

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun 2015 ini dapat disusun sesuai dengan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Instruksi Presiden tersebut mewajibkan setiap Instansi Pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi, serta peranannya dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis yang ditetapkan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) disusun dengan menyampaikan sasaran strategis dan indikator utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau dengan melakukan pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja. Laporan ini juga merupakan wujud akuntabilitas dan pertanggung jawaban kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dibidang kepegawaian.

Semoga penyajian Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pengukuran kinerja kedepan lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan dan pelaksanaan dimasa yang akan datang.

Pekanbaru,      Maret 2016

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN DAERAH  
PROVINSI RIAU**

  
**Drs. ASRIZAL, M.Pd**  
Pembina Utama Muda  
Nip. 19650325 198702 1 001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakang .....	1
B. Gambaran Umum .....	2
C. Tugas Pokok dan Fungsi .....	6
D. Keadaan Pegawai .....	7
E. Kondisi Sarana dan Prasana.....	10
F. Sistematika Penyajian.....	15
BAB II : PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA .....	16
A. Perencanaan Strategis.....	16
B. Rencana Kinerja Tahunan .....	25
C. Perjanjian Kinerja.....	36
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA.....	39
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	39
B. Alokasi dan Realisasi Keuangan .....	48
C. Permasalahan dan Upaya mengatasinya .....	49
BAB IV : PENUTUP.....	52
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran-Saran .....	56

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Gambar Struktur Organisasi .....	5
Tabel 1.2. Jumlah PNS BKP2D Provinsi Riau Berdasarkan Jenis Kelamin ...	7
Tabel 1.3. Jumlah PNS BKP2D Provinsi Riau Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin .....	7
Tabel 1.4. Jumlah Pejabat BKP2D Provinsi Riau Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin .....	8
Tabel 1.5. Sumber Daya BKP2D Provinsi Riau Berdasarkan Jenis Kelamin .	9
Tabel 1.6. Sarana dan Prasarana BKP2D Provinsi Riau .....	11
Tabel 2.1. Hubungan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKP2D Provinsi Riau.....	20
Tabel 2.2. Rencana Kinerja Tahunan BKP2D Provinsi Riau.....	28
Tabel 3.1. Pengukuran Kinerja Antara Target dan Realisasi .....	40
Tabel 3.2. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja.....	43

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pelaporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau sebagai bagian dari organisasi pemerintahan yang mempunyai tugas dibidang kepegawaian, selaku pembina dan pengembang sumber daya aparatur melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang berkaitan dengan kepegawaian, juga mempunyai kewajiban untuk melaporkan kinerjanya

Tujuan dari pelaporan kinerja adalah memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah diberikan dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2015 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Untuk mewujudkan pemerintahan daerah yang profesional dan handal serta mampu memahami dan menjalankan tugas dan fungsinya, berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan optimal, efektif, efisien, dan dinamis.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun 2015 dibuat berdasarkan capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan. Oleh karena itu pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan melalui media pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur, agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap instansi pemerintah dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna dan optimal.

Atas dasar itu sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Riau, disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2015 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun 2015 dengan mengetengahkan evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja tahun dimaksud.

## **B. Gambaran Umum**

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan;
2. Sekretaris;
  - a. Subbagian Perencanaan Program;
  - b. Subbagian Keuangan dan Perlengkapan;
  - c. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Pengembangan Pegawai :
  - a. Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal Pegawai;
  - b. Subbidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Fungsional dan Teknis.
4. Bidang Mutasi :
  - a. Subbidang Mutasi Jabatan dan Non Jabatan;
  - b. Subbidang Kepangkatan Jabatan dan Non Jabatan.
5. Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai :
  - a. Subbidang Kedudukan Hukum;
  - b. Subbidang Kesejahteraan Pegawai.
6. Bidang Administrasi Kepegawaian :
  - a. Subbidang Informasi Kepegawaian;
  - b. Subbidang Pengadaan, Pensiun PNS dan Tata Usaha Kepegawaian.
7. UPT Pendidikan dan Pelatihan :
  - a. Seksi Tata Usaha Pendidikan dan Pelatihan;

b. Seksi UPT Pendidikan;

c. Seksi UPT Pelatihan.

8. UPT Asessment dan Pembinaan Rohani :

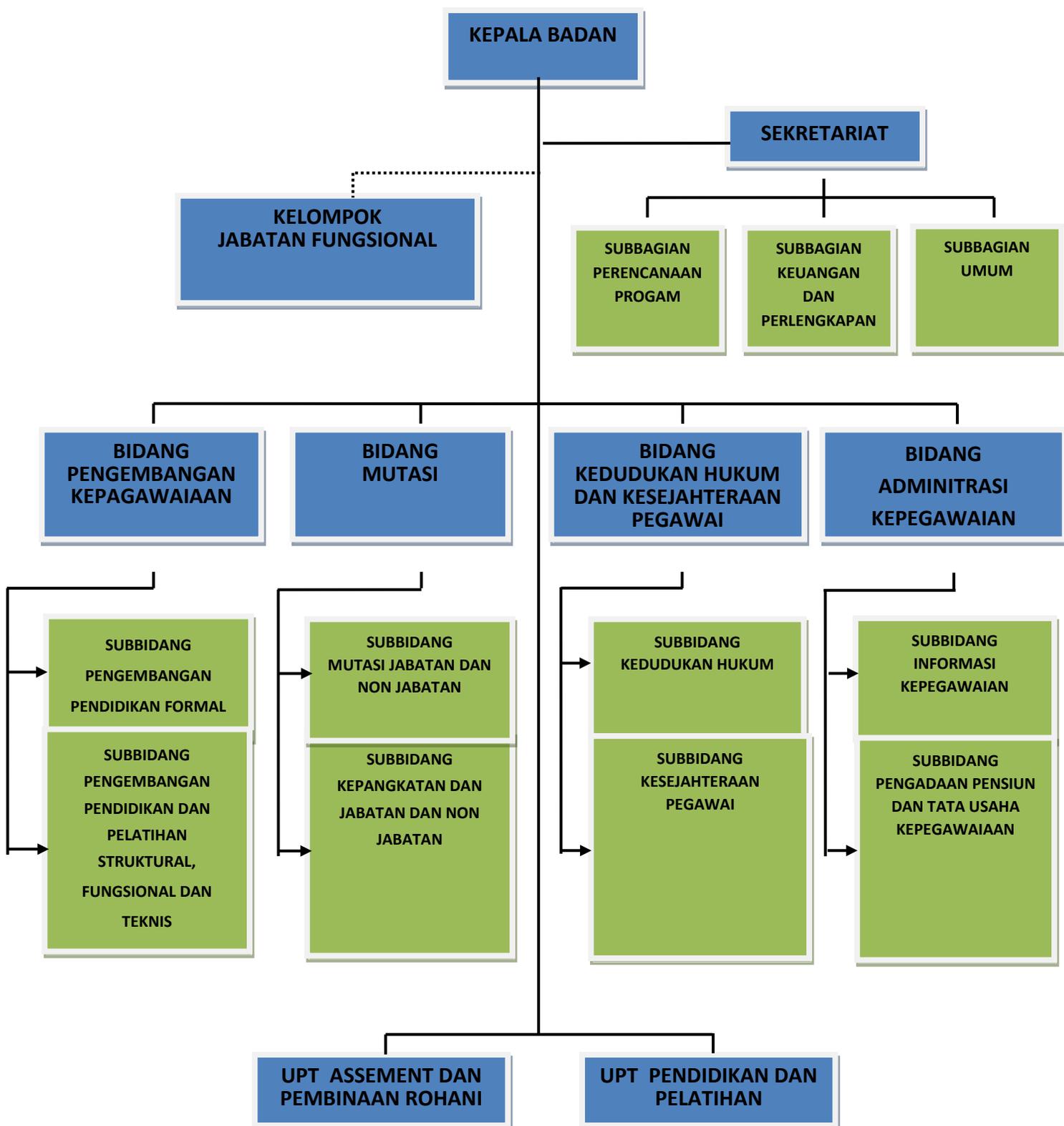
a. Seksi Tata Usaha Asessment dan Pembinaan Rohani;

b. Seksi Asessment;

c. Seksi Pembinaan dan Rohani.

9. Jabatan Fungsional

Tabel 1.1.  
Gambar Struktur Organisasi



## **C. Tugas Pokok dan Fungsi**

Sesuai dengan peraturan Gubernur Riau Nomor 40 Tahun 2015 tentang rincian tugas, fungsi dan tatakerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

### **1. Tugas Pokok**

Menyelenggarakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Mutasi, Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai dan Bidang Administrasi Kepegawaian serta menyelenggarakan kewenangan yang dilimpahkan Pemerintah kepada Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### **2. Fungsi**

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, BKP2D Provinsi Riau mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Mutasi, Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai dan Bidang Administrasi Kepegawaian;
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi pada Sekretariat, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Mutasi, Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai dan Bidang Administrasi Kepegawaian;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Mutasi, Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai dan Bidang

Administrasi Kepegawaian;

- d. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

#### D. Keadaan Pegawai

Jumlah Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau per 31 Desember 2015 sebanyak 164 orang dengan data sebagai berikut :

**Tabel 1.2.**  
**Jumlah PNS BKP2D Provinsi Riau Tahun 2015**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin		Jumlah
Laki-Laki	Perempuan	
105	59	164

Dari data berdasarkan jenis kelamin maka dapat dilihat bahwasanya jenis kelamin laki-laki sebanyak 105 orang (65%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 59 orang (35%). Dari jumlah tersebut maka ditampilkan data berdasarkan golongan sebagai berikut :

**Tabel 1.3.**  
**Jumlah PNS BKP2D Provinsi Riau Tahun 2015**  
**Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin**

Ket	Golongan I		Golongan II		Golongan III		Golongan IV	
	L	P	L	P	L	P	L	P
Per Jenis Kelamin	4	-	31	12	54	41	15	7
Sub.Total	4		43		95		22	
<b>Total</b>	<b>164</b>							

Sedangkan data berdasarkan golongan dan jenis kelamin terdapat golongan I laki-laki sebanyak 4 orang dan perempuan tidak ada,

golongan II laki-laki sebanyak 31 orang dan perempuan sebanyak 12 orang, golongan III laki-laki sebanyak 54 orang dan perempuan 41 orang dan golongan IV laki-laki sebanyak 15 orang dan perempuan sebanyak 7 orang.

**Tabel 1.4.**  
**Jumlah Pejabat BKP2D Provinsi Riau Tahun 2015**  
**Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin**

Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Eselon II	1	-	1
Eselon III	6	1	7
Eselon IV	5	9	14
Fungsional	19	5	24
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>46</b>

Berdasarkan data jabatan dan jenis kelamin jumlah eselon II laki-laki 1 orang, Eselon III laki-laki 6 orang dan perempuan 1 orang, eselon IV laki-laki 5 orang dan perempuan 9 orang, fungsional laki-laki 19 orang dan perempuan 5 orang.

Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel Sumber Daya BKP2D Provinsi Riau dibawah ini :

**Tabel 1.5.**  
**Sumber Daya BKP2D Provinsi Riau Tahun 2015**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	JABATAN	JUMLAH		TOTAL
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Kepala Dinas	1	-	1
2	Sekretaris	1	-	1
3	Kepala Bidang Pengembangan Pegawai	1	-	1
4	Kepala Bidang Mutasi	1	-	1
5	Kepala Bidang Kedudukan Hukum dan Kesra	1	-	1
6	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	-	1	1
7	Kepala UPT Pendidikan dan Pelatihan	1	-	1
8	Kepala UPT Asessment dan Pembinaan Rohani	1	-	1
9	Kepala Subbag Perencanaan Program	1	-	1
10	Kepala Subbag Keuangan dan Perlengkapan	-	1	1
11	Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian	-	1	1
12	Kepala Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal Pegawai	1	-	1
13	Kepala Subbidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Fungsional dan Teknis	-	1	1
14	Kepala Subbid Mutasi Jabatan dan Non Jabatan	1	-	1
15	Kepala Subbid Kepangkatan Jabatan dan Non Jabatan	-	1	1
16	Kepala Subbid Kedudukan Hukum	-	1	1
17	Kepala Subbid Kesejahteraan Pegawai	-	1	1
18	Kepala Subbid Informasi Pegawai	-	1	1
19	Kepala Subbidang	-	1	1

	Pengadaan, Pensiun PNS dan Tata Usaha Kepegawaian			
20	Kepala Seksi Tata Usaha Pendidikan dan Pelatihan	-	1	1
21	Kepala Seksi Pelatihan UPT Balai Diklat	1	-	1
22	Kepala Seksi Pendidikan UPT Balai Diklat	1	-	1
23	Kepala Seksi Tata Usaha Asessment dan Pembinaan Rohani	-	1	
24	Kepala Seksi Asessment	1	-	1
25	Kepala Seksi Pembinaan Rohani	-	-	-
26	Jabatan Fungsional			
	Widyaiswara	16	2	18
	Arsiparis	1	-	1
	Perencana	1	-	1
	Analisis Kepegawaian	-	2	2
	Auditor Kepegawaian	2	2	4
27	Pelaksana	72	42	114
<b>TOTAL</b>		<b>105</b>	<b>59</b>	<b>164</b>

#### E. Kondisi Sarana dan Prasarana

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi SKPD, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau tidak cukup mengandalkan dari jumlah dan kualitas Sumber Daya Manusianya saja. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut juga menuntut adanya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai sehingga tercapai kualitas kerja yang baik. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan tertentu, sedangkan prasarana adalah segala yang merupakan penunjang

terselenggaranya suatu proses atau usaha agar tujuan organisasi tercapai.

Umumnya sarana dan prasarana digunakan antara lain untuk menunjang kegiatan ketata-usahaan/administrasi kantor dan peningkatan kualitas kinerja Sumber Daya Aparatur serta penunjang pelaksanaan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi riau. Adapun sarana dan prasarana yang tersedia di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau saat ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.6.**  
**Sarana dan Prasarana BKP2D Provinsi Riau Tahun 2015**

<b>A. Tanah dan Bangunan</b>				
1	Luas tanah gedung kantor BKP2D	:	3.212	M <sup>2</sup>
2	Luas tanah kantor UPT Diklat jalan Ronggo Warsito	:	13.880	M <sup>2</sup>
3	Luas tanah UPT Diklat Pasir Putih	:	149.410	M2
<b>B. Alat-Alat Angkutan</b>				
1	Kendaraan bermotor:			
	- Roda empat	:	8	unit
	- Roda dua	:	3	unit
2	Mesin ketik manual standar	:	2	unit
3	Mesin ketik elektronik	:	1	unit
4	Mesin fotocopy dengan kertas folio	:	2	unit
5	Lemari besi	:	1	unit
6	Rak besi/metal	:	5	unit
7	Rak kayu	:	6	unit
8	Filling besi/metal	:	4	unit
9	Rotary filling	:	1	unit
10	Lemari kayu	:	9	unit
11	Papan pengumuman	:	1	unit
12	White board	:	2	unit
13	Alat pemotong kertas	:	1	unit

14	Alat kantor lainnya	:	7	unit
15	Lemari kayu	:	3	unit
16	Meja kayu/rotan	:	13	unit
17	Tempat tidur besi/metal (lengkap)	:	1	unit
18	Tempat tidur kayu (lengkap)	:	200	unit
19	Meja rapat	:	36	unit
20	Meja makan	:	10	unit
21	Meja panjang	:	1	unit
22	Kursi rapat	:	157	unit
23	Kursi tamu	:	1	unit
24	Kursi tangan	:	1	unit
25	Kursi putar	:	3	unit
26	Kursi biasa	:	1	unit
27	Bangku tunggu	:	1	unit
28	Meja Komputer	:	51	unit
29	Kasur	:	100	unit
30	Bantal	:	100	unit
31	Sprei	:	100	unit
32	Sofa	:	7	unit
33	Lemari Pakaian	:	16	Unit
34	Mesin penghisap debu	:	2	unit
35	Lemari es	:	1	unit
36	AC unit	:	54	unit
37	AC split	:	9	unit
38	Kipas angin	:	100	unit
39	Sound System	:	1	unit
40	Wireless	:	1	unit
41	Unit Power Supply	:	59	unit
42	Stabilisator	:	2	unit
43	Camera Video	:	1	unit
44	Dispenser	:	17	unit
45	Alat rumah tangga lain-lain	:	202	unit
46	Gorden	:	2	unit
47	Alat pemadam portable	:	2	unit
48	PC unit	:	151	unit
49	Laptop	:	7	unit

50	Note book	:	37	unit
51	Hard disk	:	1	unit
52	Scanner	:	5	unit
53	Monitor	:	50	unit
54	Printer	:	91	unit
55	Server	:	2	unit
56	Peralatan personal komputer lain-lain	:	11	unit
57	Peralatan Jaringan Lain-lain	:	2	unit
58	Meja kerja pegawai non struktural	:	1	unit
59	Meja kerja pejabat lain-lain	:	11	unit
60	Meja Rapat Pejabat eselon II	:	1	Unit
61	Meja rapat pejabat eselon III	:	3	unit
62	Meja rapat pejabat lain-lain	:	5	unit
63	Kursi kerja pejabat eselon II	:	1	unit
64	Kursi kerja pejabat eselon III	:	3	unit
65	Kursi kerja pegawai non struktural	:	100	unit
66	Kursi kerja pejabat lain-lain	:	22	unit
67	Kursi rapat pejabat eselon III	:	1	unit
68	Kursi tamu diruangan pejabat lain-lain	:	50	unit
<b>C.</b>	<b>Alat Studio dan Alat Komunikasi</b>			
1	Camera + attachment	:	2	unit
2	Proyektor + attachment	:	17	unit
3	Microphone/wireless mic	:	12	unit
4	Unit Power Supply (UPS)	:	1	unit
5	Peralatan studio visual lain-lain	:	5	unit
6	Breket LCD/TV	:	13	unit
7	Handy cam	:	3	unit
8	Infocus	:	3	unit
9	Peralatan studio video dan film lain-lain	:	2	unit
10	Camera electronic	:	3	unit
11	Video monitor	:	1	unit
12	Tripod camera	:	2	unit
13	Layar film	:	1	unit
14	Sound system	:	4	unit
15	Telephone (PABX)	:	1	unit
16	Pesawat telephone	:	20	unit

17	Alat komunikasi lain-lain	:	27	unit
18	Wireless amplifier	:	1	unit
<b>D. Alat Laboratorium</b>				
1	Personal komputer	:	2	unit
2	Alat laboratorium lainnya	:	20	unit
3	Alat laboratorium penunjang lainnya	:	8	unit
4	Software cont off-line computer	:	2	unit
5	Alat Keamana Lain-lain	:	1	unit
<b>E. Bangunan</b>				
1	Bangunan Gedung Kantor Permanen	:	6	unit
2	Bangunan Gedung Kantor Semi Permanen	:	2	unit
3	Bangunan Gedung Kantor Lain-lain	:	4	unit
4	Bangunan Gudang Lain-lain	:	3	unit
5	Gedung Pos jaga Permanen	:	1	unit
6	Bangunan Menara/pagar	:	1	unit
7	Mess/Wisma/Bungalow/Tempat Peristirahatan Permanen	:	2	unit
8	Asrama Permanen	:	5	unit
9	Bangunan Pengambilan Air Bersih dan lain-lain	:	1	unit
10	Bangunan Penampung Air Baku	:	1	unit
11	Bangunan Pembuangan air kotor lain-lain	:	1	unit
<b>F. Lain-lain</b>				
1	Instalasi Gardu Listrik Induk Kapasitas sedang	:	2	unit
2	Instalasi Gardu Listrik Induk lain-lain	:	1	unit
3	Instalasi Gardu Listrik distribusi lain-lain	:	2	unit
4	Jaringan LAN/WAN/Internet	:	10	unit
5	Buku Umum lain-lain	:	1	buah
6	Lukisan lain-lain	:	1	buah
7	Alat Voley	:	12	buah
8	Alat Tenis Meja	:	5	buah
9	Alat Badminton	:	13	buah
10	Alat Olahraga lain-lain	:	4	buah
11	Kontruksi dalam Pengerjaan	:	1	unit

## **F. Sistematika Penyajian**

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau selama Tahun 2015. Pencapaian ini didasari pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja tahunan akan memungkinkan diidentifikasinya sejumlah celah kerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja dimasa datang.

Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun 2015 adalah :

### **Bab I : Pendahuluan**

Dalam Bab ini menguraikan latar belakang, gambaran umum, tugas dan fungsi, keadaan pegawai dan kondisi sarana prasarana Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

### **Bab II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja**

Dalam bab ini memuat perencanaan strategis, rencana kinerja tahunan, perjanjian kinerja dan indikator kinerja utama. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi 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. Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau Tahun 2014-2019 dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Pemerintah Provinsi Riau, serta untuk memantapkan proses pencapaian sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan melalui Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau telah menetapkan visi, misi, tujuan sasaran, strategi dan kebijakan dasar pembangunan tahun 2014-2019 sebagai berikut :

**Visi : *“Terwujudnya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah sebagai pusat pembangunan, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara untuk mewujudkan reformasi birokrasi menuju visi Riau 2025”***

Makna yang terkandung dalam visi:

- a. Pusat pembangunan adalah pusat pembangunan aparatur sipil negara yang berlandaskan pada prinsip, nilai dasar dan kode etik ASN;

- b. Penyelenggaraan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara adalah pusat penyelenggaraan kebijakan dan manajemen aparatur Sipil negara yang berdasarkan azas ASN;
- c. Mewujudkan Reformasi Birokrasi adalah melakukan perubahan dan pembaharuan yang mendasar secara bertahap dan berkelanjutan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi birokrasi yang bersih dan melayani.

- Misi : 1. Membangun aparatur sipil negara pemerintah provinsi Riau yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik ASN melalui pengelolaan manajemen aparatur sipil negara yang berlandaskan azas ASN;**
- 2. Menyelenggarakan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara yang sesuai dengan azas ASN.**

Makna yang terkandung dalam misi tersebut adalah:

- a. Membangun aparatur sipil Negara pemerintah provinsi Riau yang berlandaskan prinsip, nilai dasar, dan kode etik ASN melalui pengelolaan manajemen apartur sipil negara yang berlandaskan azas ASN adalah membangun aparatur sipil negara sebagai profesi yang didasari atas nilai dasar, kode etik, kode perilaku, komitmen, integritas moral dan bertanggung jawab pada pelayanan publik berdasarkan kualifikasi akademik serta kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas melalui penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara yang berlandaskan azas ASN;
- b. Menyelenggarakan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara yang sesuai dengan azas ASN adalah melakukan pelaksanaan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan

kepastian hukum, profesionalitas, proposionalitas, keterpaduan, delegasi, netralisasi, akuntabilitas, efektif, efisien keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan, kesetaraan dan kesejahteraan.

## **Tujuan**

Tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mendukung Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya aparatur sipil negara yang memiliki prinsip, nilai dasar dan kode etik ASN melalui manajemen ASN yang berlandaskan azas ASN;
2. Terwujudnya penyelenggaraan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara sesuai dengan azas ASN melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi.

## **Sasaran**

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Sasaran diusahakan dalam bentuk kuantitatif sehingga dapat diukur, adapun keterkaitan tujuan dengan sasaran dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau sebagai berikut:

**a. Tujuan 1 yaitu: Terwujudnya aparatur sipil negara yang memiliki prinsip, nilai dasar dan kode etik ASN melalui manajemen ASN yang berlandaskan azas ASN, sasarannya adalah:**

1. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur sipil negara dengan

- pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN);
2. Peningkatan disiplin aparatur negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik;
  3. Peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan;
  4. Meningkatkan kualitas pendidikan PNS melalui pendidikan kedinasan berbasis tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan;
  5. Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Dengan indikator kinerja utama sebagai berikut:

- ❖ Prosentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan 12 hari kerja;
- ❖ Prosentase ASN yang mempunyai kompetensi berdasarkan tugas pokok dan fungsi;
- ❖ Jumlah Widyaiswara yang bersertifikasi.

**b. Tujuan 2 yaitu: Terwujudnya penyelenggaraan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara sesuai dengan azas ASN melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi, sasarannya adalah:**

1. Peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi;
2. Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan;
3. Peningkatan sarana dan prasarana kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima agar efisien dan efektif.

Dengan indikator kinerja utama sebagai berikut:

- Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian

**Tabel: 2.1.**  
**Hubungan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja**  
**Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau**

TUJUAN		SASARAN	
URAIAN	INDIKATOR	URAIAN	INDIKATOR
Terwujudnya aparatur sipil negara yang memiliki prinsip, nilai dasar dan kode etik ASN melalui manajemen ASN yang berlandaskan azas ASN	Angka rata-rata hasil perhitungan Indikator peningkatan kualitas SDA, peningkatan disiplin dan peningkatan kesejahteraan ASN berdasarkan tugas pokok dan fungsi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur sipil negara dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN);</li> <li>2. Peningkatan disiplin aparatur negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik;</li> <li>3. Peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan;</li> <li>4. Meningkatkan kualitas pendidikan PNS melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan;</li> <li>5. Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Prosentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan 12 hari kerja;</li> <li>❖ Prosentase ASN yang mempunyai kompetensi berdasarkan tugas pokok dan fungsi;</li> <li>❖ Jumlah Widyaiswara yang bersertifikasi</li> </ul>
Terwujudnya penyelenggaraan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara sesuai dengan azas ASN melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi	Angka rata-rata hasil perhitungan Indikator peningkatan kualitas pelayanan manajemen ASN melalui sistim informasi ASN berbasis teknologi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi;</li> <li>2. Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan;</li> <li>3. Peningkatan sarana dan prasarana kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima agar efisien dan efektif.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Prosentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian</li> </ul>

### **Strategi :**

1. Meningkatkan SDM aparatur sipil negara untuk pengembangan karier aparatur sipil negara berdasarkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan, dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran yang bersertifikasi;
2. Peningkatan kualitas aparatur sipil negara yang bersih dari paraktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku aparatur sipil negara;
3. Penyelenggaraan sosialisasi, seminar dan penataran tentang peraturan terkait dengan kebijakan aparatur sipil negara;
4. Peningkatan fasilitas tugas belajar dan memberikan kemudahan bagi PNS yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya melalui tugas belajar mandiri, ijin belajar, beasiswa serta peningkatan dalam pelatihan kepemimpinan dengan menerapkan konsep pelatihan kepemimpinan pola baru;
5. Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara melalui :
  - a. Tambahan penghasilan aparatur sipil negara yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan berdasarkan penilaian pencapaian kinerja dan indeks harga yang berlaku;
  - b. Memberikan fasilitas kepada PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. Memberikan jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi PNS sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku;
  - d. Memberikan perlindungan jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum bagi aparatur sipil Negara.

6. Menerapkan *merit system* dalam pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi;
7. Rehabilitasi sarana dan prasarana menjadi kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima serta pengembangan pusat *assesment center* dan pembangunan pusat pendidikan pelatihan berbasis teknologi yang terakreditasi.

**Kebijakan :**

1. Meningkatkan SDM aparatur sipil negara untuk pengembangan karier Aparatur Sipil Negara berdasarkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan, dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran yang bersertifikasi :
  - a. Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan bersertifikasi didasarkan prioritas dan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang menunjang perkembangan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA);
  - b. Pengembangan dan peningkatan kapasitas dan kapabilitas tenaga pengajar/widyaiswara bersertifikasi;
  - c. Pengembangan dan peningkatan kualitas asesor melalui kerja praktek dan pelatihan untuk menghasilkan asesor yang bersertifikasi dengan standarisasi dari Badan Nasional Sertifikat Profesi (BNSP).
2. Peningkatan kualitas aparatur sipil negara yang bersih dari paraktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku aparatur sipil Negara :
  - a. Penegakan peraturan disiplin aparatur sipil negara, kode etik dan perilaku aparatur sipil negara dan kode etik profesi;

- b. Penerapan penyampaian tentang laporan harta kekayaan aparatur sipil negara (LHK-ASN) bagi seluruh aparatur sipil negara;
  - c. Pemberian penghargaan terhadap aparatur sipil negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya;
  - d. Penerapan sistem penilaian kinerja aparatur sipil negara yang didasarkan sistem prestasi dan karier yang dilakukan oleh tim penilai kinerja aparatur sipil Negara.
3. Penyelenggaraan sosialisasi, seminar dan penataran tentang peraturan terkait dengan kebijakan aparatur sipil Negara :
- Peningkatan wawasan aparatur sipil negara melalui sosialisasi, seminar, dan penataran tentang penyelenggaraan kebijakan Aparatur Sipil Negara dalam sistem pemerintahan.
4. Peningkatan fasilitas tugas belajar dan memberikan kemudahan bagi PNS yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya melalui tugas belajar mandiri, ijin belajar serta peningkatan dalam pelatihan kepemimpinan dengan menerapkan konsep pelatihan kepemimpinan pola baru :
- Pemberian kemudahan peningkatan pendidikan pelatihan, bagi PNS yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan melalui tugas belajar mandiri, beasiswa dan penerapan pola pendidikan baru bagi pelatihan kepemimpinan untuk menunjang tugas dan fungsi organisasi.
5. Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil Negara :
- a. Pemberian penambahan penghasilan bagi aparatur sipil negara berupa tunjangan meliputi tunjangan kinerja dibayarkan dengan

- penilaian kinerja dan tunjangan kemahalan dibayarkan dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku;
- b. Pemberian fasilitas kepada PNS dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. Pemberian jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi PNS sesuai dengan ketentuan undang- undang yang berlaku;
  - d. Pemberian perlindungan bagi aparatur sipil negara berupa jaminan kesehatan, kecelakaan kerja dan bantuan hukum.
6. Menerapkan *merit system* dalam pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi :
- a. Penerapan proses pengadaan aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, dan objektivitas melalui kompetensi, kualifikasi untuk mendapatkan aparatur sipil negara yang berkualitas;
  - b. Penyusunan dan penetapan kebutuhan melalui penataan aparatur Sipil Negara yang ideal sesuai kebutuhan dan kompetensi (*right sizzing*) dengan pemetaan (*Mapping*);
  - c. Penerapanan penyusunan pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional;
  - d. Penerapan *merit system* untuk mutasi dan promosi PNS;
  - e. Penerapan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis *E-Kepegawaian*;
  - f. Penerapan, evaluasi dan pembaharuan standar operasional prosedur (SOP) sebagai acuan dalam pelaksanaan pelayanan manajemen aparatur sipil negara untuk meningkatkan mutu pelayanan manajemen aparatur sipil negara;

- g. Penyelenggaraan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen aparatur sipil Negara.
7. Rehabilitasi sarana dan prasarana menjadi kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima serta pengembangan Pusat *assesment center* dan pembangunan pusat pendidikan pelatihan berbasis teknologi yang terakreditasi :
- a. Peningkatan prasarana dan sarana kantor untuk pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi berbasis *E-Government* perkantoran modern dengan sistem, informasi teknologi secara elektronik;
  - b. Membangun UPT *Aessment* untuk pengembangan dan pelaksanaan *asessmnet center* provinsi Riau dengan fasilitas dan sarana yang sesuai standar dan terakreditasi untuk pelaksanaan *asesment*;
  - c. Menjadikan UPT Pendidikan dan Pelatihan menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan dengan fasilitas prasarana dan media pembelajaran yang sesuai dengan standar diklat terakreditasi berbasis modern dengan sistem informasi dan teknologi.

## **B. Rencana Kinerja Tahunan**

### **1. Indikator Kinerja**

Sasaran strategis dan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2015 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pada sasaran strategis:
  - 1. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur sipil negara

dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN);

2. Peningkatan disiplin aparatur negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik;
3. Peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan;
4. Meningkatkan kualitas pendidikan PNS melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan;
5. Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Indikator Kinerja adalah:

- ❖ Presentase aparatur sipil negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) bersertifikasi;
- ❖ Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan;
- ❖ Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan;
- ❖ Jumlah Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi;
- ❖ Presentase menurunnya aparatur sipil negara dalam proses penegakan disiplin aparatur sipil negara yang mendapat teguran/sanksi.

b. Pada sasaran strategis:

1. Peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi;
2. Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan;
3. Peningkatan sarana dan prasarana kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima agar efisien dan efektif.

Indikator Kinerja adalah:

- ❖ Presentase penyelesaian pelayanan administrasi aparatur sipil negara;
- ❖ Presentase sistem laporan capaian dan keuangan meningkat;
- ❖ Presentase peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor modern berbasis sistem teknologi untuk meningkatkan pelayanan manajemen aparatur sipil negara;
- ❖ Presentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik.

**Tabel: 2.2.**  
**Rencana Kinerja Tahunan**  
**Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau**  
**Tahun Anggaran 2015**

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Terwujudnya aparatur sipil negara yang memiliki prinsip, nilai dasar dan kode etik ASN melalui manajemen ASN yang berlandaskan azas ASN	1. Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur sipil negara dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN)	Presentase aparatur sipil negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) bersertifikasi	7%
		2. Peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan	Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan	15%
		3. Meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan	240 orang
		4. Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi	80%
		5. Peningkatan disiplin aparatur sipil negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik	Presentase menurunnya aparatur sipil negara dalam proses penegakan disiplin aparatur sipil negara yang mendapat teguran/sanksi	15%
2.	Terwujudnya penyelenggaraan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara sesuai dengan azas ASN melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi	1. Peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi aparatur sipil negara berbasis teknologi	Presentase penyelesaian pelayanan administrasi aparatur sipil negara	82%
		2. Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Presentase sistem laporan capaian dan keuangan meningkat	10%

		3. Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor Modren berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang prima agar efisien dan efektif	Presentase peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor modern berbasis sistem teknologi untuk meningkatkan pelayanan manajemen aparatur sipil negara	20%
			Presentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	48%

## 2. Program dan Kegiatan

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang, pelayanan yang diberikan oleh BKP2D Provinsi Riau adalah pelayanan berupa urusan kepegawaian kepada aparatur pemerintah. Pada Tahun 2015 terdapat 9 (sembilan) program terdiri dari 120 kegiatan yaitu :

### 1. Program Pelayanan Adminstrasi Perkantoran (14 Kegiatan)

- 1) Penyediaan jasa surat menyurat;
- 2) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
- 3) Penyediaan jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/ operasional;
- 4) Penyediaan jasa kebersihan kantor;
- 5) Penyediaan alat tulis kantor;
- 6) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;
- 7) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
- 8) Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor;
- 9) Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;
- 10) Penyediaan makan dan minum;

- 11) Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah;
- 12) Penyediaan jasa keamanan kantor;
- 13) Pameran pembangunan provinsi Riau (Riau Expo);
- 14) Rapat Koordinasi Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan se-  
Provinsi Riau.

## **2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

### **(4 kegiatan)**

- 1) Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor;
- 2) Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor;
- 3) Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan kantor;
- 4) Rehabilitasi sedang/berat rumah gedung kantor.

## **3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur (7 kegiatan)**

- a. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya;
- b. Pelaksanaan sumpah/janji PNS;
- c. Pemantauan disiplin PNS;
- d. Penanganan kasus-kasus kepegawaian;
- e. Koordinasi pemantauan disiplin Aparatur se-Provinsi Riau
- f. Pelaksanaan konseling psikologi permasalahan ASN;
- g. Pelaksanaan pokja KPK Provinsi Riau

## **4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

### **(26 Kegiatan)**

- 1) Diklat kompetensi dan pengembangan Widyaiswara;
- 2) Diklat Fungsional pegawai Pemerintah Provinsi Riau;

- 3) Diklat TOT Widyaiswara;
- 4) Diklat Training of Fasilitator (TOF);
- 5) Diklat Training Officer Course (TOC);
- 6) Diklat Management of Training (MOT);
- 7) Diklat Luar Negeri (Kerjasama dengan Pemerintah Singapore) I;
- 8) Diklat Teknis pegawai Pemerintah Provinsi Riau;
- 9) Diklat analisis kebutuhan diklat;
- 10) Diklat Analisa Jabatan dan Beban Kerja;
- 11) Diklat Teknis Penilaian Aset Milik Negara/Daerah;
- 12) Diklat Teknis Administrasi Kearsipan;
- 13) Diklat Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas;
- 14) Diklat Teknis Administrasi Kepegawaian;
- 15) Diklat Teknis Penyusunan Standar Operasional Prosedur;
- 16) Diklat teknis Perumusan Standar Kompetensi;
- 17) Diklat penata usahaan keuangan daerah;
- 18) Diklat bendahara keuangan daerah;
- 19) Diklat pengelolaan aset daerah;
- 20) Diklat teknis pelayanan publik yang prima dan berwawasan good governance;
- 21) Diklat Pengembangan e-government;
- 22) Diklat perencanaan tingkat dasar;
- 23) Diklat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);
- 24) Diklat bahasa inggris (TOEFL);

25) Diklat pengembangan potensi akademik;

26) Pelatihan dan Peningkatan Kapasitas Assesor Provinsi Riau.

**5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan (8 Kegiatan)**

1) Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD;

2) Penyusunan pelaporan keuangan semesteran;

3) Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran;

4) Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun;

5) Penyusunan Rencana Kerja (Renja) SKPD;

6) Penyusunan Perjanjian Kinerja (Penja), Rencana Kerja Tahunan (RKT), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);

7) Pelaporan barang milik daerah;

8) Monitoring, Evaluasi Program dan Kegiatan

**6. Program Pendidikan Kedinasan (7 kegiatan)**

1) Beasiswa tugas belajar Aparatur Sipil Negara;

2) Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (PIM II);

3) Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM III);

4) Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM IV);

5) Seleksi diklat kepemimpinan (PIM 2,3,4);

6) Diklat Prajabatan CPNS Daerah Gol.III;

7) Diklat Prajabatan CPNS Daerah Gol.II;

## 7. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

### (35 kegiatan)

- 1) Bimtek pengembangan dan pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;
- 2) Bimtek penyusunan formasi pengadaan PNS provinsi Riau;
- 3) Bimbingan teknis Manajemen Kontrak bagi aparatur Pemerintah Provinsi Riau;
- 4) Bimbingan teknis Manajemen Kontruksi bagi aparatur Pemerintah Provinsi Riau;
- 5) Bimtek Pelaksanaan PP No. 46 Tahun 2011;
- 6) Sosialisasi Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional bagi PNS Provinsi Riau;
- 7) Sosialisasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010;
- 8) Sosialisasi UU Aparatur Sipil Negara;
- 9) Workshop Kegiatan bagi PPTK;
- 10) Pendidikan, Pelatihan, Kursus dan Bintek Pegawai BKD;
- 11) Pendidikan, Pelatihan, Kursus dan Bintek Pegawai BKD;
- 12) Pendidikan, Pelatihan, Kursus dan Bintek Pegawai BKD;
- 13) Peningkatan sumber daya aparatur dengan Emotional Spiritual Quotient Training;
- 14) Training Motivasi Aparatur Sipil Negara;
- 15) Pembinaan olahraga PNS Pemerintah Provinsi Riau;
- 16) Pembinaan fisik dan mental aparatur;
- 17) Peningkatan kemampuan teknis tenaga fungsional, perencana

aparatur;

- 18) Peningkatan kemampuan teknis tenaga fungsional, analisis kepegawaian;
- 19) Peningkatan kemampuan teknis tenaga fungsional, peneliti;
- 20) Monitoring IPDN;
- 21) Monitoring dan Evaluasi kediklatan Aparatur Sipil Negara;
- 22) Monitoring dan Evaluasi Jabatan Fungsional PNS Provinsi Riau;
- 23) Koordinasi dan sinkronisasi Pelaksanaan PP 46 Tahun 2011;
- 24) Koordinasi dan sinkronisasi Pengembangan SIMPEG di Pemerintah Provinsi Riau dan Kab/Kota se Provinsi Riau;
- 25) Pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- 26) Seleksi Penerimaan IPDN;
- 27) Pengelolaan Ujian dinas, dan Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;
- 28) Rakor Widya Iswara;
- 29) Orasi Ilmiah Widyaiswara;
- 30) Penyusunan analisis Kebutuhan Diklat;
- 31) Pengadaan E Government Manajemen Kepegawaian Provinsi Riau;
- 32) Pengembangan dan pemeliharaan tata naskah dinas elektronik kepegawaian (e-document);
- 33) Pengelolaan data kepegawaian;
- 34) Pengelolaan Web Site Badan Kepegawaian Daerah.
- 35) Pengelolaan Humas BKD;

## **8. Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara Aparatur**

### **(15 kegiatan)**

- 1) Pengelolaan Administrasi Pindah Tugas PNS;
- 2) Pengelolaan Pensiun PNS;
- 3) Monitoring, evaluasi dan orientasi pelaksanaan administrasi pengangkatan pejabat struktural eselon II;
- 4) Pengelolaan Administrasi dan Penataan Jabatan struktural di lingkungan Pemda Provinsi Riau;
- 5) Pengelolaan Administrasi Pengangkatan Pejabat Sekretaris Daerah dan Jabatan Struktural Eselon II dilingkungan Pemerintah Kab/Kota se Provinsi Riau;
- 6) Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN dilingkungan pemerintah Provinsi Riau dan kab/kota se Provinsi Riau;
- 7) Pengelolaan Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional dibawah binaan BKP2D Provinsi Riau;
- 8) Pengelolaan administrasi dan penataan jabatan Fungsional Tertentu;
- 9) Pengelolaan dan Penyusunan Standar operasional prosedur dan Standar Pelayanan Publik;
- 10) Pengelolaan administrasi izin belajar;
- 11) gelolaan Administrasi kepegawaian;
- 12) Pengelolaan Kartu Pegawai Elektronik;
- 13) Penyusunan Formasi PNS Provinsi Riau;
- 14) Penataan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Riau

Berbasis Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja;

15) Satya Lencana Karya Satya.

#### **9. Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur (4 kegiatan)**

- 1) Orientasi pegawai negeri sipil purna bakti;
- 2) Pelatihan Berwiraswasta kepada PNS;
- 3) Pemberian Penghargaan bagi PNS;
- 4) Monitoring dan Evaluasi Tapetarum dan taspen PNS se Provinsi Riau.

#### **C. Perjanjian Kinerja**

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, terwujudlah 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.

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen antara Kepala Daerah dengan Kepala SKPD yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam

rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

Tujuan khusus Perjanjian Kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Dasar penilaian keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau telah melakukan perjanjian kinerja Tahun 2015 yaitu:

**a. Terwujudnya aparatur sipil negara yang memiliki prinsip, nilai dasar dan kode etik ASN melalui manajemen ASN yang berlandaskan azas ASN, dengan sasaran strategis:**

1. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur sipil negara dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN);
2. Peningkatan disiplin aparatur negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik;
3. Peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan;
4. Meningkatkan kualitas pendidikan PNS melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan;
5. Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

**b. Terwujudnya penyelenggaraan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara sesuai dengan azas ASN melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi, dengan sasaran:**

1. Peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi;
2. Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan;
3. Peningkatan sarana dan prasarana kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima agar efisien dan efektif.

Sedangkan indikator kinerja, target, program, dan anggaran dapat dilihat pada lampiran Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini atau lampiran Perjanjian Kinerja (PENJA) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun 2015.

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### A. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran capaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran.

Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan dalam rencana strategis.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun 2015 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait. Sedangkan untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan skala penilaian pengukuran sebagai berikut :

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

Berikut rincian pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, satuan, target, realisasi, dan capaian dapat diuraikan pada table 3.1. sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Pengukuran Kinerja Antara Target dan Realisasi**  
**Tahun 2015**

<b>NO</b>	<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>CAPAIAN</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur sipil negara dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN)	Presentase aparatur sipil negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) bersertifikasi	7%	5.86%	83.71%
2.	Peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan	Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan	15%	13%	86.67%
3.	Meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan	240 orang	328 orang	136.67%

4.	Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi	Presentase Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi	80%	23.41%	29.26%
5.	Peningkatan disiplin aparatur sipil negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik	Presentase menurunnya aparatur sipil negara dalam proses penegakan disiplin aparatur sipil negara yang mendapat teguran/sanksi	15%	13%	86.67%
6.	Peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi aparatur sipil negara berbasis teknologi	Presentase penyelesaian pelayanan administrasi aparatur sipil negara	82%	52.21%	63.67%
		Presentase sistem laporan capaian dan keuangan meningkat	10%	10%	100%
7.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor Modren berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang prima agar efesien dan efektif	Presentase peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor modern berbasis sistem teknologi untuk meningkatkan pelayanan manajemen aparatur sipil negara	20%	20%	100%
		Presentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	48%	48%	100%
<b>Total Capaian Kinerja</b>					<b>87.40%</b>

Pada table 3.1. mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis ada 7 (tujuh). Sasaran strategis secara umum berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan katagori nilai “Baik” atau rata-rata persentase berkisar antara

**75%-100%**, namun pada sasaran strategis peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi indikator kinerja “Presentase Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi”, dibawah 55% dengan katagori nilai “Kurang” atau target yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Oleh karena itu terhadap berbagai target capaian kinerja yang tercapai atau tidak tercapai, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau harus melakukan langkah konstruktif dan kongkrit untuk menganalisis dan mengevaluasi agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan penanganan di masa mendatang, terutama pada indikator kinerja Presentase Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi, harus berkoordinasi yang baik dengan pemerintah pusat agar setiap penganggaran yang dilakukan memiliki dasar hukum yang kuat.

Pada tabel dibawah ini Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau membandingkan target dan realisasi dari indikator kinerja tahun lalu dengan tahun 2015 sebagai berikut :

**Tabel 3.2.**  
**Perbandingan Antara Realisasi Capaian Kinerja**  
**Tahun 2014 dengan Tahun 2015**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2014		TAHUN 2015	
			TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur sipil negara dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN)	Presentase aparatur sipil negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) bersertifikasi	7%	6%	7%	5.86%
2.	Peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan	Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan	10%	6%	15%	13%
3.	Meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan	240 orang	209 orang	240 orang	328 orang
4.	Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi	75%	14%	80%	23.41%
5.	Peningkatan disiplin aparatur sipil negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik	Presentase menurunnya aparatur sipil negara dalam proses penegakan disiplin aparatur sipil negara yang mendapat teguran/sanksi	15%	1%	15%	13%
6.	Peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi aparatur sipil negara berbasis teknologi	Presentase penyelesaian pelayanan administrasi aparatur sipil negara	80%	48%	82%	52.21%
		Presentase sistem laporan capaian dan keuangan meningkat	-	-	10%	10%

7.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor Modren berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang prima agar efesien dan efektif	Presentase peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor modern berbasis sistem teknologi untuk meningkatkan pelayanan manajemen aparatur sipil negara	20%	15%	20%	20%
		Presentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	-	-	48%	48%

Dari tabel diatas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau menguraikan keberhasilan maupun kegagalan masing-masing indikator kinerja terhadap target dan realisasi capaian kinerja yang telah ditetapkan dibandingkan dengan tahun lalu:

1. Pada sasaran strategis **“Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur sipil negara dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) melalui pendidikan dan pelatihan teknis”** dengan indikator kinerja **“Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) bersertifikasi”** target kinerja yang telah ditetapkan tahun 2015 ini sebesar 7% dan realisasi sebesar 5.86%. Capaian kinerja pada indikator ini sebesar 83.71% dengan skala penilaian pengukuran kategori baik. Dibandingkan dengan realisasi tahun lalu sebesar 6% artinya ada penurunan sekitar 0.14% ditahun ini dan diharapkan pada tahun selanjutnya pada indikator ini dapat dilaksanakan lebih optimal lagi.
2. Pada sasaran strategis **“Peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan yang ditujukan untuk peningkatan wawasan Aparatur Sipil Negara melalui Bimtek, sosialisasi, seminar, peningkatan kapasitas dan**

penataran tentang penyelenggaraan kebijakan Aparatur Sipil Negara dalam sistem pemerintahan” dengan indikator kinerja **“Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan”** target yang telah ditetapkan 15% dan realisasi target rata-rata sebesar 13%. Capaian kinerja pada indikator ini sebesar 86.67% dengan kategori skala penilaian pengukuran baik. Dibandingkan dengan tahun lalu target 10% dan realisasi sebesar 6%. Artinya ada peningkatan dalam target, realisasi capaian kinerja pada tahun 2015;

3. Pada sasaran strategis **“Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan. Indikator ini juga memberikan kemudahan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya melalui tugas belajar mandiri, ijin belajar, beasiswa serta peningkatan dalam pelatihan kepemimpinan dengan menerapkan konsep pelatihan kepemimpinan pola baru”** dengan indikator **“Jumlah Aparatur Sipil Negara yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan”**.. Dengan target 240 orang dan realisasi dari target sebanyak 328 orang atau dengan capaian kinerja sebesar 136 %. Skala pengukuran penilaian indikator ini sangat baik. Dibandingkan dengan tahun lalu capaian kinerja pada tahun ini melebihi dari target yang telah direncanakan, dengan kenaikan 119 orang atau rata-rata sekitar 49.58%;

4. Pada sasaran strategis **“Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Tujuan dari indikator ini adalah memberikan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan memasuki masa pensiun juga memberikan penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kinerja dan prestasi yang baik”** dengan indikator **“Presentase Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi”**. Target yang ingin dicapai dari indikator ini adalah 80% dengan realisasi 23.41% atau dengan capaian kinerja sebesar 29.26%. Skala pengukuran penilaian kurang. Dibandingkan dengan tahun lalu dari target 75% dan realisasi 14%, artinya tidak ada perubahan yang signifikan terhadap indikator ini;
5. Pada sasaran strategis **“Peningkatan disiplin aparatur sipil negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik. Indikator ini ditujukan untuk melakukan pemantauan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara dan penanganan kasus-kasus kepegawaian”** dengan indikator kinerja **“Presentase menurunnya Aparatur Sipil Negara dalam proses penegakan disiplin aparatur yang mendapat teguran/sanksi”**. Target indikator yang ingin dicapai 15% dan realisasi 13% dengan capaian kinerja sebesar 86.60%. Skala pengukuran penilaian baik. Dibandingkan dengan tahun lalu terjadi kenaikan sekitar 12% dari realisasi yang dicapai pada tahun ini;
6. Pada sasaran strategis **“Peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi aparatur sipil negara berbasis teknologi”** dengan indikator kinerja yaitu :
- a. **Presentase penyelesaian pelayanan administrasi Aparatur Sipil**

**Negara.** Target yang direncanakan 82% dan realisasi target 52.21% capaian kinerja sebesar 63.67%. Dengan skala pengukuran penilaian kategori cukup. Dibandingkan dengan tahun lalu pada indikator ini target yang ditetapkan 80% dan realisasi 48%. Artinya tidak ada peningkatan yang signifikan terhadap capaian kinerja tahun lalu;

- b. **Presentase sistem laporan capaian dan keuangan meningkat**  
Target yang diharapkan 10% dan realisasi 10% dengan capaian kinerja sebesar 100%. Skala pengukuran penilaian baik. Artinya capaian kinerja pada indikator ini telah memenuhi target yang telah ditetapkan.

7. Pada sasaran strategis “**Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor Modren berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang prima agar efisien dan efektif**” dengan indikator kinerja yaitu :

- a. **Presentase peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor modern berbasis sistem teknologi untuk meningkatkan pelayanan manajemen aparatur sipil negara.** Target pada indikator ini 20% dan realisasi target 20% dengan capaian kinerja 100%. Kategori skala pengukuran penilaian baik. Dibandingkan dengan tahun lalu target sekitar 63% dan realisasi 48%. Artinya ada penurunan target pada tahun ini, namun realisasi dari target dapat terpenuhi;
- b. **Presentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik**  
Target yang diharapkan 48% dan realisasi dari target 48% dengan capaian kinerja 100%. Kategori skala pengukuran penilaian baik. Artinya capaian kinerja pada indikator ini sudah dapat memenuhi

target yang diharapkan.

## B. Alokasi dan Realisasi Keuangan

### 1. Alokasi Keuangan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Daerah Provinsi Riau Tahun 2015 :

<b>Belanja Langsung</b>	:	<b>Rp. 51.028.502.100</b>
a. Belanja Pegawai	:	Rp. 3.020.812.500
b. Belanja Barang dan Jasa	:	Rp. 37.543.333.200
c. Belanja Modal	:	Rp. 10.464.356.400
<b>Belanja Tidak Langsung</b>	:	<b>Rp. 24.481.821.115</b>
<b>Total Belanja</b>	:	<b>Rp. 75.510.323.215</b>

### 2. Realisasi Keuangan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Daerah Provinsi Riau Tahun 2015 menurut jenis belanja :

#### **Belanja Tidak Langsung BKP2D Provinsi Riau Tahun 2015**

<b>Jenis Belanja</b>	<b>Pagu</b>	<b>Realisasi sd. 31 Desember 2015</b>	<b>Persentase (%)</b>
Belanja Tidak Langsung	<b>24.481.821.115</b>	<b>16.731.680.508</b>	<b>22.16%</b>

Adapun rincian realisasi dari belanja langsung dapat dilihat dari 9 (sembilan) program yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau sebagai berikut :

**Belanja Langsung BKP2D Provinsi Riau  
Tahun 2015**

No	Program	Pagu	Realisasi sd. 31 Desember 2015	Persentase (%)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	10.243.227.250	9.068.020.307	89%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	4.677.239.600	3.673.661.210	79%
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	1.574.434.800	928.194.100	59%
4	Program Peningkatan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	4.964.248.800	2.781.664.293	56%
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Pencapaian Kinerja dan Keuangan	673.098.300	619.674.521	92%
6	Program Pendidikan Kedinasan	8.402.236.500	4.298.207.382	51%
7	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	14.640.006.150	10.383.419.651	71%
8	Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	3.941.074.200	2.634.281.109	67%
9	Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	1.912.936.500	1.118.194.100	58%
	<b>TOTAL</b>	<b>51.028.502.100</b>	<b>35.505.316.673</b>	<b>69.58%</b>

**C. Permasalahan dan Upaya mengatasinya**

Dalam rangka pelaksanaan program kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun 2015 telah dihadapkan beberapa permasalahan, namun demikian permasalahan permasalahan telah dilakukan upaya mengatasinya secara efektif.

1. Permasalahan

- a. Terlambatnya proses pengesahan APBD Perubahan Tahun 2015, sehingga beberapa kegiatan yang membutuhkan cukup waktu

untuk pelaksanaan tidak dapat terlaksana;

- b. Tidak terakomodasinya beberapa usulan pengurangan pada APBD Perubahan, sehingga beberapa kegiatan yang ingin dirasionalkan tetap muncul pada APBD Perubahan;
- c. Belum Optimalnya perencanaan dan penganggaran pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau, sehingga terdapat sisa anggaran pada setiap kegiatan walaupun realisasi fisik tidak mencapai 100%;
- d. Terdapat beberapa kegiatan yang berkaitan dengan pengiriman peserta dan jumlah pelaksanaan diklat pada lembaga penyelenggara diklat, sehingga terdapat sisa dana karena tidak terlaksana pengiriman peserta.

#### 1. Upaya Mengatasi

Mengoptimalkan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian, pertanggungjawaban untuk kegiatan tahun 2016 :

##### a. Perencanaan

Memperkuat perencanaan pada setiap bidang dengan melakukan revisi dan perbaikan pada RKA 2016 melalui evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan tahun 2015;

##### b. Penganggaran

Lebih memperhatikan pada aliran kas yang dipisah per triwulan. Sehingga diharapkan dapat terbentuk kurva normal. Dimana puncak aktifitas keuangan dan kegiatan pada triwulan kedua dan ketiga;

##### c. Pengendalian

kontrol pelaksanaan kegiatan mengacu pada DPA serta tata aturan yang berlaku terkait dengan mekanisme keuangan;

d. Pertanggungjawaban

Menyegerakan pertanggungjawaban secara administratif dengan memberlakukan tenggat waktu penyampaian, dengan implikasi apabila tidak memberikan pertanggungjawaban maka tidak akan diizinkan untuk GU selanjutnya.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan pertanggungjawaban untuk mengatur dan mengendalikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan guna tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan. Sebagai pengelola manajemen kepegawaian daerah, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau senantiasa mengarahkan program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti perubahan isu strategis pada lingkungan manajemen kepegawaian daerah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun 2015 ini disusun, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Dimana laporan tersebut menguraikan keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau yang meliputi program dan kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, pembinaan dan pengembangan aparatur, pendidikan kedinasan, peningkatan kesejahteraan aparatur, peningkatan disiplin aparatur, pelayanan administrasi aparatur, sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan dan peningkatan sarana dan prasarana. Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2015 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada sasaran strategis **peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur sipil negara dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN)** capaian kinerja sebesar **83.71%** masuk pada kategori **“baik”**. Artinya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dilingkungan Pemerintahan Provinsi Riau melalui program dan kegiatan kediklatan sesuai dengan kebutuhan. Pada indikator ini terdapat kegiatan yang tidak dapat terlaksana karena keterbatasan waktu dalam pelaksanaan kegiatan sehingga menunggu perubahan APBD tahun anggaran 2015 dengan kegiatan Diklat TOT Widyaiswara dan Diklat Training of Fasilitator (TOF), dan belum adanya persetujuan Kemendagri dalam melakukan kerjasama Pemerintah Provinsi Riau dengan Pemerintah Singapura untuk kegiatan Diklat Luar Negeri (Kerjasama dengan Pemerintah Singapore) I;
  
2. Untuk sasaran strategis **peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan** capaian kinerja masuk pada kategori **“baik”** atau **rata-rata 86.67%**, artinya upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan pemahaman Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan melalui bimtek, sosialisasi, workshop dan peningkatan kemampuan teknis tenaga fungsional dalam rangka pengembangan aparatur di Provinsi Riau. Pada indikator ini juga terdapat beberapa kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan diantaranya:
  - a. Peningkatan kemampuan teknis tenaga fungsional peneliti. Kegiatan ini tidak berjalan dikarenakan Pusbindiklat Peneliti Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) sedang melakukan

renovasi gedung sehingga diklat fungsional peneliti tingkat pertama tidak dapat diselenggarakan;

b. Orasi Ilmiah Widyaiswara

Kegiatan ini tidak terlaksana dikarenakan belum mencukupinya Penilaian Angka Kredit (PAK) pejabat fungsional widyaiswara dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau untuk melakukan orasi Ilmiah Widyaiswara;

c. Penyusunan analisis Kebutuhan Diklat

Kegiatan ini tidak terlaksana dikarenakan adanya perubahan kode rekening standar honorarium yang tidak sesuai dengan Pergub dan diusulkan untuk dilakukan perubahan pada DPA 2015, sehingga menunggu perubahan APBD tahun anggaran 2015;

d. Seleksi Penerimaan IPDN

Kegiatan tersebut tidak dapat dilaksanakan karena terbatasnya formasi terkait pelaksanaan seleksi penerimaan IPDN, tidak ada sinkronisasi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah mengenai seleksi penerimaan IPDN dan terbatasnya peran Pemerintah Provinsi dalam seleksi penerimaan IPDN;

3. Pada sasaran strategis **meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan** capaian kinerja masuk pada kategori **“sangat baik” atau rata-rata 136.67%”,** artinya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui bantuan beasiswa tugas belajar, pendidikan dan pelatihan struktural, seleksi diklat PIM dan diklat prajabatan CPNS bagi Aparatur Sipil Negara sudah melebihi dari target yang telah ditetapkan;

4. Pada sasaran strategis **Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi** dengan indikator Presentase Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi, capaian kinerjanya belum dapat memenuhi target yang diinginkan dan termasuk pada kategori **“kurang” atau dengan rata-rata 29.26%**. Tidak tercapainya target pada indikator ini disebabkan tidak terlaksananya kegiatan “Orientasi pegawai negeri sipil purna bakti” karena adanya peraturan Permendagri nomor 37 tahun 2014 tentang pedoman penyusunan APBD tahun anggaran 2015 tidak diperkenalkannya Pemerintah Daerah menganggarkan belanja tali asih dan penawaran pensiun dini kepada PNSD dengan uang pesangon, mengingat tidak memiliki dasar hukum yang melandasinya. Sehingga terjadi perubahan konsep kegiatan yang berakibat perubahan pada isi DPA tahun 2015 dan menunggu perubahan APBD tahun 2015;
5. Pada sasaran strategis **peningkatan disiplin aparatur sipil negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik**. Capaian kinerja masuk pada kategori **“baik” atau dengan rata-rata persentase sebesar 86.67%**, artinya semakin membaiknya penanganan kasus-kasus kepegawaian dan menurunnya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi Riau. Pada indikator ini juga terdapat kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan yaitu Pelaksanaan konseling psikologi permasalahan ASN. Kegiatan ini tidak dapat terlaksana karena adanya perubahan konsep kegiatan yang berakibat pada perubahan isi DPA 2015 dan diusulkan pada perubahan APBD 2015 yang sangat terbatas waktunya;

6. Untuk sasaran strategis **peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi aparatur sipil negara berbasis teknologi**. Capaian kinerja yang diperoleh pada sasaran ini **sebesar 81.83%** atau masuk kategori **“baik”**, artinya penyelesaian pelayanan administrasi bagi aparatur di Pemerintah Provinsi Riau sudah berjalan dengan tertib dan baik. Namun pada indikator ini terdapat beberapa target kegiatan yang belum tercapai secara optimal dikarenakan tingginya target yang ditetapkan pada tahun tersebut;
7. Pada sasaran strategis **peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor Modren berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang prima agar efisien dan efektif**. Capaian kinerja masuk pada **kategori “baik” atau dengan rata-rata 100%**. Artinya pelaksanaan program dan kegiatan pada sasaran ini sudah memenuhi target yang telah direncanakan.

## **B. SARAN-SARAN**

Saran-saran yang diharapkan untuk perbaikan sasaran strategis dan indikator kinerja sesuai dengan pernjanjian kinerja guna mendorong terlaksananya kegiatan berdasarkan capaian dan target kinerja yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau adalah:

1. Pada sasasaran strategis **peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur sipil negara dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN)**. Untuk kegiatan Diklat TOT Widyaiswara dan Diklat Training of Fasilitator (TOF) diharapkan pada unit kerja yang bersangkutan untuk menyusun jadwal lebih awal terhadap

pelaksanaan kegiatan yang akan dijalankan ditahun yang akan datang, sedangkan untuk kegiatan Diklat Luar Negeri (Kerjasama dengan Pemerintah Singapore) I melakukan konsultasi dan koordinasi dengan pihak Kemendagri guna memperoleh izin persetujuan maupun arahan yang diperlukan;

2. Untuk sasaran strategis **peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan:**

a. Peningkatan kemampuan teknis tenaga fungsional peneliti. Kegiatan ini akan dilaksanakan kembali sambil menunggu selesainya renovasi gedung diklat dan dianggarkan kembali pada tahun berikutnya;

b. Orasi Ilmiah Widyaiswara

Melakukan koordinasi dan fasilitasi melalui pendataan widyaiswara yang akan mengikuti Orasi Ilmiah Widyaiswara ditahun selanjutnya;

c. Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat

Melakukan perbaikan isi RKA dan disesuaikan dengan Pergub. Kegiatan penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat untuk dianggarkan pada tahun berikutnya;

d. Seleksi Penerimaan IPDN

Adanya peranan yang jelas mengenai pembagian wewenang antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Riau terkait seleksi penerimaan IPDN, adanya penambahan formasi IPDN bagi daerah .

3. Pada sasaran strategis **meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan**

**pelatihan kepemimpinan. capaian kinerja masuk pada kategori “sangat baik” atau rata-rata 136.67%”,**

Upaya yang dilakukan untuk sasaran sudah memenuhi target yang ditetapkan dan dapat dipertahankan ditahun selanjutnya;

4. Pada sasaran strategis **Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi**

Melakukan perbaikan konsep kegiatan Orientasi Pegawai Negeri Sipil Purnabakti tahun 2016 dengan mempelajari kembali peraturan-peraturan yang menjadi dasar apa saja yang bisa diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja dan prestasi yang baik;

5. Pada sasaran strategis **peningkatan disiplin aparatur sipil negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik. Capaian kinerja masuk pada kategori “baik” atau dengan rata-rata persentase sebesar 86.67%,**

Melakukan perbaikan pada konsep kegiatan yang akan dilaksanakan dan menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan diawal tahun;

6. Untuk sasaran strategis **peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi aparatur sipil negara berbasis teknologi.**

Mengoptimalkan pelayanan yang diberikan kepada aparatur dengan menetapkan target yang sesuai dengan jumlah pelayanan yang diberikan ditahun selanjutnya

7. Pada sasaran strategis **peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor Modren berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang prima agar efesien dan efektif.**

Upaya yang dilakukan sudah memenuhi target dan dapat dipertahankan ditahun yang akan datang.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau tahun 2015 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

Pekanbaru,       Maret 2016

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN DAERAH  
PROVINSI RIAU**

**Drs. ASRIZAL, M.Pd**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19650325 198702 1 001