemen Kinerja			Skor penilaian Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	skor	61	61		64		65		66		67		67		
				Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pegawai yang dievaluasi kinerjanya	Pegawai yang dievaluasi kinerjanya dibanding seluruh jumlah pegawai	%	95	95	208.000.000	96	215.000.000	96	231.567.618	97	397.067.618	98	577.100.000	98	577.100.000	
				Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tersedianya Dokumen Peraturan Gubernur tentang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Peraturan Gubernur tentang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	dok				1	17.000.000			1	37.000.000	1	57.000.000	3	57.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tersedianya Dokumen Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	dok		1	64.668.200	1	70.000.000	1	80.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	5	100.000.000	
				Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tersedianya Dokumen Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	dok		1	13.331.800							1	50.000.000	2	50.000.000	
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Tersedianya Pegawai yang diberikan Penghargaan	Jumlah Pegawai yang diberikan Penghargaan	orang		10	50.000.000	10	60.000.000	10	72.000.000	10	100.000.000	10	120.000.000	50	120.000.000	
				Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Tersedianya Pegawai yang menerima Satya Lencana Karya Satya Jumlah Pegawai yang menerima Tanda Jasa Purna Bakti	Jumlah Pegawai yang menerima Satya Lencana Karya Satya Jumlah Pegawai yang menerima Tanda Jasa Purna Bakti	orang		875	50.000.000					875	50.000.000			1750		
				Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Tersedianya Dokumen Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Jumlah Dokumen Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Dok										1	50.000.000	1	50.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
				Pembinaan Disiplin ASN	Tersedianya Dokumen Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Dokumen Pembinaan Disiplin ASN	Dok														
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Terfasilitasinya penyelesaian pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah dokumen penyelesaian pelanggaran Disiplin ASN	Kasu s		12	18.000.000	12	42.000.000	12	42.000.000	12	70.000.000	12	100.000.000	60		
				Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Terfasilitasinya proses izin perceraian ASN	Jumlah dokumen proses izin perceraian ASN	dok		10	12.000.000			10	37.567.618			10	50.100.000	30	50.100.000	
				Evaluasi Disiplin ASN	Tersedianya Dokumen Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Dokumen Evaluasi Disiplin ASN	dok				1	26.000.000			1	40.067.618	1	50.000.000	3	50.000.000	
		Meningkatnya kualitas pelayanan Pegawai dalam Peningkatan Kompetensi Pegawai	Indeks Profesionalitas ASN				Indeks	70	71,00		73,00		76,00		79,00		81,00		81,00		
				PROGRAM PENGEMBAN GAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi	Jumlah Pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensinya dibanding Jumlah ASN	%	30	32	1.085.399.672	34	1.077.700.431	38	1.058.090.529	40	1.181.652.125	50	1.328.612.630	50	1.328.612.630	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		Bidang	
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
				Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Pegawai yang kembangkan kompetensi inti nya	Jumlah Pegawai yang kembangkan kompetensi inti nya	orang	200	250	320.000.000	300	304.000.000	320	338.090.029	350	390.000.000	400	446.000.000	1.820	446.000.000		
				Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Banyaknya Dokumen Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	dok		1	25.000.000			1	33.090.029	1	40.000.000	1	50.000.000	4	50.000.000		



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Banyaknya Dokumen Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	dok		5	25.000.000	5	29.000.000			5	40.000.000	5	46.000.000	20	46.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penanggung jawab	
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Banyaknya Pegawai yang Mengikuti Pelatihan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Orang		350	250.000.000	700	250.000.000	1050	250.000.000	1400	250.000.000	1750	290.000.000	5250	290.000.000	





Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Pembinaan, Pengoordinasia n, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Laporan Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Banyaknya Dokumen Laporan Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	dok		1	20.000.000	1	25.000.000	1	55.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	5	60.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
				5.04.02.1.02 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Pegawai yang kembangkan kompetensi Manajerial dan Fungsional nya	Banyaknya Pegawai yang kembangkan kompetensi Manajerial dan Fungsional nya	orang	100	150	765.399.672	200	773.700.431	300	720.000.500	350	791.652.125	400	882.612.630	1.500	882.612.630	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Kebijakan Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah	banyaknya Dokumen Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah (penetapan kebijakan dan Evaluasi Kebijakan yg telah disusun)	dok		1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	36.000.000			1 Dokumen	45.000.000	4	45.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
				Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Frekuensi Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/Kota	Frekuensi Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/Kota	Bula n				1	80.000.000	1	90.000.000			1	90.000.000	3	90.000.000	
				Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang mengikuti sertifikasi kompetensi	Banyaknya ASN yang mengikuti sertifikasi kompetensi	oran g		30	84.000.500			30	94.000.500			30	95.000.000	90	95.000.000	
				Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Frekuensi Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Banyak pengelolaan kelembagaan Diklat, peningkatan kapasitas tenaga pengembang kompetensi, penyediaan bahan ajar , sumber belajar bagi tenaga pengembangan kompetensi.	Bula n				12	79.000.000			12	89.652.000			24		



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen kerjasama antar lembaga	Banyaknya MoU berkaitan dengan kerjasama dalam pengembangan diklat seperti Magang, studi banding, lembaga diklat lain (baik milik pemerintah dan swasta)	dok		3	80.444.000					3	90.000.125			6		
				Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen standart pembelajaran kompetensi teknis Pemerintah Dalam Negeri bagi JPT, Administrasi dan Fungsional	Banyaknya dokumen standart pembelajaran kompetensi teknis Pemerintah Dalam Negeri bagi JPT, Administrasi dan Fungsional	dok		1	25.955.172	1	39.700.131			1	52.000.000	1	52.000.000	4	52.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penanggung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi.	Banyaknya ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi.	Orang		40	500.000.000	40	500.000.000	40	500.000.000	40	500.000.000	40	540.000.000	200	540.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra			
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang	
				Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah dokumen Pelaporan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan dan Evaluasi.	Banyaknya dokumen Pelaporan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan dan Evaluasi.	dok		1	50.000.000	1	50.000.000			1	60.000.000	1	60.612.630	4	60.612.630		



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
				PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH AN DAERAH PROVINSI	Tingkat Kelancaran Pelayanan Administrasi Kantor BKPSDM	Jumlah yang disediakan Tahun n/ Rencana Kebutuhan Tahun n X 100	%		100	23.515.319.941	100	24.594.705.361	100	26.363.586.172	100	28.259.709.209	100	30.292.229.165	100	30.292.229.165	
				Perencanaan, Penganggaran , dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersedianya Dokumen Perencanaan , Penganggaran Dan Evaluasi BKPSDM	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja berkualitas dibagi Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja yang disusun dikali 100	Dok		2	300.000.000	5	347.520.000	7	585.000.000	7	440.000.000	7	1.120.000.000	28	1.120.000.000	
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusnya Dokumen Renja dan Renja Perubahan BKPSDM	Jumlah dokumen Renja dan Renja Perubahan BKPSDM	Dok				2	22.520.048	2	35.000.000	2	50.000.000	2	90.000.000	8	90.000.000	
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Tersusnya Dokumen RKA BKPSDM	Jumlah dokumen RKA BKPSDM	Dok						1	40.000.000	1	65.000.000	1	100.000.000	3	100.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Tersusunnya Dokumen RKA Perubahan BKPSDM	Jumlah dokumen RKA Perubahan BKPSDM	Dok						1	40.000.000	1	65.000.000	1	100.000.000	3	100.000.000	
				Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Tersusunnya Dokumen DPA BKPSDM	Jumlah dokumen Dokumen DPA	Dok														
				Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Tersusunnya Dokumen Perubahan DPA BKPSDM	Jumlah dokumen Dokumen Perubahan DPA	Dok			1	25.000.000	1	50.000.000	1	60.000.000	1	80.000.000	4	80.000.000		
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersusunnya Dokumen Capaian Kinerja serta Ikhtiar Realisasi Kinerja SKPD yang disusun	Jumlah dokumen Capaian Kinerja serta Ikhtiar Realisasi Kinerja SKPD yang disusun	Dok		1	200.000.000	1	200.000.000	1	270.000.000	1	350.000.000	1	450.000.000	5	450.000.000	
				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun	Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun	Dok		1	100.000.000	1	100.000.000	1	150.000.000	1	200.000.000	1	300.000.000	5	300.000.000	
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tersedianya Gaji dan Tunjangan Pegawai serta Administrasi melaksanakan Tugas	Jumlah Pegawai yang dibayarkan gaji dan tunjangan ASN	Orang		90	20.630.240.988	92	21.263.497.013	95	21.979.584.438	97	22.643.824.049	99	23.326.544.680	100	23.326.544.680	
					Tersedianya Laporan Administrasi Keuangan	Jumlah dokumen Laporan Administrasi Keuangan	Lap		1		1		1		1		1		5		
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya ASN yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Pegawai yang dibayarkan gaji dan tunjangan ASN	Orang		90	19.752.040.988	92	20.245.842.013	95	20.751.988.063	97	21.270.787.765	99	21.802.557.459	99	21.802.557.459	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab	
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Tersedianya Honorarium Jasa Administrasi Pelaksanaan tugas	Jumlah Pegawai yang dibayar Honorarium Jasa Administrasi Pelaksanaan tugas	Orang		90	778.200.000	92	797.655.000	95	817.596.375	97	838.036.284	99	858.987.191	99	858.987.191	
				Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen Iporan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikas i Keuangan SKPD	Lap														
				Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Laporan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah dokumen Laporan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Lap		1	100.000.000	1	100.000.000	1	150.000.000	1	200.000.000	1	250.000.000	5	250.000.000	
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Lap				1	120.000.000	1	150.000.000	1	200.000.000	1	250.000.000	4	250.000.000	
				Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Laporan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah dokumen Laporan Tanggapan Pemeriksaan	Lap														
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD yang disusun	Jumlah dokumen Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD yang disusun	Lap						1	75.000.000	1	85.000.000	1	95.000.000	3	95.000.000	
				Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah laporan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran yang disusun	Jumlah dokumen laporan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran yang disusun	Lap						1	35.000.000	1	50.000.000	1	70.000.000	3	70.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab	
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Tersedianya Laporan Administrasi Barang Milik Daerah	Jumlah barang milik Laporan Administrasi Barang Milik Daerah	Lap		2	150.000.000	3	120.000.000	6	310.000.000	6	385.000.000	6	485.000.000	23	485.000.000	
				Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Laporan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD yang disusun	Jumlah dokumen Laporan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD yang disusun	Lap						1	40.000.000	1	50.000.000	1	60.000.000	3	60.000.000	
				Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah laporan pengamanan barang milik daerah SKPD	Jumlah laporan pengamanan barang milik daerah SKPD	Lap		1	50.000.000	1	50.000.000	1	55.000.000	1	65.000.000	1	80.000.000	5	80.000.000	
				Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah laporan penilaian barang milik daerah SKPD	Jumlah laporan penilaian barang milik daerah SKPD	Lap						1	35.000.000	1	50.000.000	1	75.000.000	3	75.000.000	
				Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah laporan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian barang milik daerah pada SKPD	Jumlah laporan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian barang milik daerah pada SKPD	Lap						1	50.000.000	1	60.000.000	1	80.000.000	3	80.000.000	
				Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah laporan rekonsiliasi barang milik daerah pada SKPD	Jumlah laporan rekonsiliasi barang milik daerah pada SKPD	Lap				1	20.000.000	1	30.000.000	1	50.000.000	1	65.000.000	4	65.000.000	
				Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah laporan penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	Jumlah laporan dokumen penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	Lap		1	100.000.000	1	50.000.000	1	100.000.000	1	110.000.000	1	125.000.000	5	125.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
				Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah laporan Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah laporan Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Lap														
				Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Tersedianya Laporan Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan	Jumlah Laporan Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan	Lap														
				Perencanaan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah laporan perencanaan pengelolaan retribusi daerah	Jumlah dokumen laporan perencanaan pengelolaan retribusi daerah	Dok														
				Analisa dan Pengembangan Retribusi Daerah, serta Penyusunan Kebijakan Retribusi Daerah	Jumlah laporan Analisa dan Pengembangan Retribusi Daerah, serta Penyusunan Kebijakan Retribusi Daerah	Jumlah dokumen laporan Analisa dan Pengembangan Retribusi Daerah, serta Penyusunan Kebijakan Retribusi Daerah	Dok														
				Penyuluhan dan Penyebarluasa n Kebijakan Retribusi Daerah	Jumlah laporan Penyuluhan dan Penyebarluasan Kebijakan Retribusi Daerah	Jumlah dokumen laporan Penyuluhan dan Penyebarluasan Kebijakan Retribusi Daerah	Dok														
				Pendataan dan Pendaftaran Objek Retribusi Daerah	Jumlah laporan Pendataan dan Pendaftaran Objek Retribusi Daerah	Jumlah dokumen laporan Pendataan dan Pendaftaran Objek Retribusi Daerah	Dok														
				Pengolahan Data Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengolahan Data Retribusi Daerah	Jumlah dokumen Laporan Pengolahan Data Retribusi Daerah	Dok														
				Penetapan Wajib Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Penetapan Wajib Retribusi Daerah	Jumlah dokumen Laporan Penetapan Wajib Retribusi Daerah	Dok														



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah dokumen laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Dok														
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Tersedianya Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan, Bimbingan Teknis dan Sosialisasi Pegawai	Jumlah Pegawai yang ikut Pendidikan dan Pelatihan, Bimbingan Teknis dan Sosialisasi	oran g				625.000.000		900.313.434		1.115.000.000		1.440.000.000		1.440.00 0.000		
					Tersedianya Kebutuhan Pakaian Dinas dan Perlengkapan Pegawai	Jumlah Kebutuhan Pakaian Dinas dan Perlengkapan Pegawai	Stel				80		80		80		80		80		
					Tersedianya Sarana dan Prasarana Pegawai	Jumlah Sarana dan Prasarana Pegawai	Unit				1		1		1		1		1		
					Tersedianya Laporan Administrasi KePegawaian	Jumlah Laporan Administrasi KePegawaian	Lap				1		1		1		1		4		
				Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai yang diadakan	Jumlah unit Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai yang diadakan	Unit				1	50.000.000	1	60.000.000	1	70.000.000	1	85.000.000	4	85.000.0 00	
				Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapanny a	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang diadakan	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang diadakan	stel				80	50.000.000	80	60.000.000	80	65.000.000	80	80.000.000	80	80.000.0 00	
				Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah laporan pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian	Jumlah dokumen laporan pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian	Lap				1	75.000.000	1	75.000.000	1	80.000.000	1	90.000.000	4	90.000.0 00	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penanggung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah laporan koordinasi dan pelaksanaan sistem informasi kepegawaian	Jumlah aplikasi laporan koordinasi dan pelaksanaan sistem informasi kepegawaian	Lapi				1	100.000.000	1	120.000.000	1	170.000.000	1	270.000.000	4	270.000.000	
				Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Laporan monitoring, evaluasi dan penilaian kinerja pegawai	Jumlah dokumen Laporan monitoring, evaluasi dan penilaian kinerja pegawai	Lap				1	50.000.000	1	80.000.000	1	100.000.000	1	150.000.000	4	150.000.000	
				Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah laporan Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah laporan Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Lap						1	35.313.434	1	45.000.000	1	50.000.000	3	50.000.000	
				Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah laporan Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah laporan Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Lap														
				Pemindahan Tugas ASN	Jumlah laporan Pemindahan Tugas ASN	Jumlah laporan Pemindahan Tugas ASN	Lap														
				Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	orang				1	50.000.000	1	70.000.000	1	85.000.000	1	115.000.000	4	115.000.000	
				Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah pegawai yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah pegawai yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	orang				1	100.000.000	1	200.000.000	1	250.000.000	1	300.000.000	4	300.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab	
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah pegawai yang mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah pegawai yang mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	oran g				1	150.000.000	1	200.000.000	1	250.000.000	1	300.000.000	4	300.000.000	
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tersedianya Barang Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan Kantor dan Logistik	Jumlah kebutuhan Barang Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan Kantor dan Logistik	Unit		90	453.041.700	90	458.000.000	90	600.000.000	90	660.000.000	90	847.996.215		847.996.215	
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	unit		1	14.779.200	1	14.000.000	1	30.000.000	1	40.000.000	1	60.000.000	5	60.000.000	
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	unit						1	35.000.000	1	40.000.000	1	60.000.000	3	60.000.000	
				Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Penyediaan peralatan RumahTangga dan perlengkapan kantor	Jumlah Penyediaan peralatan Rumah Tangga dan perlengkapan kantor	unit		1	22.983.600	1	22.000.000	1	40.000.000	1	50.000.000	1	77.000.000	5	77.000.000	
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Unit		1	70.160.400	1	72.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	1	90.000.000	5	90.000.000	
				Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Ekse mplar		1	24.326.000	1	25.000.000	1	35.000.000	1	45.000.000	1	75.000.000	5	75.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	Jumlah penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Ekse mpla r														
				Penyediaan Bahan/Material	Jumlah penyediaan bahan /material	Jumlah penyediaan bahan /material															
				Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Kunjungan Tamu yang difasilitasi	Jumlah Kunjungan Tamu yang difasilitasi	Kunj unga n		1	69.589.050	1	70.000.000	1	85.000.000	1	95.000.000	1	125.000.000	5	125.000.000	
				Penyelenggara an Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Rap at		1	237.103.450	1	240.000.000	1	260.000.000	1	270.000.000	1	300.000.000	5	300.000.000	
				Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah laporan penatausahaan arsip dinamis	Jumlah dokumen laporan penatausahaan arsip dinamis	Dok														
				Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah sistem pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD yang dioperasikan	Jumlah sistem pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD yang dioperasikan	Aplik asi		1	14.100.000	1	15.000.000	1	40.000.000	1	45.000.000	1	60.996.215	5	60.996.215	
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Tersedianya Peralatan Mesin Kantor	Jumlah Tersedianya Peralatan Mesin Kantor	Unit		2	500.000.000	4	200.000.000	2	150.000.000	8	1.020.000.000	6	640.000.000	20	640.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah pengadaan kendaraan dinas perorangan atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah pengadaan kendaraan dinas perorangan atau kendaraan dinas jabatan	unit		2	500.000.000					2	600.000.000					
				Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah pengadaan kendaraan dinas operasional atau lapangan	Jumlah pengadaan kendaraan dinas operasional atau lapangan	unit				2	50.000.000			2	100.000.000	2	200.000.000	6	200.000.000	
				Pengadaan Alat Besar	Jumlah pengadaan alat besar	Jumlah pengadaan alat besar	unit														
				Pengadaan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	Jumlah pengadaan alat angkutan darat tak bermotor	Jumlah pengadaan alat angkutan darat tak bermotor	unit														
				Pengadaan Mebel	Jumlah pengadaan mebel	Jumlah pengadaan mebel	unit														
				Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah pengadaan peralatan dan mesin lainnya	unit				2	100.000.000	2	100.000.000	2	150.000.000	2	250.000.000	8	250.000.000	
				Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah pengadaan aset tetap lainnya	Jumlah pengadaan aset tetap lainnya	unit														
				Pengadaan Aset Tak Berwujud	Jumlah pengadaan aset tak berwujud	Jumlah pengadaan aset tak berwujud	unit								2	100.000.000	2	100.000.000	4	100.000.000	
				Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya	unit														
				Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan	Jumlah pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor	unit														



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Lainnya		atau Bangunan Lainnya															
				Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	unit			1	50.000.000	1	50.000.000	1	70.000.000	1	90.000.000	4	90.000.000		
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Jasa surat menyurat, komunikasi, sumberdaya Air,Listrik, Peralatan, Perlengkapan dan Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jasa surat menyurat, komunikasi, sumberdaya Air,Listrik, Peralatan, Perlengkapan dan Pelayanan Umum Kantor	Bulan		12	1.074.170.000	12	1.088.000.000	12	1.216.000.000	12	1.293.196.860	12	1.610.000.000	12	1.610.000.000	
				Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah penyediaan Jasa Surat Menyurat	bulan		12	25.660.000	12	26.000.000	12	30.000.000	12	40.000.000	12	70.000.000	60	70.000.000	
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	bulan		12	33.780.000	12	34.000.000	12	36.000.000	12	52.196.860	12	95.000.000	60	95.000.000	
				Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	bulan		12	48.000.000	12	48.000.000	12	50.000.000	12	51.000.000	12	70.000.000	60	70.000.000	
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	bulan		12	966.730.000	12	980.000.000	12	1.100.000.000	12	1.150.000.000	12	1.375.000.000	60	1.375.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Jasa Pemeliharaan Tanah BKPSDM	Jumlah tanah yang mendapatkan pemeliharaan/ rehabilitasi	unit			407.867.253		492.688.300		622.688.300		702.688.300		822.688.300		822.688.300	
					Tersedianya Jasa Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin	Jumlah peralatan dan mesin yang mendapatkan pemeliharaan	unit		2		2		2		2		2		10		
					Tersedianya Jasa Pemeliharaan Gedung Dan Bangunan	Jumlah Gedung Dan Bangunan yang terpelihara	unit														
					Tersedianya Jasa Pemeliharaan Jalan, Instalasi dan Jaringan	Jumlah Jalan, Instalasi dan Jaringan yang terpelihara	unit														
					Tersedianya Jasa Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Aset Tetap Lainnya yang terpelihara	unit		2		2		2		2		2		10		
					Tersedianya Jasa Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	Jumlah Aset Tak Berwujud yang terpelihara	unit		2		2		2		2		2		10		
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Dinas Jabatan atau Kendaraan Dinas Jabatan yang mendapatkan Jasa Pemeliharaan dan Biaya Pemeliharaan	Jumlah Kendaraan Dinas Jabatan atau Kendaraan Dinas Jabatan yang mendapatkan Jasa Pemeliharaan dan Biaya Pemeliharaan	unit		2	372.688.300	2	372.688.300	2	372.688.300	2	372.688.300	2	372.688.300	10	372.688.300	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang mendapatkan Jasa Pemeliharaan dan Biaya Pemeliharaan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang mendapatkan Jasa Pemeliharaan dan Biaya Pemeliharaan	unit														
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Besar	Jumlah Alat Besar yang mendapatkan Jasa Pemeliharaan dan Biaya Pemeliharaan	Jumlah Alat Besar yang mendapatkan Jasa Pemeliharaan dan Biaya Pemeliharaan	unit														
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	Jumlah Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang mendapatkan Jasa Pemeliharaan dan Biaya Pemeliharaan	Jumlah Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang mendapatkan Jasa Pemeliharaan dan Biaya Pemeliharaan	unit														
				Pemeliharaan Mebel	Jumlah mebel yang mendapatkan pemeliharaan	Jumlah mebel yang mendapatkan pemeliharaan	unit														
				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang mendapatkan pemeliharaan	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang mendapatkan pemeliharaan	unit				2	20.000.000	2	30.000.000	2	50.000.000	2	70.000.000	8	70.000.000	
				Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah aset tetap lainnya yang mendapatkan pemeliharaan	Jumlah aset tetap lainnya yang mendapatkan pemeliharaan	unit		2	19.828.953	2	20.000.000	2	30.000.000	2	50.000.000	2	70.000.000	10	70.000.000	



Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Permendagri 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Sat	Kondisi Awal			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penang gung jawab
								Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	Bidang
				Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	Jumlah aset tak berwujud yang mendapatkan pemeliharaan	Jumlah aset tak berwujud yang mendapatkan pemeliharaan	unit				2	30.000.000	2	40.000.000	2	50.000.000	2	70.000.000	8	70.000.000	
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang mendapatkan pemeliharaan/rehabilitasi	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang mendapatkan pemeliharaan/rehabilitasi	M2t				2	50.000.000	2	60.000.000	2	70.000.000	2	90.000.000	8	90.000.000	
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor dan bangunan lainnya yang mendapatkan pemeliharaan/rehabilitasi	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor dan bangunan lainnya yang mendapatkan pemeliharaan/rehabilitasi	M2						2	40.000.000	2	50.000.000	2	70.000.000	6	70.000.000	
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor dan bangunan lainnya yang mendapatkan pemeliharaan/rehabilitasi	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor dan bangunan lainnya yang mendapatkan pemeliharaan/rehabilitasi	M2		2	15.350.000			2	50.000.000	2	60.000.000	2	80.000.000	8	80.000.000	
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Tanah	Jumlah tanah yang mendapatkan pemeliharaan/rehabilitasi	Jumlah tanah yang mendapatkan pemeliharaan/rehabilitasi	peta k/ bidang														



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bagian penting dalam proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepulauan Riau adalah ketersediaan indikator kinerja yang berguna untuk mengukur capaian target kinerja pembangunan daerah. Indikator kinerja adalah alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif maupun kualitatif. Keberadaan indikator sangat penting baik dalam evaluasi kinerja program-program pembangunan daerah. Indikator kinerja menjadi kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, yaitu sebagai ukuran untuk menilai ketercapaian kinerja pembangunan daerah. Dalam perencanaan pembangunan daerah, indikator menjadi ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan, serta program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam dokumen perencanaan.

7.1 Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator kinerja penyelenggaraan urusan adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKPSDM dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Riau. Target indikator kinerja BKPSDM yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini akan diukur dalam evaluasi kinerja pembangunan. Pencapaian kinerja indikator



yang termuat juga akan menjadi bahan dalam pelaporan kinerja BKPSDM selama lima tahun, sehingga perlu dipedomani oleh seluruh aparatur BKPSDM.

Indikator Kinerja penyelenggaraan urusan ini ditampilkan dalam Tabel 7.1 sebagai berikut:



Tabel 7.1
Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan Tahun 2021 - 2026

No	Indikator	Formula Indikator dan Sumber Referensi	Satuan	Kondisi Awal 2020	Target Kinerja Setiap Tahun						Target Akhir RPJMD 2021-2026
					2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	-	Indek	Baik (281)	Baik (283)	Baik (286)	Baik (294)	Baik (304)	Baik (314)	Sangat Baik (325)	Sangat Baik (325)



7.2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi/instansi pemerintah daerah (Permenpan Nomor Per/09/M.PAN/5/2007). Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Tujuan dari ditetapkan indikator kinerja utama bagi setiap instansi pemerintah adalah: Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik; dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Dengan ditetapkan indikator kinerja utama, instansi pemerintah dapat menggunakannya untuk beberapa dokumen, antara lain: perencanaan jangka menengah perencanaan tahunan, perencanaan anggaran, penyusunan dokumen penetapan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan akuntabilitas kinerja evaluasi kinerja instansi pemerintah, pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan.



Tabel 7.2
Indikator Kinerja Utama BKPSDM

Indikator Tujuan/ Sasaran	Formula Indikator (Indikator Tujuan) dan Sumber Referensi Indikator	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Tahun Ke-					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Skor penilaian Perencanaan Kebutuhan pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Skor	37,50	38,00	39,00	40,00	41,00	42,00	43,00
Nilai Pengadaan Pegawai	Skor penilaian Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Skor	32,00	32,00	32,00	33,00	34,00	36,00	38,00
Nilai Sistem Inka	Skor penilaian Sistem Pendukung dalam Indeks Sistem Merit	Skor	18,00	18,00	18,00	19,00	20,00	22,00	25,00
Nilai Pengembangan Karir	Skor penilaian Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	Skor	67,50	68,00	69,00	72,00	73,00	75,00	76,00
Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin	Skor penilaian penggajian dan penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	Skor	30,00	30,00	30,00	30,00	32,00	33,00	34,00
Nilai Manajemen Kinerja	Skor penilaian Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	Skor	60,00	61,00	61,00	64,00	65,00	66,00	67,00
Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi	Skor penilaian Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	Skor	20,00	20,00	20,00	20,00	21,00	22,00	24,00



Indikator Tujuan/ Sasaran	Formula Indikator (Indikator Tujuan) dan Sumber Referensi Indikator	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Tahun Ke-					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Indeks Profesionalitas ASN	$\sum$ 4 Nilai Unsur (Unsur Nilai Kualifikasi Pendidikan, Unsur Nilai Penilaian Kinerja, Unsur Nilai Pengembangan Kompetensi, dan Unsur Nilai Disiplin)	Indek	Rendah (70)	Rendah (70)	Sedang (71)	Sedang (73)	Sedang (76)	Sedang (79)	Tinggi (81)



BAB VIII PENUTUP

8.1. Pedoman Transisi

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2021–2026 adalah selama lima tahun. Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada masa transisi, maka Renstra Tahun 2021-2026 dapat digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renja BKPSDM Tahun 2027, dengan tetap berpedoman pada RPJPD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2026 - 2031

8.2. Kaidah Pelaksanaan

Beberapa kaidah pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2021–2026 yang perlu diatur sebagai berikut:

1. Sekretariat dan bidang-bidang pada BKPSDM agar mendukung pencapaian target-target Renstra dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra dengan sebaik-baiknya.
2. Diharapkan seluruh aparatur di Sekretariat dan bidang-bidang pada BKPSDM dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai.
3. Renstra akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) BKPSDM yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu tahun 2021 hingga tahun 2026. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka Penyusunan Renja wajib berpedoman pada Renstra.
4. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra, maka perlu dilakukan pengendalian dan



evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra secara berkala.

5. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional dan atau daerah, maka dapat dilakukan perubahan BKPSDM sesuai dengan kaidah dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

