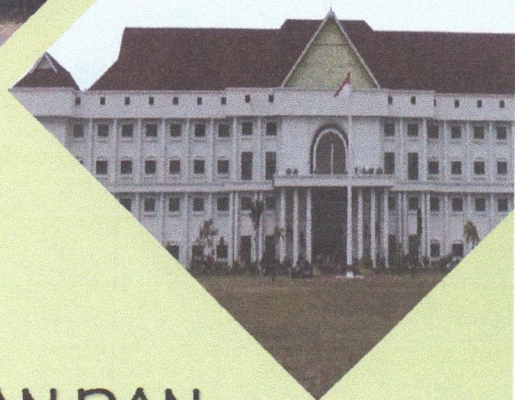
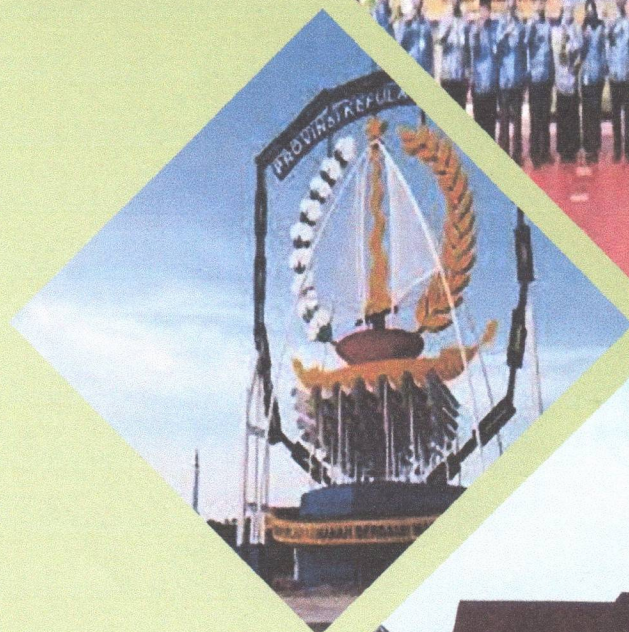




# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)



BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TAHUN ANGGARAN 2021

PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU





# KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Sudah sepantasnyalah kita menghaturkan puji dan rasa syukur atas rahmat yang dilimpahkan Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa kepada kita semua atas terselesaikannya penyusunan **LAPORAN KINERJA** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepulauan Riau tahun 2020 ini dengan baik. Penyusunan laporan ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sebagai Instansi Pemerintah Daerah diwajibkan menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyampaian **LAPORAN KINERJA** BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 ini dimaksudkan sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun 2021. Pencapaian sasaran strategis BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana terdapat dalam RENSTRA BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021 yang ditindaklanjuti dengan perjanjian kinerja. Sesuai dengan Perjanjian Kinerja tahun 2020, BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau menetapkan **3** sasaran strategis dengan **7** Indikator Kinerja Utama yang merupakan ukuran keberhasilan untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Capaian IKU tersebut secara umum mengindikasikan bahwa kinerja organisasi BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau dapat dicapai sesuai dengan tujuan organisasi. Namun disadari bahwa kinerja yang telah dicapai masih belum optimal dan memerlukan kerja keras untuk mewujudkan perbaikan yang diharapkan. Harapan kami, kiranya **LAPORAN KINERJA** BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 ini, dapat menjadi sarana untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan menjadi bahan pembelajaran yang baik bagi BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau





untuk meningkatkan kontribusinya pada pencapaian tujuan pembangunan daerah sesuai tugas dan fungsi BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau di masa yang akan datang. Ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya disampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung penyusunan laporan ini dan juga narasumber dari Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Tanjungpinang,

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

**Dr. H. FIRDAUS, S.IP., M.Si**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19621210 198702 1 003



# RINGKASAN EKSEKUTIF



Tahun 2021, merupakan tahun kelima pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016 - 2021. Secara umum program dan kegiatan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2021 bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN.

Kinerja BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2021, diindikasikan dengan capaian sejumlah Indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau 2021. Pada tahun 2021.

Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, digunakan 7 IKU yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021. Secara umum terdapat 6 IKU yang tercapai sesuai dengan targetnya dan tercapai diatas 100%.

Adapun capaian masing-masing sasaran strategis dapat dirangkum sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi 2021	Capaian	Kategori
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	75%	54,65 %	72,87%	Cukup
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	85%	98,64 %	116,05	Sangat Baik
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	36,35%	18,00%	49.53%	Kurang
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	95%	100 %	105,26%	Sangat Baik
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat	8 Kasus	8 Kasus	100%	Sangat Baik





No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi 2021	Capaian	Kategori
1	2	3	4	5	6	7
		Sedang dan Berat				
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN	B (84,99)	B (83,87)	98,68%	Baik

Sasaran pertama, realisasi ada 1 indikator melebihi target yang telah ditentukan dan 2 indikator dibawah target, indikator pertama, persentase ketersediaan ASN sesuai kebutuhan dengan target dari tahun sebelumnya adalah 10% (75%-65%) tidak dapat dipenuhi dari pegawai negeri sipil yang pindah masuk sebanyak 15 orang dan CPNS sebanyak 0 orang atau 0,29% menjadi 54,65%; indikator kedua bahwa dari 885 pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrator dan pejabat pengawas 98.64 % sudah memenuhi syarat jabatan (berdasarkan jenjang pendidikan); indikator ketiga dari 2.805 jumlah pegawai negeri sipil di lingkungan Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 505 orang mengikuti pengembangan kompetensi melalui diklat atau sebesar 18.00%.

Sasaran kedua, realisasi melebihi target yang telah ditentukan yang ditunjang oleh indikator pertama,yaitu 2.805 atau 100 % dari jumlah pegawai negeri sipil mempunyai sasaran kinerja baik dan indikator kinerja kedua pada tahun 2021 ditargetkan 8 kasus mengalami pelanggaran sedang maupun berat, pada realisasinya 8 kasus terdiri atas 5 kasus berat 3 kasus sedang.

Sasaran ketiga merupakan cara yang digunakan untuk melihat bagaimana pelayanan yang telah dilakukan oleh [BKPSDM](#), pengumpulan data dari responden dengan menggunakan fasilitas goegle form dan data diformulasikan sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2014 dengan hasil nilai 83,87 (range 69,00 – 84,99 nilai B).

Hasil dari evaluasi pencapaian kinerja dalam laporan ini merupakan bahan pembelajaran yang baik bagi [BKPSDM](#) Provinsi Kepulauan Riau untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Untuk itu ke depan, dengan memperhatikan evaluasi tersebut [BKPSDM](#) Provinsi Kepulauan





*Riau akan mengupayakan langkah-langkah perbaikan secara konkrit dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.*

*Strategi kedepan setelah dokumen standar kompetensi jabatan ditetapkan maka indikator dalam penetapan masing-masing indikator kinerja akan digunakan secara keseluruhan khususnya pada sasaran pertama. Untuk sasaran kedua sedang dibangun aplikasi sasaran kinerja pegawai berbasis teknologi sehingga akan memudahkan bagi pegawai negeri sipil dalam menyusun sasaran kinerja dan menyampaikan laporan realisasi kinerja yang telah ditetapkan.*

*Untuk efisiensi anggarannya secara keseluruhan adalah sebagai berikut :*





No	Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp) Tahun 2020			Anggaran (Rp) Tahun 2021			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-6,9
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	481.358.000,-	456.898.578,-	94,92%	445.503.900	239.946.811	53,86	41,06 %
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	323.597.650,-	293.597.650,-	90,73%	936.355.100	708.120.919	75,63	15,1 %
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	1.516.582.050,-	1.515.587.000,-	99,93%	3.532.299.200	2.242.302.984	63,48	36,45 %
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	54.196.586,-	51.998.000,-	95,94%	138.877.000	95.612.975	68,85	27,09 %
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	55.098.580,-	55.098.580,-	100%	118.391.300	101.804.332	85.99	14,01 %
3	Meningkatnya Kepuasan ASN Terhadap Pelayanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN	450.798.129,-	447.366.511,-	99,24%	2.490.212.550	1.965.683.899	78.94	20,3 %





## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>I- 1</b>
A. Latar Belakang .....	I- 1
B. Tujuan.....	I- 1
C. Landasan Hukum.....	I- 2
D. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	I- 3
<b>BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA .....</b>	<b>II- 1</b>
A. Perencanaan Kinerja.....	II- 1
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2021 .....	II- 7
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>III- 1</b>
A. Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2021 .....	III- 1
B. Evaluasi Dan Analisis Realisasi Kinerja Tahun 2021 .....	III- 3
C. Akuntabilitas Kinerja Keuangan .....	III- 22
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>IV- 1</b>
A. Kesimpulan .....	IV- 1
B. Saran .....	IV- 1
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2021	
2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021	
3. Perjanjian Kinerja dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021	





# BAB I

## PENDAHULUAN





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah bahwa Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Provinsi.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) ini sebagai perwujudan dalam menyediakan sarana yang dapat digunakan sebagai media penyampaian dokumen pertanggungjawaban kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun sebelumnya (tahun n-1). Penyusunan LKJIP Tahun 2021 di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau mengacu pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026. Hal-hal yang dimuat dalam LKJIP mencakup indikator kinerja utama, perjanjian kinerja, dan permasalahan-permasalahan atau hambatan yang dihadapi pada pelaksanaan tugas, fungsi dan peranannya serta penyelesaian masalah jika sudah dilakukan yang sehingga pada tahun yang akan datang dapat diperbaiki untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.

#### B. Tujuan

Tujuan penyusunan dan penyampaian LKJIP BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau selama tahun anggaran 2021 dan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.





### C. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 4 Ayat (1);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau;
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614) Pasal 20 Ayat (3)
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 8 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Kepulauan Riau 2016-2021;
10. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2020 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020 Nomor 2);
11. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah





Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2021 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 Nomor 5);

12. 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);
13. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 58 Tahun 2021 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2021 (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 Nomor 782);

#### **D. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Keberadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi salah satu Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau penunjang tugas Gubernur, diharapkan dapat membantu Gubernur Kepulauan Riau dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional.

Sesuai dengan Misi Provinsi Kepulauan Riau kesembilan adalah Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Akuntabel, Aparatur yang Profesional, Disiplin dengan Etos Kerja Tinggi serta Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang berkualitas. Hal ini semua menjadi tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau untuk mewujudkannya, dengan harapan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau menjadi sumber daya manusia yang kapabel sehingga bisa memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan benar yang pada akhirnya akan ikut menggerakkan roda pembangunan di Provinsi Kepulauan Riau dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat khususnya masyarakat Kepulauan Riau.





Untuk mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia membentuk langkah-langkah strategis dengan memperhatikan berbagai aspek budaya, sosial, politik, ekonomi, hukum dan lainnya serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang telah ada. Namun untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang ideal sesuai dengan yang diharapkan tidaklah mudah, berbagai upaya dilakukan agar pelaksanaan pemerintah tetap pada koridor dan ketentuan yang berlaku. Tidak cukup dengan ketentuan dan peraturan yang telah dibuat, komitmen dan integritas baik dari pimpinan tertinggi hingga staf pelaksana harus menyatu dan diimplementasikan dalam bentuk nyata. Bagian lain dalam pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau terus berupaya memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dimulai dari proses perekrutan pegawai, pengangkatan dan penempatan pegawai, pengembangan kompetensi pegawai, pemberian hak pegawai serta sampai pegawai pensiun.

Penyusunan LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 diharapkan dapat memberikan ruang informasi atas realisasi pelaksanaan Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja selama tahun 2021 bagi *stakeholder* maupun unit pengawas sebagai bentuk transparansi, akuntabilitas dan efektifitas atas program dan kegiatan yang dilaksanakan. Laporan ini juga menjadi suatu bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau kepada Gubernur selaku Kepala Daerah sebagai pemegang kuasa tertinggi dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Provinsi Kepulauan Riau.

## **1. Susunan Organisasi dan Tata Kerja**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur penunjang tugas Kepala Daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan Peraturan





Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau 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) pasal 675 mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Provinsi.

Untuk melaksanakan tugas sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja; Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan; serta Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja; Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja; Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. Pelaksanaan administrasi badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;





- f. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang diberikan oleh Gubernur.

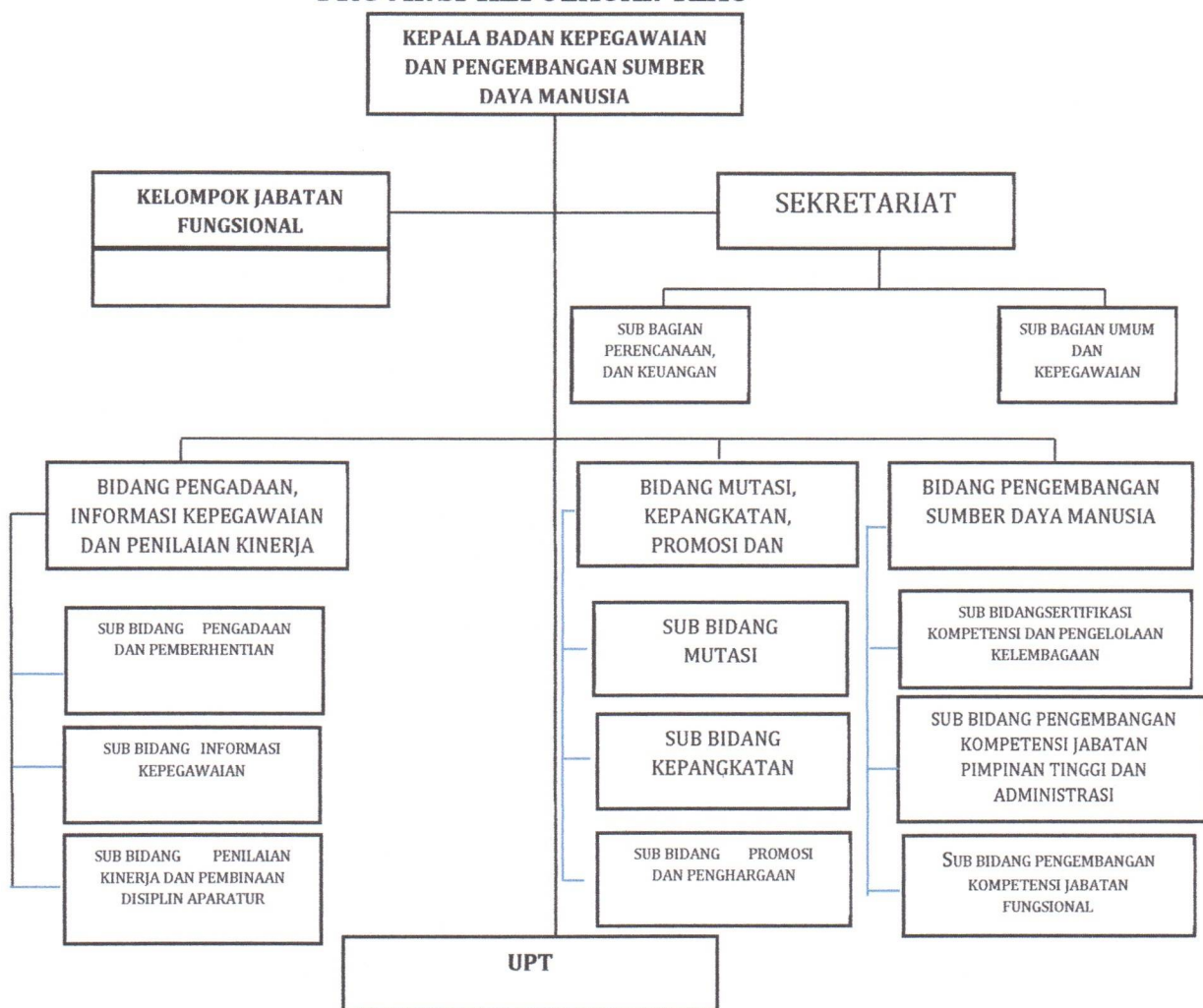
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Gedung C-1 Lt. 2 dan 3 Pulau Dompok, Tanjungpinang Kepulauan Riau, dengan alamat email: [bkpp.kepriprov@gmail.com](mailto:bkpp.kepriprov@gmail.com) dan Website: <http://bkpsdm.kepriprov.go.id>, mempunyai 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 1.1. BAGAN STRUKTUR**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



## 2. Fungsi dan Uraian Tugas

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), 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:

#### **A. 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.

#### **B. 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. Mengkoodinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. Mengkoodinasikan daftar Batas Usia Pensiun (BUP);
- f. Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- g. Mengkoodinasikan 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;

### **C. 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, mengkoodinasikan 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;

#### **D. 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

Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan

### **3. 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](http://silat.kepriprov.go.id)). Adapun layanan kepegawaian diantaranya:

1. Kenaikan Pangkat secara on line sistem;
2. Kenaikan Gaji Berkala secara on line sistem;
3. Satyalencana Karya Satya secara on line sistem;
4. Cuti secara on line sistem;
5. Mutasi;
6. Pensiun;
7. Pengurusan Taspen;
8. Pengurusan Kartu Pegawai/Suami/Istri;
9. Pengurusan Kartu Askes;
10. Penyediaan informasi kepegawaian; dan lain-lain pelayanan kepegawaian.

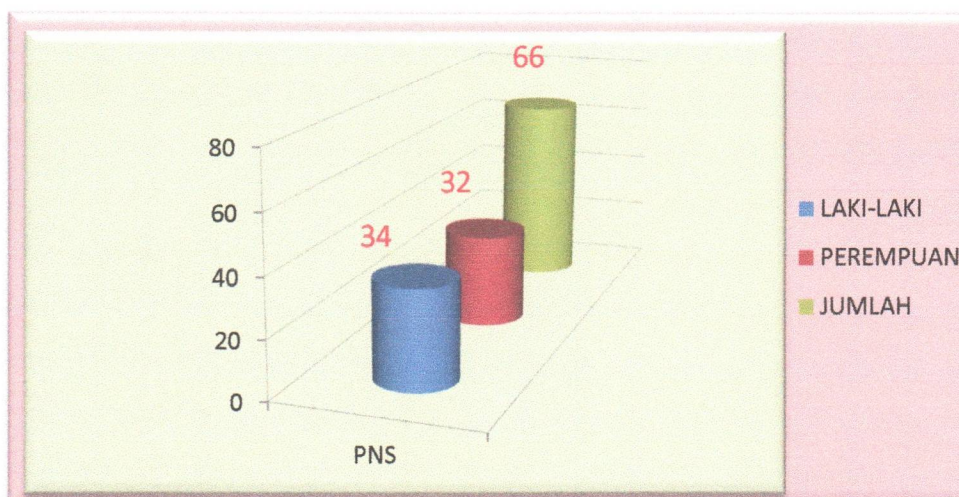
Jenis pelayanan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau, bekerjasama dengan instansi lainnya, antara lain Badan Kepegawaian Negara (BKN), Sekretariat Kabinet (Setkab) RI, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi 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.

#### **4. Profil**

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung oleh pegawai sebanyak 66 (enam puluh enam) orang yang tersebar pada sub bagian dan sub bidang dengan rincian sebagai berikut :

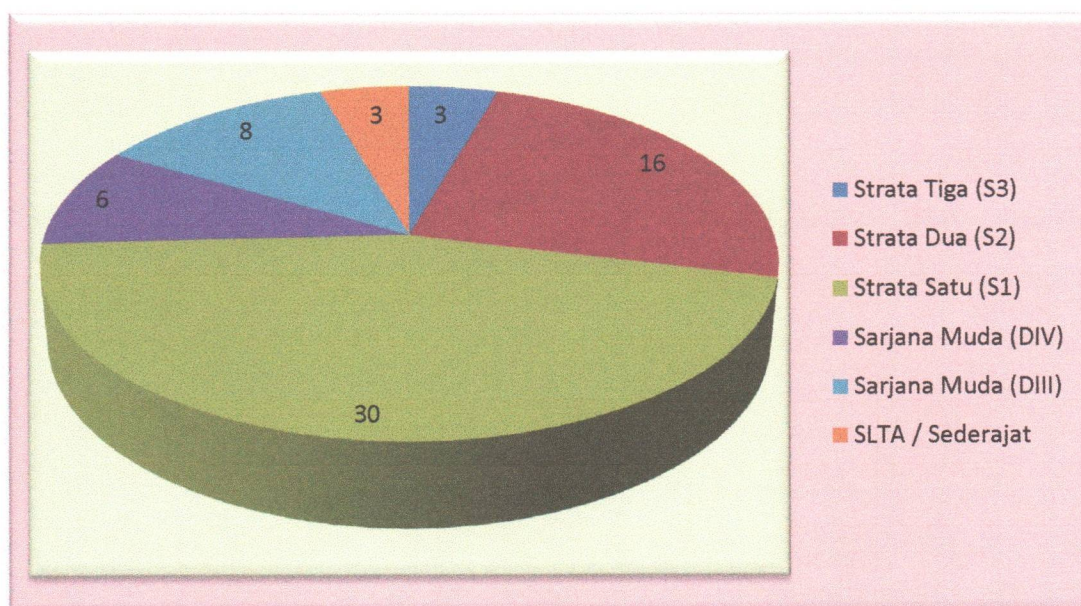


**Gambar. 1.1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Jenis Kelamin**



Sumber : Silat BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021

**Gambar. 1.2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Tingkat Pendidikan**



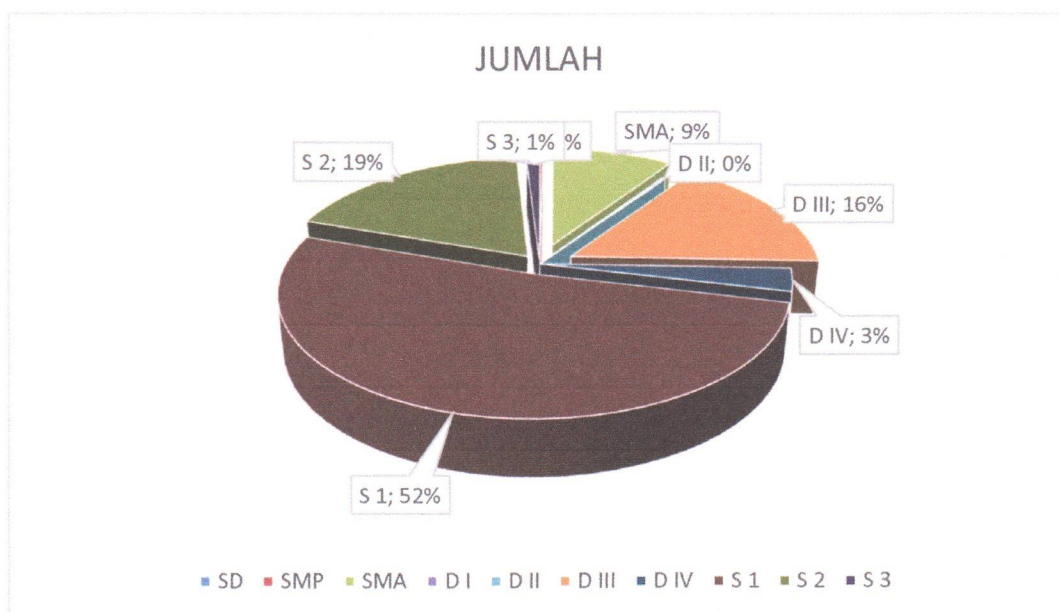
Sumber : Silat BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau terhitung sampai dengan akhir Desember 2021 berjumlah **5.161** pegawai yang terdiri dari PNS administratif berjumlah **2.784** pegawai yang terdiri atas PNS laki-laki sebanyak **1.486** orang serta perempuan sebanyak **1.298** pegawai, yang tersebar di 29 Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah

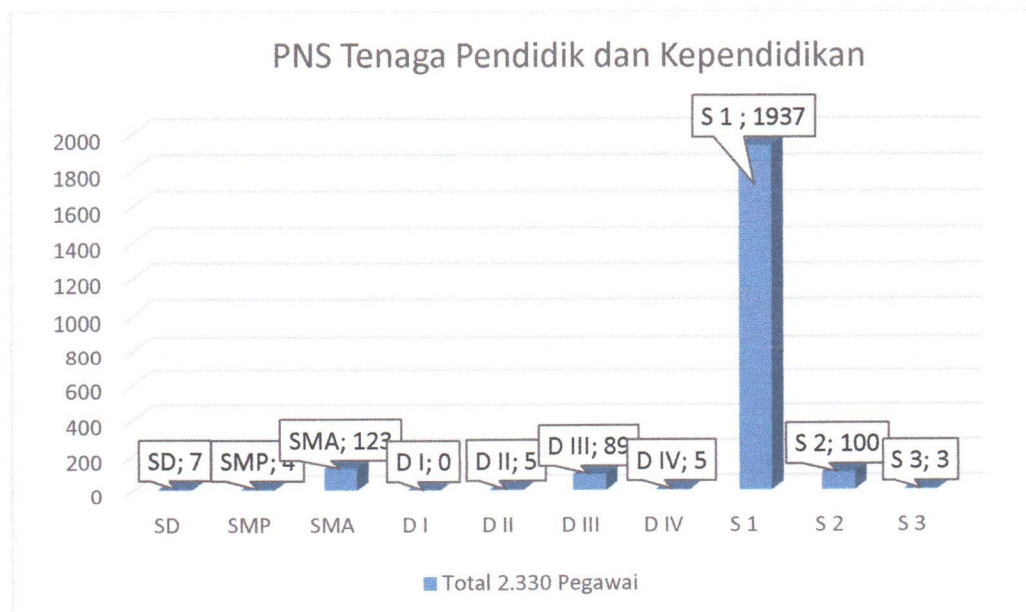


Provinsi Kepulauan Riau, serta PNS tenaga pendidik dan kependidikan sejumlah **2.272** yang terdiri atas PNS laki-laki sebanyak **879** orang serta perempuan sebanyak **1.398** tersebar di sejumlah Sekolah Tingkat Menengah Atas di seluruh Provinsi Kepulauan Riau. Dalam pelaksanaan tugas kegiatan sehari-hari Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau juga dibantu oleh Pegawai Tidak Tetap sebanyak **1.932** orang, yang terdiri dari Laki-laki sebanyak **1.203** pegawai dan Perempuan **729** pegawai.

**Gambar 1.3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Menurut Tingkat Pendidikan**



Sumber : Silat BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau 2021





Sumber : Silat BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau 2021

## 5. Aspek 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 2016-2021 (Permendagri 86 tahun 2017), adalah:

- 1) Focussed Group Discussin (FGD) dengan melibatkan semua bidang di Lingkungan BKPSDM, pejabat-pejabat 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 mengakumulasikan 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. Penempatan ASN belum optimal, belum sesuai kompetensi dan kualifikasi jabatan.
2. Kurangnya kedisiplinan ASN ditandai tingginya kasus pelanggaran disiplin disebabkan pemahaman ASN terhadap aturan kepegawaian yang masih kurang.
3. Pelayanan administrasi kepegawaian kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau perlu ditingkatkan dengan berbasis Teknologi Informasi.

## 6. Sarana dan Prasarana

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 2021 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 Berwujud Rp. 733.242.711,00 (tujuh ratus tiga puluh tiga juta dua ratus empat puluh dua ribu tujuh ratus sebelas rupiah), Aset 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. 1.3**

### **Aset Yang Dimiliki BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Total Harga
1	2	3	4
1.	Alat-alat Angkutan	10	Rp. 1.210.270.200



No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Total Harga
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
<b>J U M L A H</b>		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
<b>J U M L A H</b>		996	Rp.7.993.145.490

Sumber : Buku Inventaris Barang BKPSDM 2021





## **BAB II**

# **PERENCANAAN DAN**

# **PERJANJIAN KINERJA**





## PERENCANAAN DAN

## PERJANJIAN KERJA

## A. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen kinerja organisasi. Dalam perencanaan kinerja dirumuskan sasaran-sasaran strategis yang akan dicapai, begitu juga indikator keberhasilan pencapaiannya sesuai yang tercantum dalam Rencana Strategis BKPSDM 2016-2021.

Rencana Strategis tersebut merupakan penjabaran serta mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021 yang telah ditetapkan oleh Kepala Daerah, dengan [Visi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau](#) adalah:

***"Terwujudnya Kepulauan Riau sebagai Bunda Tanah Melayu yang Sejahtera, Berakhlak Mulia, Ramah Lingkungan dan Unggul di Bidang Maritim"***

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka mensukseskan pelaksanaan [Misi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau ke 9 \(sembilan\)](#), yaitu

***"Mengembangkan tata kelola pemerintahan yang baik, akuntabel, aparatur yang professional, disiplin dengan etos kerja tinggi serta penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas".***

**Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2016-2021**

Bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2016-2021 disusun berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pemerintah Daerah dan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sesuai dengan pasal 272 ayat 1 UU 23 Tahun 2014 yang berbunyi "Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD". Kemudian





dalam ayat 2 disebutkan bahwa Renstra-PD memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

## **1. Tujuan dan Sasaran BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau**

Rumusan tujuan dan sasaran yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dalam kurun waktu tahun 2016-2021, yaitu:

**Tujuan : Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional**

**Indikator Tujuan : Indeks Profesionalitas Pegawai (IPP)**

**Sasaran :**

1. **Meningkatnya Manajemen ASN**, dengan indikator sasaran:
  - a. Persentase ketersediaan ASN sesuai dengan kebutuhan
  - b. Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang menduduki Jabatan sesuai dengan syarat dan Kompetensi Jabatan
  - c. Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi
2. **Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN**, dengan indikator sasaran:
  - a. Persentase ASN yang memiliki penilaian kinerja Baik
  - b. Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat
3. **Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian**, dengan indikator sasaran:
  - a. Indeks kepuasan ASN

## **2. Strategi**

Strategi adalah cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran. Strategi ditetapkan dengan maksud untuk memberikan arah, dorongan, dan kesatuan pandang dalam melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan program dan kegiatan suatu organisasi. Kebijakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau meliputi kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan Gubernur Kepulauan Riau dan kebijakan intern Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. Berbagai kebijakan yang mendasari pelaksanaan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Sasaran – Kebijakan – Program**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Strategi	Kebijakan	Program
1	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Indeks Profesionalitas Pegawai (IPP)	Meningkatnya Manajemen ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persentase ketersediaan ASN sesuai dengan kebutuhan</li> <li>Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang menduduki Jabatan sesuai dengan syarat dan Kompetensi Jabatan</li> <li>Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN, termasuk pengendalian jumlah ASN dan pendistribusiannya sesuai kebutuhan organisasi pemerintahan Provinsi</li> <li>Memperbaiki sistem seleksi pejabat dari sistem tertutup menjadi sistem seleksi terbuka secara bertahap.</li> <li>Peningkatan kualitas diklat berbasis kompetensi yang mencakup standar kompetensi jabatan, sistem diklat dan kurikulum,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perbaikan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan berbasis kompetensi dengan prioritas pada penyempurnaan tatakelola seleksi dan implementasi CAT system.</li> <li>Peningkatan kapasitas, kompetensi dan profesionalitas pegawai dan Pejabat pemerintah provinsi.</li> <li>Pengembangan Sistem Diklat berbasis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</li> <li>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</li> <li>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</li> </ul>





No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Strategi	Kebijakan	Program
					metode pembelajaran, kualitas widyaiswara, dan training plan. • Penataan Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara secara Berkualitas	Kompetensi dan mendukung Pola Karir ASN • Pengisian Formasi dan Jabatan ASN secara Proporsional dan Berkualitas	
2			Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang memiliki penilaian kinerja Baik	Meningkatkan disiplin aparatur melalui pembinaan, penegakan disiplin ASN, dan kepatuhan atasan terhadap aturan kepegawaian.	Peningkatan Pembinaan disiplin ASN, sosialisasi peraturan kepegawaian, dan proses pemberian hukuman disiplin ASN	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
				Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja.	Penyelenggaraan evaluasi/ penilaian kinerja ASN dan pemberian reward and punishment berbasis kinerja	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
3			Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	• Indeks kepuasan ASN	Memperbaiki sistem pelayanan dengan memanfaatkan sistem informasi kepegawaian, meningkatkan sarana prasarana pelayanan, dan meningkatkan kapasitas SDM pelayanan.	Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian terpadu berbasis teknologi informasi.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur



## **Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2021**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2001). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi, yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja organisasi adalah sejumlah keluaran (output) berupa barang atau jasa yang dihasilkan dari kegiatan dari pelaksanaan uraian tugas dan fungsi.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja memberikan penjelasan, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, mengenai apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuan sudah tercapai. (Tim BPKP, PermenPAN & RB Nomor 20/I/M.PAN/11/2008).

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah kita tetapkan. (Wikipedia, 2015). Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. (PermenPAN & RB Nomor 20/I/M.PAN/11/2008).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) secara berjenjang sebagai urutan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategis organisasi. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) telah mengacu pada Renstra BKPSDM serta RPJMD Provinsi Kepulauan Riau tahun 2016-2021. IKU ditetapkan dengan memilih indikator kinerja yang ada dalam Renstra BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau 2016-2021 yang memiliki fokus pada perspektif *stakeholder*. Sedangkan yang fokusnya pada peningkatan kapasitas internal organisasi (*internal bussines process*) tidak dijadikan sebagai IKU.

Penyusunan IKU dalam SAKIP Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara telah ditetapkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan





Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007, Tanggal 31 Mei 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Indikator Kinerja Utama (IKU) instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi meliputi indikator kinerja keluaran (output) dan hasil (outcome). (format penyusunan IKU selanjutnya dapat dilihat dalam Kepmenpan ini). Dalam proses perencanaan setiap tahun anggaran setiap pimpinan unit kerja/organisasi selanjutnya menetapkan IKU dalam sebuah perjanjian kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Integrasi Sistem Perencanaan, Keuangan, Akuntansi dan Akuntabilitas Kinerja.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penetapan IKU adalah untuk;

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik;
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Indikator Kinerja Utama BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau yang akan digunakan untuk periode tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2**

**Indikator Kinerja Utama (IKU)**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Perhitungan Indikator	Penanggung Jawab	Ket
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	$\frac{\text{Jumlah ASN per Bulan Desember 2020} + \text{ASN yang mutasi pindah masuk} + \text{CPNSD} + \text{Penempatan Praja IPDN}}{\text{Jumlah ASN sesuai kebutuhan}}$	Bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian, dan Penilaian Kinerja; Bidang Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan	
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	$\frac{\text{Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan}}{\text{Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang duduk}}$	Bidang Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan	





No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Perhitungan Indikator	Penanggung Jawab	Ket
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	$\frac{\text{Jumlah ASN yang dikirim diklat}}{\text{Jumlah ASN}}$	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik}}{\text{Jumlah ASN}}$	Bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian, dan Penilaian Kinerja	
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat yang ada di tahun 2021	Bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian, dan Penilaian Kinerja	
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN	Data Tabulasi Indeks Kepuasan ASN	Sekretariat	

### B. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

Perjanjian Kinerja adalah merupakan pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. (PermenPAN & RB Nomor 53 tahun 2014).

**Tabel 2.3**  
**Perjanjian Kinerja Tahun 2021**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM
1	<b>Meningkatnya Manajemen ASN</b>	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	75%	Program Kepegawaian Daerah
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang	85 %	Program Kepegawaian Daerah





NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM
		Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan		
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	36.35%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
<b>2</b>	<b>Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN</b>	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	95%	Program Kepegawaian Daerah
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	8 Kasus	Program Kepegawaian Daerah
<b>3</b>	<b>Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian</b>	Indeks Kepuasan ASN	Baik (80)	Program Penunjang Urusan Pemerintah Provinsi

\*)Lihat pada lampiran iii “Perjanjian Kinerja Tahun 2021”

Tahun 2021 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami 3 kali perubahan Perjanjian Kinerja karena terjadi perubahan Kepala Daerah, Mutasi Pejabat dan Perubahan Pagu Anggaran. Perjanjian Kinerja di tahun 2021 diawali dengan Penandatanganan Bersama Gubernur Kepulauan Riau H. ISDIANTO, S.Sos.,M., di awal tahun bersamaan dengan penyerahan Daftar Pagu Anggaran BKPSDM Tahun Anggaran 2021. Perjanjian Kinerja mengalami Perubahan sebagai akibat dilantikanya Gubernur Kepulauan Riau terpilih masa kerja tahun 2021-2026 H. ANSAR AHMAD, S.E, M.M, sehingga dilakukan penandatanganan Kembali.



Efisiensi anggaran akibat masih kondisi pandemic Covid-19 masih tetap dilakukan pada Anggaran Perubahan namun target kinerja tetap. Sasaran pertama dengan indikator kinerja ketiga “Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi’ pencapaian realisasinya tidak hanya terpaku dengan anggaran yang berada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maupun didukung anggaran pelaksanaan diklat atau anggaran pengiriman diklat yang berada di masing-masing Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berusaha untuk tetap melaksanakan Program Peningkatan Kapasitas Aparatur dalam suasana pandemic Covid-19 dengan menggunakan metode Dalam Jaringan (Daring).





## **BAB III**

# **AKUNTABILITAS**

## **KINERJA**



## AKUNTABILITAS KINERJA

## A. PENGUKURAN REALISASI KINERJA TAHUN 2021

Akuntabilitas kinerja dalam format Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tidak terlepas dari Perencanaan Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) serta Perjanjian Kinerja (PK). Untuk dapat mengukur keberhasilan setiap target kinerja tentunya melakukan perbandingan antara target kinerja dengan capaian kinerja. Setiap pengukuran didasari oleh indikator yang telah ditetapkan sebelum pelaksanaan kegiatan. Beberapa hal yang dijadikan pengukuran kinerja adalah pernyataan kinerja sasaran strategis yang kemudian ditentukan dengan indikator sasaran dan dijadikan sebagai tolak ukur perhitungan keberhasilan kinerja, untuk disajikan data capaian kinerja Tahun 2021.

Adapun dalam memberikan penilaian tingkat realisasi kinerja setiap sasaran, menggunakan rumus sebagai berikut :

## a. Tingkat Realisasi Positif

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

## b. Tingkat Realisasi Negatif

Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100 \%$$

## c. Kesimpulan Capaian Sasaran

Keberhasilan atau kegagalan suatu sasaran dapat diambil dengan cara melakukan rata-rata atas capaian indikator kinerja yakni menjumlahkan masing-masing capaian indikator kinerja dibagi dengan jumlah indikator kinerja dalam satu sasaran tersebut.

## d. Nilai capaian masing-masing sasaran dan indikator kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut :





NO	RENTANG CAPAIAN Realisasi Negatif	RENTANG CAPAIAN Realisasi Positif	KATEGORI CAPAIAN
1	Kurang dari 55%	Lebih 100%	Sangat Baik
2	55% sampai 75%	75% sampai 100%	Baik
3	75% sampai 100%	55% sampai 75%	Cukup
4	Lebih 100%	Kurang dari 55%	Kurang

### **CAPAIAN KINERJA TERHADAP PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021**

Pada setiap awal tahun anggaran Perangkat Daerah memiliki ketetapan kinerja yang dijadikan Perjanjian Kinerja terhadap Pimpinan atau Kepala Daerah, dan tentunya Perjanjian Kinerja tersebut telah menyesuaikan dengan rencana kerja jangka menengah yang mana telah termuat dalam RPJMD dan Renstra. Berikut adalah Perjanjian Kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Gubernur Kepulauan Riau Tahun 2021:

**Tabel 3.1**

#### **Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2021**

#### **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi 2021	Capaian	Kategori
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	75%	54,65 %	72,87%	Cukup
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	85%	98,64 %	116,05	Sangat Baik



No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi 2021	Capaian	Kategori
1	2	3	4	5	6	7
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	36,35%	18,00%	49.52%	Kurang
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	95%	100 %	105,26%	Sangat Baik
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	8 Kasus	8 Kasus	100%	Baik
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN	B (84,99)	B (83,87 )	98.68%	Baik

\*)Lihat pada lampiran iv “Pengukuran Kinerja Tahun 2021”

## B. EVALUASI DAN ANALISIS REALISASI KINERJA TAHUN 2021

Hasil pengukuran kinerja beserta evaluasi tujuan dan setiap sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dapat dianalisa sebagai berikut :

**Tujuan : Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional**

Indikator Tujuan : Indeks Profesionalitas Pegawai (IPP)

Pelayanan prima harus diikuti dengan profesionalisme individu yang melakukan pelayanan. Pengukuran terhadap kualitas tersebut harus didekati dengan melakukan penilaian secara transparan berdasar pada aspek kompetensi dan penunjang lainnya yang mendukung profesionalitas. Indeks Profesionalitas Pegawai (IPP) adalah suatu cara mendekati kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin.





Manfaat dari hasil pengukuran IPP ASN menghasilkan peta atau profil tingkat profesional ASN berdasarkan Standart Profesionalitas yang ditetapkan bermanfaat paling tidak bagi tiga pihak :

1. Bagi Pegawai

Hasil pengukuran IPP dapat digunakan sebagai area pengembangan diri (*self-development*) dalam upaya peningkatan tingkat profesionalitas pegawai ASN.

2. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil pengukuran IPP dapat digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasi (*organisasi development*) dan sebagai instrument perubahan dalam rangka peningkatan profesionalitas pegawai ASN.

3. Bagi Masyarakat

Hasil pengukuran IPP dapat digunakan sebagai instrument kontrol sosial (*social control*) agar pegawai ASN selalu bertindak profesional dalam fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa dalam wadah NKRI.

Indeks Profesionalitas ASN (dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil) diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi:

- a. Kualifikasi (diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang dicapai) dengan bobot 25%;
- b. Kompetensi (diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan) dengan bobot 40%;
- c. Kinerja (diukur dari indikator penilaian prestasi kinerja PNS yang meliputi SKP dan Perilaku Kerja) dengan bobot 30%; dan
- d. Disiplin (diukur dari indikator penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami) dengan bobot 5%.

Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN mempunyai 5 (lima) Kategori Tingkat Profesionalitas ASN;

- a. Nilai 91 – 100 berkategori Sangat Tinggi;
- b. Nilai 81 – 90 berkategori Tinggi;
- c. Nilai 71 – 80 berkategori Sedang;
- d. Nilai 61 – 70 berkategori Rendah; dan



e. Nilai 0 – 60 berkategori Sangat Rendah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah provinsi, sesuai dengan amanat dari Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menjadikan Indeks Profesionalitas Pegawai (ASN) sebagai Indikator Kinerja Gubernur dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau.

Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dari masing-masing Instansi melaporkan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara manual dan elektronik dan diteruskan ke Menteri secara manual dan elektronik dan kemudian dijadikan dasar Penyusunan Indeks Profesionalitas ASN secara nasional oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara dan ditetapkan oleh Menteri.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepulauan Riau melakukan penilaian IPP pada PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dengan menggunakan indikator Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Sasaran penilaian IPP dilakukan kepada seluruh PNS dengan jumlah 2.684 PNS dan 2.197 Guru tetapi untuk tahun 2021 masih menggunakan data sampling sebanyak 4.881 pegawai sebagaimana yang terdata dalam SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) BKN.

Formula dalam penghitungan IPP adalah Jumlah Total Hasil Perkalian: (Bobot Dimensi/Indikator) X Skor (masing-masing jawaban Dimensi/Indikator).



$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Dimana :

- IP = Indeks Profesionalitas ASN
- $IP_i$  = Indeks Profesionalitas ke-i
- $IP_1$  = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi pendidikan
- $IP_2$  = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi
- $IP_3$  = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja
- $IP_4$  = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin

$W_{1j}$  = Bobot Indikator Kualifikasi pendidikan ke-j \* Rating Jawaban Indikator Kualifikasi ke-j

$W_{2k}$  = Bobot Indikator Kompetensi ke-k \* Rating Jawaban Indikator Kompetensi ke-k

$W_{3l}$  = Bobot Indikator Kinerja ke-l \* Rating Jawaban Indikator Kinerja ke-l

$W_{4m}$  = Bobot Indikator Disiplin ke-m \* Rating Jawaban Indikator Disiplin ke-m

Metode pengukurannya dilakukan oleh tim penilai dengan menginput data pendukung pada aplikasi IP ASN <https://ip-jasn.bkn.go.id/> milik BKN dimana sumber data antara lain Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (SAPK BKN), SILAT BKPSDM, SKP Pegawai, dan data pegawai yang pernah dijatuhi hukuman.

Pengolahan data IPP dibagi ke dalam beberapa jenis identifikasi, untuk Dimensi Kualifikasi pendidikan diukur dari indikator riwayat pendidikan formal yang dicapai, meliputi Pendidikan S-3; Pendidikan S-2; Pendidikan S-1; Pendidikan D-3; Pendidikan D-2/D-1/SLTA Sederajat dan Pendidikan di bawah SLTA dengan nilai secara berurutan dari 5;4;3;2;1 dan 0.

Pada penghitungan Dimensi Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi Diklat Kepemimpinan; Diklat Fungsional; Diklat Teknis; dan Seminar/Workshop/Konferensi/Setara dengan nilai jika pernah mengikuti diklat kepemimpinan 1 jika tidak pernah mengikuti mempunyai nilai 0 demikian seterusnya.



Perhitungan Dimensi Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS yang meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan Perilaku Kerja dengan nilai perhitungan sesuai dengan nilai Gabungan Penilaian Kinerja.

Dimensi keempat yang dinilai adalah Dimensi Disiplin. Penilaian ini diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi: Tidak Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin; dan Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin (Ringan, Sedang dan Berat) dengan penilaian 0 untuk yang Tidak Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin; R Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin Ringan; S Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin Sedang; dan B Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin Berat.

Proses penilaian dilakukan oleh tim input data BKPSDM dengan memasukan data pendukung pada aplikasi IP ASN <https://ip-jasn.bkn.go.id/> milik BKN dimana sumber data antara lain diperoleh dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (SAPK BKN), SILAT BKPSDM, data pendukung yang berisi tunjangan PNS, Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan data pegawai yang pernah dijatuhi hukuman disiplin.

The screenshot displays the DJASN web application interface. At the top, there are navigation tabs for 'Home', 'View Nilai 20', 'View Nilai 21', 'View Nilai 22', 'Input Nilai', 'Statistik', 'Telaah', 'Bantuan', and 'Cetak'. Below the navigation bar, the main content area is titled 'NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI'. It features a table with columns: JENIS, JUMLAH PNS, KUALIFIKASI, KOMPETENSI, KINERJA, DISIPLIN, and TOTAL. The table shows data for 'Keputusan' with a total score of 84.02. Below this, there are two more tables: 'NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS KELAMIN' and 'NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS JABATAN', both showing data for 'Kepulauan Riau'.

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Keputusan	4881	14.34	9.82	25.07	4.80	84.02

Showing 1 to 1 of 1 entries

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Laki-Laki	2282	14.25	8.8	25.04	4.89	53.08
Perempuan	2599	14.42	10.34	25.08	5	54.85

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Jabatan Struktural	652	17.21	10.45	26.32	4.88	58.86
Jabatan Fungsional	2510	14.67	14.52	24.90	5	59.18
Pelaksana	1710	12.76	2.1	24.7	4.95	44.54

**Gambar. 3.1. Nilai Indeks Profesionalitas Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau**





Ketika semua data dari empat aspek tersebut telah diisi, maka tabel perhitungan akan secara otomatis memberikan data yang diperlukan untuk mengetahui nilai indeks. Adapun hasil rekapitulasi pengolahan data Indeks Profesionalitas Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 adalah 54.02. yang berarti Tingkat Profesionalitas ASN (Pegawai Negeri Sipil) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau pada **kategori Sangat Rendah**, dengan rincian nilai dimensi kualifikasi pendidikan 14.34 (25), dimensi kompetensi 9,62(40), dimensi kinerja 25,07(30), dimensi disiplin 4,99(5).

Berikut tabel perbandingan evaluasi realisasi indikator kinerja Indeks Profesionalitas Pegawai Tahun 2017-2021.

**Tabel 3.2**

**Tabel Realisasi Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas Pegawai**

NO	INDIKATOR KINERJA	REALISASI				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Indeks Profesionalitas Pegawai	84,56	71	65.10	53.77	54.02

Rendahnya nilai Indeks Profesionalitas Pegawai di Tahun 2021 dapat dilihat dari dimensi kompetensi yang paling besar pengaruhnya disusul dimensi kualifikasi pendidikan. Kurangnya penganggaran dalam alokasi peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur menyebabkan terhambatnya pengiriman diklat bagi setiap pegawai. Komponen dimensi kualifikasi pendidikan bagi individu pegawai dapat ditingkatkan melalui pendidikan formal mengambil jenjang setingkat di atasnya. Peningkatan jenjang ini dapat dilakukan melalui Tugas Belajar dimana pembiayaannya dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sebesar Rp. 1.221.745.200,- bagi 23 pegawai atau ijin belajar yang pembiayaannya dilakukan sendiri oleh masing-masing pegawai sebanyak 120 pegawai. Komponen dimensi kompetensi dalam setiap individu pegawai mencakup diklat kepemimpinan bagi pejabat struktural, diklat fungsional bagi pejabat fungsional, diklat kompetensi teknis minimal 20 jam pelajaran, dan bimbingan teknis/workshop atau seminar. Pagu Anggaran Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia yang



dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Tahun 2021 sebesar Rp. 3.532.299.200,- atau sebesar 0.09 % dari total APBD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 sebesar Rp. 3.918.696.016.772

Hal tersebut belum sejalan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021 dimana pada point V Hal Khusus Lainnya nomor 33 dalam lampiran peraturan tersebut pemerintah daerah harus mengalokasikan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan bagi ASN dalam rangka pengembangan kompetensi penyelenggara pemerintah daerah dimaksud, sekurang-kurangnya 0,34% (nol koma tiga puluh empat persen) dari total belanja daerah bagi pemerintah provinsi.

Dengan adanya pandemic penyebaran COVID-19 menyebabkan pengurangan pagu anggaran untuk Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur. Pagu awal sebesar Rp. 7.796.816.200,- mengalami perubahan di bulan September 2021 sehingga pagu yang tersisa hanya sebesar Rp. 3.532.299.200,-.

Upaya yang telah dilakukan BKPSDM untuk mencapai target tersebut, telah dilakukan dengan mengadakan Web Seminar (Webinar) untuk pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi kepulauan Riau melalui Zoom Meeting. Sebanyak 200 pegawai tercatat mengikuti webinar tersebut, dikarenakan pagu tersebut terserap untuk pelaksanaan Pendidikan Dasar CPNS dan Pendidikan Kepemimpinan Tk. III.

Upaya lain dilakukan oleh BKPSDM dengan mengirim tim untuk mengumpulkan data bagi pegawai yang telah melakukan diklat secara mandiri secara dalam jaringan (daring). Seluruh data diklat tersebut di masukan ke dalam SILAT serta SAPK BKN sehingga target untuk pembaharuan data yang di minta oleh BKN dapat terealisasi.





**Tabel 3.3**  
**Tabel Perbandingan Evaluasi Realisasi Indikator Kinerja Indeks**  
**Profesionalitas Pegawai**

NO	URAIAN	2017		2018		2019		2020		2021	
		T	R	T	R	T	R	T	R	T	R
1	Indeks Profesionalitas Pegawai	70	84.56	72	71	75	65.10	78	53.77	80	54.02

Hasil penilaian IPP tahun 2017 dinilai sebesar 84.56 dari target 70 dengan Kategori Tinggi, hasil penilaian IPP tahun 2018 adalah sebesar 71 dari target 72 dengan Kategori Sedang sedangkan hasil penilaian IPP tahun 2019 adalah sebesar 65.10 dari target 75 dengan Kategori Rendah

Faktor perbedaan dan persamaan Penilaian IPP dengan Tahun Sebelumnya

1. Responden

Penilaian pada tahun 2017 hanya mengambil sampling dari seluruh ASN Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yaitu para Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas. Penilaian di tahun 2018 karena keterbatasan waktu sehingga hanya dapat mengambil sampling sebanyak 38 pegawai ASN. Tahun 2019 mengambil sampling dari seluruh ASN Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 4.992 pegawai dari total 5.161 pegawai (96.72%), tahun 2020 melakukan penilaian terhadap seluruh ASN Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang terdata dalam data base BKN sebanyak 4.971 pegawai sebagaimana yang terdata dalam SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) BKN, begitu juga di tahun 2021 sebanyak 4.881 pegawai sebagaimana yang terdata dalam SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) BKN.

2. Indikator penilaian IPP

Pada tahun 2017 dimensi pengukurannya menggunakan aspek kompetensi, aspek kompensasi, aspek penilaian kinerja dan aspek disiplin sementara IPP tahun 2018 menggunakan penilaian dari dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin.

Di tahun 2021 indikator penilaian sama dengan tahun 2018, 2019 dan 2020.



### 3. Waktu Penilaian

Penilaian IPP di tahun 2017 mulai bulan Januari 2018 hingga bulan Maret 2018 sementara penilaian IPP di tahun 2018 mulai bulan November 2018 hingga Desember 2018, tahun 2019 waktu penilaian mulai bulan November 2019 hingga Desember 2019 sedangkan tahun 2020 dan 2021 waktu penilaian mulai bulan Januari hingga Desember setiap tahunnya.

### SASARAN STRATEGIS BKPSDM PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Dalam rangka mencapai tujuan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau telah menetapkan dalam dokumen rencana strategis yaitu sasaran strategis, indikator kinerja dan target yang akan dicapai disetiap tahunnya. Adapun sasaran strategis, indikator kinerja dan target Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

#### Sasaran Strategis 1 “Meningkatnya Manajemen ASN”

**Tabel 3.4**

**Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				
				2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	60%	55,87%	55,13 %	58,02%	57,36%	54,65%
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	82%	94,21	84,80 %	93.80 %	98.47%	98,64%
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	25.21%	17,17%	13,68%	31.20 %	15.90%	18,00%



Pada kelompok sasaran strategis 1 yaitu "Meningkatnya Manajemen ASN, dapat dilihat dalam tabel 3.7 bahwa dari ketiga indikator kinerja tersebut, ada 2 indikator kinerja yang realisasinya dibawah target, yakni Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi dan Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan. Hal ini dikarenakan pagu anggaran untuk peningkatan kompetensi ASN yang belum maksimal diberikan kepada BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau. Untuk Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan dibawah target dikarenakan adanya kebijakan penerimaan CPNSD yang terpusat dan penetapan kelulusannya melebihi tahun anggaran. Indikator kinerja Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan perbandingan dengan tahun lalu menurun walaupun masih diatas target. Hal ini dikarenakan antara syarat dan kompetensi jabatan di tahun 2020 ini belum meningkat secara signifikan seperti pemberian diklat kepemimpinan maupun diklat teknis lainnya.

**Tabel 3.5**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2021	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	75 %	54.65 %	72.87%
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	85 %	98.64%	116.05%
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	36,35 %	18.00%	49.52%



		melalui Pengembangan Kompetensi			
--	--	---------------------------------------	--	--	--

Dari tabel 3.7 dan 3.8 diketahui bahwa sasaran meningkatnya manajemen ASN dengan indikator sasarannya Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan dan Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi tidak bisa mencapai target yang ditetapkan, hanya indikator sasaran Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan hanya 1 indikator kinerja yang diatas target sedangkan 2 indikator lainnya dibawah target yang ditetapkan.

#### a. Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan sebagai data pendukung diantaranya jumlah ASN per bulan Desember 2020 yang bersumber dari data SILAT BKPSDM, mutasi pegawai yang pindah masuk dan keluar dari Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dibanding dengan Jumlah ASN sesuai kebutuhan.

$$\frac{\text{Jumlah ASN per Bulan Desember 2020} + \text{ASN yang mutasi pindah masuk} + \text{CPNSD Tahun 2021}}{\text{Jumlah ASN sesuai kebutuhan}} \times 100$$

Jumlah ASN per bulan Desember 2020 sebanyak 2.805 orang ditambah jumlah ASN yang mutasi pindah masuk sebanyak 15 orang ditambah CPNSD Tahun 2021 sebanyak 0 orang dibanding dengan Jumlah ASN sesuai kebutuhan sebanyak 5.160 orang di kali 100

$$\frac{2.805 + 15 + 0}{5.160} \times 100 = 54,65\%$$

Jumlah PNS pada akhir Desember 2020 adalah 2.805 (54,36%), target penambahan PNS pada tahun 2021 adalah 1.065 orang atau 75% ketersediaan PNS dari total target pada akhir renstra. Realisasi penambahan PNS sejak 2017 hingga 2021 sebanyak 563 orang atau 54.65%, dengan rincian tahun 2017 sebanyak 169 orang, tahun 2018





sebanyak 31 orang, tahun 2019 sebanyak 225 orang, tahun 2020 sebanyak 123 orang dan tahun 2021 sebanyak 15 orang.

Kegiatan yang mendukung kinerja ini adalah Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dan Kegiatan Gelar Sidang dan Mutasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, dan telah bertambah jumlah PNS sebanyak 15 orang sampai dengan akhir desember 2021 atau mengalami penambahan jumlah PNS sebanyak 0,29% sehingga ketersediaan PNS sampai dengan akhir tahun 2021 adalah 54.65%. Indikator kinerja pertama pada sasaran pertama dapat dikategorikan kurang berhasil karena persentase keberhasilannya hanya 72.87%.

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini sebenarnya bahwa pemenuhan kekurangan pegawai hanya terisi dari Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dan Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN menyebabkan menurunnya realisasi berbanding target. Penerimaan CPNS dan PPPK terbentur pada penjadwalan dari Panitia Seleksi Nasional karena pandemi COVID 19. Hingga desember 2021 peserta yang lulus CPNS maupun PPPK baru sampai tahap pemberkasan untuk perolehan NIP di BKN.

Untuk mengantisipasi kebijakan yang terpusat tersebut, penerimaan dari jalur pindah masuk pegawai menjadi upaya lain dengan mempersiapkan perhitungan kebutuhan formasi serta ketersediaan anggaran pemerintah. Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran ini. Adapun Programnya adalah Kepegawaian Daerah, dengan Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini, adalah sebesar Rp. 239.946.811,- atau 53,86% dari total pagu sebesar Rp. 445.503.900,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 46,14% dari pagu yang ditentukan. Kegiatan Gelar Sidang dan Mutasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini, adalah sebesar Rp. 118.448.187,- atau 91,11% dari total pagu sebesar Rp. 130.000.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 8,89% dari pagu yang ditentukan.

**b. Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan**

Pada tahun 2021, Pemerintah Provinsi kepulauan Riau mengadakan rotasi pejabat baik Pejabat Pimpinan Tinggi maupun Administrasi (dalam hal ini tidak termasuk Pejabat Pelaksana). Untuk indikator persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan melihat kompetensi yang dimiliki oleh seorang pejabat. Penilaian syarat jabatan ini meliputi Jenjang Pendidikan dan Diklat Kepemimpinan. Dari total seluruh Pejabat Tinggi dan Administrasi (Administrator dan Pengawas) yang ada sebanyak 873 orang, Pejabat yang menduduki sesuai dengan syarat dan kompetensi jabatan sebanyak 885 orang.

$$\frac{\text{Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang menduduki jabatan Sesuai dengan syarat dan kompetensi jabatan}}{\text{Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang duduk}} \times 100$$

Sehingga didapat perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{873}{885} \times 100 = 98.64\%$$

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini pada dasarnya tidak ada. Hanya pada indikator ini baru memenuhi syarat jabatan (jenjang jabatan) yang direalisasikan karena pedoman untuk syarat kompetensi jabatan belum ditetapkan regulasinya.

Strategi yang akan dilakukan untuk tahun depan adalah dengan memasukkan semua syarat jabatan (pendidikan, pengalaman, administrasi dan pelatihan) dan syarat kompetensi jabatan sehingga dimungkinkan tahun depan akan mengalami penurunan realisasinya.

Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran ini. Adapun Programnya Kepegawaian Daerah, dengan Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN. Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini, adalah sebesar Rp. 319.418.400,- atau 74,38% dari total pagu sebesar Rp. 429.453.800,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya





sebesar 9,27% dari pagu yang ditentukan. Serta Pengelolaan Promosi ASN Rp. 388.702.519 atau 76,68% dari total pagu sebesar Rp. 506.901.300.

### **c. Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi**

Pada indikator ini, dilihat pengiriman ASN untuk mengikuti diklat. Hal ini dapat dinilai kinerjanya melalui rumusan jumlah ASN yang dikirim diklat baik oleh BKPSDM maupun masing-masing Perangkat Daerah (PD) guna meningkatkan kinerjanya.

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang dikirim diklat}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100$$
$$\frac{505}{2.805} \times 100 = 18.00\%$$

Pada indikator ini diketemukan permasalahan/kendala yang dihadapi. Dalam rangka peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau anggaran tidak hanya pada anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tetapi juga yang terdapat pada APBD masing-masing Perangkat Daerah. Terdata sebanyak 505 pegawai yang mengikuti peningkatan kompetensi baik secara daring maupun luringoleh masing-masing perangkat daerah.

Pada tahun 2021 pandemi Covid 19 masih pembatasan aktifitas bagi seluruh masyarakat. Hal ini berdampak kepada kebijakan penangguhan kegiatan yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Melalui kebijakan refocusing anggaran memberikan pengaruh kepada penundaan seluruh kegiatan diklat yang sudah di rencanakan oleh BKPSDM dalam Rencana Kerja Tahun 2021.

Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran ini. Adapun Programnya adalah Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dengan Kegiatan Pembiayaan PNS Tugas Belajar di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini, adalah sebesar Rp. 1.349.172.700,- atau 99,93% dari total pagu sebesar Rp. 1.350.167.750,- Hal ini berarti terdapat



efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 0,07% dari pagu yang ditentukan.

## Sasaran Strategis 2 “Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN”

**Tabel 3.6**

### Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				
				2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	90%	92,70%	100 %	100%	100%	100%
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	14 Kasus	15 Kasus	13 Kasus	12 Kasus	9 Kasus	8 Kasus

Dari tabel 3.9 dapat dilihat ke dua indikator etos kerja dan disiplin ASN bahwa setiap tahunnya memiliki hasil yang positif. Upaya ASN mendapatkan penilaian kinerja terus meningkat setiap tahunnya dan untuk kasus disiplin memiliki hasil yang sangat baik dengan adanya penurunan di tahun 2020 hal ini dikarenakan adanya upaya pengawasan yang terus dilakukan oleh BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau.

Strategi kedepan akan diupayakan sosialisasi peraturan kepegawaian terutama terkait disiplin pegawai. Pengawasan berjenjang terus diminta untuk ditingkatkan oleh atasan langsung sebagai usaha Pembinaan Kepegawaian di tingkat Perangkat Daerah.





**Tabel 3.7**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2021	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	95	100	100%
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	8 Kasus	8 Kasus	(100.00%)

**a. Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik**

Pada indikator ini tidak memiliki kendala, dan realisasi pada indikator pertama yaitu persentase ASN yang memiliki penilaian kinerja baik dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dikumpulkan ke BKPSDM, kemudian direkap dan dinilai rata-ratanya. Kedepannya penentuan target sasaran dan dan realisasi nya sudah menggunakan sistem untuk mempermudah PNS dalam membuat SKP.

Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran ini. Adapun Programnya adalah Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dengan Kegiatan Pengelolaan Sistem Elektronik Kinerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini, adalah sebesar Rp. 51.998.000,- atau 95,94% dari total pagu sebesar Rp. 54.196.586,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 4,06% dari pagu yang ditentukan.

**b. Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat**

Untuk indikator Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat tahun 2017 merupakan *base line data* atau data dasar dalam penentuan target yang nantinya digunakan sebagai awal perhitungan..



Dari realisasi sebanyak 8 Kasus disiplin, 3 kasus masuk kategori pelanggaran sedang dan 5 kasus masuk kategori berat.

Tahun 2021 ini mengalami penurunan kasus yang terjadi dalam penegakan disiplin terhadap pegawai dari tahun sebelumnya.

Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran ini. Adapun Programnya adalah Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dengan Kegiatan Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai. Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini, adalah sebesar Rp. 55.098.580,- atau 100% dari total pagu sebesar Rp. 55.098.580,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 0% dari pagu yang ditentukan.

**Sasaran Strategis 3 “Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian”**

**Tabel 3.8**

**Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				
				2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN	B (84,99)	B (84,89)	B (75,75)	B (77,70)	B (80,69)	B (83,87)

Dari tabel 3.11 dapat dilihat bahwa pelayanan administrasi kepegawaian masih tetap di kategori B namun range jarak penilainanya mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Hal ini perlu diperhatikan oleh semua pegawai di lingkungan BKPSDM agar dalam memberikan pelayanan harus tetap memperhatikan kepuasan pelanggan.





**Tabel 3.9**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2021	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN	B (84,99)	B (83,87)	B (98.68)

Dalam pemenuhan indikator ini digunakan fasilitas yang ada di google form, dengan menyediakan 12 (dua belas) pertanyaan yang ditujukan kepada Pegawai yang membutuhkan pelayanan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau (BKPSDM) dan juga dilakukan secara manual untuk menilai bagaimana pelayanan yang mereka terima dari setiap layanan dari masing-masing bidang. Target dari indikator ini tetap dari tahun ke tahun dikarenakan pada target awal sampai beberapa tahun ke depan BKPSDM dalam proses membenahan pelayanan dari sistem manual ke arah teknologi sehingga yang diperlukan masih tahap mempertahankan kualitas pelayanan. Sistem yang sudah dan sedang dibangun adalah e-disiplin, e-kinerja, dan SILAT. SILAT dalam perencanaan merupakan sistem yang akan mengakomodir semua pelayanan yang ada di BKPSDM ketika sebuah sistem dibangun maka akan membutuhkan waktu untuk penyesuaian khususnya bagi Sumber Daya Manusia yang menjalankannya.

#### **CAPAIAN KINERJA TERHADAP INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2021**

Indikator Kinerja Utama yang dilaporkan pada kesempatan ini adalah Indikator Kinerja Utama yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021 Provinsi Kepulauan Riau, yaitu:



**Tabel 3.10**  
**Indikator Kinerja Utama**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Tahun 2016-2021**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Formulasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	75%	Jumlah ASN per Bulan Desember 2020 sebanyak 2.805 orang + ASN yang mutasi pindah masuk sebanyak 15 orang + CPNSD 0 orang <u>Jumlah ASN sesuai kebutuhan</u> sebanyak 5.160 orang	54,65 %
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	85%	Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan <u>sebanyak 873 orang</u> Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang duduk sebanyak 885 orang	98,64%
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	36,35%	Jumlah ASN yang dikirim diklat sebanyak 505 orang <u>Jumlah ASN sebanyak 2.805 orang</u>	18,00%
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	95%	Jumlah ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik 2.805 <u>orang</u> Jumlah ASN sebanyak 2.805 orang	100%
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	8 Kasus	Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang 3 kasus dan Berat 5 kasus yang ada di tahun 2021	8 Kasus
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN	B (84,99)	Data Tabulasi Indeks Kepuasan ASN dengan nilai 83,87 (69,00 – 84,99 nilai B)	B (83,87)





## C. AKUNTABILITAS KINERJA KEUANGAN

### 1. Analisis Penggunaan Sumber Daya Anggaran

#### a. Alokasi per sasaran pembangunan

Berikut adalah capaian kinerja keuangan BKPSDM Tahun Anggaran 2021 terhadap sasaran dan indikator. Pada setiap rencana pencapaian sasaran melalui indikator yang disusun maka terdukung oleh anggaran yang direalisasikan dalam kegiatan dan pencapaian program. Hal ini termuat dalam rencana kerja SKPD yang dijadikan dalam Daftar Pengelolaan Anggaran pada setiap tahunnya.

**Tabel 3.11**

**Sasaran 1 : Meningkatkan Manajemen ASN**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2021 (Rp)	Realisasi 2021 (Rp)
1	2	3	4
<b>Meningkatnya Manajemen ASN</b>	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	445.503.900	239.946.811
	Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	936.355.100	708.120.919
	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	3.532.299.200	2.242.302.984



**Tabel 3.12**

**Sasaran 2 : Meningkatkan Kedisiplinan dan Etos Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik**

<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target 2021 (Rp)</b>	<b>Realisasi 2020 (Rp)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN</b>	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	138.877.000	95.612.975
	Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	118.391.300	101.804.332

**Tabel 3.13**

**Sasaran 3: Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian**

<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target 2021 (Rp)</b>	<b>Realisasi 2021 (Rp)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Meningkatnya Kepuasan ASN Terhadap Pelayanan Kepegawaian</b>	Indeks Kepuasan ASN	2.490.212.550	1.965.683.899



## b. Tingkat Efisiensi



**Tabel 3.14**  
**Tingkat Efisiensi**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp) Tahun 2020			Anggaran (Rp) Tahun 2021			Tingkat Efisiensi
			4	5	6	7	8	9	
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	481.358.000,-	456.898.578,-	94,92%	445.503.900	239.946.811	53,86	41,06 %
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	323.597.650,-	293.597.650,-	90,73%	936.355.100	708.120.919	75,63	15,1 %
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	1.516.582.050,-	1.515.587.000,-	99,93%	3.532.299.200	2.242.302.984	63,48	36,45 %
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	54.196.586,-	51.998.000,-	95,94%	138.877.000	95.612.975	68,85	27,09 %
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	55.098.580,-	55.098.580,-	100%	118.391.300	101.804.332	85,99	14,01 %
3	Meningkatnya Kepuasan ASN Terhadap Pelayanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN	450.798.129,-	447.366.511,-	99,24%	2.490.212.550	1.965.683.899	78,94	20,3 %





## **BAB IV**

## **PENUTUP**



**A. KESIMPULAN**

1. Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi pada tahun 2021 menunjukkan pencapaian kinerja yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari semua indikator kinerja dan Perjanjian Kinerja tahun 2021 semua terealisasi, dan jika dilihat dari capaian realisasi Tahun 2021 terhadap realisasi fisik sampai dengan 100% dan realisasi keuangan 80,41%;
2. Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau di tahun yang akan datang harus di tempuh berbagai upaya strategis guna mengantisipasi kendala atau hambatan yang dapat berpengaruh terhadap nilai capaian terhadap indikator kinerja. Upaya strategis terhadap pemecahan masalah tersebut adalah :
  - Meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugasnya masing – masing;
  - Meningkatkan disiplin dan motivasi kerja bagi aparatur;
  - Menciptakan budaya kerja bagi aparatur yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme dan peningkatan Disiplin.
  - Tertib dalam pencapaian perencanaan pembangunan yang telah ditetapkan.

**B. SARAN**

1. Perlu adanya diskusi, pengendalian, pengawasan dan pelaporan capaian kinerja secara rutin, tepat waktu dan terjadwal di lingkup internal BKPSDM.
2. Agar penyerapan anggaran program/kegiatan dapat optimal, maka diperlukan perencanaan program/kegiatan yang realistis, efisien, efektif (prinsip penyusunan anggaran berbasis kinerja) dan diperlukan komitmen bersama untuk mencapainya;
3. Dalam pelaksanaan program/kegiatan perlu dibuat rencana yang matang sehingga dapat tercapai target dan realisasinya.

## NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENJANG JABATAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
JABATAN PIMPINAN TINGGI UTAMA	0	0	0	0	0	0
JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA	0	0	0	0	0	0
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA	42	20.12	9.52	27.14	4.86	61.64
JABATAN ADMINISTRATOR	169	18.02	11.21	27.1	4.98	61.31
JABATAN PENGAWAS	392	16.51	9.77	26.02	4.99	57.29
JABATAN FUNGSIONAL AHLI UTAMA	7	15	8.57	26.43	5	55
JABATAN FUNGSIONAL AHLI MADYA	466	15.01	14.99	25.23	5	60.23
JABATAN FUNGSIONAL AHLI MUDA	1328	15.47	14.94	25.02	5	60.43
JABATAN FUNGSIONAL AHLI PERTAMA	483	15.03	14.93	24.61	5	59.56
JABATAN FUNGSIONAL PENYELIA	12	9.17	11.25	26.67	5	52.08
JABATAN FUNGSIONAL MAHIR	93	10.05	12.85	25.22	5	53.12
JABATAN FUNGSIONAL TERAMPIL	129	7.8	8.72	24.92	5	46.44
JABATAN FUNGSIONAL PEMULA	1	5	25	25	5	60
JABATAN PELAKSANA	1710	12.76	2.1	24.7	4.99	44.54





JABATAN FUNGSIONAL AHLI MUDA	1328	15.47	14.94	25.02	5	60.43
JABATAN FUNGSIONAL AHLI PERTAMA	483	15.03	14.93	24.61	5	59.56
JABATAN FUNGSIONAL PENYELIA	12	9.17	11.25	26.67	5	52.08
JABATAN FUNGSIONAL MAHIR	93	10.05	12.85	25.22	5	53.12
JABATAN FUNGSIONAL TERAMPIL	129	7.8	8.72	24.92	5	46.44
JABATAN FUNGSIONAL PEMULA	1	5	25	25	5	60
JABATAN PELAKSANA	1710	12.76	2.1	24.7	4.99	44.54

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER TINGKAT PENDIDIKAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
S3	33	25	8.94	25.61	4.76	64.3
S2	617	20	10.08	25.88	4.99	60.95
S1/D4/Sederajat	3320	15	10.76	24.99	4.99	55.74
D3/Sederajat	508	10	7.73	24.67	4.99	47.39
D1/D2/SMA/SMK/Sederajat	388	5	2.07	25.03	5	37.1
SD/SMP/Sederajat	15	1	0	22.67	5	28.67





NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI

Showing 1 to 1 of 1 entries

Search:

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Keseluruhan	4881	14.34	9.62	25.07	4.99	54.02

Previous

1

Next

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS KELAMIN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Laki-Laki	2282	14.25	8.8	25.04	4.99	53.08
Perempuan	2599	14.42	10.34	25.09	5	54.85

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS JABATAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Jabatan Struktural	652	17.21	10.45	26.32	4.98	58.96
Jabatan Fungsional	2519	14.67	14.52	24.99	5	59.18
Pelaksana	1710	12.76	2.1	24.7	4.99	44.54





**LAMPIRAN**

**INDIKATOR KINERJA UTAMA**

**(IKU)**

**TAHUN 2021**





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

Alamat : Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau  
Gedung Sultan Mahmud Riayat Syah (Gedung C1 Lantai 2 dan 3) Pulau Dompok Tanjungpinang  
Website : [bkpsdm.kepriprov.go.id](http://bkpsdm.kepriprov.go.id) Email : [bkpp.kepriprov@gmail.com](mailto:bkpp.kepriprov@gmail.com) Kode Pos 29124

**KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
NOMOR 256 /KPTS-29/ I / 2021**

**TENTANG**

**INDIKATOR KINERJA UTAMA  
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KEPULAUAN RIAU  
TAHUN 2021**

**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,**

- Menimbang :**
- a. bahwa berdasarkan usulan pada Rencana Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka perlu menetapkan Keputusan Gubernur Kepulauan Riau;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
  2. 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);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 Tentang Tatacara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
  5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Utama Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
  6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;



7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Rencana Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2009 Nomor 02);

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan :**

- KESATU** : Indikator Kinerja Utama di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021.
- KEDUA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU disebutkan dalam Lampiran Keputusan ini.
- KETIGA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana disebutkan pada diktum KESATU berlaku sebagai panduan dalam menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021.
- KEEMPAT** : Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Tanjungpinang  
pada tanggal 4 Januari 2021

**a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,**



**Drs. FIRDAUS, M.Si**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19621210 198702 1 003

- Salinan** : Keputusan ini disampaikan kepada Yth:
1. Gubernur Kepulauan Riau di Tanjungpinang;
  2. Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau di Tanjungpinang;
  3. Inspektur Daerah Provinsi Kepulauan Riau di Tanjungpinang;
  4. Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau di Tanjungpinang;
  5. Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau di Tanjungpinang.

Lampiran : Keputusan Gubernur Kepulauan Riau  
Nomor : 256 /KPTS-29/ t / 2021  
Tanggal : 4 Januari 2021

1. Nama Unit Organisasi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau
2. Tugas : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur yang menjadi kewenangan provinsi
3. Fungsi :
1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja; Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan; serta Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja; Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja; Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  5. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  6. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang diberikan oleh Gubernur.



NO	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	RUMUS PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNGJAWAB
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan kebutuhan	Pegawai	Jumlah ASN per Bulan Desember 2020 + ASN yang mutasi pindah masuk + CPNSD + Penempatan Praja IPDN  Jumlah ASN sesuai kebutuhan sebanyak 5.160 orang	Renstra BKPSDM 2016-2021	Bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian, dan Penilaian Kinerja; Bidang Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	Persentase	Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan  Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang duduk	Renstra BKPSDM 2016-2021	Bidang Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	Persentase	Jumlah ASN yang dikirim diklat Jumlah ASN per Bulan Desember 2020	Renstra BKPSDM 2016-2021	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	Persentase	Jumlah ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik Jumlah ASN per Bulan Desember 2020	Renstra BKPSDM 2016-2021	Bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian, dan Penilaian Kinerja
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	Kasus	Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat yang ada di tahun 2020	Renstra BKPSDM 2016-2021	Bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian, dan Penilaian Kinerja

NO	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	RUMUS PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNGJAWAB
1	2	3	4	5	6	7
3	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Kepegawaian	Indeks	Data Tabulasi Indeks Kepuasan ASN	Renstra BKPSDM 2016- 2021	Sekretariat

a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,



**Drs. FIRDAUS, M.Si**

Pembina Utama Madya

NIP. 19621210 198702 1 003





**LAMPIRAN**

**RENCANA KINERJA TAHUNAN**

**(RKT)**

**TAHUN 2021**





PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

# BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Alamat: Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau Istana Kota Piring  
Gedung Sultan Mahmud Riayat Syah (Gedung C1 Lantai 2 dan 3) Pulau Dompok Kepulauan Riau  
Website : [bkpsdm.kepriprov.go.id](http://bkpsdm.kepriprov.go.id) E\_mail : [bkpp.kepriprov@gmail.com](mailto:bkpp.kepriprov@gmail.com) Kode Pos 29124

---

## KATA PENGANTAR

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepulauan Riau telah memiliki Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016 - 2021. Renstra yang disusun oleh BKPSDM berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Visi yang disampaikan kepala daerah adalah ***"Terwujudnya Kepulauan Riau sebagai Bunda Tanah Melayu yang Sejahtera, Berakhlak Mulia, Ramah Lingkungan dan Unggul di Bidang Maritim"***. Dan terhadap visi tersebut maka membuahkan 9 misi yang menjadi target sasaran kinerja Kepala Daerah, dan pada misi kesembilan menjadi bagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai *leading sector* Perangkat Daerah untuk menyiapkan Sumber Daya Aparatur sebagai mesin penggerak pemerintahan dalam mencapai tujuan dan sasaran kinerja. Misi 9 ***"Mengembangkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, aparatur birokrasi yang profesional, disiplin dengan etos kerja tinggi serta penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas"***.

Terhadap Misi Ke-9 tersebut maka BKPSDM menyusun rencana strategis serta indikator-indikator untuk mendukung ketercapaian target kinerja yang disusun sehingga tercapai tujuan dari misi tersebut. Terkait dengan hal tersebut tentunya dalam menyusun sasaran dan indikator haruslah memiliki keterkaitan satu sama lainnya serta program yang menghasilkan target *outcome* serta kegiatan yang terdukung dengan anggaran sebagai penunjang pencapaian sasaran tersebut. Sebagai penjabaran lebih lanjut dari Renstra 2016 - 2021, disusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021, yang menjabarkan setiap sasaran strategis ke dalam kegiatan-kegiatan yang harus dicapai dalam tahun 2021, dilengkapi dengan indikator untuk menilai capaian tersebut.



Penyusunan RKT ini telah melalui proses yang melibatkan seluruh pegawai baik pimpinan maupun staff pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. RKT Tahun 2021 juga telah disesuaikan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/050-3708/2020. Dengan demikian, RKT ini menjadi bentuk komitmen penuh organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal, dan sebagai bagian dari upaya untuk mewujudkan misi organisasi, sekaligus merupakan awal dari upaya pencapaian Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau secara optimal.

Diharapkan RKT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2020 ini menjadi acuan dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja oleh seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.

Tanjungpinang,

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



**Drs. FIRDAUS, M.Si**

Pembina Utama Madya (IV/d)

NIP. 19621210 198702 1 003

## Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	i
Daftar Isi.....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Data Umum Organisasi.....	1
B. Keterkaitan RKT dengan Rencana Strategis.....	3
C. Keterkaitan RKT dengan Anggaran.....	4
BAB II RENCANA STRATEGIS.....	10
A. Tujuan dan Sasaran BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau .....	10
B. Strategi dan Kebijakan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau .....	10
C. Program .....	12
D. Kegiatan.....	12
E. Indikator Kinerja .....	13
BAB III RENCANA KINERJA.....	15
A. Target Kinerja .....	15
B. Rincian Kegiatan dan Indikator Kinerja Tahun 2021.....	16
BAB IV PENUTUP.....	21



## BAB I PENDAHULUAN

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 merupakan dokumen perencanaan tahunan ke-5 dalam rangka menjabarkan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepulauan Riau periode 2016 - 2021. Sebagai dokumen perencanaan dari suatu organisasi pendukung, RKT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau, selain mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau juga harus mengacu kepada program dan kegiatan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau tahun 2016-2021.

RKT ini terdiri atas empat bab, yaitu bab pendahuluan, ringkasan Renstra, dan rencana kinerja dari setiap sasaran, kegiatan, dan target tahun 2021, serta bab penutup. Selain itu, diungkapkan juga strategi untuk mencapai setiap sasaran yang dituangkan dalam program dan kegiatan.

Berikut ini diuraikan data umum organisasi, keterkaitan RKT dengan Renstra dan anggaran.

### A. Data Umum Organisasi

---

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau merupakan satuan kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dan berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 59 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

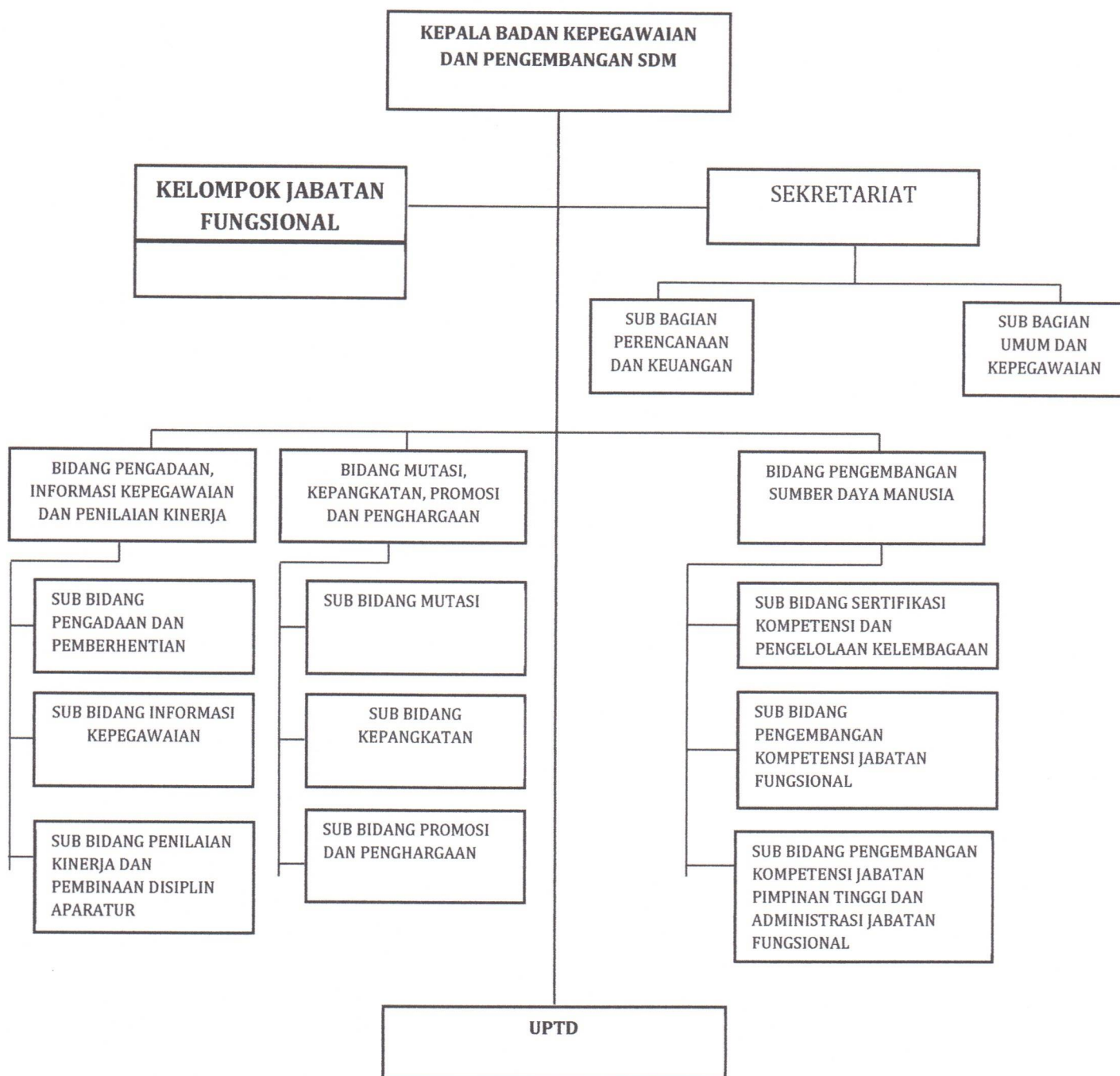
***“melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur yang menjadi kewenangan Provinsi.”***

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengadaan, Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja; Mutasi, Promosi dan Penghargaan; serta Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang pengadaan, informasi kepegawaian dan penilaian kinerja; mutasi, promosi dan penghargaan serta pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah bidang pengadaan, informasi kepegawaian dan penilaian kinerja; mutasi, promosi dan penghargaan serta pengembangan sumber daya manusia;
- e. Pelaksanaan administrasi badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur yang diberikan oleh gubernur.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah:





## B. Keterkaitan RKT dengan Rencana Strategis

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2016 - 2021 menggambarkan visi, misi, dan tujuan jangka menengah, strategi, sasaran tahunan, dan indikator kinerja tujuan/sasaran. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau merupakan awal dari proses akuntabilitas organisasi. Sebagai organisasi pendukung, penyusunan Renstra

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, selain mengacu kepada tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, juga mengacu kepada visi, misi Gubernur Provinsi Kepulauan Riau, menelaah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019, telaah Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2015-2019, telaah Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 dan melibatkan unsur internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau serta memperhatikan kepentingan para pemangku kepentingan lainnya.

Dokumen Renstra menjadi dasar bagi usaha berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi, sekaligus kerangka untuk menyusun Rencana Kinerja (RKT) dan anggaran tahunan. Dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/050-3708/2020 maka seluruh Program Kegiatan yang tertuang dalam Renstra di tahun 2021 disesuaikan. Penyesuaian Program Kegiatan ke dalam Urusan Program Kegiatan dan Sub Kegiatan di petakan sehingga seluruh RKT di Tahun 2021 dapat dijalankan. RKT memuat program, kegiatan, sub kegiatan target kinerja, dan pagu definitif untuk tahun anggaran yang sedang disusun. Untuk mencapai target kinerja yang ingin dicapai, diuraikan pula sumber daya, yaitu sumber daya manusia (SDM), anggaran, dan sarana serta prasarana yang diperlukan.

### **C. Keterkaitan RKT dengan Anggaran**

---

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dalam mengusulkan program kegiatan dan sub kegiatan yang disesuaikan rencana kinerja tahunan pada tahun yang bersangkutan (sistem anggaran berbasis program), sesuai dengan peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/050-3708/2020. Penetapan anggaran dalam RKT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 dalam proses perencanaan dan penganggarannya dilakukan dengan pendekatan penganggaran berbasis program (*money follow programe*) melalui



penganggaran berbasis kinerja ke dalam kegiatan utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Anggaran yang disediakan untuk mendukung kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau melalui RKA tahun 2021 sebesar Rp. 43.190.222.061,-. Berdasarkan RKA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021, rincian sebagai berikut:

NO	URUSAN/PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
	<b>KEPEGAWAIAN</b>		<b>35.393.405.861</b>
<b>A</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN</b>		<b>30.649.140.761</b>
<b>I.</b>		<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>1.035.095.600</b>
1		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	170.085.100
2		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	475.000.000
3		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	390.010.500
<b>II.</b>		<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>23.228.586.011</b>
4		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	542.546.082
5		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	22.450.386.011
<b>III.</b>		<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>282.986.700</b>
6		Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	63.769.300

NO	URUSAN/PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
7		Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	200.000.000
<b>IV.</b>		<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>4.114.763.100</b>
8		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	45.903.000
9		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1.864.839.800
10		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	148.570.300
11		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	49.968.000
12		Fasilitasi Kunjungan Tamu	481.600.000
13		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.523.882.000
<b>V.</b>		<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>24.026.700</b>
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	24.026.700
<b>VI.</b>		<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>1.289.552.650</b>
14		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	90.100.000
15		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	36.594.270
16		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	94.500.000
17		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.068.358.380
<b>VII.</b>		<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>674.130.000</b>



NO	URUSAN/PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
18		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan	626.106.000
20		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	24.024.000
21		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	24.000.000
<b>B</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>		
<b>I</b>		<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>1.231.626.850</b>
22		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	515.660.000
23		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	112.479.000
24		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	174.199.300
25		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	323.006.550
26		Pengelolaan Data Kepegawaian	106.282.000
<b>II</b>		<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>805.427.100</b>
27		Pengelolaan Mutasi ASN	254.815.100
28		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	253.062.900
29		Pengelolaan Promosi ASN	297.549.100
<b>III</b>		<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>2.194.977.600</b>
30		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	108.162.000

NO	URUSAN/PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
31		Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	174.070.400
32		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1.912.745.200
<b>IV</b>		<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>512.233.550</b>
33		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	254.965.250
34		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	138.877.000
35		Evaluasi Disiplin ASN	118.391.300
	<b>PENDIDIKAN DAN PELATIHAN</b>		7.796.816.200
	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>		
<b>I</b>		<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>4.451.497.600</b>
36		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	170.778.800
37		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah	165.218.600



NO	URUSAN/PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
		Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
38		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	4.115.500.200
II.		<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>3.345.318.600</b>
39		Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	99.678.800
40		Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	488.726.700
41		ngelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	187.960.600
42		Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	325.025.000
43		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.243.927.500

## **BAB II RENCANA STRATEGIS**

### **A. Tujuan dan Sasaran BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau**

---

Rumusan tujuan dan sasaran yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dalam kurun waktu tahun 2016-2021, yaitu:

**Tujuan : Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional**

**Indikator Tujuan : Indeks Profesionalitas Pegawai (IPP)**

**Sasaran :**

1. **Meningkatnya Manajemen ASN**, dengan indikator sasaran :
  - a. Persentase ketersediaan ASN sesuai dengan kebutuhan
  - b. Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang menduduki Jabatan sesuai dengan syarat dan Kompetensi Jabatan
  - c. Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi
2. **Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN**, dengan indikator sasaran:
  - a. Persentase ASN yang memiliki penilaian kinerja Baik
  - b. Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat
3. **Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian**, dengan indikator sasaran:
  - a. Indeks kepuasan ASN.

### **B. Strategi dan Kebijakan BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau**

---

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

1. Peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN, termasuk pengendalian jumlah ASN dan pendistribusiannya sesuai kebutuhan organisasi pemerintahan Provinsi
2. Memperbaiki sistem seleksi pejabat dari sistem tertutup menjadi sistem seleksi terbuka secara bertahap.



Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai, Pengurusan Administrasi Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Pembiayaan PNS Tugas Belajar di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Administrasi Kepangkatan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Kepengurusan Layanan Administrasi Kepegawaian, Seleksi penerimaan Mutasi Pindah Masuk Pegawai ke Provinsi Kepulauan Riau, Gelar Sidang dan Mutasi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Pembinaan dan Monev Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Workshop Penyusunan Standar Kinerja Pegawai, Pengelolaan Sistem Elektronik Kinerja dan Disiplin Aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Pengembangan Aplikasi Manajemen ASN

#### E. Indikator Kinerja

Indikator kinerja ditetapkan agar kinerja BKPSDM dalam melaksanakan program dan kegiatan dapat diukur capaiannya. Indikator kinerja dalam Renstra harus memenuhi kriteria/karakteristik kualitatif yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berjangka waktu.

Indikator-indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau untuk masing-masing sasaran program adalah:

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
			2021
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	75%
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	85%
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	36,35%
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	8 Kasus

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
			2021
		Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	95%
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN	SB



### BAB III RENCANA KINERJA

#### A. Target Kinerja

Target kinerja merupakan nilai kuantitatif yang harus dicapai selama tahun 2021, sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan pada tingkat kegiatan. Target kinerja pada tingkat program merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan strategis dan visinya, sedangkan target kinerja untuk tingkat kegiatan digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kegiatan dalam rangka mencapai sasaran.

Keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan tercermin pada indikator setiap kegiatan, sehingga apabila indikator kegiatan telah berhasil dicapai, diharapkan tujuan telah dapat dicapai. Indikator untuk mengukur kinerja kegiatan meliputi *input*, *output*, dan *outcome*. Indikator *input* berupa dana yang tersedia. Berdasarkan jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau yang diperkirakan aktif tahun 2021 sebanyak 64 orang. Sementara itu, untuk melaksanakan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tersedia anggaran dalam DPA Tahun 2021 sebesar Rp. 43.190.222.061,-.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau pada Tahun 2021 menetapkan Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Target kinerja sasaran program tahun 2021 adalah:

No	Sasaran Program	Indikator	Target
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	75%
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	85%
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	36,35%

No	Sasaran Program	Indikator	Target
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	8 Kasus
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	95%
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN Terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian	SB

#### B. Rincian Kegiatan Sub Kegiatan dan Indikator Kinerja Tahun 2021

Indikator dan target kinerja *input dan output* masing-masing kegiatan dan sub kegiatan adalah:

No.	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Waktu	Dana (Rp)	Output
<b>A</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN</b>			
<b>I.</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>		<b>1.035.095.600</b>	
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	12 Bulan	170.085.100	
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 Bulan	475.000.000	
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	12 Bulan	390.010.500	
<b>II.</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>		<b>23.228.586.011</b>	
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12 Bulan	542.546.082	
5	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Bulan	22.450.386.011	
<b>III.</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>		<b>282.986.700</b>	



No.	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Waktu	Dana (Rp)	Output
6	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	12 Bulan	63.769.300	
7	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Bulan	200.000.000	
<b>IV.</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	12 Bulan	<b>4.114.763.100</b>	
8	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12 Bulan	45.903.000	
9	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Bulan	1.864.839.800	
10	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	12 Bulan	148.570.300	
11	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	12 Bulan	49.968.000	
12	Fasilitas Kunjungan Tamu	12 Bulan	481.600.000	
13	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Bulan	1.523.882.000	
<b>V.</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>24.026.700</b>	
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	12 Bulan	24.026.700	
<b>VI.</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	12 Bulan	<b>1.289.552.650</b>	
14	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Bulan	90.100.000	
15	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 Bulan	36.594.270	
16	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Bulan	94.500.000	
17	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 Bulan	1.068.358.380	
<b>VII.</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>674.130.000</b>	

No.	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Waktu	Dana (Rp)	Output
18	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan	12 Bulan	626.106.000	
20	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	12 Bulan	24.024.000	
21	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	12 Bulan	24.000.000	
<b>B</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>			
<b>I</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>		<b>1.231.626.850</b>	
22	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	12 Bulan	515.660.000	
23	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Bulan	112.479.000	
24	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	12 Bulan	174.199.300	
25	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Bulan	323.006.550	
26	Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Bulan	106.282.000	
<b>II</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>		<b>805.427.100</b>	
27	Pengelolaan Mutasi ASN	12 Bulan	254.815.100	
28	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	12 Bulan	253.062.900	
29	Pengelolaan Promosi ASN	12 Bulan	297.549.100	
<b>III</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>		<b>2.194.977.600</b>	
30	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	12 Bulan	108.162.000	
31	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	12 Bulan	174.070.400	



No.	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Waktu	Dana (Rp)	Output
32	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	12 Bulan	1.912.745.200	
<b>IV</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>		<b>512.233.550</b>	
33	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	12 Bulan	254.965.250	
34	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Bulan	138.877.000	
35	Evaluasi Disiplin ASN	12 Bulan	118.391.300	
	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>			
<b>I</b>	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>		<b>4.451.497.600</b>	
36	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	12 Bulan	170.778.800	
37	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	12 Bulan	165.218.600	
38	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	12 Bulan	4.115.500.200	

No.	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Waktu	Dana (Rp)	Output
II.	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>		<b>3.345.318.600</b>	
39	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	12 Bulan	99.678.800	
40	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	12 Bulan	488.726.700	
41	ngelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	12 Bulan	187.960.600	
42	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	12 Bulan	325.025.000	
43	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	12 Bulan	2.243.927.500	



## BAB IV PENUTUP

Dengan terjabarkannya tujuan, dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau ke dalam kegiatan-kegiatan yang bersifat *riil*, disertai dengan ukuran kinerja yang lebih terukur, diharapkan target sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 yang diuraikan di depan dapat dilaksanakan dengan baik. Namun, dalam pelaksanaan rencana tersebut, membutuhkan banyak kerja sama dan koordinasi yang baik dengan unit kerja lainnya, agar hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan dan meningkatkan kinerja.

Meskipun RKT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 ini merupakan sebuah bentuk komitmen segenap personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai acuan pelaksanaan kinerja dan pencapaian akuntabilitas keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, namun dalam pelaksanaannya tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan perubahan/revisi rencana, jika ditemui hal-hal yang memerlukan perbaikan/koreksi atas rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, implementasi RKT ini akan dipantau secara terus menerus dan dievaluasi secara berkala, agar jika terdapat perubahan tersebut dapat segera direspon.

Diharapkan dokumen ini akan senantiasa dijadikan sebagai acuan oleh segenap personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau agar dapat mencapai target kinerja yang ditetapkan dengan akuntabel. Tidak ada suatu perencanaan yang akurat dan sempurna, oleh karena itu selama diharapkan masukan dari berbagai pihak guna dilakukan perbaikan dan peningkatan ke depan.





**LAMPIRAN**

**PERJANJIAN KINERJA DAN**

**PERJANJIAN KINERJA**

**PERUBAHAN**

**TAHUN 2021**





## PERJANJIAN KINERJA

TAHUN 2021

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : **Drs. FIRDAUS, M.Si**  
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau**

selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : **H. ISDIANTO, S.Sos., M.M**  
Jabatan : **Gubernur Kepulauan Riau**

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tanjungpinang, Januari 2021

**PIHAK KEDUA,  
GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**

**H. ISDIANTO, S.Sos., M.M**

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



**Drs. FIRDAUS, M.Si**  
**Pembina Utama Madya**  
**NIP. 19621210 198702 1 003**



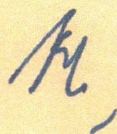
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	75
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	85
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	36,35
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	95
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	8 Kasus
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN Terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 30.649.140.761	APBD
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 4.744.265.100	APBD
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 7.796.816.200	APBD

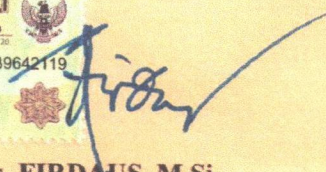
Tanjungpinang, Januari 2021

**PIHAK KEDUA,**  
**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**



**H. ISDIANTO, S.Sos., M.M**

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

**Drs. FIRDAUS, M.Si**  
**Pembina Utama Madya**  
**NIP. 19621210 198702 1 003**





## PERJANJIAN KINERJA

TAHUN 2021

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : **Drs. FIRDAUS, M.Si**

Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau**

selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : **H. ANSAR AHMAD, S.E., M.M.**

Jabatan : **Gubernur Kepulauan Riau**

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tanjungpinang, Maret 2021

**PIHAK KEDUA,**

**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**

**H. ANSAR AHMAD, S.E., M.M.**

**PIHAK PERTAMA,**

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

**Drs. FIRDAUS, M.Si**  
**Pembina Utama Madya**  
**NIP. 19621210 198702 1 003**



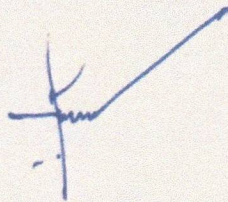
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Persentase Ketersediaan ASN sesuai dengan Kebutuhan	75
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi yang Menduduki Jabatan sesuai dengan Syarat dan Kompetensi Jabatan	85
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi	36,35
2	Meningkatnya Etos Kerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Baik	95
		Penurunan Kasus Indisipliner Pegawai Tingkat Sedang dan Berat	8 Kasus
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN Terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 30.649.140.761	APBD
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 4.744.265.100	APBD
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 7.796.816.200	APBD

Tanjungpinang,      Maret 2021

**PIHAK KEDUA,**  
**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**



**H. ANSAR AHMAD, S.E., M.M.**

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



**Drs. FIRDAUS, M.Si**  
**Pembina Utama Madya**  
**NIP. 19621210 198702 1 003**



