



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

2024

“

KATA PENGANTAR

Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, maka disusunlah Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024.

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, sehingga dapat memberikan kontribusi guna peningkatan kinerja pada periode berikutnya. Secara internal juga sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja sehingga dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja organisasi dengan melakukan langkah-langkah perbaikan melalui pelayanan yang lebih profesional yang berguna bagi masyarakat. Sehingga laporan ini bermanfaat dan berguna untuk menunjang pembangunan dan perkembangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.

ANY LINDAWATY, SH.,MH

Kepala BPSDM Prov Kepri
Tanjungpinang, 2 Januari 2025



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR -ii

DAFTAR ISI -iii

DAFTAR TABEL -iv

DAFTAR GAMBAR -v

BAB I PENDAHULUAN-1

- A. Struktur Organisasi -1
- B. Tugas dan Fungsi -2
- C. Isu Strategis -4
- D. Cascading Kinerja -7
- E. Sistem Penyajian Laporan -13

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA -14

- A. Rencana Kinerja Tahunan -14
- B. Perjanjian Kinerja -14

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA -20

- A. Pengukuran Capaian Kinerja-20
- B. Capaian Kinerja Organisasi -21
- B. Realisasi Anggaran -33

BAB IV PENUTUP -37

LAMPIRAN-LAMPIRAN -38



DAFTAR TABEL

- 1.1. Rekapitulasi Pegawai BPSDM Golongan Ruang-2
- 1.2. Rekapitulasi Pegawai BPSDM Berdasarkan Pendidikan-2
- 1.3. Analisis SWOT BPSDM-3
- 1.4 Tujuan, Sasaran Strategi dan Kebijakan-9
- 2.1. Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM-15
- 2.2. Perbandingan Struktur Anggaran BPSDM-16
- 2.3. Perjanjian Kinerja Sekretariat BPSDM-17
- 2.4. Perjanjian Kinerja Bidang BPSDM-17
- 2.5. Perjanjian Kinerja Bidang BPSDM-18
- 2.6. Perjanjian Kinerja Bidang BPSDM-19
- 3.1. Skala Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah-20
- 3.2. Ikhtisar Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2024-21
- 3.3. Capaian Kinerja Sasaran 1-23
- 3.4. Tabel 3.4 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2-25
- 3.5 Realisasi Kinerja Capaian IKU Berdasarkan Jenis Pelatihan Tahun 2024-26
- 3.6 Realisasi Anggaran Tahun 2024 BPSDM Provinsi Kepulauan Riau-34



DAFTAR GAMBAR

1.1. Struktur Organisasi BPSDM Provinsi Kepulauan Riau-1

1.2 Jumlah ASN Provinsi Kepulauan Riau-8

1.3 Cascading Kinerja-12



BAB I

PENDAHULUAN

A. STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2024 Tentang Kedudukan SOTK, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau terdiri atas :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Berikut ini disajikan Bagan Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sebagai berikut :

Gambar 1.1
Struktur Organisasi
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau
(Pergub Kepri Nomor 12 Tahun 2024)

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH TIPE B PROVINSI KEPULAUAN RIAU



B. TUGAS DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 disebutkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- e. penerapan sistem pengendalian intern pada perangkat daerah untuk mewujudkan terlaksananya mekanisme akuntabilitas publik melalui penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kinerja yang terintegrasi.
- f. pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada unit kerjanya;
- g. penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara periodik kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau memiliki sumber daya organisasi berupa sumber daya manusia dan sarana serta prasarana.

Adapun jumlah sumber daya manusia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut :

a. Berdasarkan Golongan Ruang

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pegawai BPSDM Provinsi Kepulauan Riau
Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin

| NO | GOL. RUANG | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
|--------------|------------|-----------|-----------|
| 1 | IV/d | 5 | 1 |
| 2 | IV/b | 3 | 1 |
| 3 | IV/a | 3 | 5 |
| 4 | III/d | 2 | 5 |
| 5 | III/c | 0 | 3 |
| 6 | III/b | 3 | 5 |
| 7 | III/a | 0 | 1 |
| 8 | II/c | 1 | 0 |
| TOTAL | | 17 | 21 |

b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.2
Rekapitulasi Pegawai BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Pendidikan
menurut Jenis Kelamin

| NO | PENDIDIKAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
|--------------|------------|-----------|-----------|
| 1 | S-3 | 4 | 2 |
| 2 | S-2 | 10 | 8 |
| 3 | S-1 | 2 | 8 |
| 4 | D-3 | 0 | 4 |
| 5 | SLTA | 1 | 1 |
| TOTAL | | 17 | 21 |

Pelaksanaan pelatihan dibiayai dengan dana yang berasal dari APBD Provinsi Kepulauan Riau untuk penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi kompetensi, analisis kebutuhan diklat dan evaluasi dampak diklat.

B. ISU STRATEGIS

Isu-isu strategis merupakan kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam pelaksanaan sebuah program dan kegiatan karena dampaknya yang signifikan serta untuk menentukan tujuan penyelenggaraan di masa yang akan datang. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melakukan analisis lingkungan strategis menggunakan pendekatan teknik analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Analisis ini mengidentifikasi dan menginteraksikan kekuatan dan kelemahan serta peluang dan tantangan pada pelaksanaan diklat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. Adapun isu strategis sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021- 2026 dapat digambarkan dalam tabel 1.3 yaitu :

Tabel 1.3
Analisis SWOT
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri

| Analisis | Identifikasi |
|---|--|
| Kekuatan (<i>Strength Major</i>) | <ul style="list-style-type: none">a. Kewenangan dalam pengembangan kapasitas aparatur;b. Kewenangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Daerahc. Berpengalaman dalam pengelolaan kegiatan pelatihan/engembangan kompetensi |
| Kelemahan (<i>Weakness Major</i>) | <ul style="list-style-type: none">a. Belum optimalnya ketersediaan modul dan bahan ajar pelatihanb. Modul dan bahan ajar yang perlu dilakukan review secara berkala;c. Terbatasnya tenaga pengajar/fasilitator/widyaiswara yang memiliki kompetensi substansi pelatihan teknis dan fungsional;d. Sarana dan prasarana yang kurang memadai dan representatif. |
| Peluang (<i>Opportunities Major</i>) | <ul style="list-style-type: none">a. Kesadaran aparatur dan pimpinan unit kerja untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui pelatihan sangat besar;b. Ketentuan berbagai peraturan perundangan mewajibkan adanya pengembangan komptensi bagi ASN;c. Perubahan organisasi dan sistem kerja;d. Pelatihan atau pengembangan SDM sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur;e. Terbinanya jejaring kerja dengan daerah dan pihak lain dalam pengelolaan program pengembangan kompetensi;f. Berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi untuk menunjang kegiatan;g. Tersedianya tenaga profesional di bidang pengembangan |

| | | | |
|---|--|---|---|
| MATRIK ANTAR INTERNAL DAN | | kompetensi.. | INTERAKSI FAKTOR EKSTERNAL |
| | Ancaman (Threats Major) | <ul style="list-style-type: none"> a. Penyelenggara pelatihan baik pemerintah maupun swasta semakin banyak dan terbuka; b. Banyaknya penyelenggara pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana pelatihan yang lebih memadai dan profesional; c. Adanya pemahaman bahwa Output pelatihan belum merupakan solusi pemecahan masalah kinerja organisasi terutama untuk Pelatihan Teknis. | |
| Faktor Internal | STRENGTHS (Kekuatan) | WEAKNESSES (Kelemahan) | |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kewenangan dalam pengembangan kapasitas aparatur; 2. Kewenangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah; 3. Berpengalaman dalam pengelolaan kegiatan pelatihan/pengembangan SDM | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya ketersediaan modul dan bahan ajar pelatihan 2. Modul dan bahan ajar yang perlu dilakukan review secara berkala; 3. Terbatasnya tenaga pengajar/fasilitator/widyaiswara yang memiliki kompetensi substansi pelatihan teknis dan fungsional; 4. Sarana dan prasarana yang kurang memadai dan representatif | |
| Faktor Eksternal | | | |
| OPPORTUNITIES (Peluang) | SO (strategi offensive, komparatif) | WO (strategi stabilisasi, investasi) | |
| 1. Kesadaran aparatur dan pimpinan unit kerja untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui pelatihan sangat besar; | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan kewenangan untuk memfasilitasi aparatur melalui kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kinerja aparatur; | <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi tenaga pengajar/fasilitator/ widyaisawara dan menstandarkan modul serta melengkapi alat bantu/media pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi informasi; | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>2. Ketentuan berbagai peraturan perundangan mewajibkan adanya pengembangan kompetensi bagi ASN;</p> <p>3. Perubahan organisasi dan sistem kerja;</p> <p>4. Pelatihan atau pengembangan SDM sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur;</p> <p>5. Terbinanya jejaring kerja dengan daerah dan pihak lain dalam pengelolaan program pengembangan kompetensi;</p> <p>6. Berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi untuk menunjang kegiatan;</p> <p>7. Tersedianya tenaga profesional di bidang pengembangan kompetensi.</p> | <p>2. Meningkatkan pengalaman dalam pengelolaan pelatihan melalui pemanfaatan teknologi informasi serta jejaring kerja dengan pemerintah daerah dan pihak lain;</p> <p>3. Memanfaatkan pengalaman dalam penyelenggaraan pelatihan dukungan struktur organisasi dan personil yang memadai.</p> | <p>2. Meningkatkan koordinasi Badan Pengembangan SDM dengan berbagai daerah dan pihak lain melalui pembinaan jejaring kerja dalam kerjasama pelatihan.</p> |
| THREAT (Ancaman) | ST (strategi diversifikasi tindakan) | WT (strategi deffensif) |
| <p>1. Penyelenggara pelatihan baik pemerintah maupun</p> | <p>1. Meningkatkan kepercayaan berbagai instansi terhadap Badan Pengembangan SDM melalui penyelenggaraan pelatihan yang mengikuti</p> | <p>1. Menyusun modul dan bahan ajar melalui</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>swasta semakin banyak dan terbuka;</p> <p>2. Banyaknya penyelenggara pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana pelatihan yang memadai dan profesional;</p> <p>3. Adanya pemahaman bahwa Output pelatihan belum merupakan solusi pemecahan masalah kinerja organisasi terutama untuk pelatihan Teknis.</p> | <p>prosedur dan mekanisme penyelenggaraan pelatihan yang profesional;</p> <p>2. Meningkatkan output pelatihan sebagai salah satu solusi pemecahan masalah kinerja organisasi melalui penyelenggaraan pelatihan yang lebih berorientasi kepada penambahan keterampilan.</p> | <p>pemanfaatan tenaga profesional di bidang pelatihan;</p> <p>2. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung pelatihan sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur.</p> |
|--|--|--|

Berdasarkan analisis di atas dapat dirumuskan isu-isu yang perlu mendapat perhatian diidentifikasi sebagai berikut : Belum optimalnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerjasama, serta pengembangan kompetensi pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Pelatihan Dasar.

D. CASCADING KINERJA

Cascading merupakan proses penjabaran sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU) dan target organisasi secara vertikal dan horisontal yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan dalam organisasi. Melalui cascading kinerja maka dapat diketahui keterhubungan antara indikator kinerja dengan sasaran strategis dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dalam RPJMD Perubahan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026 disebutkan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Kepulauan Riau adalah : **“TERWUJUDNYA KEPULAUAN RIAU YANG MAKMUR, BERDAYA SAING, DAN BERBUDAYA”.**

Visi Provinsi Kepulauan Riau tersebut selanjutnya dapat dimaknai sebagai berikut:

- Makmur: Kehidupan masyarakat Kepulauan Riau yang lebih layak dan sejahtera;
- Berdaya Saing: Terwujudnya masyarakat yang sehat, birokrasi pemerintahan dan dunia usaha yang lebih mampu bersaing dan unggul di tingkat regional dan internasional;
- Berbudaya : Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan, kegiatan pembangunan dan aktivitas masyarakat Kepulauan Riau yang lebih berpegang pada nilai-nilai agama, budaya Melayu dan budaya Nasional.

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

1. Percepatan Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Maritim, Berwawasan Lingkungan dan Keunggulan Wilayah Untuk Peningkatan Kemakmuran Masyarakat.
2. Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan.
3. Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Sehat, dan Berdaya Saing dengan Berbasiskan Iman dan Taqwa.
4. Mengembangkan dan Melestarikan Budaya Melayu dan Nasional Dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan.
5. Mempercepat Konektivitas Antar Pulau dan Pembangunan Infrastruktur Kawasan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sehingga Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kepulauan Riau terpilih periode Tahun 2021-2026 yang relevan dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah misi ke-2 yakni : “Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih, Terbuka, Dan Berorientasi Pelayanan”.

Misi tersebut diatas kemudian diimplementasikan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perubahan BPSDM Provinsi Kepulauan Riau melalui penetapan Sasaran yaitu : Tujuan BPSDM Kepri tertuang dalam renstra yakni :

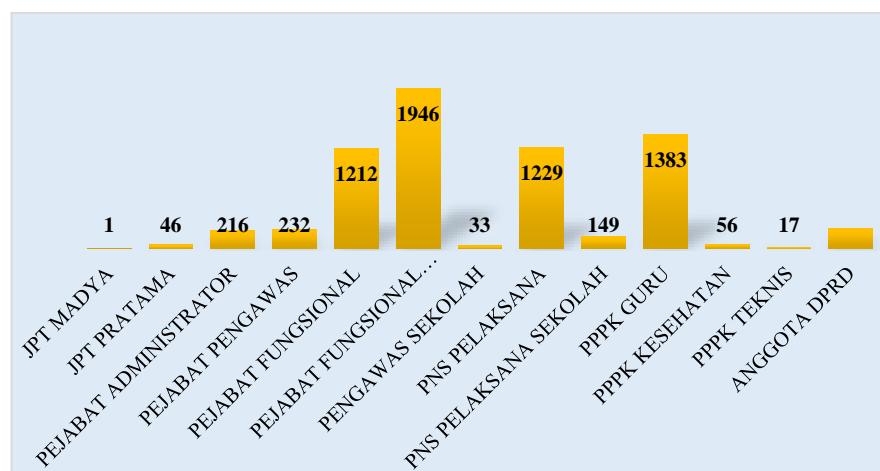
1. Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN;
2. Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun sasaran yaitu:

1. Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi;
2. Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi;
3. Meningkatnya Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kepulauan Riau memiliki jumlah 6520 Aparatur Sipil Negara yang tersebar di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Terdiri dari 1 orang JPT Madya, 46 orang JPT Pratama, 216 Pejabat Administrator, 232 Pejabat Pengawas, 1212 Pejabat Fungsional, 1229 PNS Pelaksana, 33 orang Pengawas Sekolah, 1946 Pejabat Fungsional Guru, 149 Pelaksana Sekolah, 1383 orang PPPK Guru, 56 orang PPPK Kesehatan, 17 orang PPPK Teknis data didapatkan dari statistic PNS berdasarkan data Sistem Informasi Layanan Aparatur Kepulauan Riau (SILAT Kepri), dapat dilihat dari bagan berikut :

Gambar 1.2 Jumlah ASN Provinsi Kepulauan Riau



Sumber : BKD dan Korpri Kepulauan Riau, 2023

Strategi

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan dari pemangku kepentingan. Oleh karena itu, strategi diturunkan dalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan operasional dari upaya-upaya nyata dalam mewujudkan visi pembangunan daerah

Tabel 1.4 Tujuan, Sasaran Strategi dan Kebijakan

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

Misi RPJMD yang terkait: Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan

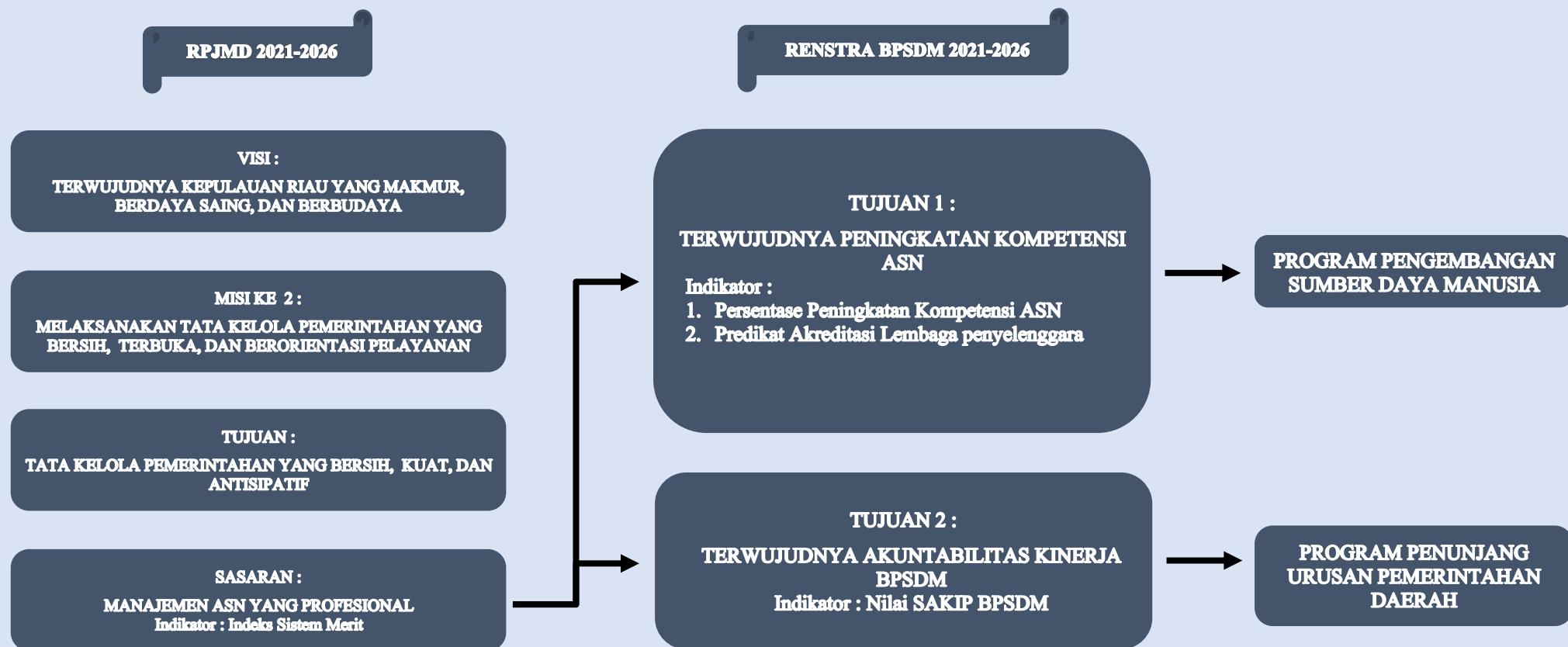
| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
|---|---|--|--|
| Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN | Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Mengembangkan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural Sumberdaya Manusia Aparatur | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan dan Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural ASN 2. Pemenuhan Kompetensi CPNS sebagai Persyaratan Pengangkatan menjadi PNS 3. Pemenuhan dan Peningkatan Kompetensi Pimpinan Daerah 4. Fasilitasi Pengembangan Kompetensi bagi Jabatan Pimpinan Tinggi/Administrasi |
| | | Meningkatkan Kompetensi Teknis dan Fungsional Sumber Daya Manusia Aparatur | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan dan Peningkatan Kompetensi Teknis ASN 2. Pemenuhan dan Peningkatan Kompetensi Pejabat Fungsional 3. Peningkatan Kompetensi Teknis Pimpinan Daerah |
| | | Meningkatkan Kapasitas kelembagaan, Penyelenggaraan dan pengelolaan Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitasi Penjaminan Mutu Penyelenggaraan Pelatihan 2. Pengembangan Sarana dan Prasarana Penunjang Pembelajaran 3. Peningkatan Mutu Pengelolaan Kelembagaan 4. Mewujudkan Standar Pembelajaran Yang Adaptif, Berkualitas dan Berkelanjutan 5. Penyediaan Sumber Belajar Sesuai dengan Kebutuhan Kompetensi 6. Menyelenggarakan Corporate University di Provinsi Kepulauan Riau 7. Memfasilitasi Peningkatan Kompetensi Penyelenggara Pelatihan 8. Memfasilitasi Peningkatan Kompetensi Widya Iswara Pengajar/Fasilitator/Instruktur 9. Memfasilitasi peningkatan kualifikasi widya iswara pengajar/fasilitator/instruktur 10. Melaksanakan Survei Kepuasan Penyelenggaraan Pelatihan 11. Menyusun Regulasi Penyelenggaraan |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | Pengembangan Kompetensi Aparatur 12. Menyusun Pedoman Kegiatan Pelatihan Aparatur 13. Menyusun Dokumen Rencana Kebutuhan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur 14. Menyusun dan Mengukur Kinerja Pengembangan Kompetensi Aparatur 15. Optimalisasi Kerjasama Pelatihan dengan Kabupaten/Kota 16. Optimalisasi Kerjasama Pelatihan dengan Instansi/ Lembaga lain 17. Menyusun Rancangan Pengembangan Pelayanan Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi 18. Penerapan Layanan Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi 19. Meningkatkan Layanan Administrasi Penyelenggaraan Pelatihan 20. Meningkatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Kompetensi Aparatur |
| Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi | | Mewujudkan BPSDM yang terakreditasi melalui tatakelola pelatihan | 1. Peningkatan Kerjasama 2. Peningkatan Sarana dan Prasarana BPSDM 3. Peningkatan Mutu Pelayanan dan Penyelenggaraan Pelatihan |
| | | Mengembangkan kompetensi Pemerintahan | 1. Peningkatan Kompetensi Pemerintahan 2. Mewujudkan Profesionalisme Lembaga Sertifikasi Pemerintahan Dalam Negeri |

Adapun cascading kinerja disajikan dalam Gambar 1.3 sebagai berikut :

Gambar 1.3
Cascading Kinerja

CASCADING KINERJA KETERHUBUNGAN RPJMD DAN RENSTRA BPSDM



E. SISTEMATIKA PENYAJIAN LAPORAN

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau selama Tahun 2024. Pencapaian ini didasari pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja tahunan dengan melakukan identifikasi dan analisa sejumlah celah kerja (performance gap) untuk perbaikan kinerja dimasa datang. Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menguraikan Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis, Cascading Kinerja dan Sistematika Penyajian Laporan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.

BAB II : PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Dalam bab ini memuat rencana kinerja tahunan, perjanjian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

Dalam Bab ini diuraikan pengukuran capaian kinerja dan alokasi realisasi anggaran.

BAB IV : PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang, pelayanan yang diberikan oleh BPSDM Provinsi Kepulauan Riau adalah pelayanan berupa urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan kepada aparatur pemerintah. Rencana Kinerja Tahunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau pada Tahun Anggaran 2024 terdapat 2 (dua) Program terdiri dari 8 (delapan) Kegiatan yaitu :

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi (6 kegiatan)
 - a. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - c. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - d. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 - e. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - f. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
- 2) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (2 kegiatan)
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis;
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manejerial dan Fungsional.

B. PERJANJIAN KINERJA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mendefinisikan Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Melalui perjanjian kinerja ini maka terjadi kesepakatan komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang

disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya.

Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya. Adapun tujuan penyusunan perjanjian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Penyusunan perjanjian kinerja dilakukan dengan menganut dokumen anggaran pada tahun bersangkutan dengan memperhatikan penetapan target pada dokumen Renstra maupun Renja pada tahun bersangkutan. Pada Tahun Anggaran 2024, anggaran yang dikelola oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sebesar Rp. 16.183.217.701,- (Enam Belas Milyar Seratus Delapan Puluh Tiga Juta Dua Ratus Tujuh Belas Ribu Tujuh Ratus Satu Rupiah). Dengan demikian Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Tahun 2024 ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 2.1

**Perjanjian Kinerja Kepala
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----------|---|---------------------------------------|---------------|
| 1 | Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Persentase Peningkatan Kompetensi ASN | 32% |

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp. 13.842.636.259,- dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp 2.340.581.442,- sehingga total pagu anggaran sebesar Rp. 16.183.217.701,- yang ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 2.2

**Perbandingan Struktur Anggaran
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

| PROGRAM / KEGIATAN | MURNI (Rp) | P-APBD (Rp) | BERTAMBAH / BERKURANG |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| BELANJA DAERAH | 14.924.339.865 | 16.183.217.701 | 1.258.877.836 |
| PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI | 12.877.287.007 | 13.842.636.259 | 965.349.252 |
| Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 528.986.700 | 544.178.414 | 15.191.714 |
| Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 10.088.451.646 | 11.030.860.449 | 942.408.803 |
| Administrasi Umum Perangkat Daerah | 764.033.166 | 715.575.934 | (48.457.232) |
| Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 280.901.800 | 352.166.969 | 71.265.169 |
| Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 943.469.895 | 863.643.271 | (79.826.624) |
| Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 271.443.800 | 336.211.222 | 64.767.422 |
| PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 2.047.052.858 | 2.340.581.442 | 293.528.584 |
| Pengembangan Kompetensi Teknis | 555.500.000 | 576.977.500 | 21.477.500 |
| Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | 1.491.552.858 | 1.763.603.942 | 272.051.084 |

Dengan adanya Perjanjian Kinerja diatas maka ditindaklajuti dengan penetapan Perjanjian Kinerja pada setiap unit dilingkungan BPSDM Provinsi Kepulauan Riau dengan perbandingan matriks kinerja sebagai berikut :

1. Sekretariat

Adapun perbandingan perjanjian kinerja Sekretariat pada awal tahun anggaran 2024 (murni) dan akhir tahun anggaran 2024 (P-PABD) sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.3

Perbandingan Perjanjian Kinerja BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024

Sekretariat

| Uraian | Murni Tahun 2024 | P-APBD Tahun 2024 |
|---|------------------|-------------------|
| Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi | | |
| Anggaran (Rp,-) | 12.877.287.007 | 13.842.636.259 |
| Target indikator kinerja | | |
| Persentase capaian Indikator Kinerja Bidang Urusan (Dengan Satuan:Persen) | 100 | 100 |

2. Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan

Adapun perbandingan perjanjian kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan pada awal tahun anggaran 2024 (murni) dan akhir tahun anggaran 2024 (P-PABD) sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.4

Perbandingan Perjanjian Kinerja BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024

Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan

| Uraian | Murni Tahun 2024 (Rp.) | P-PAPB Tahun 2024 (Rp.) |
|--|------------------------|-------------------------|
| Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | | |

| | | |
|---|-------------|-------------|
| Anggaran (Rp,-) | 210.507.944 | 465.912.542 |
| Target indikator kinerja | | |
| Jumlah Pengajuan Akreditasi Program Pelatihan (Dengan Satuan:Dokumen) | 3 | 3 |

3. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

Adapun perbandingan perjanjian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada awal tahun anggaran 2024 (murni) dan akhir tahun anggaran 2024 (P-PABD) sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.5

Perbandingan Perjanjian Kinerja
BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024
Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

| Uraian | Murni Tahun 2024 (Rp.) | P-PAPB Tahun 2024 (Rp.) |
|--|------------------------|-------------------------|
| Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | | |
| Anggaran (Rp,-) | 555.500.000 | 576.977.500 |
| Target indikator kinerja | | |
| Jumlah ASN yang Mengikuti Pelatihan Teknis dan Pengembangan Kompetensi Lainnya (Dengan Satuan:Orang) | 1324 | 1324 |

4. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Adapun perbandingan perjanjian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural pada awal tahun anggaran 2024 (murni) dan akhir tahun anggaran 2024 (P-PABD) sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.6

Perbandingan Perjanjian Kinerja
BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

| Uraian | Murni Tahun 2024 | P-PAPB Tahun 2024 |
|---|-----------------------------|------------------------------|
| Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | | |
| Anggaran (Rp,-) | 1.211.043.400 | 1.297.691.400 |
| Target indikator kinerja | | |
| Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural (Dengan Satuan:Orang) | 843 | 843 |



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA

Kinerja organisasi adalah kinerja yang dilaksanakan oleh organisasi berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Pencapaian kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan atas perjanjian kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran capaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan secara kuantitatif untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kegiatan, kebijakan, tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja, manfaat dan dampak serta memberikan dasar pengukuran dan evaluasi kinerja yang sistematis, terukur dan dapat dicapai serta diterapkan.

Capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 diukur melalui evaluasi keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dengan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3.1.

Skala Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah

| SKOR | RENTANG CAPAIAN | KATEGORI CAPAIAN |
|------|-----------------|------------------|
| 4 | Lebih dari 100% | Sangat Baik |
| 3 | 75% sampai 100% | Baik |
| 2 | 55% sampai 74% | Cukup |
| 1 | Kurang dari 55% | Kurang |

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 diperoleh dari perbandingan antara target capaian indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 dengan realisasinya.

Perhitungan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dapat di formulasikan dengan :

Jumlah ASN yang mengikuti Peningkatan komptensi $\times 100\%$

Jumlah ASN

Keberhasilan pencapaian target ini tidak terlepas dari capaian kinerja program dan kegiatan yang telah dilaksanakan dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. Pengukuran capaian kinerja dilakukan terhadap setiap kegiatan, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini.
- Menghitung capaian kinerja dengan cara jumlah ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi dibagi dengan Jumlah ASN dikalikan dengan 100%.

B. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Mengacu kepada target yang telah ditetapkan dalam PK Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024, ikhtisar capaian kinerja BPSDM Prov Kepri Tahun 2024 adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2

Ikhtisar Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2024

| Sasaran Strategis | Indikator | Satuan | Target 2024 | Realisasi | Percentase Capaian | Kategori |
|---|---|------------|-------------|-----------|--------------------|----------|
| Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi | Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi | Jumlah | 3 | 3 | 100% | Baik |
| Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Percentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Percentase | 32 | 35 | 100% | Baik |

Secara umum terdapat dua sasaran strategis BPSDM Prov Kepri dengan masing-masing satu indikator sasaran. Deskripsi dan analisis atas capaian kinerja setiap indikator Kinerja dijelaskan sebagai berikut.

Sasaran Strategis 1

“Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi”

Indikator : Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Akreditasi Pelatihan bahwa untuk penjaminan mutu untuk menjamin kualitas, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara, perlu dilakukan akreditasi pelatihan struktural, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan sosial kultural, dan pelatihan dasar calon Pegawai Negeri Sipil.

Akreditasi adalah penilaian kelayakan Pelatihan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi adalah Lembaga Penyelenggara Pelatihan atau Lembaga Pelatihan Nonpemerintah yang telah mendapatkan pengakuan tertulis terakreditasi dari Lembaga Administrasi Negara atau instansi teknis/instansi pembina jabatan fungsional untuk menyelenggarakan Pelatihan. Akreditasi Program adalah penilaian kelayakan terhadap program Pelatihan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

Akreditasi Program dilaksanakan terhadap program penyelenggaraan Pelatihan Struktural, Pelatihan Teknis, Pelatihan Fungsional, Pelatihan Sosial Kultural, atau Pelatihan Dasar CPNS.

LAN melaksanakan Akreditasi Program terhadap penyelenggaraan:

- a. Pelatihan Struktural;
- b. Pelatihan Sosial Kultural;
- c. Pelatihan Dasar CPNS;
- d. Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional; dan/atau
- e. Pelatihan Fungsional Penjenjangan.

Akreditasi Program dilaksanakan melalui pemberian penilaian berdasarkan unsur sebagai berikut:

- a. perencanaan program Pelatihan;
- b. penyelenggaraan Pelatihan;
- c. evaluasi Pelatihan;
- d. hasil penyelenggaraan Pelatihan;



- e. pembiayaan Pelatihan; dan
- f. sarana pendukung program Pelatihan.

Status Akreditasi Program terdiri atas:

- a. status terakreditasi; atau
- b. status tidak terakreditasi.

Program Pelatihan dinyatakan berstatus terakreditasi apabila:

- a. jumlah total nilai Akreditasi paling rendah 71,00 (tujuh puluh satu koma nol nol); dan
- b. masing-masing unsur penilaian memiliki nilai paling rendah 71,00 (tujuh puluh satu koma nol nol)

Nilai Akreditasi Program dengan status terakreditasi dibagi dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

- a. kategori A untuk rentang nilai antara 91,00 (sembilan puluh satu koma nol nol) sampai dengan 100 (seratus);
- b. kategori B untuk rentang nilai antara 81,00 (delapan puluh satu koma nol nol) sampai dengan 90,99 (sembilan puluh koma sembilan puluh sembilan); atau
- c. kategori C untuk rentang nilai antara 71,00 (tujuh puluh satu koma nol nol) sampai dengan 80,99 (delapan puluh koma sembilan puluh sembilan).

Status terakreditasi dalam Akreditasi Program berlaku sebagai berikut:

- a. kategori A sebagaimana dimaksud dalam berlaku selama 5 (lima) tahun;
- b. kategori B sebagaimana dimaksud dalam berlaku selama 3 (tiga) tahun; atau
- c. kategori C sebagaimana dimaksud dalam berlaku selama 2 (dua) tahun.

Capaian Kinerja selama 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3

Capaian Kinerja Sasaran 1

| Sasaran Strategis | Indikator | Satuan | Target Tahun 2024 | Realisasi | | | Target Akhir Renstra |
|---|---|--------|-------------------|-----------|------|------|----------------------|
| | | | | 2022 | 2023 | 2024 | |
| Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi | Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi | Jumlah | 3 | 0 | 2 | 3 | 4 |

BPSDM Prov Kepri baru berdiri pada Tahun 2022 sehingga pelaksanaan akreditasi dapat dilakukan pada tahun 2023. Program pelatihan terakreditasi pada BPSMD Prov Kepri pada Tahun 2024 mencakup akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan kategori “C”, Program Pelatihan Dasar CPNS dengan kategori “B” dan Program Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa dengan kategori “C”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja pada sasaran 1 mengalami peningkatan.

Sasaran Strategis 2

“Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi”

Indikator : Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi

Sasaran strategis ini ditentukan berdasarkan pertimbangan bahwa peningkatan kompetensi sumber daya aparatur merupakan aspek penting bagi BPSDM Prov Kepri dalam menjadi tolok ukur kinerja. Diperlukan suatu langkah pengembangan kompetensi yang efektif, efisien, terukur dan terarah serta berinovasi. Hal ini dilakukan agar dapat terwujudnya pengembangan kompetensi sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau maupun di tingkat kabupaten/kota. Pelaksanaan pengembangan kompetensi adalah salah satu unsur penting dalam pengelolaan SDM ASN dan merupakan cara efektif untuk meningkatkan kinerja aparatur.

Fokus pengembangan kompetensi ini terletak pada partisipasi ASN untuk mengikuti diklat dan sertifikasi kompetensi sesuai dengan kebutuhan instansi. Capaian Kinerja selama 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2

| Sasaran Strategis | Indikator | Satuan | Target Tahun 2024 | Realisasi | | | Target Akhir Renstra |
|---|---|------------|-------------------|-----------|-------|------|----------------------|
| | | | | 2022 | 2023 | 2024 | |
| Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Persentase | 32 | 28,4 | 34,34 | 35 | 36 |

Target Kinerja pada tahun 2024 sebesar 32% dari jumlah ASN 6.520 orang adalah sebanyak 2126 orang dengan realisasi tahun 2024 adalah sebanyak 2267 Orang atau sebesar 35% dengan capaian target kinerja sebesar 100%. Dalam rangka meningkatkan kompetensi ASN, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 telah melaksanakan program pelatihan dapat dilihat dari tabel 3.5.

Tabel 3.5

Realisasi Kinerja Capaian IKU Berdasarkan Jenis Pelatihan Tahun 2024

| NO | JENIS DIKLAT | SATUAN | JUMLAH |
|----|---|--------------|--------------|
| 1 | Pelatihan Kepemimpinan Administrator | Orang | 41 |
| 2 | Pelatihan Kepemimpinan Pengawas | Orang | 40 |
| 3 | Orientasi PPPK | Orang | 740 |
| 4 | Sertifikasi Kompetensi Aparatur Pengelola Keuangan Daerah | Orang | 81 |
| 5 | Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang Jabatan Widya Iswara | Orang | 4 |
| 6 | Workshop Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Pendidik | Orang | 95 |
| 7 | Talkshow series : 1 dan 2 | Orang | 213 |
| 8 | Ngopitime series : 17, 18, 19, 20, 21 dan 22 | Orang | 417 |
| 9 | Diklat Fungsional Pengangkatan Arsiparis Tingkat Ahli Angkatan VI | Orang | 7 |
| 10 | Pelatihan Manajemen Kontruksi | Orang | 40 |
| 11 | Orientasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota Se-Provinsi Kepulauan Riau | Orang | 199 |
| 12 | Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Arsiparis Angkatan XXVI | Orang | 28 |
| 13 | Pelatihan GTA | Orang | 117 |
| 14 | Pelatihan Bahasa Inggris | Orang | 30 |
| 15 | Pelatihan Barang/Jasa Pemerintah Level 2 Tipe C | Orang | 30 |
| 16 | Uji sertifikasi kompetensi Barang/Jasa Pemerintah Kota Batam | Orang | 185 |
| | TOTAL | Orang | 2.267 |

Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Revolusi 4.0 mengharuskan pejabat administrator untuk beradaptasi pada sistem pemerintahan menuju birokrasi digital. Menjawab tantangan tersebut, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus smart dengan adaptif terhadap teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik yang lebih cepat, akurat dan efisien. Profil smart ASN meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan Bahasa asing, berjiwa hospitality, berjiwa entrepreneurship dan memiliki jaringan luas. Untuk mengembangkan kompetensi pejabat administrator wajib memenuhi standar kompetensi manajerial yang dapat diwujudkan melalui Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 yang diselenggarakan mulai tanggal 29 Juli 2024 sampai dengan tanggal 28 November 2024. Sebagaimana diamanatkan berdasarkan ketentuan Pasal 217 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang lebih lanjut diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pelatihan Struktural Kepemimpinan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022.

Pelaksanaan PKA secara Blended Learning dilaksanakan selama 908 (sembilan ratus delapan) JP atau setara dengan 105 (seratus lima) Hari dengan jumlah peserta sebanyak 41 Orang. Pelatihan dengan rincian pada setiap tahapan pembelajaran sebagai berikut:

- 1) Pembelajaran mandiri sebanyak 66 (enam puluh enam) JP atau selama 11 (sebelas) Hari Pelatihan bertempat di tempat kedudukan Peserta;
- 2) E-learning sebanyak 104 (seratus empat) JP atau selama 13 (tiga belas) Hari Pelatihan menggunakan metode pembelajaran daring bertempat ditempat kedudukan Peserta dengan rincian sebagai berikut:
 - a) Synchronous sebanyak 32 (tiga puluh dua) JP; dan
 - b) Asynchronous sebanyak 72 (tujuh puluh dua) JP;
- 3) Pembangunan komitmen bersama di tempat kerja asal Peserta sebanyak 27 (dua puluh tujuh) JP atau selama 3 (tiga) Hari Kalender bertempat di Instansi Pemerintah asal Peserta. Pada tahapan ini, peserta melakukan diagnosa permasalahan kepemimpinan

kinerja organisasi dan membangun komitmen dengan stakeholders terkait sebagai bagian pembuatan Rancangan Aksi Perubahan. Pada tahap ini, Peserta dapat mulai melaksanakan pembelajaran mandiri pada mata pelatihan pilihan untuk menunjang aktualisasi kepemimpinan kinerja organisasi;

- 4) Pembelajaran klasikal tahap I sebanyak 149 (seratus empat puluh sembilan) JP atau selama 15 (lima belas) Hari Pelatihan dengan rincian sebagai berikut:
 - a) pembelajaran kelas 116 (seratus enam belas) JP atau setara dengan 11 (sebelas) hari pelatihan di tempat penyelenggaraan PKA; dan
 - b) studi lapangan 33 (tiga puluh tiga) JP atau selama 4 (empat) hari pelatihan yang dapat dilaksanakan dengan memadukan pembelajaran di lapangan dan bertempat di tempat penyelenggaraan PKA sesuai dengan kebutuhan;
- 5) Aktualisasi kepemimpinan kinerja sebanyak 540 (lima ratus empat puluh) JP atau selama 60 (enam puluh) Hari Kalender bertempat di tempat kerja asal Peserta atau di tempat lain sesuai dengan kebutuhan. Pada tahapan ini, dilaksanakan pengembangan potensi diri dan penilaian; dan
- 6) Pembelajaran klasikal tahap II sebanyak 22 (dua puluh dua) JP atau selama 3 (tiga) Hari Pelatihan bertempat di tempat penyelenggaraan PKA.



Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

Berdasarkan database per Oktober 2023 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau, pejabat pengawas (eselon IV) yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan sebanyak 172 (seratus tujuh puluh dua) dari 232 (dua ratus tiga puluh dua) atau sebesar 74% yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan. Oleh karena itu, merupakan sebuah kewajiban bagi BPSDM selaku leading sector bagi pengembangan kompetensi aparatur di wilayahnya masing-masing untuk menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan manajerial.

Terselenggaranya Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Jumlah peserta yang akan mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 40 (empat puluh) orang terdiri dari utusan/perwakilan pejabat pengawas di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Metode pembelajaran pertama adalah pembelajaran mandiri atau MOOC (Massive Online Open Courses) dilaksanakan melalui learning management system (LMS) yang dimiliki oleh BPSDM Kepri. Sesuai dengan jadwal, pembelajaran e-learning di mulai setelah selesainya pembelajaran mandiri yaitu tanggal 26 Januari s/d 12 Februari 2024. e-learning terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu pertama pembelajaran tatap muka secara daring (syncrounous) dan kedua pembelajaran offline (asyncrounous). Pembelajaran syncronouss dengan memanfaatkan aplikasi zoom meeting pada saat pembelajaran sementara pembelajaran asyncrounous memanfaatkan LMS BPSDM “LIGAT KEPRI”.



Sertifikasi Kompetensi Aparatur Pengelola Keuangan Daerah

Sertifikasi Kompetensi Aparatur Pengelola Keuangan Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dilaksanakan pada tanggal 28 s.d. 29 November 2024 di Balairung Wan Seri Beni Pulau Dompak. Kegiatan sertifikasi ini difasilitasi oleh Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri (LSP-PDN) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri. Peserta sertifikasi berasal dari 40 (empat puluh) Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, dan berjumlah 81 (delapan puluh satu) orang terdiri dari 37 (tiga puluh tujuh) orang Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) dan 44 (empat puluh empat) orang Bendahara (Bendahara Pengeluaran, Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran Pembantu) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. PPK dan Bendahara yang menjadi peserta sertifikasi harus memenuhi persyaratan, yaitu memiliki sertifikat pengembangan kompetensi atau Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) bidang keuangan daerah dengan substansi materi dari Kementerian Dalam Negeri; atau memiliki pengalaman bertugas di bidang pengelolaan keuangan daerah minimal 2 (dua) tahun.

Pelaksanaan sertifikasi diselenggarakan selama 2 (dua) hari. Hari pertama sertifikasi diawali dengan Acara Pembukaan yang dihadiri oleh seluruh peserta dan perwakilan Perangkat Daerah. Peserta mengikuti ujian tertulis melalui Computer Assisted Test (CAT) dengan batas nilai kelulusan 65 dan alokasi waktu selama 2 jam. Seluruh rangkaian sertifikasi dikelola langsung oleh 4 (empat) orang tenaga administrasi dari BPSDM Kementerian Dalam Negeri. Hari kedua sertifikasi, peserta mengikuti sesi wawancara dengan Asesor. Asesor yang menjadi penguji kegiatan sertifikasi ini adalah Asesor yang berasal dari Kementerian Dalam Negeri (BPSDM Kementerian Dalam Negeri dan Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri) yang berjumlah 9 (sembilan) orang. Sesi wawancara dilaksanakan secara hybrid, dimana terdapat 5 (lima) orang Asesor yang melakukan wawancara secara langsung dan 4 (empat) orang Asesor yang melakukan wawancara secara daring. Saat sesi wawancara, 80 (delapan puluh) peserta hadir di Balairung Wan Seri Beni dan 1 (satu) orang peserta hadir secara daring karena sedang dalam kondisi tidak sehat.

Hasil Sertifikasi Kompetensi Aparatur Pengelola Keuangan Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau diumumkan pada Sidang Pleno Uji Kompetensi secara

daring pada tanggal 10 Desember 2024 oleh Kepala Pusat Standarisasi dan Sertifikasi BPSDM Kementerian Dalam Negeri. Peserta sertifikasi yang dinyatakan kompeten berjumlah 68 (enam puluh delapan) orang dan peserta yang dinyatakan tidak kompeten berjumlah 13 (tiga belas) orang.



Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level 2 Tipe C

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah diperlukan pelatihan barang/jasa level 1 dan level 2 tipe c serta dalam rangka peningkatan kompetensi ASN dibidang barang/jasa. Melalui pelatihan ini pemerintah provinsi kepulauan riau mencoba menjawab ekspektasi presiden, masyarakat, dan dunia usaha atas pelaksanaan reformasi birokrasi yang menciptakan dampak yang dapat dirasakan secara nyata dan tepat.

Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level 2 Tipe C dilaksanakan dengan secara Bleended Learning. Dihadiri oleh 30 orang peserta pelatihan. Pelaksanaan kegiatan ini bertempat di Gedung Raja Saleha Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau melalui Learning Management System pada tanggal 6-19 November 2024 dan Pembelajaran klasikal pada tanggal 20-21 November 2024 atau dengan jumlah jam pelajaran sebanyak 46 JP.



Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional

Indikator persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional karena tidak ada data terkait hal yang serupa pada level nasional/internasional.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan serta analisis efektifitas penggunaan sumber daya kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau berhasil melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2024. Pencapaian ini dapat terwujud didukung oleh tingginya komitmen pimpinan dan seluruh komponen di BPSDM Kepri yang berkolaborasi dalam mendukung keberhasilan.

Tercapaiannya indikator Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi dikarenakan meningkatnya jumlah program terakreditasi dibandingkan jumlah tahun 2023. Pelaksanaan Akreditasi sudah di dukung dengan sistem Akreditasi yang bersifat online yang disediakan oleh Lembaga Administrasi Negara sehingga memudahkan dalam menyampaikan bukti fisik Akreditasi serta bagi Asesor dalam melakukan penilaian Akreditasi. Proses akreditasi sendiri sudah mengedepankan layanan secara digital dengan memanfaatkan sistem informasi yang bersifat online atau yang dikenal dengan SIPKA (Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN). Dari mulai pengumpulan berkas akreditasi memanfaatkan sistem e-Training Management (<https://e-trainingmanagement.sipka.lan.go.id>) dan penilaian akreditasi memanfaatkan sistem Learning Accreditation (<https://learning-accreditation.sipka.lan.go.id>) sehingga memberikan kemudahan akses. Hal ini mendukung terwujudnya pelaksanaan akreditasi yang lebih transparan dan berintegritas. Kemudahan akses tersebut memberikan dampak yang cukup signifikan dalam proses akreditasi.

Tercapaiannya indikator Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi dikarenakan terjadinya peningkatan Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi dibandingkan pengukuran tahun 2023. Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau memiliki sumber daya yang menunjang pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsinya baik dalam manajemen penyelenggaran diklat. Tenaga Pengajar yang tersedia di BPSDM Kepri tersedia sebanyak 14 orang Widyaaiswara yang datang dari latar belakang pemerintahan dan disiplin ilmu berbeda. Tenaga pengajar Widyaaiswara ini difungsikan dalam Diklat Prajabatan Golongan I & II, Diklat Kepemimpinan serta sebagai Narasumber bagi diklat-diklat fungsional di daerah. Namun demikian, untuk pelaksanaan diklat ditingkat Provinsi, BPSDM Kepri masih membutuhkan tenaga pengajar dari LAN-RI, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan beberapa instansi terkait lainnya. Hal ini dikarenakan BPSDM Kepri membutuhkan sosialisasi maupun informasi mengenai peraturan terbaru maupun aplikasi dari peraturan lama.

Dalam hal pelaksanaan diklat-diklat, BPSDM Kepri sebelumnya belum mempunyai gedung pelatihan sehingga tergolong kekurangan akan sarana dan prasarana. Namun BPSDM Kepri Telah berupaya memenuhi sarana dan prasarana kediklatan yang mencakup Penetapan lahan gedung pelatihan, Penganggaran dan pembuatan DED Gedung Pelatihan serta Pemanfaatan Lantai 3 Gedung Raja Saleha. Sehingga saat ini BPSDM Kepri telah memiliki gedung pelatihan yang cukup memadai guna menunjang kegiatan diklat.

Selain tenaga pengajar, fasilitas sarana dan prasarana BPSDM Kepri juga memiliki sarana yang berbasis teknologi informatika yaitu Aplikasi Ruang Belajar Aparatur Kepri (LIGAT Kepri). Aplikasi ini didesain khusus untuk efektivitas dan efisiensi, Ligat Kepri menawarkan ruang belajar canggih dengan fitur unggulan dan integrasi teknologi terkini. Akses materi, evaluasi, dan sumber daya pendukung secara mudah dan interaktif.

C. REALISASI ANGGARAN

Tahun 2024 merupakan tahun ketiga pelaksanaan RPJMD 2021-2026 yang mana pada tahun ini anggaran BPSDM Provinsi Kepulauan Riau sebesar Rp. 16.183.217.701,- (Enam Belas Milyar Seratus Delapan Puluh Tiga Juta Dua Ratus Tujuh Belas Ribu Tujuh Ratus Satu Rupiah) yang terbagi dalam 2 (dua) program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sebesar Rp. 13.842.636.259,- (Tiga Belas Milyar Delapan

Ratus Empat Puluh Dua Juta Enam Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Dua Ratus Lima Puluh Sembilan Rupiah) dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp. 2.340.581.442,- (Dua Milyar Tiga Ratus Empat Puluh Juta Lima Ratus Delapan Puluh Satu Ribu Empat Ratus Empat Puluh Dua Rupiah).

Adapun Penyerapan Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2024 sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.6

Realisasi Anggaran Tahun 2024
BPSDM Provinsi Kepulauan Riau

| Bidang Urusan Pemerintahan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Capaian Anggaran Tahun 2024 | | |
|---|-----------------------------|-----------------------|-------------------------|
| | Anggaran APBD- P 2024 | Realisasi 2024 | % Realisasi Anggaran |
| BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 16.183.217.701 | 15.453.682.273 | 95,49 |
| PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI | 13.842.636.259 | 13.514.241.806 | 97,63 |
| Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 544.178.414 | 538.495.663 | 98,96 |
| Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 465.333.214 | 460.616.128 | 98,99 |
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 78.845.200 | 77.879.535 | 98,78 |
| Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 11.030.860.449 | 10.808.897.703 | 97,99 |
| Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 10.762.012.449 | 10.561.119.703 | 98,13 |
| Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | 268.848.000 | 247.778.000 | 92,16 |
| Administrasi Umum Perangkat Daerah | 715.575.934 | 691.658.951 | 96,66 |
| Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 9.600.400 | 9.432.500 | 98,25 |
| Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 31.515.600 | 20.490.000 | 65,02 |
| Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | 5.053.400 | 5.053.400 | 100,00 |
| Penyediaan Bahan Logistik Kantor | 114.143.634 | 102.811.900 | 90,07 |

| Bidang Urusan Pemerintahan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Capaian Anggaran Tahun 2024 | | |
|---|-----------------------------|----------------------|-------------------------|
| | Anggaran APBD- P 2024 | Realisasi 2024 | % Realisasi Anggaran |
| Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | 15.674.900 | 14.690.000 | 93,72 |
| Fasilitasi Kunjungan Tamu | 8.300.000 | 7.955.000 | 95,84 |
| Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 531.288.000 | 531.226.151 | 99,99 |
| Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 352.166.969 | 340.610.000 | 96,72 |
| Pengadaan Mebel | 219.915.065 | 211.810.000 | 96,31 |
| Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 132.251.904 | 128.800.000 | 97,39 |
| Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 863.643.271 | 811.491.736 | 93,96 |
| Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 46.409.960 | 29.763.754 | 64,13 |
| Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 48.120.000 | 45.120.000 | 93,77 |
| Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 769.113.311 | 736.607.982 | 95,77 |
| Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 336.211.222 | 323.087.753 | 96,10 |
| Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 196.560.960 | 184.588.453 | 93,91 |
| Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 17.640.000 | 16.810.000 | 95,29 |
| Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 122.010.262 | 121.689.300 | 99,74 |
| PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 2.340.581.442 | 1.939.440.467 | 82,86 |
| Pengembangan Kompetensi Teknis | 576.977.500 | 567.599.191 | 98,37 |
| Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah | 576.977.500 | 567.599.191 | 98,37 |

| Bidang Urusan Pemerintahan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Capaian Anggaran Tahun 2024 | | |
|---|-----------------------------|----------------|-------------------------|
| | Anggaran APBD- P 2024 | Realisasi 2024 | % Realisasi Anggaran |
| Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | | | |
| Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | 1.763.603.942 | 1.371.841.276 | 77,786 |
| Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota | 352.589.598 | 283.186.813 | 80,32 |
| Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar | 113.322.944 | 105.266.228 | 92,89 |
| Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 1.297.691.400 | 983.388.235 | 75,78 |

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran guna tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dimana BPSDM Provinsi Kepulauan Riau sebagai pengelola peningkatan kompetensi ASN. Laporan tersebut menguraikan keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau yang meliputi Program dan Kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang pelatihan, mulai dari Kedinasan, Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur, Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, Pelayanan Administrasi Perkantoran, Peningkatan Sarana dan Prasarana.

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau ini disusun berdasarkan data realisasi kinerja yang telah dikelola secara sistematis dengan menggunakan Sistem Informasi Manajemen Monitoring dan Evaluasi Rencana Kinerja Tahunan. Penyusunannya mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau berusaha melaksanakan seluruh Program dan Kegiatan sebagaimana tercantum dalam Rencana Kinerja Tahunan dan sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Segala upaya yang dilakukan senantiasa guna meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan Tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau yaitu “TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BERSIH, KUAT, DAN ANTISIPATIF”.

LAMPIRAN

PK 2024

PK PERUBAHAN 2024

RKT 2024

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024



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 : ANY LINDAWATY, S.H., M.H

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi
Kepulauan Riau

selanjutnya disebut pihak pertama

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

Jabatan : Gubernur Kepulauan Riau

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Tanjungpinang, 2 Januari 2024

PIHAK KEDUA,
GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

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

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



ANY LINDAWATY, S.H., M.H
Pembina Utama Madya
NIP. 19721005 199803 2 014

Dipindai dengan CamScanner

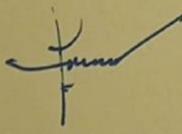
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target |
|-----|--|--|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi | 3 |
| | | Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | 32% |
| 2 | Meningkatnya Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | 100% |

| | Program | Anggaran | Keterangan |
|----|---|--------------------|------------|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi | Rp. 12.877.287.007 | APBD |
| 2. | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp. 2.047.052.858 | APBD |

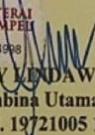
Tanjungpinang, 2 Januari 2024

PIHAK KEDUA,
GUBERNUR KEPULAUAN RIAU


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

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




ANY INDRAWATY, S.H., M.H
 Pembina Utama Madya
 NIP. 19721005 199803 2 014

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024



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 : Any Lindawaty, S.H., M.H
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Kepulauan Riau

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. 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

H. Marlin Agustina, S.H.

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Provinsi Kepulauan Riau

Any Lindawaty, S.H., M.H
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19721005 199803 2 014



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

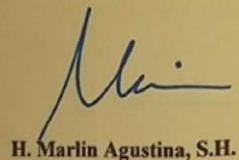
| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target |
|-----|--|--|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi | 3 |
| | | Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | 32% |
| 2. | Meningkatnya Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | 100% |

| Program | Anggaran | Keterangan |
|--|----------------------|------------|
| 1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi | Rp. 13.842.636.259,- | P APBD |
| 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp. 2.340.581.442,- | P APBD |

Tanjungpinang, 7 Oktober 2024

Pihak Kedua,

Plt. Gubernur Kepulauan Riau


H. Marlin Agustina, S.H.

Pihak Pertama,

Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Provinsi Kepulauan Riau



Any Lindawati, S.H., M.H.
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19721005 199803 2 014



Rencana Kerja Tahunan

**RKT
2024**

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau Bandar Seri Kota Piring

Kawasan Perkantoran Sultan Mahmud Riayat Syah

Gedung Raja Abdul Rahman (Gedung D Lantai 1)

Pulau Dompak Seri Darul Makmur - Tanjungpinang

Website : bpsdm.kepripov.go.id Email : bpsdm@kepripov.go.id Kode Pos 29124

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Alloh SWT yang telah memberikan karunianya sehingga Rencana Kerja Tahunan (RKT) BPSDM Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021-2026 selesai disusun. RKT ini merupakan dokumen perencanaan tahunan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan BPSDM selama kurun waktu setahun sesuai renstra.

Rencana Kerja Tahunan (RKT) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan, target dan pendanaan indikatif, yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau yang berpedoman kepada Renstra BPSDM Provinsi Kepulauan Riau untuk mewujudkan perencanaan pembangunan yang sinergis dan optimal sebagai perwujudan kinerja pemerintahan yang baik dan akuntabel.

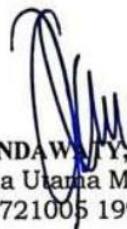
Semoga dokumen Rencana Kerja Tahunan (RKT) ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman BPSDM untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai lembaga Pengembangan Sumberdaya manusia yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerja dalam melayani. BPSDM dihadapkan pada target yang harus dicapai dan tentunya perlu dukungan dari semua pihak terkait. Untuk itu, diperlukan komitmen yang kuat baik dari BPSDM maupun lembaga lainnya yang mengelola pelatihan agar BPSDM dapat menjalankan strategi dan kebijakannya sejalan dengan apa yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra. Tidak dapat dipungkiri masih terdapat banyak kekurangan dalam proses penyusunan dokumen ini, yang pastinya menjadi bahan masukan yang harus diperbaiki di masa yang akan datang. Demikian dokumen ini disusun untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sebagai penjabaran dari Renstra 2021-2026, disusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) Tahun 2024, yang menjabarkan setiap sasaran strategis ke dalam kegiatan-kegiatan yang harus dicapai dalam tahun 2024, dilengkapi dengan indikator untuk menilai capaian tersebut.

Penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) ini telah melalui proses yang melibatkan seluruh pegawai baik pimpinan maupun staff pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. Rencana Kerja Tahunan (RKT) Tahun 2024 juga telah disesuaikan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023. Dengan demikian, Rencana Kerja Tahunan (RKT) ini menjadi bentuk komitmen penuh organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal, dan sebagai bagian dari upaya untuk mewujudkan visi, misi organisasi sekaligus merupakan awal dari upaya pencapaian Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau secara optimal.

Diharapkan Rencana Kerja Tahunan (RKT) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2024 ini menjadi acuan dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja oleh seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.

Tanjungpinang,
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Kepulauan Riau



ANY LINDA WATI, S.H., M.H
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19721005 199803 2 014

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Data Umum Organisasi | 1 |
| B. Keterkaitan Rencana Kerja Tahunan (RKT) dengan Rencana Strategis | 4 |
| C. Keterkaitan Rencana Kerja Tahunan (RKT) dengan Anggaran..... | 4 |
| BAB II RENCANA STRATEGIS | 8 |
| A. Tujuan dan Sasaran BPSDM Provinsi Kepulauan Riau..... | 8 |
| B. Strategi dan Kebijakan BPSDM Provinsi Kepulauan Riau | 8 |
| C. Indikator Kinerja | 9 |
| BAB III RENCANA KINERJA | 10 |
| A. Target Kinerja..... | 10 |
| BAB IV PENUTUP | 16 |

BAB I PENDAHULUAN

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 merupakan dokumen perencanaan tahunan ke-5 dalam rangka menjabarkan Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau periode 2021 - 2026. Sebagai dokumen perencanaan dari suatu organisasi pendukung, Rencana Kerja Tahunan (RKT) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau, selain mengacu pada Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau juga harus mengacu kepada program dan kegiatan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPd) Provinsi Kepulauan Riau tahun 2024 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021-2026.

Rencana Kerja Tahunan (RKT) ini terdiri atas empat bab, yaitu bab pendahuluan, ringkasan Renstra, dan rencana kinerja dari setiap sasaran, kegiatan, dan target tahun 2024, serta bab penutup. Selain itu, diungkapkan juga strategi untuk mencapai setiap sasaran yang dituangkan dalam program dan kegiatan.

Berikut ini diuraikan data umum organisasi, keterkaitan Rencana Kerja Tahunan (RKT) dengan Renstra dan anggaran.

A. DATA UMUM ORGANISASI

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau merupakan satuan kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

"membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi."

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

- a. Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio

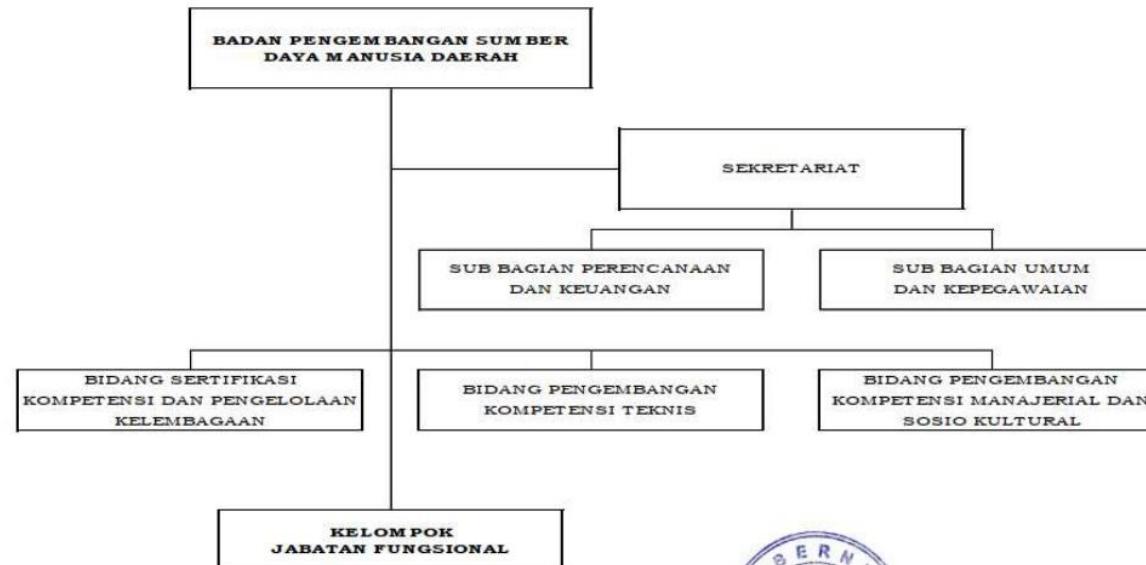
Kultural;

- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- e. penerapan sistem pengendalian intern pada perangkat daerah untuk mewujudkan terlaksananya mekanisme akuntabilitas publik melalui penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kinerja yang terintegrasi;
- f. pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada unit kerjanya;
- g. penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara periodik kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

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

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH Tipe B
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

LAMPIRAN XXXIII : PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
NOMOR : 12 TAHUN 2023
TANGGAL : 12 JUNI 2023



B. KETERKAITAN RKT DENGAN RENCANA STRATEGIS

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, selain mengacu kepada tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, juga mengacu kepada visi, misi Gubernur Provinsi Kepulauan Riau, menelaah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 - 2024 , telaah Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2020 - 2024, telaah Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 dan melibatkan unsur internal Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau serta memperhatikan kepentingan para pemangku kepentingan lainnya.

Dokumen Renstra menjadi dasar bagi usaha berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi, sekaligus kerangka untuk menyusun Rencana Kinerja (RKT) dan anggaran tahunan. Dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 maka seluruh Program Kegiatan yang tertuang dalam Renstra di tahun 2024 disesuaikan. Penyesuaian Program Kegiatan ke dalam Urusan Program Kegiatan dan Sub Kegiatan di petakan sehingga seluruh Rencana Kerja Tahunan (RKT) di Tahun 2024 dapat dijalankan. Rencana Kerja Tahunan (RKT) memuat program, kegiatan, sub kegiatan target kinerja, dan pagu definitif untuk tahun anggaran yang sedang disusun. Untuk mencapai target kinerja yang ingin dicapai, diuraikan pula sumber daya, yaitu sumber daya manusia (SDM), anggaran dan sarana serta prasarana yang diperlukan.

C. KETERKAITAN RKT DENGAN ANGGARAN

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dalam mengusulkan program kegiatan dan sub kegiatan yang disesuaikan rencana kinerja tahunan pada tahun yang bersangkutan (sistem anggaran

berbasis program), sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran

Pembangunan Nasional Peraturan Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317. Penetapan anggaran dalam RKT Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2024 dalam proses perencanaan dan penganggarannya dilakukan dengan pendekatan penganggaran berbasis program (*money follow program*) melalui penganggaran berbasis kinerja ke dalam kegiatan utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Anggaran yang disediakan untuk mendukung kegiatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau melalui RKA tahun 2024 sebesar Rp. 14.924.339.865,-. Berdasarkan RKA Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2024, rincian sebagai berikut:

| NO | URUSAN/PROGRAM | KEGIATAN/SUB KEGIATAN | ANGGARAN (RP) |
|----|--|---|-----------------------|
| | | | 14.924.339.865 |
| A | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN | | |
| I | | Perencanaan, penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 528.986.700 |
| 1 | | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 448.026.900 |
| 2 | | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 80.959.800 |
| II | | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 10.088.451.646 |
| 3 | | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 9.862.803.646 |
| 4 | | Penyediaan Administrasi | 225.648.000 |

| | | | |
|------------|--|---|--------------------|
| | | Pelaksanaan Tugas ASN | |
| III | | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 764.033.166 |
| 5 | | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 9.600.400 |
| 6 | | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 32.170.500 |
| 7 | | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | 4.569.300 |
| 8 | | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | 114.844.766 |
| 9 | | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | 20.310.200 |
| 10 | | Fasilitas Kunjungan Tamu | 20.550.000 |
| 11 | | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 561.988.000 |
| IV | | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 280.901.800 |
| 12 | | Pengadaan Mebel | 195.299.200 |
| 13 | | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 85.602.600 |
| V | | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 943.469.895 |
| 14 | | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 52.315.000 |
| 15 | | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 48.120.000 |
| 16 | | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 843.034.895 |
| VI | | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 271.443.800 |
| 17 | | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 204.983.800 |
| 18 | | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 17.640.000 |
| 19 | | Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 48.820.000 |

| | | | |
|-------------|---|---|----------------------|
| B | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | | 2.047.052.858 |
| VII | | Pengembangan Kompetensi Teknis | 555.500.000 |
| 20 | | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 555.500.000 |
| VIII | | Sertifikat, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | 1.491.552.858 |
| 21 | | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional | 70.001.514 |
| 22 | | Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar | 210.507.944 |
| 23 | | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 1.211.043.400 |

BAB II RENCANA STRATEGIS

A. TUJUAN DAN SASARAN BPSDM PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Rumusan tujuan dan sasaran yang akan dicapai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dalam kurun waktu tahun 2021 - 2026, yaitu:

Tujuan :

1. Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN

Indikator Tujuan :

1. Persentase Peningkatan Kompetensi ASN
2. Predikat Akreditasi Lembaga Penyelenggara

Sasaran :

1. **Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi**, dengan indikator sasaran:
 - a) Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi
2. **Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi**, dengan indikator sasaran:
 - a) Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi

B. STRATEGI DAN KEBIJAKAN BPSDM PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam 5 (lima) tahun mendatang, yaitu:

1. Meningkatkan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural Sumberdaya Manusia Aparatur
2. Meningkatkan Kompetensi Teknis dan Fungsional Sumber Daya Manusia Aparatur.

3. Meningkatkan Kapasitas Penyelenggaraa Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi

C. INDIKATOR KINERJA

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

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

| NO | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | TARGET 2024 |
|-----------|--|--|--------------------|
| 1 | Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | 32 % |
| 2 | Meningkatnya Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | 100 % |

BAB III RENCANA KINERJA

A. TARGET KINERJA

Target kinerja merupakan nilai kuantitatif yang harus dicapai selama tahun 2024, sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan pada tingkat kegiatan. Target kinerja pada tingkat program merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan strategis dan visinya, sedangkan target kinerja untuk tingkat kegiatan digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kegiatan dalam rangka mencapai sasaran.

Keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan tercermin pada indikator setiap kegiatan, sehingga apabila indikator kegiatan telah berhasil dicapai, diharapkan tujuan telah dapat dicapai. Indikator untuk mengukur kinerja kegiatan meliputi *input*, *output*, dan *outcome*. Indikator *input* berupa dana yang tersedia. Berdasarkan jumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau yang diperkirakan aktif tahun 2024 sebanyak 52 orang. Sementara itu, untuk melaksanakan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tersedia anggaran dalam DPA Tahun 2024 sebesar Rp. 14.924.339.865,-.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau pada Tahun 2024 menetapkan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Target kinerja sasaran program tahun 2024 adalah :

| NO | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | TARGET 2024 |
|-----------|---|--|--------------------|
| 1 | Tercapainya Pengajuan Akreditasi Program Pelatihan | Persentase Pengajuan Akreditasi Program Pelatihan | 100% |
| 2 | Tercapainya ASN yang Memiliki Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural | Jumlah ASN yang Memiliki Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural | 762 Orang |
| 3 | Tercapainya ASN yang Memiliki Kompetensi Teknis dan Pengembangan Kompetensi | Jumlah ASN yang Memiliki Kompetensi Teknis dan Pengembangan Kompetensi | 1324 Orang |

| | | | |
|---|--|---|------|
| | Pengembangan Kompetensi Lainnya | Lainnya | |
| 4 | Meningkatnya Kelancaran Pelayanan Administrasi Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase Capaian Indikator Kinerja Bidang urusan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | 100% |

B. RINCIAN KEGIATAN SUB KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA TAHUN 2024

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

| No. | Program I Kegiatan / Sub Kegiatan | Waktu | Dana (Rp) | Output |
|-----|---|-----------------|-----------------------|-----------------|
| A | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN | | 14.924.339.865 | |
| I | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | 528.986.700 | 4 Dok |
| 1 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 12 Bulan | 448.026.900 | 4 Dok |
| 2 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 12 Bulan | 80.959.800 | 1 Lap |
| II | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | | 10.088.451.646 | 51 Orang |
| 3 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 12 Bulan | 9.862.803.646 | 38 Orang |
| 4 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | 12 Bulan | 225.648.000 | 13 Orang |
| III | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 12 Bulan | 764.033.166 | 15 Unit |

| | | | | |
|-----------|---|-----------------|--------------------|-------------------|
| 5 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 12 Bulan | 9.600.400 | 1 Paket |
| 6 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 12 Bulan | 32.170.500 | 1 Paket |
| 7 | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | 12 Bulan | 4.569.300 | 1 Paket |
| 8 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | 12 Bulan | 114.844.766 | 1 Paket |
| 9 | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | 12 Bulan | 20.310.200 | 1 Paket |
| 10 | Fasilitas Kunjungan Tamu | 12 Bulan | 20.550.000 | 1 Laporan |
| 11 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 12 Bulan | 561.988.000 | 1 laporan |
| IV | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | | 280.901.800 | 5 Unit |
| 12 | Pengadaan Mebel | 12 Bulan | 195.299.200 | 3 Paket |
| 13 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 12 Bulan | 85.602.600 | 5 Unit |
| V | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 12 Bulan | 943.469.895 | 12 Laporan |
| 14 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 12 Bulan | 52.315.000 | 4 Laporan |
| 15 | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 12 Bulan | 48.120.000 | 4 Laporan |

| | | | | |
|------------|--|-------------|----------------------|-------------------|
| 16 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 12 Bulan | 843.034.895 | 4 Laporan |
| VI | Pemeliharaan Barang Milik Oaerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | | 271.443.800 | 17 Unit |
| 17 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 12 Bulan | 204.983.800 | 5 Unit |
| 18 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 12 Bulan | 17.640.000 | 10 Unit |
| 19 | Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 12 Bulan | 48.820.000 | 2 Unit |
| B | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | | 2.047.052.858 | 100% |
| VII | Pengembangan Kompetensi Teknis | | 555.500.000 | 1324 Orang |
| 20 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah | 12 Bulan | 555.500.000 | 1324 Orang |

| | | | | |
|-----------|---|-------------|----------------------|------------------|
| | Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | | | |
| IX | Sertifikat, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | | 1.491.552.858 | 762 Orang |
| 21 | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional | 12 Bulan | 70.001.514 | 1 Dokumen |
| 22 | Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar | 12 Bulan | 210.507.944 | 1 Laporan |
| 23 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan | 12 Bulan | 1.211.043.400 | 762 Orang |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | | | |
|--|--|--|--|--|

BAB IV PENUTUP

Tujuan, dan sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau telah di jebarkan ke dalam kegiatan-kegiatan yang bersifat *riil*, disertai dengan ukuran kinerja yang lebih terukur, diharapkan target sasaran kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2024 yang diuraikan di depan dapat dilaksanakan dengan baik.

Namun, dalam pelaksanaan rencana tersebut, membutuhkan banyak kerja sama dan koordinasi yang baik dengan unit kerja lainnya, agar hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan dan meningkatkan kinerja. Meskipun Rencana Kerja Tahunan (RKT) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau tahun 2024 ini merupakan sebuah bentuk komitmen segenap personil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai acuan pelaksanaan kinerja dan pencapaian akuntabilitas keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, namun dalam pelaksanannya tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan perubahan/ revisi rencana, jika ditemui hal-hal yang memerlukan perbaikan/koreksi atas rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, implementasi Rencana Kerja Tahunan (RKT) ini akan dipantau secara terus menerus dan dievaluasi secara berkala, agar jika terdapat perubahan tersebut dapat segera direspon.

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