



LKJIP

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI 2024

PROVINSI KEPULAUAN RIAU

For More Information:

✉ bkddankorpri@kepriprov.go.id

🌐 <https://bkddankorpri.kepriprov.go.id>

📷 [bkdkorpri.kepri](#)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kepada Allah SWT. Tuhan Yang Maha Esa berkat limpahan rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga tersusunnya LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) Provinsi Kepulauan Riau tahun 2024. 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. BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau sebagai Instansi Pemerintah Daerah diwajibkan menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).

Penyampaian LKJIP BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 ini dimaksudkan sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun Anggaran 2024. Pencapaian sasaran strategis BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana terdapat dalam RENSTRA BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026 yang ditindaklanjuti dengan perjanjian kinerja. Sesuai dengan Perjanjian Kinerja tahun 2024, BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau menetapkan 4 sasaran strategis dengan 8 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 BKD dan KORPRI 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 LKJIP BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun 2024 ini, dapat menjadi sarana untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan menjadi bahan pembelajaran yang baik bagi BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau untuk meningkatkan kontribusinya pada pencapaian tujuan pembangunan daerah sesuai

tugas dan fungsi BKD dan KORPRI 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, Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,



YENNY TRISIA ISABELLA, S.Sos, M.M.
Penulis Utama Muda (IV/c)
NIP. 19760123 200312 2 008

Tahun 2024, merupakan tahun ketiga pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD DAN KORPRI) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 - 2026. Secara umum program dan kegiatan BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2024 bertujuan untuk mengimplementasikan penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan pegawai pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai dengan potensi dan kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Kinerja BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2024, diindikasikan dengan capaian sejumlah Indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau 2024. Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, digunakan 7 IKU yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun 2024. Secara umum dari 7 IKU yang telah ditetapkan terdapat 7 IKU yang realisasinya tercapai sesuai dengan target. Adapun capaian masing-masing sasaran strategis dapat dirangkum sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	6=(5/4)*100	7	8
1	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian , dan Sistem Informasi Kepegawaiannya	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100	Baik	
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	38,00	38,00	100	Baik	
		Nilai Sistem Inka dalam	19,00	19,00	100	Baik	

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	6=(5/4)*100	7	8
		Indeks Sistem Merit					
2	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100	Baik	
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	77,50	77,50	100	Baik	
3	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	20,00	20,00	100	Baik	
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	80,00	80,00	100	Baik	

Sasaran pertama, realisasi ada 3 indikator melebihi target yang telah ditentukan, indikator pertama, Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit sebesar 40 point, indikator kedua Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit sebesar 34 point, dan indikator ketiga Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit sebesar 19 point.

Sasaran kedua, realisasi ada 2 indikator melebihi target yang telah ditentukan, indikator pertama Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit sebesar 40 point, indikator kedua Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit sebesar 72,50 point.

Sasaran ketiga, realisasi ada 1 indikator sama dengan target yang telah ditentukan dan 1 indikator melebihi target yang telah ditentukan, indikator pertama Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit sebesar 20 point, indikator kedua Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit sebesar 72,50 point.

Hasil dari evaluasi pencapaian kinerja dalam laporan ini merupakan bahan pembelajaran yang baik bagi BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Untuk itu ke depan, dengan memperhatikan evaluasi tersebut BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau akan mengupayakan langkah-langkah perbaikan secara konkret dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Strategi kedepan untuk sasaran pertama, akan dilakukan pengintegrasian sistem kepegawaian yang ada serta menampilkan hasil penilaian kompetensi pada masing-masing profil pegawai. Pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai akan dilakukan berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan bagi seluruh pegawai sebagai dasar penempatan pegawai pada sasaran ketiga serta melaksanakan Analisa kesenjangan kinerja sebagai pertimbangan pelaksanaan peningkatan kompetensi pegawai pada sasaran kedua.

Efisiensi sumber daya anggaran pada sasaran Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian pada indikator sasaran Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit tidak terdapat perbandingan karena kegiatan tersebut tidak menggunakan anggaran pada tahun Anggaran 2023 dan tahun Anggaran 2024.

Indikator sasaran Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Tahun Anggaran 2024 adalah sebesar Rp. 366.614.925,- atau

99,62% dari total pagu sebesar Rp. 368.017.044,-. Capaian pada tahun Anggaran 2024 adalah 99,62% atau tingkat efisiensinya 99,62%.

Indikator sasaran Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Tahun Anggaran 2024 adalah sebesar Rp. 20.172.020,- atau 98,24% dari total pagu sebesar Rp. 20.532.820,-. Capaian pada tahun Anggaran 2024 adalah 98,24% atau tingkat efisiensinya 98,24%.

Efisiensi sumber daya anggaran pada sasaran Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayaan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja pada indikator sasaran Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Indeks Sistem Merit Tahun Anggaran 2024 adalah sebesar Rp. 96.095.021,- atau 97,63% dari total pagu sebesar Rp. 98.428.400,-. Capaian pada Tahun Anggaran 2024 adalah 97,63% atau tingkat efisiensinya 97,63%.

Indikator sasaran Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah dengan Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tahun Anggaran 2024 adalah sebesar Rp. 35.455.896,- atau 95,87% dari total pagu sebesar Rp. 36.982.200,-. Capaian pada Tahun Anggaran 2024 adalah 95,87% atau tingkat efisiensinya 95,87%.

Penggunaan sumber daya anggaran pada sasaran Meningkatnya Penilaian Meritroksi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier pada indikator sasaran Nilai Mutasi, Rotasi, dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit Tahun Anggaran 2024 adalah sebesar Rp. 528.306.643,- atau 99,11% dari total pagu sebesar Rp. 533.045.507,-. Capaian pada Tahun Anggaran 2024 adalah 99,11% atau tingkat efisiensinya 99,11%. Indikator sasaran Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center Tahun Anggaran 2024 adalah sebesar Rp. 450.928.167,- atau 99,79% dari total pagu sebesar Rp. 451.855.100,-. Capaian pada Tahun Anggaran 2024 adalah 99,79% atau tingkat efisiensinya - 99,79%.

Untuk efisiensi anggarannya secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp) Tahun 2023			Anggaran (Rp) Tahun 2024			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	1 Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian , dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	4	5	6	7	8	9	10=100% 9
		-	-	-	-	-	-	-	-
2	2 Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	330.000.000	326.010.899	98,79	368.017.044	366.614.925	99,62	99,62%
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	51.930.900	49.613.636	95,53	20.532.820	20.172.020	98,24	98,24%

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp) Tahun 2023			Anggaran (Rp) Tahun 2024			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-100%
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	710.099.800	673.178.568	94,80	533.045.507	528.306.643	99,11	99,11 %
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	367.884.464	365.577.668	99,37	451.855.100	450.928.167	99,79	99,79%

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR BAGAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	I- 1
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
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	II- 1
A. Perencanaan Kinerja.....	II- 1
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	II- 7
C. Program Kepegawaian Daerah Tahun 2022	II- 9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	III- 1
A. Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022	III- 1
B. Evaluasi Dan Analisis Realisasi Kinerja Tahun 2022.....	III- 4
C. Akuntabilitas Kinerja Keuangan	III- 26
BAB IV PENUTUP	IV- 1
A. Kesimpulan	IV- 1
B. Saran	IV- 1

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2024

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Aset Yang Dimiliki BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024	I-20
Tabel 2.1	Sasaran – Kebijakan – Program	II-3
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama (IKU)	II-6
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Tahun 2024	II-7
Tabel 2.4	Program BKD dan KORPRI Tahun 2024	II-9
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Ordinal	III-2
Tabel 3.2	Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau	III-2
Tabel 3.3	Tabel Realisasi Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas Pegawai.....	III-7
Tabel 3.4	Tabel Penilaian Sistem Merit Provinsi Se-Sumatera Tahun 2024.....	III-7
Tabel 3.5	Tabel Setiap Aspek dari Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	III-8
Tabel 3.6	Tabel Perbandingan Evaluasi Realisasi Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit).....	III-9
Tabel 3.7	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis I....	III-12
Tabel 3.8	Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA	III-12
Tabel 3.9	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 ...	III-16
Tabel 3.10	Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA	III-17

Tabel 3.11	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3 ...	III-19
Tabel 3.12	Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA	III-20
Tabel 3.13	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2021-2026	III-23
Tabel 3.14	Indikator Kinerja Progam Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2024	III-17
Tabel 3.15	Sasaran 1 : Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian...	III-30
Tabel 3.16	Sasaran 2 : Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	III-30
Tabel 3.17	Sasaran 3 : Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier.....	III-31
Tabel 3.18	Tingkat Efisiens	III-32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Menurut Jenis Kelamin	I-16
Gambar 1.2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Menurut Tingkat Pendidikan	I-17
Gambar 1.3	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Menurut Tingkat Pendidikan	I-18
Gambar 3.1	Tangkap Layar Aplikasi SIPINTER	III-6
Gambar 3.1	Penghargaan yang diterima oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.....	III-34

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1	Bagan Struktur Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau	I-6
Bagan 1.2	Bagan Struktur UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau	I-7

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah bahwa Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian 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 Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun sebelumnya (tahun n-1) sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Penyusunan LKJIP Tahun 2023 di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau mengacu pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) 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 perannya 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 BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau selama tahun anggaran 2023 dan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

C. Landasan Hukum

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 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan;

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288); Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
10. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Kepulauan Riau 2021-2026;
11. Peraturan Daerah Provinsi Kepri Nomor 4 tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 55);
12. Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 909);

D. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI

Keberadaan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI 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 kedua adalah **“Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan”**, hal ini semua menjadi tugas Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI 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 Daerah dan KORPRI 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 Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau terus berupaya memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dimulai dari proses perekrutan pegawai, pengangkatan dan penempatan pegawai sesuai dengan potensi dan kompetensinya, pemberian hak pegawai serta sampai pegawai pensiun.

Penyusunan LKJIP Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2024 diharapkan dapat memberikan ruang informasi atas realisasi pelaksanaan Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja selama tahun 2024 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 Daerah dan KORPRI 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 Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur penunjang tugas Kepala Daerah di bidang kepegawaian, 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 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur

Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau sesuai dengan pasal 334 ayat (1) Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 909) mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Provinsi.

Untuk melaksanakan tugas sesuai dengan Peraturan Gubernur tersebut, Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI menyelenggarakan fungsi:

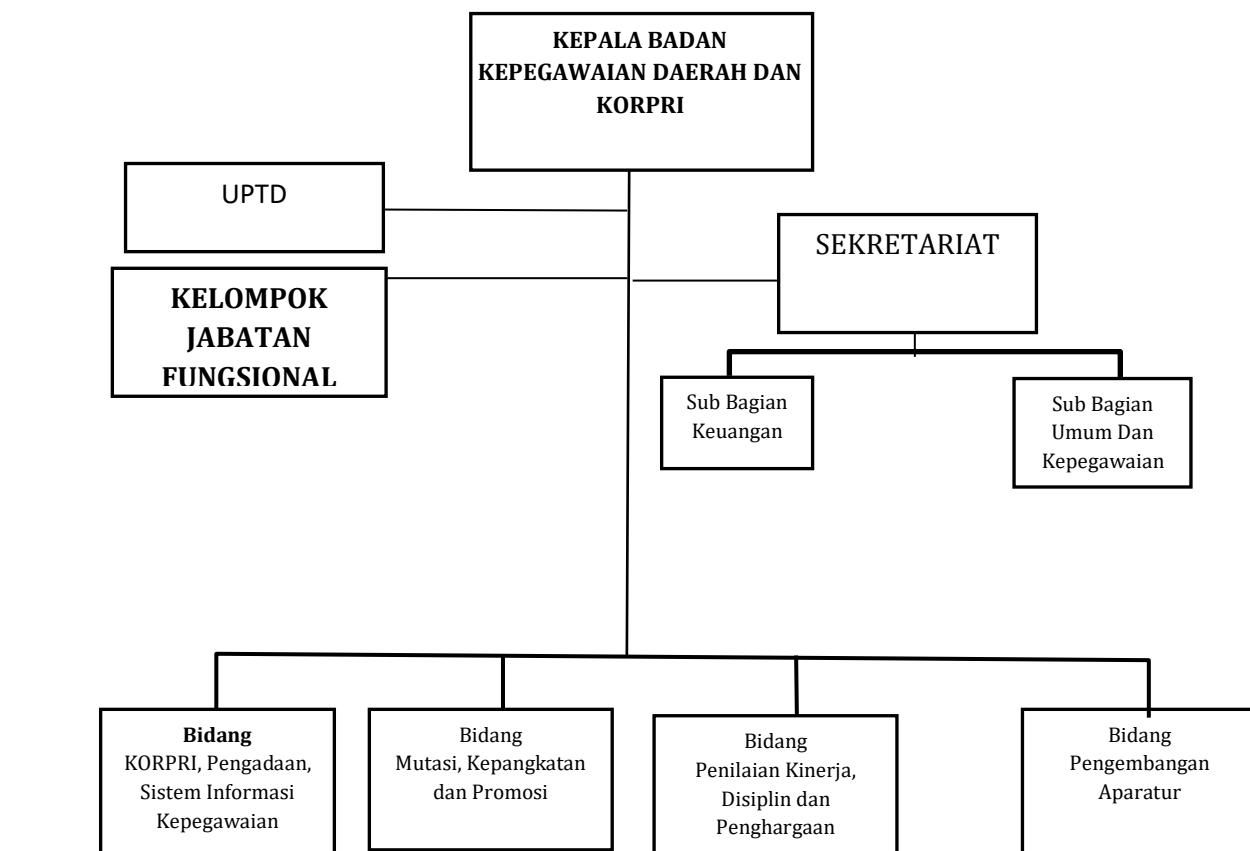
- a. Penyusunan kebijakan teknis di Bagian Sekretariat, Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bagian Sekretariat, Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bagian Sekretariat, Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di Bagian Sekretariat, Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Gedung C-1 Lt. 2 dan 3 Pulau Dompak, Tanjungpinang Kepulauan Riau, dengan alamat email: bkddankorpri@kepriprov.go.id dan

Website: <http://bkddankorpri.kepriprov.go.id>, mempunyai struktur organisasi sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 909) yang terdiri atas:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, yang terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - b. Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang KORPRI, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian;
4. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
5. Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
6. Bidang Pengembangan Aparatur;
7. Unit Pelaksana Teknis Daerah;
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

**BAGAN 1.1. BAGAN STRUKTUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



BKD dan KORPRI dalam membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi, memiliki Unit Pelaksana Teknis Daerah yang terbentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 29 Tahun 2023 tentang Unit Pelaksana Teknis Daerah Penilaian Kompetensi Pegawai.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Dan KORPRI dalam melaksanakan tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis BKD dan KORPRI di bidang urusan ketatausahaan, Penilaian Kompetensi Pegawai dan pengembangan instrument.

BAGAN 1.2. BAGAN STRUKTUR UPTD PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI



2. Fungsi dan Uraian Tugas

Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 909), Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Provinsi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau dibantu oleh 4 (empat) bidang dan 1 (satu) kesekretariatan serta UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai, sebagai berikut:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana, program, anggaran, ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, barang milik negara/daerah, arsip dan dokumentasi, serta membantu Kepala perangkat daerah mengkoordinasikan Bidang-Bidang.

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyusun program kerja perangkat daerah;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat;
- c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan sekretariat;
- e. Menyusun dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan terkait perencanaan dan keuangan;
- f. Menyusun dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan terkait umum dan kepegawaian;
- g. Mengkoordinir pelaksanaan akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi perangkat daerah
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan sekretariat;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan sekretariat; dan
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

2. Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian

Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait pengadaan, pemberhentian, sistem informasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian mempunyai Rincian Tugas

- a. Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- e. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait KORPRI;
- f. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengadaan dan pemberhentian;
- g. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait sistem informasi kepegawaian;
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

3. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi

Bidang Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan mempunyai mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait Mutasi, Kepangkatan dan Promosi.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi memiliki rincian tugas :

- a. Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;

- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- e. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait mutasi;
- f. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait kepangkatan;
- g. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait promosi;
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

4. Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan ASN.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan mempunyai rincian tugas:

- a. Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
- c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;

- e. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait penilaian kinerja;
- f. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait disiplin;
- g. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait penghargaan;
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

5. Bidang Pengembangan Aparatur

Bidang pengembangan aparatur mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait Pengembangan Aparatur.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai rincian tugas:

- a. Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
- c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
- e. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait Pendidikan, Pelatihan, dan Sertifikasi Jabatan;
- f. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan

- hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait Pendidikan, Pelatihan, Sertifikasi Dan Pembinaan Jabatan Fungsional;
- g. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait Penilaian Kompetensi;
 - h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
 - i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas dilingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

6. UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Dan KORPRI dalam melaksanakan tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis BKD dan KORPRI di bidang urusan ketatausahaan, Penilaian Kompetensi Pegawai dan pengembangan instrument.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun bahan operasional di lingkungan UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai;
- c. Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai;
- e. Pengelolaan ketatausahaan;
- f. Penyusunan rencana teknis operasional di bidang perencanaan dan penyelenggaraan penilaian kompetensi pegawai;
- g. Koordinasi dan pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang penyelenggaraan penilaian, dan pengembangan penilaian kompetensi pegawai;

- h. Evaluasi dan pelaporan di bidang tata usaha, penyelenggaraan penilaian kompetensi pegawai dan pengembangan instrument penilaian kompetensi, dan
- i. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya dibantu oleh Kepala Sub bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Penilaian Kompetensi dan Kepala Seksi Pengembangan Instrumen. Kepala Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan perencana program, keuangan, kepegawaian, rumah tangga dan asset, kearsipan dan dokumentasi, evaluasi dan pelaporan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Kepala Sub bagian Tata Usaha mempunyai rincian fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan kebijakan teknis di bidang ketatausahaan;
- b. Penyiapan pengelola ketatausahaan;
- c. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan program dan kegiatan;
- d. Pelaksanaan administrasi keuangan;
- e. Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- f. Penyiapan pengelolaan rumah tangga dan asset;
- g. Penyiapan bahan kerja sama dan kehumasan;
- h. Penyiapan pengendali mutu pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai;
- i. Pelaksanaan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi;
- j. Penyiapan koordinasi evaluasi dan pelaporan;
- k. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala UPTD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Seksi Penyelenggara Penilaian Kompetensi mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan serta melaksanakan penilaian kompetensi pegawai. Untuk menyelenggarakan tugasnya, Kepala Seksi Penilaian Kompetensi mempunyai rincian fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan penyusunan rencana teknis operasional di bidang penilaian kompetensi pegawai;
- b. Penyiapan bahan dan pelaksanaan teknis operasional di bidang penilaian kompetensi pegawai;
- c. Penyiapan pengkoordinasian dan pengorganisasian pelaksanaan teknis operasional di bidang penilaian kompetensi pegawai;
- d. Penyiapan pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai;
- e. Penyiapan sasaran penilaian kompetensi pegawai;
- f. Penyiapan metode penilaian kompetensi pegawai;
- g. Penyusunan laporan hasil penilaian kompetensi pegawai;
- h. Penyusunan pemetaan kompetensi pegawai;
- i. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai;
- j. Penyiapan pelayanan umpan balik terhadap hasil penilaian kompetensi pegawai;
- k. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala UPTD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Seksi Pengembangan Instrumen mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan serta pelaksanaan pengembangan instrument kompetensi pegawai. Untuk menyelenggarakan tugasnya, Kepala Seksi Pengembangan Instrumen mempunyai rincian fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan penyusunan rencana teknis operasional di bidang pengembangan instrument;
- b. Penyiapan pengkoordinasian dan pelaksanaan teknis operasional di bidang pengembangan instrument;
- c. Penyiapan rancangan dan perangkat pengembangan instrument penilaian kompetensi pegawai;
- d. Penyiapan bahan instrument pelaksanaan penilaian kompetensi teknis;
- e. Penyiapan bahan instrument pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial;
- f. Penyiapan bahan instrument pelaksanaan penilaian kompetensi sosio kultural;
- g. Pelaksanaan uji coba instrument penilaian kompetensi pegawai;

- h. Penyiapan pengendali mutu teknis operasional di bidang pengembangan instrument;
- i. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan instrument;
- j. Penyiapan bahan kerja sama teknis pengembangan instrument;
- k. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala UPTD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Terdiri dari Jabatan Fungsional Terampil, Jabatan Fungsional Penyelia, Jabatan Fungsional Ahli, Jabatan Fungsional Madya, dan Jabatan Fungsional Utama

8. Pelayanan

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

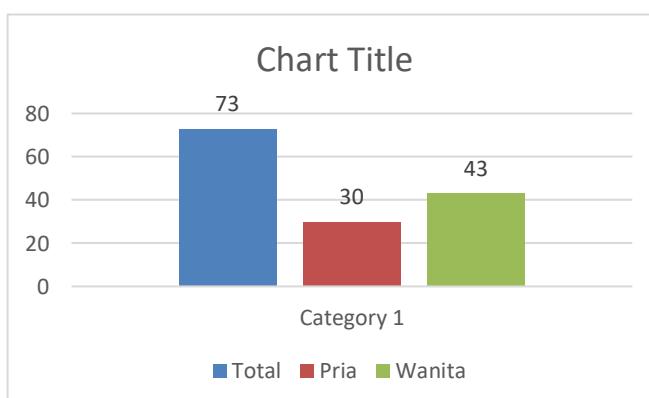
- a. Kenaikan Pangkat secara on line sistem;
- b. Kenaikan Gaji Berkala secara on line sistem;
- c. Satyalencana Karya Satya secara on line sistem;
- d. Cuti secara on line sistem;
- e. Mutasi;
- f. Pensiun;
- g. Pengurusan Taspen;
- h. Pengurusan Kartu Pegawai/Suami/Istri;
- i. Pengurusan Kartu Askes;
- j. Penyediaan informasi kepegawaian; dan lain-lain pelayanan kepegawaian.

Jenis pelayanan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI 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, BKD 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.

3. Profil

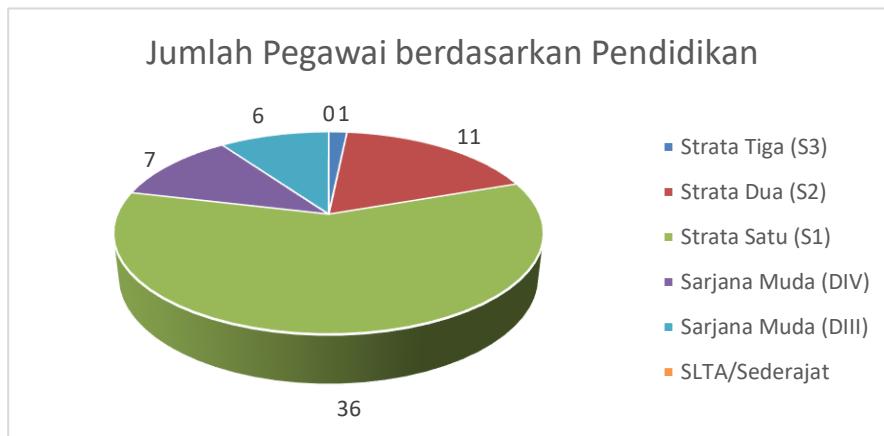
Untuk melaksanakan tugas dan fungsiya, Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI didukung oleh pegawai sebanyak 73 (tujuh puluh tiga) orang yang yang terdiri dari PNS 60 (enam puluh) orang, PPPK 1 (satu) orang, PTT 10 (sepuluh) orang, dan PHL 2 (dua) orang tersebar pada sub bagian dan sub bidang dengan rincian sebagai berikut :

Gambar. 1.1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Menurut Jenis Kelamin



Sumber : Silat BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau
Bulan Desember Tahun 2024

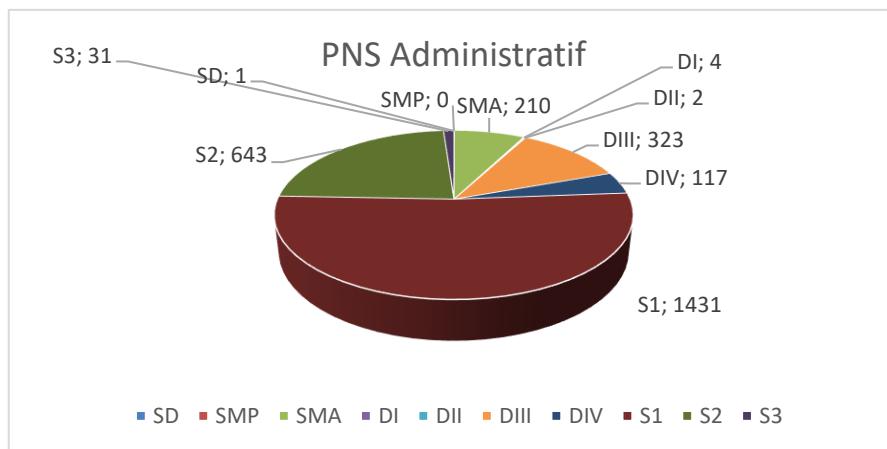
**Gambar. 1.2. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN)
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Menurut Tingkat Pendidikan**



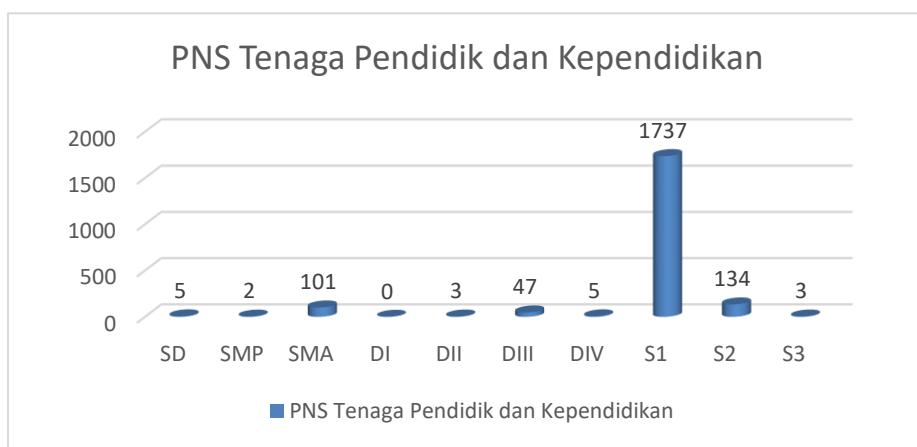
Sumber Silat BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau
Bulan Desember Tahun 2024

Jumlah Aparatur Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau terhitung sampai dengan akhir Desember 2024 berjumlah **6.956** pegawai yang terdiri dari **PNS administratif** berjumlah **2.762** pegawai yang terdiri atas **PNS laki-laki** sebanyak **1.466** orang serta **PNS perempuan** sebanyak **1.296** pegawai. Jumlah **PPPK** sebanyak **2.157** orang yang terdiri atas **834** orang laki-laki, **1.323** orang perempuan, yang tersebar di 13 Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Jumlah **PNS tenaga pendidik dan kependidikan** sejumlah **2.037** yang berada di Dinas Pendidikan terdiri atas **PNS laki-laki** sebanyak **765** orang serta **PNS perempuan** sebanyak **1.272**, **PPPK tenaga pendidik** sebanyak **2.048** orang yang terdiri dari **PPPK laki-laki** sebanyak **803** orang serta **perempuan** sebanyak **1.245** orang yang tersebar di sejumlah Sekolah Tingkat Menengah Atas di seluruh Provinsi Kepulauan Riau. Dalam pelaksanaan tugas kegiatan sehari-hari Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau juga dibantu oleh Pegawai Tidak Tetap sebanyak **1.758** orang, yang terdiri dari Laki-laki sebanyak **1.103** pegawai dan Perempuan **655** pegawai.

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



Sumber : Silat BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau
Bulan Desember Tahun 2024



Sumber : Silat BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau
Bulan Desember Tahun 2024

4. 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 BKD dan KORPRI 2021-2026 (Permendagri 54 tahun 2010 lampiran 4), adalah:

1. Focussed Group Discussin (FGD) dengan melibatkan semua bidang di Lingkungan BKD dan KORPRI, pejabat-pejabat Organisasi Perangkat Daerah yang dianggap mampu, dan akademisi;
2. Menggunakan metode pembobotan dengan cara sebagai berikut:
 - a. menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah ditetapkan;
 - b. melakukan penilaian isu strategis terhadap kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan skala tersebut pada angka;
 - c. menghitung rata-rata skor/bobot setiap isu strategis dengan mengakumulasikan nilai tiap-tiap isu strategis dibagi jumlah peserta;

Berdasarkan analisis kondisi dan permasalahan yang ada di Provinsi Kepulauan Riau, dapat dirumuskan isu strategis BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau yaitu belum diterapkannya manajemen talenta dalam rangka pengembangan karir pegawai.

5. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang diperlukan digunakan untuk operasional kantor dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau. Nilai asset yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI sampai dengan 31 Desember 2024 sebesar Rp. 11.117.611.349,00 (sebelas milyar serratus tujuh belas juta enam ratus sebalas ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah) terdiri dari Aset tetap Rp. 8.384.593.973,00 (delapan milyar tiga ratus delapan puluh empat ratus lima ratus Sembilan puluh tiga ribu Sembilan rupiah), Aset Tidak Berujud Rp. 772.742.711,00 (tujuh ratus tujuh puluh dua juta tujuh ratus empat puluh dua tujuh ratus sebelas rupiah), Aset Lain-lain sebesar Rp. 1.761.058.820,00 (satu milyar tujuh ratus enam puluh satu juta lima puluh delapan ribu delapan ratus

dua puluh rupiah) Buku Inventaris Ekstra Kompetable Rp. 244.215.845,- (dua ratus empat puluh empat juta dua ratus lima belas ribu delapan ratus empat puluh lima rupiah).

Sarana dan prasana yang dikelola per Desember 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.1

Aset Yang Dimiliki BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau

Tahun 2023

No	Sarana dan Prasarana	Total Harga
1	2	4
I Aset Tetap		Rp. 8.384.593.973
1. Tanah	Rp.	0
2. Peralatan dan Mesin	Rp.	8.293.071.373
3. Gedung dan Bangunan	Rp.	0
4. Jalanan, Irigasi dan Jaringan	Rp.	19.825.000
5. Aset Tetap Lainnya	Rp	71.697.600
6. Konstruksi dalam penggeraan	Rp	0
II Aset Lainnya		Rp. 2.488.801.531
1 Kemitraan dengan pihak ketiga	Rp	0
2 aset tidak berwujud	Rp.	727.742.711
3 Aset Lain-lain	Rp.	1.761.058.820
III Aset Ekstrakomitable		Rp. 244.215.845
1 Peralatan dan mesin	Rp	244.215.845
2 gedung dan bangunan	Rp	0
3 jalan,irigasi dan jaringan	Rp	0
J U M L A H		Rp. 11.117.611.349

Sumber : Buku Inventaris Barang BKD dan KORPRI 2024

PERENCANAAN DAN

PERJANJIAN KINERJA

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 BKD dan KORPRI 2021-2026.

Rencana Strategis tersebut merupakan penjabaran serta mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan oleh Kepala Daerah, dengan Visi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah:

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

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka mensukseskan pelaksanaan Misi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau ke 2 (dua), yaitu

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

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI 2021-2026

Bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) sesuai dengan pasal 272 ayat 1 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 BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau

Rumusan tujuan dan sasaran yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau dalam kurun waktu tahun 2021-2026 , yaitu:

Tujuan : **Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional**

Indikator Tujuan : Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

Sasaran :

- 1. Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaiannya**, dengan indikator sasaran:
 - a. Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam sistem merit;
 - b. Nilai Pengadaan Pegawai dalam sistem merit;
 - c. Nilai Sistem Inka dalam sistem merit;
- 2. Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja**, dengan indikator sasaran:
 - a. Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam sistem merit;
 - b. Nilai Manajemen Kinerja dalam sistem merit;
- 3. Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier**, dengan indikator sasaran:
 - a. Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam sistem merit;
 - b. Nilai Pengembangan Karir dalam sistem merit.

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 Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau meliputi kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan Gubernur Kepulauan Riau dan kebijakan intern Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau. Berbagai kebijakan yang mendasari pelaksanaan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Sasaran – Kebijakan

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
“Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional.”	Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks sistem merit • Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks sistem merit • Nilai Sistem Inka dalam Indeks sistem merit 	Penguatan implementasi manajemen ASN dalam bentuk penguatan perencanaan kebutuhan ASN sesuai kebutuhan yang riil dengan memperhatikan Kebutuhan Daerah.	Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan berbasis kompetensi dengan prioritas pada penyempurnaan tata kelola seleksi dan implementasi CAT system.
		Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks sistem merit; • Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks sistem merit 	Peningkatan kualitas manajemen ASN dalam mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karir melalui a. Penempatan pegawai sesuai dengan potensi	Pengembangan system karier ASN difokuskan pada pengembangan komptensi ASN berdasarkan standar kompetensi jabatan serta penempatan ASN sesuai kompetensi

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
				dan kompetensinya b. Pemanfaatan peta kompetensi dalam pengembangan karir pegawai	
		Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks sistem merit; • Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks sistem merit 	Peningkatan kualitas manajemen ASN dalam Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja melalui <ul style="list-style-type: none"> a. pembinaan, penegakan disiplin ASN, dan kepatuhan atasaran terhadap aturan kepegawaian. b. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja 	a. Penyelenggaraan evaluasi/ penilaian kinerja ASN dan pemberian reward and punishment berbasis kinerja b. Peningkatan Pembinaan disiplin ASN, sosialisasi peraturan kepegawaian, dan proses pemberian hukuman disiplin ASN

Isu strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau yaitu belum diterapkannya manajemen talenta dalam rangka pengembangan karir pegawai.

Indikator Kinerja Utama BKD dan KORPRI Tahun 2024

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 Daerah dan KORPRI 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 BKD dan KORPRI serta RPJMD Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021-2026. IKU ditetapkan dengan memilih indikator kinerja yang ada dalam Renstra BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau 2021-2026 yang memiliki fokus pada perspektif *stakeholder*. Sedangkan yang fokusnya pada peningkatan kapasitas internal organisasi (*internal business process*) tidak dijadikan sebagai IKU.

Penyusunan IKU dalam SAKIP 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). 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 BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau yang akan digunakan untuk periode tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	RUMUS PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Nilai	Skor penilaian Perencanaan Kebutuhan pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Bidang KORPRI, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian
		Nilai Pengadaan Pegawai	Nilai	Skor penilaian Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Bidang KORPRI, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian
		Nilai Sistem Inka	Nilai	Skor penilaian Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	Bidang KORPRI, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin	Nilai	Skor penilaian Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan

NO	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	RUMUS PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Nilai Manajemen Kinerja	Nilai	Skor penilaian Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan
3	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi	Nilai	Skor penilaian Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi
		Nilai Pengembangan Karir	Nilai	Skor penilaian Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	Bidang Pengembangan Aparatur dan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

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 2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM
1	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai	40,00	Program Kepegawaian Daerah

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM
		Nilai Pengadaan Pegawai	38,00	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai Sistem Inka	19,00	Program Kepegawaian Daerah
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin	40,00	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai Manajemen Kinerja	77,50	Program Kepegawaian Daerah
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi	20,00	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai Pengembangan Karir	80,00	Program Kepegawaian Daerah
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD dan KORPRI	Nilai SAKIP BKD dan KORPRI	78,75	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi

*)Lihat pada lampiran iii “Perjanjian Kinerja Tahun 2024”

Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI mengalami 2 kali perubahan Perjanjian Kinerja karena terjadi Mutasi Pejabat dan Perubahan Pagu Anggaran. Perjanjian Kinerja di tahun 2024 diawali dengan Penandatanganan Bersama Gubernur Kepulauan Riau H. ANSAR AHMAD, S.E, M.M, di awal tahun bersamaan dengan penyerahan Daftar Pagu Anggaran BKD

dan KORPRI Tahun Anggaran 2024. Perjanjian Kinerja mengalami Perubahan sebagai akibat dilantiknya Pejabat di lingkungan BKD dan KORPRI, serta rasionalisasi anggaran akibat berkurangnya proyeksi pendapatan dilakukan pada Anggaran Perubahan namun target kinerja tetap sehingga dilakukan penandatanganan Kembali.

C. Program BKD dan KORPRI Tahun 2024

Program di tahun 2024 yang menjadi urusan BKD dan KORPRI dapat dilihat dalam table di bawah:

Tabel 2.4
Program BKD dan KORPRI Tahun 2024

No.	Program	Indikator Program	Target	Formulasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan ASN sesuai kebutuhan	65,53	Jumlah ASN Desember 2023 ditambah ASN yang direkrut (CASN dan Mutasi Pindah masuk) dibagi dengan jumlah Kebutuhan ASN dikalikan 100
		Persentase penempatan ASN sesuai kualifikasi	98,47	Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kualifikasi dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100
		Persentase ASN yang memiliki kinerja baik dan sangat baik	99,01	Jumlah ASN yang memiliki kinerja baik ke atas dibagi jumlah seluruh ASN
		Persentase Pembinaan Karir Pejabat Fungsional	4,43	Jumlah Pejabat Fungsional yang dibina karirnya dibagi jumlah seluruh Pejabat Fungsional di Desember tahun 2024
		Persentase PNS yang mengikuti penilaian kompetensi	9,26	Jumlah PNS yang mengikuti penilaian kompetensi dibagi jumlah seluruh ASN di Desember tahun 2024 (diluar tenaga pendidik dan Kependidikan)

No.	Program	Indikator Program	Target	Formulasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	Persentase capaian Indikator Kinerja Bidang Urusan	100	Jumlah Indikator yang dilaksanakan dibagi Jumlah Indikator

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN REALISASI KINERJA TAHUN 2024

Akuntabilitas kinerja dalam format Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI 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 2024.

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

a. Tingkat Realisasi Positif

Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tinggi pencapaian kinerja

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

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 dikelompokan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Ordinal

NO	RENTANG CAPAIAN Realisasi Negatif	RENTANG CAPAIAN Realisasi Positif	KATEGORI CAPAIAN	KET
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 2024

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 Daerah dan KORPRI dengan Gubernur Kepulauan Riau Tahun 2024:

Tabel 3.2
Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	6=(5/4)*100	7	8
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian , dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100	Baik	
		Nilai Pengadaan Pegawai	38,00	38,00	100	Baik	

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	6=(5/4)*100	7	8
		dalam Indeks Sistem Merit					
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	19,00	19,00	100	Baik	
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100	Baik	
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	77,50	77,50	100	Baik	
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	20,00	20,00	100	Baik	
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	80,00	80,00	100	Baik	

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	6=(5/4)*100	7	8
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD dan KORPRI	Nilai SAKIP BKD dan KORPRI	78,75	79,25	100,63	Sangat Baik	▲

*)Lihat pada lampiran iv “Pengukuran Kinerja Tahun 2024”

B. EVALUASI DAN ANALISIS REALISASI KINERJA TAHUN 2024

Hasil pengukuran kinerja beserta evaluasi tujuan dan setiap sasaran Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau dapat dianalisa sebagai berikut:

Tujuan : Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional

Indikator Tujuan : Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

Dalam rangka Mewujudkan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang Profesional di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Indikator Indeks Sistem Merit yang juga merupakan amanah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, diperlukan sebuah strategi besar untuk memanfaatkan kemajuan teknologi informasi agar Manajemen ASN dapat dilaksanakan secara obyektif, terukur, dinamis dan berkeadilan.

Sistem merit itu sendiri didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Adapun tujuan penerapan sistem merit adalah untuk memastikan jabatan di birokrasi pemerintah diduduki oleh orang-orang yang profesional, berintegritas, profesional, adaptif, kolaboratif, memiliki nilai dasar dan etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menangkal segala macam radikalisme dalam pelaksanaan tugas pelayanan, pemerintahan, dan pembangunan khususnya

di Provinsi Kepulauan Riau.

Penilaian Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen ASN sebagai amanat dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN, Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah.

Manfaat dari hasil Penerapan Sistem Merit paling tidak bagi tiga pihak yang akan merasakannya yakni:

1. Bagi Pegawai

Hasil Penerapan Sistem Merit dapat digunakan sebagai area pengembangan diri (*self-development*) dalam upaya peningkatan tingkat profesionalitas pegawai ASN sesuai dengan kebutuhannya, melindungi karir ASN dari politisasi kebijakan yang bertentangan dengan sistem merit sehingga ASN memiliki jalur karir yang jelas, dan meningkatkan motivasi ASN;

2. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil Penerapan Sistem Merit dapat digunakan untuk mempermudah PPK dalam pengisian jabatan, dapat merekrut ASN yang professional dan berintegritas, serta menempatkan sesuai dengan kompetensinya sehingga target organisasi mudah tercapai, dan institusi dapat mempertahankan ASN yang berkompeten dan berkinerja dengan kompensasi dan penghasilan yang layak;

3. Bagi Masyarakat

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

Indeks Penilaian Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 (delapan) aspek, meliputi:

1. Aspek Perencanaan Kebutuhan bobot 9,76
2. Aspek Pengadaan bobot 9,76
3. Aspek Pengembangan Karir bobot 31,71
4. Aspek Promosi dan Mutasi bobot 9,76
5. Aspek Manajemen Kinerja bobot 19,51

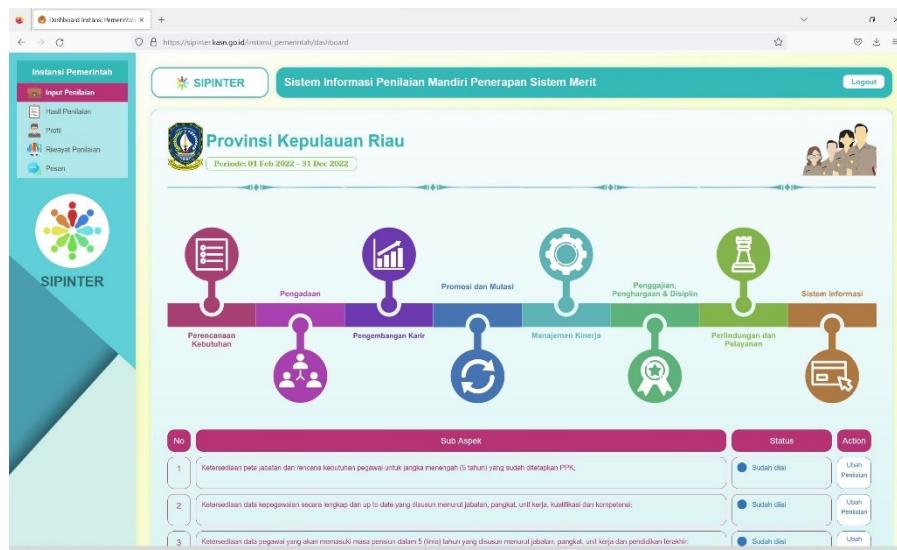
6. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin bobot 9,76
7. Aspek Perlindungan dan Pelayanan bobot 3,90
8. Aspek Sistem Informasi bobot 5,85

Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit menjadi dasar penetapan tingkat penerapan Sistem Merit pada Institusi Pemerintahan yang meliputi Kategori, Nilai, Indeks, dan Sebutan. Tingkat Penerapan Sistem Merit berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah ditetapkan sebagai berikut:

- a) Kategori IV, Nilai 325 – 400, dengan Indeks 0,81 – 1 sebutan Sangat Baik;
- b) Kategori III, Nilai 250 – 324, dengan Indeks 0,61 – 0,8 sebutan Baik;
- c) Kategori II, Nilai 175 – 249, dengan Indeks 0,41 – 6 sebutan Kurang;
- d) Kategori I, Nilai 100 – 174, dengan Indeks 0,2 – 0,4 sebutan Buruk.

Penerapan Penilaian Sistem Merit pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dimulai sejak tahun 2020 yang dilakukan penilaian oleh KASN melalui Aplikasi SIPINTER.

Gambar 3.1
Tangkap Layar Aplikasi SIPINTER



Pada tahun 2020, nilai penerapan sistem merit di Provinsi Kepulauan Riau adalah sebesar 281, yang berarti penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Provinsi Kepulauan Riau dalam Kategori III dengan sebutan Baik. Kemudian pada tahun 2021 kembali terjadi peningkatan yaitu sebesar 296,5, kemudian di tahun 2022 memperoleh nilai 314, di tahun 2023

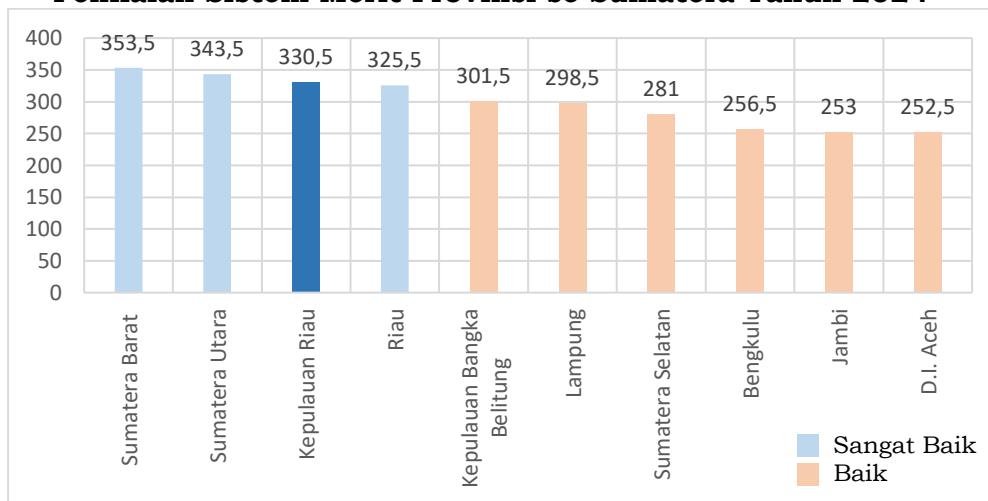
mengalami peningkatan dengan perolehan nilai 331 dalam kategori IV dengan sebutan Sangat Baik. Untuk tahun 2024 ini Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tetap melakukan penilaian mandiri walaupun mendapat sebutan Sangat Baik yang penilaiannya dilakukan 2 tahun sekali oleh KASN. Adapun detail hasil penilaian sistem merit sebagaimana dituangkan dalam table di bawah ini:

Tabel 3.3
Tabel Realisasi Indikator Kinerja
Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

NO	INDIKATOR KINERJA	REALISASI				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	281	296,5	314	330,5	330,5

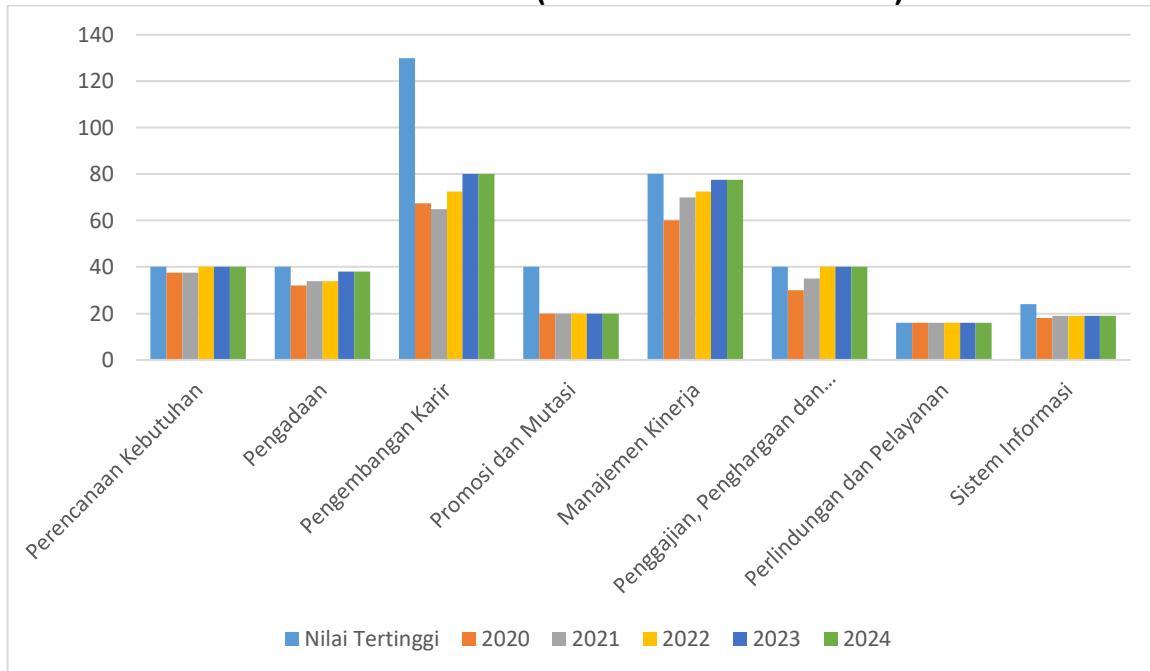
Dalam wilayah regional Sumatera, posisi Provinsi Kepulauan Riau dalam Penilaian Sistem Merit dapat terliat dalam table berikut:

Tabel 3.4
Penilaian Sistem Merit Provinsi se-Sumatera Tahun 2024



Adapun detail hasil penilaian sistem merit Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sebagaimana dituangkan dalam table di bawah ini:

Tabel 3.5
Tabel Setiap Aspek dari
Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

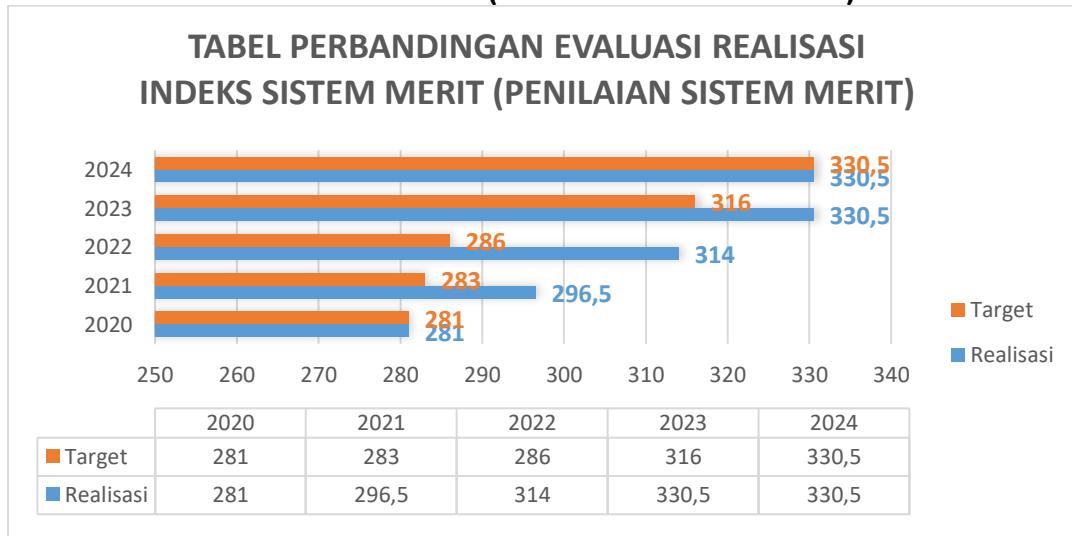


NO	INDIKATOR KINERJA	NILAI TERTINGGI	REALISASI				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Aspek Perencanaan Kebutuhan	40	37,5	37,5	40	40	40
2	Pengadaan	40	32	34	34	38	38
3	Pengembangan Karir	130	67,5	65	72,5	80	80
4	Promosi dan Mutasi	40	20	20	20	20	20
5	Manajemen Kinerja	80	60	70	72,5	77,5	77,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	40	30	35	40	40	40
7	Perlindungan dan Pelayanan	16	16	16	16	16	16
8	Sistem Informasi	24	18	19	19	19	19

NO	INDIKATOR KINERJA	NILAI TERTINGGI	REALISASI				
			2020	2021	2022	2023	2024
	Skor Nilai	281	296,5	314	330,5	330,5	
	Indeks	0,68	0,72	0,75	0,81	0,81	
	Kategori	III	III	III	IV	IV	
	Sebutan	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	

Perbandingan Hasil Penilaian Sistem Merit Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau antara target dengan realisasi setiap tahunnya sebagaimana dituangkan dalam table di bawah ini:

Tabel 3.6
Tabel Perbandingan Evaluasi Realisasi
Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)



Hasil Indeks Sistem Merit di Provinsi Kepulauan Riau adalah sebesar 281 pada tahun 2020, yang berarti penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Provinsi Kepulauan Riau dalam Kategori III dengan sebutan Baik. Kemudian pada tahun 2021 terjadi peningkatan yaitu menjadi 296,5, tahun 2022 memperoleh nilai 314, di tahun 2023 mengalami peningkatan dengan perolehan nilai 330,5 dalam kategori IV dengan sebutan Sangat Baik, dan di tahun 2024 diperolehan nilai 330,5 dalam kategori IV dengan sebutan Sangat Baik.

Faktor perbedaan dan persamaan Hasil Indeks Sistem Merit dengan Tahun Sebelumnya

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau di tahun 2023 telah mendapat penilaian Sangat Baik yang berarti akan di nilai setiap 2 tahun sekali. Sehingga di tahun 2024, tidak dilakukan penilaian, namun Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tetap melakukan capaian kinerja untuk meningkatkan penilaian sistem merit.

Data dukung pada setiap Aspek penilaian

Peningkatan Hasil Indeks Sistem Merit setiap tahunnya disebabkan dengan adanya penambahan data dukung dari setiap aspek seperti di antaranya:

NO	2023	NO	2024
1	Sudah Menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas Pembangunan berdasarkan SK Gubernur Kepulauan Riau Nomor 3 tahun 2022 tentang Anjab ABK	1	Dokumen usulan CASN tahun 2022 dan 2023
2	Data tambahan evaluasi pasca Pelatihan Dasar tahun 2021 dan 2022	2	Laporan pelaksanaan seleksi mutasi pindah masuk tahun 2024 (seleksi akuisisi talenta)
3	Telah menyusun dokumen Standar Kompetensi Jabatan baru pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, dan Pengawas berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 71 tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural	3	Meenerapkan Sistem Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau
4	terdapat laporan pelaksanaan program peningkatan kompetensi melalui pertukaran pegawai	4	Memusun kebijakan: <ol style="list-style-type: none"> Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 507 tentang Pedoman Teknis Manajemen Talenta PNS di Lingkungan

NO	2023	NO	2024
			Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau; b. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 509 tentang Jabatan Kritisik di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau; c. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 509 tentang Jabatan Kritisik yang Lowong dan Akan Lowong di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau
5	Sudah menganalisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut		

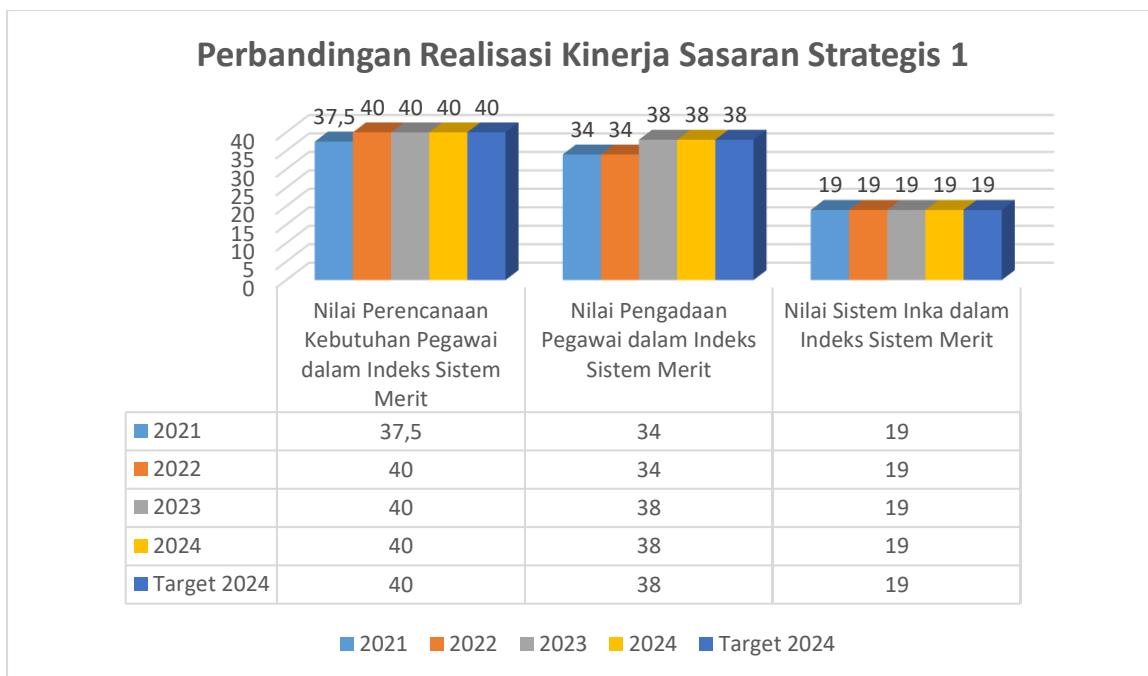
Di tahun 2024, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau memfokuskan pelaksanaan Manajemen Talenta sebagaimana di amanatkan dalam pelaksanaan Sistem Merit. Pada tanggal 26 Juni 2024, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan Rekomendasi dari KASN terkait Persetujuan Kebijakan dan Desain Sistem Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

SASARAN STRATEGIS BKD DAN KORPRI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Dalam rangka mencapai tujuan, Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI 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 Daerah dan KORPRI adalah:

Sasaran Strategis 1 “Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian”

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1



Pada kelompok sasaran strategis 1 yaitu ” Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian”, dapat dilihat dalam tabel 3.7 bahwa dari ketiga indikator kinerja tersebut, dua realisasi indikator kinerjanya di sesuai target, yakni Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit dan Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit. Satu realisasi indikator kinerjanya di atas target, yakni Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit.

Strategi kedepan akan akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

Tabel 3.8
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2024	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6=5/4*100
1	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian,	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100,00
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	38,00	95,00

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2024	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6=5/4*100
	dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	22,00	19,00	86,36

a. Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK	2.5	4	10
	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	2.5	4	10
	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun	2.5	4	10
	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun)	2.5	4	10
			TOTAL	40

Kegiatan yang mendukung kinerja ini tidak dianggarkan dikarenakan proses dari output ini merupakan pengumpulan data serta pertemuan-pertemuan yang dapat diselesaikan tanpa anggaran.

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini tidak ada. Output dari indikator ini berupa dokumen perencanaan pengadaan pegawai yang terdiri dari peta jabatan, dokumen rencana kebutuhan jangka menengah (5 Tahun), data pegawai yang akan memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) dalam 5 tahun.

Strategi di tahun berikutnya berkoordinasi dengan Biro Organisasi untuk penetapan kebutuhan pegawai berdasarkan analisa jabatan dan analisa kebutuhan berdasarkan RPJMD Provinsi Kepulauan Riau periode tahun 2025-2026.

b. Nilai Pengadaan Pegawai dalam Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	2	4	8
	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2	3	6
	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2	4	8
	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	2	4	8
	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	2	4	8
			TOTAL	38

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini tidak ada.

Penambahan data dukung dengan memasukkan program peningkatan kompetensi bagi CPNS dan Calon PPPK diluar Pelatihan Dasar sebagai upaya akselerasi kinerja bagi pegawai yang merupakan kinerja dari BPSPM Provinsi Kepulauan Riau memberikan nilai tambah pada sub aspek Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS serta dokumen evaluasi pasca Pelatihan Dasar sesuai dengan Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Output dari indikator ini berupa dokumen kebijakan pengadaan pegawai melalui jalur pengadaan CPNS yang terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif serta dokumentasi pelaksanaan pengadaan CPNS tersebut, dokumentasi pelaksanaan Pelatihan Dasar bagi CPNS, dokumen SK CPNS dan SK PNS yang diangkat sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar serta dokumen evaluasi pasca Pelatihan Dasar.

Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan/ Sub Kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran ini. Adapun penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini adalah Programnya Kepegawaian Daerah dengan

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK adalah sebesar Rp. 326.010.889,- atau 98,79% dari total pagu sebesar Rp. 330.000.000,-.

Strategi di tahun berikutnya akan terus melaksanakan Pelatihan Dasar bagi CPNS dan PPPK penerimaan tahun 2024 serta mengevaluasi pasca Pelatihan tersebut.

c. Nilai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Indeks Sistem Merit	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2	3	6
	Penerapan eperformance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	1	3	3
	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan Administrasi kepegawaian	1	4	4
	Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	2	3	6
			TOTAL	19

Pada indikator ini ditemukan permasalahan/kendala yang dihadapi. Dalam rangka upaya integrasi Sistem Informasi Kepegawaian, kendala yang dihadapi yaitu kurangnya Sumber Daya Manusia Informasi Teknologi pada BKD dan KORPRI. Untuk mengatasi kendala tersebut, BKD dan KORPRI bekerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika melalui Tim IT nya untuk membangun integrasi satu data.

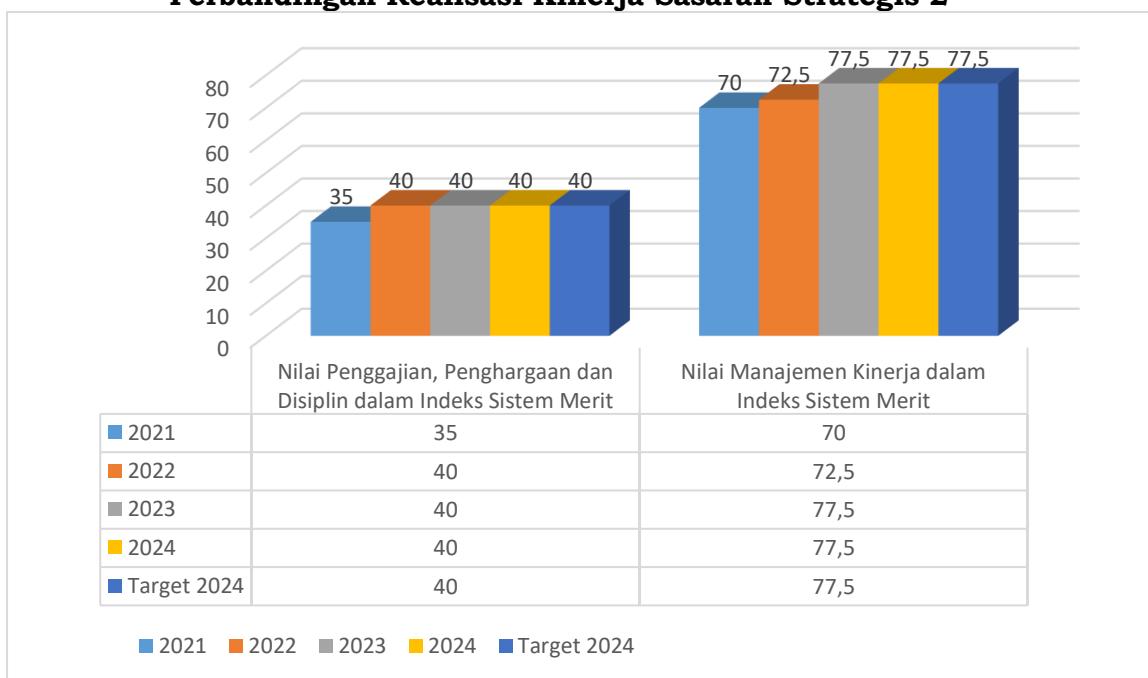
Output dari indikator ini berupa dokumen tangkap layar dari aplikasi SILAT yang menunjukkan digitalisasi layanan kepegawaian, serta integrasi antara SILAT dengan SIMANJA dan e-disiplin.

Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan/ Sub Kegiatan yang mendukung capaian tujuan/ sasaran ini. Adapun penggunaan sumber daya keuangan untuk

pencapaian sasaran ini adalah Programnya Kepegawaian Daerah dengan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian adalah sebesar Rp. 49.613.636,- atau 95,54% dari total pagu sebesar Rp. 51.930.900,- . Strategi di tahun berikutnya akan mengintegrasikan sistem layanan kepegawaian dengan aplikasi dari BKN.

Sasaran Strategis 2 “Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja”

Tabel 3.9
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2



Pada kelompok sasaran strategis 2 yaitu Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja, dapat dilihat dalam tabel 3.9 bahwa dari kedua indikator kinerja tersebut, satu realisasi indikator kinerjanya sesuai target, yakni Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Indeks Sistem Merit, dan satu realisasi indikator kinerjanya di atas target, yakni Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit.

Strategi kedepan akan akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

Tabel 3.10
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2024	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6=5/4*100
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100,00
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	78,00	77,50	99,35

a. Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Indeks Sistem Merit	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	2.5	4	10
	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi	2.5	4	10
	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya	2.5	4	10
	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	2.5	4	10
			TOTAL	40

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini tidak ada.

Strategi yang akan dilakukan untuk tahun depan adalah akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

Output dari indikator ini berupa dokumen kebijakan internal pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai, dokumen kebijakan pemberian penghargaan,

dokumen kebijakan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN serta dokumen pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku.

Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan/ Sub Kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran ini. Adapun Programnya Kepegawaian Daerah, dengan Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai. Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini, adalah sebesar Rp. 44.974.637,- atau 77,69% dari total pagu sebesar Rp. 57.888.310,-. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN Rp. 77.214.517,- atau 87,41% dari total pagu sebesar Rp. 88.339.767,-. Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN Rp. 48754074, atau 91,28 dari total pagu sebesar Rp. 53.413.300,-.

Strategi di tahun berikutnya terus menerapkan kebijakan pemberian penghargaan dan penerapan disiplin pegawai dan memperbarui data pada sistem informasi kepegawaian BKD dan BKN.

b. Nilai Manajemen Kinerja dalam Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	5	4	20
	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	5	4	20
	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	2.5	4	10
	Ketersediaan informasi tentang Analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi	5	4	20
	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	2.5	3	7.5
			TOTAL	77.5

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini tidak ada.

Strategi yang akan dilakukan untuk tahun depan adalah akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

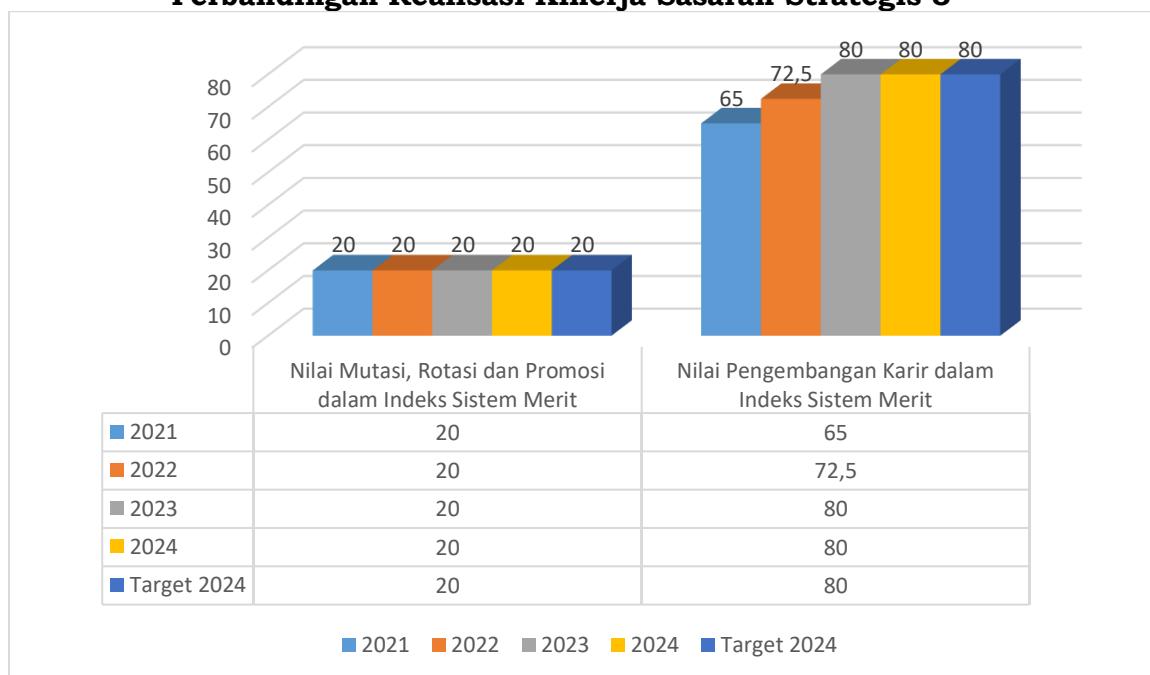
Output dari indikator ini berupa dokumen Perjanjian Kinerja yang merupakan cascading dari dokumen Renstra BKD dan KORPRI, dokumen Penilaian SKP yang sudah ada dialog kinerja pegawai dengan atasannya, dokumen analisa kesenjangan kinerja yang digunakan untuk pengembangan karir pegawai serta strategi untuk mengatasi permasalahan kesenjangan kinerja.

Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan/ Sub Kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran ini. Adapun penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini adalah Programnya Kepegawaian Daerah dengan Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur adalah sebesar Rp. 58.672.943,- atau 95,49% dari total pagu sebesar Rp. 61.446.327,-.

Strategi di tahun berikutnya meningkatkan penerapan penilaian kinerja sebagai salah satu indikator dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir.

Sasaran Strategis 3 “Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier”

**Tabel 3.11
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3**



Pada kelompok sasaran strategis 3 yaitu Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier, dapat dilihat dalam tabel 3.11 bahwa dari kedua indikator kinerja tersebut, realisasi indikator kinerjanya 1 (satu) buah sama dengan target, yakni Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit, realisasi indikator kinerjanya 1 (satu) buah di atas target, yakni Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit.

Strategi kedepan akan akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

Tabel 3.12
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2024	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6=5/4*100
3	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	22,00	20,00	90,90
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	83,00	80,00	96,38

a. Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir	5	2	10
	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi	2,5	2	5
	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	2,5	2	5
			TOTAL	20

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini tidak ada.

Strategi yang akan dilakukan untuk tahun depan adalah akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada. Melaksanakan Talent pool untuk Jabatan Kritis/Strategis, Menyusun rencana pengembangan karier pegawai/proyeksi karier pegawai, Berkoordinasi dengan Biro Organisasi untuk penyusunan Standar Kompetensi Jabatan pelaksana dan fungsional serta dengan BPSDM untuk pelaksanaan Coaching Mentoring sesuai kebutuhan pegawai

Output dari indikator ini berupa dokumen kebijakan Pola Karir di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, dokumen kebijakan pengisian JPT secara terbuka, serta dokumentasi pelaksanaan pengisian JPT.

Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan/ Sub Kegiatan yang mendukung capaian tujuan/sasaran ini. Adapun penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini adalah Programnya Kepegawaian Daerah dengan Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN sebesar Rp. 259.633.319,- atau 94,38% dari total pagu sebesar Rp. 275.099.800,- dan Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN Rp. 413.545.249,- atau 95,07% dari total pagu sebesar Rp. 435.000.000,-.

Strategi di tahun berikutnya melaksanakan manajemen talenta dalam pembinaan karir pegawai untuk pengembangan karir pegawai.

b. Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	5	3	15
	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	5	3	15
	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	5	2	10
	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;	2,5	0	0

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	2,5	2	5
	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	2,5	4	10
	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	2,5	4	10
	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	2,5	2	5
	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	2,5	2	5
	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring	2,5	2	5
			TOTAL	80

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini pada ketersediaan dokumen Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh pegawai. Hal ini berdampak pada pelaksanaan penilaian kompetensi tidak dapat dijalankan secara menyeluruh. Untuk mengatasinya, Assesor melaksanakan penilaian kompetensi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Strategi yang akan dilakukan untuk tahun depan adalah menyempurnakan Kebijakan Standar Kompetensi Jabatan yang disusun oleh Biro Organisasi agar penempatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan Potensi dan Kompetensinya.

Output dari indikator ini berupa dokumen Standar Kompetensi Jabatan bagi Pejabat Struktural, dokumen kesenjangan kinerja, dokumen strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja, dokumen laporan pelaksanaan peningkatan kompetensi pegawai melalui program pertukaran pegawai, coaching dan mentoring. Dokumen Rekapitulasi Hasil Pemetaan Kompetensi JPT Administrator Pelaksana, dokumen Laporan Hasil Uji Kompetensi JPT, draft dokumen kebijakan Manajemen Talenta.

Efisiensi anggaran untuk mencapai tujuan/sasaran ini dapat dilihat dari program/kegiatan/ Sub Kegiatan yang mendukung capaian tujuan/ sasaran ini. Adapun penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian sasaran ini adalah Programnya Kepegawaian Daerah dengan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan

Assessment Center adalah sebesar Rp. 305.949.864,- atau 99,47% dari total pagu sebesar Rp. 305.949.864,-.

Strategi di tahun berikutnya melakukan peningkatan terus melakukan pembinaan kepada pejabat fungsional dan melaksanakan penilaian kompetensi pegawai sebagai salah satu bahan untuk talent pool.

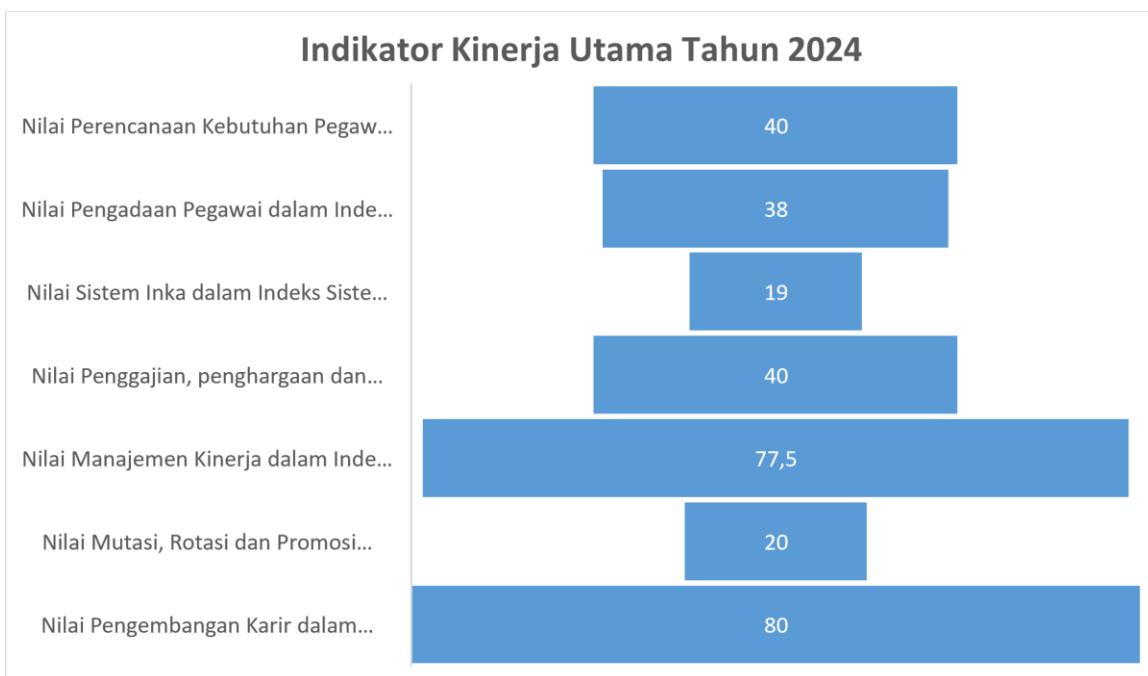
CAPAIAN KINERJA TERHADAP INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2024

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 Daerah dan KORPRI Tahun 2021-2026 Provinsi Kepulauan Riau, yaitu:

Tabel 3.13
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI
Tahun 2021-2026

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Formulasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	Skor penilaian Perencanaan Kebutuhan pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	38,00	Skor penilaian Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	38,00
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	19,00	Skor penilaian Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	19,00
2	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00	Skor penilaian Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Formulasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	77,50	Skor penilaian Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	77,50
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	20,00	Skor penilaian Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	20,00
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	80,00	Skor penilaian Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	80,00



Indikator Kinerja Utama sebagaimana di atas, dapat dilihat keterkaitan untuk menjawab isu strategis BKD dan KORPRI sebagaimana tabel di bawah ini:

No	Isu Strategis	Sasaran Strategis
1	Belum diterapkannya manajemen talenta dalam rangka pengembangan karir pegawai	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian
		Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja
		Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier

Dalam menjawab isu strategis kepegawaian ‘Belum diterapkannya manajemen talenta dalam rangka pengembangan karir pegawai” maka dalam sasaran strategis Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian, peningkatan penggunaan Teknologi Informasi dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) oleh BKD dan KORPRI melalui Aplikasi SILAT. Secara bertahap SILAT dikembangkan untuk dapat memberikan informasi Penilaian Kinerja dan Profil Kompetensi Pegawai. Tahun ini, SILAT dalam tahap proses pengintegrasian data dengan Aplikasi Kinerja SIMANJA dan Aplikasi SIAP KEPRI. Kemudian secara bertahap SILAT di tahun berikutnya akan berproses melakukan pengintegrasian data dengan SIASN milik BKN. Untuk isu strategis kepegawaian dalam sasaran strategis ”Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja”, BKD dan KORPRI membuat kebijakan pembinaan disiplin pegawai melalui Peraturan Gubernur Nomor 89 Tahun 2021 tentang Nilai Dasar Dan Pedoman Perilaku Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Dalam menerapannya di tahun 2022, BKD dan KORPRI melaksanakan sosialisasi terhadap peraturan tersebut kepada seluruh Perangkat Daerah melalui Pejabat yang membidangi urusan kepegawaian pada masing-masing Perangkat Daerah serta diminta kepada seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau membuat surat pernyataan sanggup untuk mematuhi dan melaksanakan Nilai Dasar (Core Values) dan Pedoman Perilaku ASN sebagaimana terdapat

dalam Peraturan tersebut. Peningkatan penggunaan Teknologi Informasi dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) terkait Peningkatan Disiplin Pegawai, BKD dan KORPRI memanfaatkan aplikasi SIAP KEPRI dengan metode swafoto sebelum dan setelah jam kerja setiap harinya. Untuk penilaian kinerja, BKD dan KORPRI memaksimalkan penilaian kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, BKD dan KORPRI menerbitkan kebijakan penilaian kinerja tersebut ke dalam Peraturan Gubernur Nomor 40 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Peraturan Gubernur tersebut merupakan kebijakan pedoman pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan kinerja 60% dan disiplin 40%. Peningkatan penggunaan Teknologi Informasi dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk Penilaian Kinerja Pegawai, BKD dan KORPRI memanfaatkan aplikasi SIMANJA yang diinput setiap hari oleh setiap pegawai.

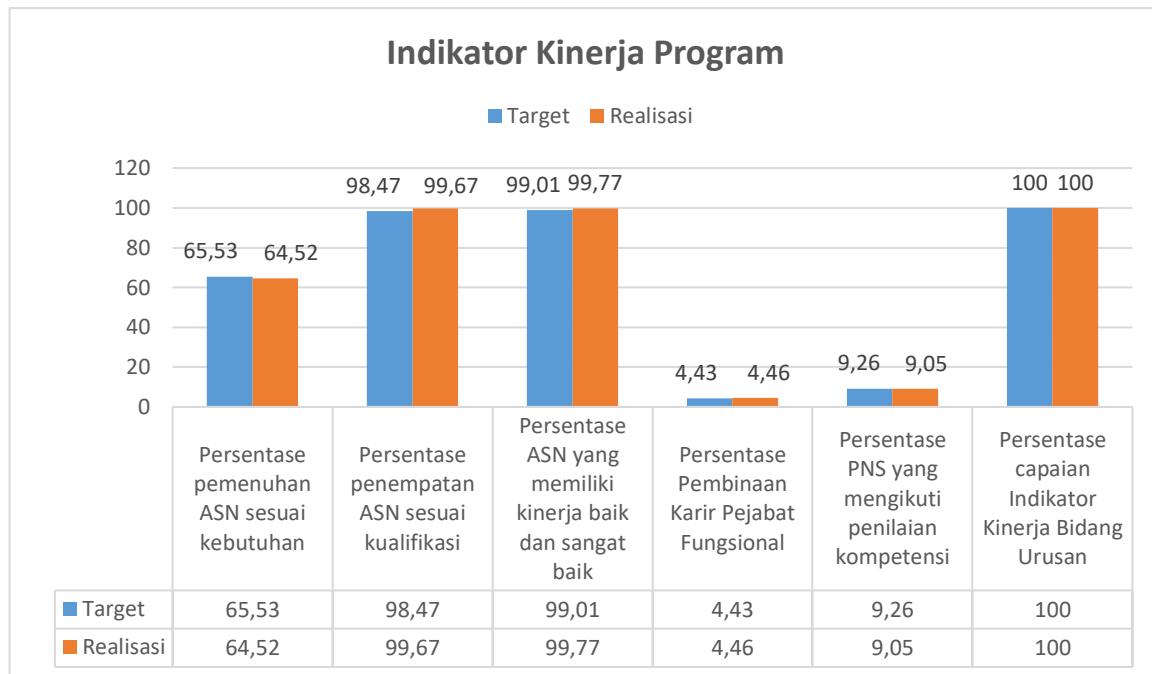
Untuk isu strategis kepegawaian dalam sasaran strategis "Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier". BKD dan KORPRI di tahun 2024 ini melaksanakan *grand launching* dan Seminar Manajemen Talenta PNS yang dihadiri oleh Gubernur Kepulauan Riau, Instansi Vertikal, Kepala BKPSDM se-Provinsi Kepulauann Riau, Kepala OPD se-Provinsi Kepulauan Riau beserta undangan sebanyak 500 orang. Seminar Manajemen Talenta dengan narasumber Bpk. M. Yusuf Gunawan Idris, S.IP., ME (Kepala Biro SDM dan Umum LAN RI) dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Bpk. Irfan, S.H., M.H. Asisten KASN 2 Pengawasan Bidang Penerapan Sistem Merit Wilayah 2 Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

CAPAIAN KINERJA PROGRAM TAHUN 2024

Indikator Kinerja Program yang dilaporkan pada kesempatan ini adalah Indikator Kinerja Program Kepegawaian Daerah yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2021-2026 Provinsi Kepulauan Riau, yaitu:

Tabel 3.14
Indikator Kinerja Program
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2024

No.	Program	Indikator Program	Target	Formulasi	Perhitungan	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan ASN sesuai kebutuhan	65,53	Jumlah ASN Desember 2023 ditambah ASN yang direkrut (CASN dan Mutasi Pindah masuk) dikurang (ASN yang diberhentikan dan Pindah Keluar) dibagi dengan jumlah Kebutuhan ASN dikalikan 100	$ \begin{aligned} & 6.369 \\ & + (693+27+4) - \\ & \underline{(119+10)} \\ & \quad 10.781 \\ & = \frac{6.956}{10.781} \end{aligned} $	64,52
		Persentase penempatan ASN sesuai kualifikasi	98,47	Jumlah ASN yang di tempatkan sesuai kualifikasi dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100	$ \frac{6.933}{6.956} \times 100 $	99,67
		Persentase ASN yang memiliki kinerja baik dan sangat baik	99,01	Jumlah ASN yang memiliki kinerja baik ke atas dibagi jumlah seluruh ASN	$ \frac{6.937}{6.956} \times 100 $	99,77
		Persentase Pembinaan Karir Pejabat Fungsional	4,43	Jumlah Pejabat Fungsional yang dibina karirnya dibagi jumlah seluruh Pejabat Fungsional di Desember tahun 2024	$ \frac{145}{3.249} \times 100 $	4,46
		Persentase PNS yang mengikuti penilaian kompetensi	9,26	Jumlah PNS yang mengikuti penilaian kompetensi dibagi jumlah seluruh ASN di Desember tahun 2024 (diluar tenaga pendidik dan Kependidikan)	$ \frac{250}{2.762} \times 100 $	9,05
2	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	Persentase capaian Indikator Kinerja Bidang Urusan	100	Jumlah Indikator Kinerja yang dilaksanakan dibagi Jumlah Indikator	$ \frac{5}{5} \times 100 $	100



Berdasarkan tabel 3.14 diatas, dapat dilihat pada indikator program pertama Persentase pemenuhan ASN sesuai Kebutuhan dengan target 65,53% dapat terealisasi sebesar 64,52%. Hal tersebut berdasarkan data jumlah ASN per bulan Desember 2023 sebesar 6.369 orang, ditambah dari jalur pengadaan CASN sebanyak 693 orang dan pengadaan pegawai melalui jalur pindah masuk instansi sebanyak 27 orang dan penempatan IPDN 4 orang, dikurang pegawai ASN yang diberhentikan 119 orang (Batas Usia Pensiu 115 orang, Pemberhentian Tidak Dengan Hormat 3 orang Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri 1 orang) dan pindah keluar sebanyak 10 orang. Selisih antara target dengan realisasi dikarenakan adanya pergeseran pelaksanaan CASN oleh Panselnas sehingga pengadaan pegawai dari jalur CASN tidak terealisasi.

Indikator program kedua Persentase Penempatan ASN sesuai kualifikasi dengan target 98,47% dapat terealisasi sebesar 99,67%. Hal tersebut berdasarkan data jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kualifikasi sebanyak 6.933 orang dari total jumlah ASN sebanyak 6.956 orang. Dimana masih terdapat 23 pegawai yang penempatannya belum sesuai kualifikasi Pendidikan yang terdiri dari pejabat administrator 2 orang, pejabat pengawas 6 orang, pelaksana 6 orang, dan pejabat fungsional 9 orang.

Indikator program ketiga Persentase ASN yang Memiliki Kinerja Baik dengan target 99,01% dapat terealisasi sebesar 99,77%. Pemerintah Provinsi

Kepulauan Riau telah melaksanakan Penilaian Kinerja ASN berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 6 tahun 2022 tentang Penilaian Kinerja ASN. Data dari SIMANJA sebanyak 6.956 orang. Dari hasil evaluasi tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 6.937 orang memiliki penilaian kinerja Baik, sedangkan 19 orang memiliki kinerja Butuh Perbaikan.

Indikator program keempat Persentase Pembinaan Karir Pejabat Fungsional dengan target 4,43% dapat terealisasi sebesar 4,46%. Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah melaksanakan Pembinaan Karir Pejabat Fungsional sebanyak 145 orang dari Pejabat Fungsional sejumlah 3.249 orang.

Indikator program kelima Persentase PNS yang mengikuti penilaian kompetensi dengan target 9,26% dapat terealisasi sebesar 9,05%. Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah melaksanakan penilaian kompetensi pegawai diluar tenaga pendidik dan kependidikan sebanyak 250 orang yang telah mengikuti penilaian kompetensi dari jumlah pegawai 2.762 orang.

C. AKUNTABILITAS KINERJA KEUANGAN

1. Analisis Penggunaan Sumber Daya Anggaran

a. Alokasi per sasaran pembangunan

Berikut adalah capaian kinerja keuangan BKD dan KORPRI Tahun Anggaran 2024 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 3.15

Sasaran 1: Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2024 (Rp)	Realisasi 2024 (Rp)
1	2	3	4
Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	-	-
	Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	368.017.044	366.614.925
	Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	20.532.820	20.172.020

Tabel 3.16

Sasaran 2 : Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2024 (Rp)	Realisasi 2024 (Rp)
1	2	3	4
Meningkatnya penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	98.428.400	96.095.021
	Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	36.982.200	35.455.896

Tabel 3.17

Sasaran 3: Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2024 (Rp)	Realisasi 2024 (Rp)
1	2	3	4
Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	533.045.507	528.306.643
	Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	451.855.100	450.928.167

b. Tingkat Efisiensi
Tabel 3.18
Tingkat Efisiensi

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp) Tahun 2023			Anggaran (Rp) Tahun 2024			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian , dan Sistem Informasi Kepergawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	4	5	6	7	8	9	10=100%
			-	-	-	-	-	-	
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	330.000.000	326.010.899	98,79	368.017.044	366.614.925	99,62	99,62%
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	51.930.900	49.613.636	95,53	20.532.820	20.172.020	98,24	98,24%
2	Meningkatnya Penilaian Meritrokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	199.641.377	170.943.228	85,62	98.428.400	96.095.021	97,63	97,63%

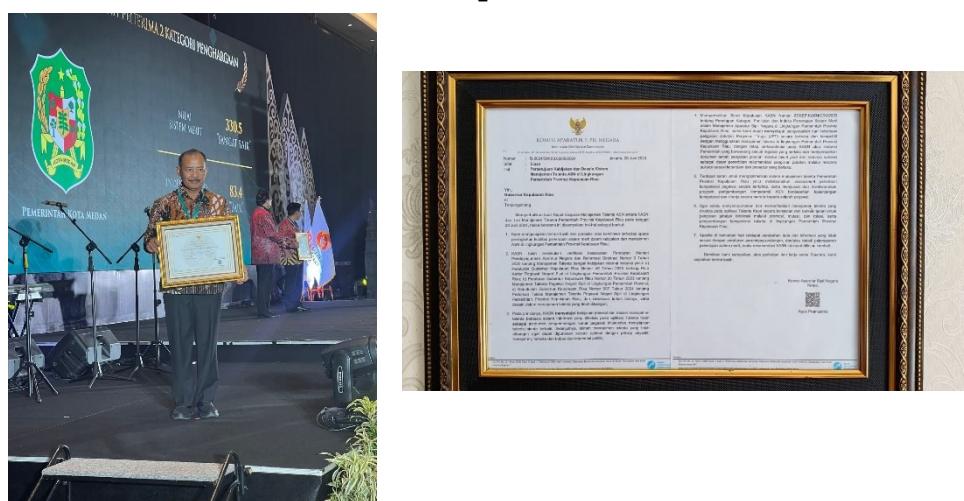
No	Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp) Tahun 2023			Anggaran (Rp) Tahun 2024			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=100%9
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	61.446.327	58.672.943	95,48	36.982.200	35.455.896	95,87	95,87%
		Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	710.099.800	673.178.568	94,80	533.045.507	528.306.643	99,11	99,11%
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	367.884.464	365.577.668	99,37	451.855.100	450.928.167	99,79	99,79%

D. PENGHARGAAN

Sebagai wujud kinerja nyata Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau memperoleh penghargaan, diantaranya:

1. Pada tanggal 7 Desember 2023, Penganugerahan Penghargaan Meritokrasi KASN kepada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dengan nilai Sistem Merit "Sangat Baik" dan indeks Pengisian JPT "Baik". Diterima oleh bapak Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau Drs. Adi Prihantara.,M.M;
2. Pada tanggal 26 Juni 2024, mendapat Persetujuan Kebijakan dan Desain Sistem Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN);
3. Pada tanggal 19 September 2024, Penganugrahan Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2024 dalam Kategori Sangat Baik;
4. Pada tanggal 3 Desember 2024, Penganugrahan Organisasi Perangkat Daerah Terbaik dalam pemenuhan pengembangan kompetensi ASN minimal 20 JP tahun 2024;
5. Pada tanggal 13 Desember 2024, Penganugrahan Organisasi Perangkat Daerah Terbaik Pertama dalam Penyusunan Produk Daerah;
6. Pada tanggal 16 Desember 2024, Penganugrahan Atas komitmen dan Kerja Samanya dalam Penyelesaian Tindak Lanjuti Hasil Pengawasan Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 dan Tahun-tahun Sebelumnya dengan Status "Selesai 100%";

Gambar 3.2
Penghargaan yang diterima oleh
Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau



Gambar 3.3
Penghargaan yang diterima oleh
BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Kinerja BKD dan KORPRI Provinsi pada tahun 2024 menunjukkan pencapaian kinerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari semua indikator kinerja dan Perjanjian Kinerja tahun 2024 semua terealisasi, dan jika dilihat dari capaian realisasi Tahun 2024 terhadap realisasi fisik sampai dengan 100% dan realisasi keuangan 98,13%;
2. Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja BKD dan KORPRI 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. REKOMENDASI

1. Perlu adanya diskusi, pengendalian, pengawasan dan pelaporan capaian kinerja secara rutin, tepat waktu dan terjadwal di lingkup internal BKD dan KORPRI.
2. Agar penyerapan anggaran program/kegiatan dapat optimal, maka diperlukan perencanaan program/kegiatan yang realistik, 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.



PERJANJIAN KINERJA

TAHUN 2024

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

Nama : **YENY TRISIA ISABELLA, S.Sos**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Korpri 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, 2 Januari 2024

PIHAK KEDUA,
GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

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

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



YENY TRISIA ISABELLA, S.Sos
Pembina Tk.I
NIP. 19760123 200312 2 008

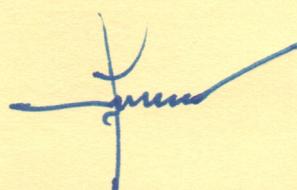
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan ASN dalam Sistem Merit	40
		Nilai Pengadaan dalam Sistem Merit	38
		Nilai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Sistem Merit	19
2.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karir	Nilai Mutasi, Rotasi, dan Promosi dalam Sistem Merit	20
		Nilai Pengembangan Karir dalam Sistem Merit	80
3.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin dalam Sistem Merit	40
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Sistem Merit	77,50
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD dan Korpri	Nilai SAKIP BKD dan Korpri	78,95

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 14.730.122.878,-	APBD
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.820.940.200,-	APBD

Tanjungpinang, 2 Januari 2024

PIHAK KEDUA,
GUBERNUR KEPULAUAN RIAU



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

PIHAK PERTAMA,
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAN KORPRI**
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



YENY TRISIA ISABELLA, S.Sos
Pembina Tk.I
NIP. 19760123 200312 2 008



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA

TAHUN 2024

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

Nama : **Yeny Trisia Isabella, S.Sos., M.M**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau**

selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : **Hj. Marlin Agustina, S.H.**
Jabatan : **Plt. 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, 7 Oktober 2024

Pihak Kedua,
Plt. Gubernur Kepulauan Riau

Hj. Marlin Agustina, S.H.

Pihak Pertama,
**Kepala Badan Kepegawaian
Daerah Dan KORPRI
Provinsi Kepulauan Riau**



Yeny Trisia Isabella, S.Sos., M.M
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP 197601232003122008

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan ASN dalam Sistem Merit	40
		Nilai Pengadaan dalam Sistem Merit	38
		Nilai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Sistem Merit	19
2.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karir	Nilai Mutasi, Rotasi, dan Promosi dalam Sistem Merit	20
		Nilai Pengembangan Karir dalam Sistem Merit	80
3.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin dalam Sistem Merit	40
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Sistem Merit	77,50
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD dan Korpri	Nilai SAKIP BKD dan KORPRI	78,75

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 17.579.992.787,-	P APBD
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.540.528.119,-	P APBD

Tanjungpinang, 7 Oktober 2024

Pihak Kedua,
Plt. Gubernur Kepulauan Riau


Hj. Marlin Agustina, S.H.

Pihak Pertama,
**Kepala Badan Kepegawaian
Daerah dan KORPRI
Provinsi Kepulauan Riau**



Yeny Trisia Isabella, S.Sos., M.M
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP 197601232003122008

