



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU**



# LKjIP

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

# TAHUN 2019



**SMART**  
SISTEM MANAJEMEN APARATUR RESPONSIF DAN TERPADU



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia Nya kepada kita semua, sholawat beserta salam semoga tetap tercurah kepada Baginda Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 dapat disusun.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2019, dan menindaklanjuti Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), maka disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019. Penyusunan laporan kinerja ini merupakan wujud komitmen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa *output* maupun *outcomes*.

Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Laporan kinerja ini juga memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja dan permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan dalam pengelolaan Sumber Daya Aparatur, sebagai bentuk pertanggungjawaban Pengguna Anggaran kepada Kepala Daerah.

Semoga penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menjadi sarana bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pengukuran kinerja kedepan lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan sebagai bahan evaluasi di masa yang akan datang.

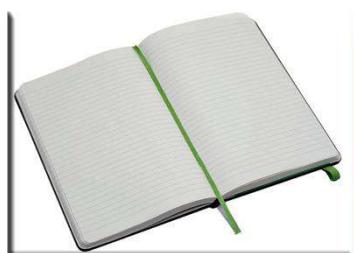
Pekanbaru, 25 Februari 2020

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI RIAU**

**IKHWAN RIDWAN, SH., M.Si**

Pembina Utama Muda

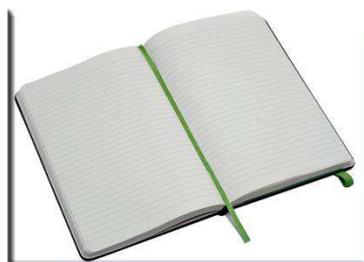
Nip. 19650904 199703 1 001



# Daftar Isi



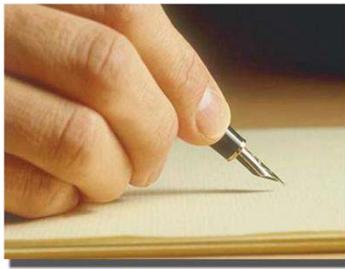
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Maksud dan Tujuan .....	2
C. Gambaran Umum .....	2
D. Isu-Isu Strategis .....	4
D. Sistematika Penyajian .....	5
BAB II : PERENCANAAN KINERJA .....	6
A. Perencanaan Strategis .....	6
B. Rencana Kinerja Tahunan .....	13
C. Perjanjian Kinerja.....	16
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA.....	17
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	17
B. Realisasi Anggaran .....	33
BAB IV : PENUTUP .....	34
A. Kesimpulan.....	34
B. Saran-Saran .....	34



## Daftar Tabel



Tabel 1.1. Pemetaan Permasalahan.....	4
Tabel 2.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah .....	12
Tabel 2.2 Alokasi keuangan BKD .....	16
Tabel 3.1. Target dan Realisasi Kinerja.....	18
Tabel 3.2. Sasaran Strategis 1 .....	22
Tabel 3.3. Sasaran Strategis 2 .....	24
Tabel 3.4. Sasaran Strategis 3 .....	26
Tabel 3.5. Sasaran Strategis 4 .....	28
Tabel 3.6. Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan indikator ASN yang yang memiliki kompetensi sesuai jabatan dengan Target Jangka Menengah .....	29
Tabel 3.7. Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan indikator penetapan ASN dalam jabatan dengan Target Jangka Menengah .....	30
Tabel 3.8. Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan indikator menurunnya angka pelanggaran disiplin dengan Target Jangka Menengah .....	30
Tabel 3.9. Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan kepuasan pelayanan admistrasi kepegawaian dengan Target Jangka Menengah .....	31
Tabel 3.10. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya .....	31
Tabel 3.11. Realisasi Anggaran .....	32
Tabel 3.12. Realisasi Belanja .....	33



## BAB 9

## 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 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.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 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 khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna dan optimal. Atas dasar itu, sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Riau, disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2019 yang berdasarkan pada Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 dengan menyampaikan evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja tahun dimaksud.



Adapun permasalahan utama yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau masih rendahnya nilai reformasi birokrasi sehingga masih kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan daerah.

## **B. Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka mencapai tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Sedangkan tujuan dari pelaporan kinerja adalah melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja dengan 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 daerah untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pembangunan daerah.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut kemudian dirumuskan beberapa rekomendasi yang dapat menjadi salah satu masukan dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, sesuai dengan amanat yang terkandung di dalam 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.

## **C. Gambaran Umum**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI RIAU**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, ditindak lanjuti dengan Peraturan Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Adapun Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terdiri atas:



1. Kepala Badan.
2. Sekretariat :
  - a. Subbagian Perencanaan Program;
  - b. Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah; dan
  - c. Subbagian Kepegawaian dan Umum.
3. Bidang Administrasi Kepegawaian :
  - a. Subbidang Pengadaan dan Tata Usaha Kepegawaian;
  - b. Subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian; dan
  - c. Subbidang Pensiun.
4. Bidang Mutasi :
  - a. Subbidang Kepangkatan;
  - b. Subbidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi; dan
  - c. Subbidang Jabatan Fungsional.
5. Bidang Pengembangan Pegawai :
  - a. Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal Pegawai;
  - b. Subbidang Pengembangan Pendidikan Kepemimpinan dan Teknis; n
  - c. Subbidang Pengembangan Pendidikan Fungsional.
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai :
  - a. Subbidang Kedudukan Hukum;
  - b. Subbidang Kesejahteraan Pegawai; dan
  - c. Subbidang Pembinaan Pegawai.
7. UPT Asessment dan Pembinaan Rohani :
  - a. Seksi Tata Usaha Assessment dan Pembinaan Rohani;
  - b. Seksi Assessment; dan
  - c. Seksi Pembinaan dan Rohani.
8. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu.

Tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang Kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis pada sekretariat, bidang administrasi kepegawaian, bidang mutasi, bidang pengembangan pegawai, dan bidang pembinaan kesejahteraan pegawai;
- b. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pada sekretariat, bidang administrasi kepegawaian, bidang mutasi, bidang pengembangan pegawai, dan bidang pembinaan kesejahteraan pegawai;



- c. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah pada sekretariat, bidang administrasi kepegawaian, bidang mutasi, bidang pengembangan pegawai, dan bidang pembinaan kesejahteraan pegawai; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### **D. Isu-Isu Strategis**

Isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terkait dengan permasalahan Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang tertuang dalam PP No.11 Tahun 2017 bertujuan untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal ini bermuara pada terwujudnya birokrasi yang profesional, bersih dan melayani dalam mendukung tujuan pembangunan nasional dan daerah. Manajemen Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan untuk mendukung pencapaian Reformasi Birokrasi. Dalam pelaksanaannya, manajemen kepegawaian yang terdiri dari perencanaan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan bagi PNS. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau melakukan pemetaan terhadap permasalahan yang ada melalui tabel berikut dibawah ini :

Tabel 1.1.  
Pemetaan Permasalahan

<b>No</b>	<b>Masalah Pokok</b>	<b>Masalah</b>	<b>Akar Masalah</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>
1.	Kompetensi PNS	Standar kompetensi PNS	Penyusunan standar kompetensi PNS yang dibutuhkan belum dapat dilakukan secara menyeluruh
2.	Penataan Pegawai	Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil	1. Implementasi dan pemahaman terhadap PP No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil; 2. Belum Akuratnya Data Pegawai
3.	Disiplin Pegawai	Rendahnya disiplin pegawai	1. Masih kurangnya penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku PNS di lingkungan instansinya 2. Belum Optimalnya pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin,



			pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai
4.	Pelayanan Adminitrasi Kepegawaian	Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian	Terbatasnya Sarana dan Prasarana guna mendukung kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian

Dari pemetaan permasalahan diatas dapat di analisa isu-isu strategis utama (*strategic issued*) yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pada saat ini adalah :

1. Penyusunan standar kompetensi PNS belum maksimal dilakukan;
2. Belum optimalnya Penataan Aparatur Sipil Negara;
3. Masih rendahnya tingkat disiplin pegawai;
4. Belum optimalnya pemberian pelayanan Adminitrasi Kepegawaian.

#### **E. Sistematika Penyajian**

Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 adalah:

##### **Bab I : Pendahuluan**

Pada Bab ini disajikan penjelasan umum organisasi menguraikan latar belakang, maskud dan tujuan, gambaran umum, tugas dan fungsi, dan aspek strategis organisasi dan permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi oleh organisasi Daerah Provinsi Riau.

##### **Bab II : Perencanaan Kinerja**

Pada bab ini memuat perencanaan strategis, rencana kinerja tahunan, perjanjian kinerja dan indikator kinerja utama. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

##### **Bab III : Akuntabilitas Kinerja**

Pada Bab ini diuraikan capaian kinerja organisasi, pengukuran kinerja dan realisasi anggaran.

##### **Bab IV : Penutup**

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya



## BAB 99

PERENCANAAN  
KINERJA

## A. Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis merupakan suatu proses rencana kinerja, rencana kerja dan anggaran serta perjanjian kinerja 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 dengan memuat arah kebijakan, strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran Perangkat Daerah untuk mencapai visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2014-2019. Adapun dengan visi Kepala Daerah yaitu :

**/// Terwujudnya Pemerintah Provinsi Riau Yang Maju, Masyarakat Sejahtera dan Berdaya Saing Yang Tinggi, Menurunnya Kemiskinan, Tersedianya Lapangan Kerja serta Pemanjapan Aparatur ///**



Untuk pencapaian visi tersebut BKD Provinsi Riau selaku Perangkat Daerah mendukung program Kepala Daerah pada misi yang kelima, yaitu : **“Mewujudkan Pemerintah Yang Terpercaya serta Pemantapan Kehidupan Politik”**. Yang mana tujuan dari misi kelima tersebut



adalah mewujudkan pemerintahan yang handal dan terpercaya serta pemantapan kehidupan politik, dan sasaran terwujudnya *good governance and clean government* dengan indikator Nilai Reformasi Birokrasi. Dalam mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menyusun tujuan serta sasaran yang dituangkan dalam Rencana strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2014-2019.

Adapun tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mendukung Visi dan Misi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang ditetapkan melalui Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah “Terwujudnya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur”.

Sedangkan sasaran yang ingin dicapai adalah:

1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara;
2. Peningkatan Kualitas Penataan SDM Aparatur;
3. Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara;
4. Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian;

Dengan indikator kinerja sasaran sebagai berikut:

1. Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya
2. Persentase peningkatan kualitas Manajemen aparatur sipil negara;
3. Persentase peningkatan sistem manajemen ASN yang dilaksanakan;
4. Persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN.



Strategi yang dilakukan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi adalah :

1. Meningkatkan SDM aparatur sipil negara untuk pengembangan karier aparatur sipil negara berdasarkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan fungsional, teknis dan pelatihan manajerial;
2. Meningkatkan kualitas pendidikan Pegawai Negeri Sipil melalui beasiswa tugas belajar ;
3. Meningkatkan kualitas kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui uji kompetensi;
4. Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku Aparatur Sipil Negara;
5. Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil Negara melalui pemenuhan kebutuhan hak-hak kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
6. Menyelenggarakan sistem manajemen kepegawaian yang profesional dan menerapkan merit system dalam pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi;
7. Melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja;
8. Rehabilitasi sarana dan prasarana menjadi kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima serta pengembangan pusat assesment center berbasis teknologi

Sedangkan kebijakan yang diambil guna mendukung strategi tersebut adalah :

Strategi 1 : Meningkatkan SDM aparatur sipil negara untuk pengembangan karier aparatur sipil negara berdasarkan pengembangan





kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan fungsional, teknis dan pelatihan manajerial melalui :

- Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan teknis;
- Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan fungsional;
- Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
- Seleksi terbuka bagi jabatan tinggi Provinsi Riau; dan
- Peningkatan wawasan aparatur sipil negara melalui sosialisasi, seminar, dan penataran tentang penyelenggaraan kebijakan Aparatur Sipil Negara dalam sistem pemerintahan.

Strategi 2 : Meningkatkan kualitas pendidikan PNS melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar diantaranya :

- Pemberian kemudahan peningkatan pendidikan pelatihan, bagi PNS yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan melalui tugas belajar mandiri, beasiswa

Strategi 3 : Meningkatkan kualitas penataan aparatur sipil negara melalui seleksi dan penempatan sesuai dengan kompetensi jabatannya, diantaranya :

- Melakukan pemetaan jabatan bagi Aparatur Sipil Negara;
- Melakukan pelaksanaan seleksi pendidikan kedinasan;
- Penerapan proses pengadaan aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, dan objektifitas melalui kompetensi, kualifikasi untuk mendapatkan aparatur sipil negara yang berkualitas;
- Melakukan pelaksanaan Ujian dinas, dan Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;
- Melakukan pelaksanaan seleksi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
- Melakukan penyusunan dokumen penetapan kebutuhan melalui penataan aparatur Sipil Negara yang ideal sesuai kebutuhan dan kompetensi (right sizzing) dengan pemetaan (Mapping);





- Melakukan penyusunan pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional; dan
- Penerapan merit system untuk mutasi dan promosi PNS.

Strategi 4 : Peningkatan kualitas aparatur sipil negara yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku Aparatur Sipil Negara, diantaranya :



- Penegakan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara dan kode etik profesi dengan melakukan pemantau disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil;
- Melakukan tindakan penanganan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara dan kode etik profesi; dan
- Penerapan penyampaian tentang laporan harta kekayaan aparatur sipil negara (LHK-ASN) bagi seluruh aparatur sipil Negara.

Strategi 5 : Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara, dengan melakukan :

- Pemberian fasilitas kepada PNS dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku;
- Pemberian jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi PNS sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku;
- Pemberian perlindungan bagi aparatur sipil negara berupa





- jaminan kesehatan, kecelakaan kerja dan bantuan hukum;
- 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 melalui Penerapan sistem penilaian kinerja aparatur sipil negara yang didasarkan sistem prestasi dan karier yang dilakukan oleh tim penilai kinerja Aparatur Sipil Negara; dan
- Pemberian penghargaan terhadap aparatur sipil negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya;

Strategi 6 : Menyelenggarakan sistem manajemen kepegawaian yang profesional dan Menerapkan merit system dalam pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi



ASN berbasis teknologi melalui :

- Penerapan pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara melalui sistem informasi ASN berbasis E-Kepegawaian dan satu pintu;
- Peningkatan profesional pelayanan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian untuk mewujudkan pelayanan prima;
- 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;
- Pengembangan Aplikasi Manajemen Kepegawaian berbasis elektronik;
- Penyelenggaraan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen aparatur sipil negara; dan
- Monitoring, koordinasi, sinkronisasi, manajemen kepegawaian serta mengevaluasi program dan kegiatan yang dilaksanakan

Strategi 7 : Melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja melalui :

- Penerapan proses kegiatan dan program yang terencana dari tahap proses awal penyusunan sampai dengan pelaksanaan



sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Strategi 8 : Rehabilitasi sarana dan prasarana menjadi kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima serta pengembangan pusat assesment center berbasis teknologi yang terakreditasi, diantaranya :



- 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;
- Membangun UPT Penilaian Kompetensi untuk pengembangan dan pelaksanaan asesment center provinsi Riau dengan fasilitas dan sarana yang sesuai standar dan terakreditasi untuk pelaksanaan assessment.

Tabel 2.1.  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah  
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2014-2019

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	-	-	-	2%	2%
		Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Presentase Penetapan ASN dalam jabatan	-	-	-	10 %	10 %
		Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase menurunnya angka pelanggaran disiplin	-	-	-	40 %	35 %



		Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	-	-	-	B	B
--	--	--	--	---	---	---	---	---

Pada tahun 2016 telah dilakukan revisi rencana strategis Perangkat Daerah karena diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang menyebabkan pembentukan Organisasi Perangkat Daerah baru, dimana dulunya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau dimekarkan menjadi 2 (dua), yakni Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dan Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Riau. Sehingga terjadi perubahan terhadap sasaran strategis dan indikator kinerja Perangkat Daerah.

## B. Rencana Kinerja Tahunan

### a. Program dan Kegiatan

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang, pelayanan yang diberikan oleh BKD Provinsi Riau adalah pelayanan berupa urusan kepegawaian kepada aparatur pemerintah.



Pada tahun anggaran 2018 Rencana kinerja tahunan BKD Provinsi Riau terdiri 10 (sepuluh) program dan 78 (tujuh puluh delapan) kegiatan yang meliputi :

#### I. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik
3. Penyediaan Jasa Pemeliharaan Dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional
4. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
5. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
6. Penyediaan Alat Tulis Kantor
7. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan



8. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
9. Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor
10. Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan
11. Penyediaan Makanan Dan Minuman
12. Rapat-Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah
13. Penyediaan Jasa Keamanan Kantor
14. Pameran Jasa Sosialisasi, Informasi, Publikasi dan Kehumasan SKPD

**II. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

1. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
2. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor
3. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor

**III. Program Peningkatan Disiplin Aparatur**

1. Pembinaan Fisik dan Mental Aparatur
2. Pelaksanaan konseling psikologi permasalahan ASN

**IV. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

1. Pendidikan dan Pelatihan Formal

**V. Program Pendidikan Kedinasan**

1. Beasiswa tugas belajar Aparatur Sipil Negara
2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (PIM I)
3. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (PIM II)
4. Penunjang Pendidikan Ikatan Dinas

**VI. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur**

1. Koordinasi dan Konsolidasi Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Riau
2. Pelatihan dan Peningkatan Kapasitas Assessor Provinsi Riau
3. Penyelenggaraan Upacara HUT KORPRI
4. Persemayaman dan Pemakaman Anggota KORPRI Yang Meninggal

**VII. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur**

1. Satya Lencana Karya Satya
2. Monitoring dan Evaluasi Tapetarum dan taspen PNS se Provinsi Riau
3. Koordinasi dan sinkronisasi Pelaksanaan PP 46 Tahun 2011
4. Pengadaan Aparatur Sipil Negara
5. Pengelolaan Ujian dinas dan Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah
6. Pengembangan dan pemeliharaan tata naskah dinas elektronik kepegawaian (e-document)
7. Pengelolaan Data Kepegawaian
8. Pemantauan Disiplin PNS



9. Penanganan Kasus-Kasus Kepegawaian
10. Monitoring Evaluasi Program dan Kegiatan
11. Pengembangan E-Government Manajemen Kepegawaian Provinsi Riau
12. Seleksi Jabatan Tinggi Provinsi Riau
13. Penyusunan Standar Kompetensi Provinsi Riau

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

1. Pengelolaan Administrasi Pindah Tugas PNS
2. Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN dilingkungan pemerintah Provinsi Riau dan kab/kota se Provinsi Riau
3. Pengelolaan administrasi dan penataan jabatan Fungsional Tertentu
4. Pengelolaan Administrasi kepegawaian
5. Penyusunan Formasi PNS Provinsi Riau
6. Pengelolaan Administrasi dan Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau
7. Pengelolaan dan Penyusunan Standar operasional prosedur dan Standar Pelayanan Publik
8. Pengelolaan Administrasi Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Tertentu
9. Penyelenggaraan Verifikasi Usulan Kenaikan Pangkat PNS di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau dan Kab/Kota se-Provinsi Riau
10. Pengelolaan Administrasi Penggunaan Gelar PNS Pemerintah Provinsi Riau
11. Sistem Aplikasi Penatausahaan BKD Provinsi Riau

### **IX. Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur**

1. Pelatihan Berwiraswasta kepada PNS
2. Pengelolaan Pensiun PNS

#### **b. Alokasi Anggaran**

Anggaran merupakan rencana keuangan secara priode yang telah disusun berdasarkan program dan kegiatan yang telah disahkan. Secara garis besar anggaran pengeluaran terbagi 2 (dua) Belanja Tidak langsung dan Belanja langsung. Belanja tidak langsung (BTL) adalah belanja yang tidak langsung berkaitan dengan kegiatan ( Gaji Pegawai ) dan sedangkan Belanja langsung (BL) belanja yang berhubungan langsung dengan kegiatan yang sifatnya untuk mencapai tujuan organisasi SKPD oleh sebab itu Alokasi Keuangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat tergambar dalam table berikut ini :



**Tabel 2.2.**  
Alokasi Anggaran BKD Provinsi Riau Tahun 2019

No	Uraian	Pagu	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Belanja Tidak Langsung	Rp. 20.260.113.234	53,06%
2.	Belanja Langsung	Rp. 17.921.618.314	46,94%
	<b>TOTAL</b>	<b>Rp. 38.181.731.548</b>	<b>100 %</b>

### 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. (perjanjian kinerja terlampir).



## BAB 999

# A KUNTABILITAS



## KINERJA

### A. Capaian Kinerja Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dipercaya dan diberi tugas untuk membentuk dan mewujudkan SDM aparatur yang berkualitas. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berkewajiban melaporkan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Laporan capaian kinerja ini merupakan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja di bidang kepegawaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan yang ditetapkan Perangkat Daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur melalui sistem manajemen kepegawaian yang professional dengan meningkatkan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi. Untuk mengukur capaian kinerja Badan



Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tersebut, dilakukan pengukuran dalam berbagai aspek yang meliputi peningkatan kualitas manajemen ASN, peningkatan sistem manajemen ASN, dan peningkatan pelayanan manajemen ASN dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi di Provinsi Riau.

#### 1. Membandingkan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menetapkan perjanjian kinerja tahun 2019, dimana perjanjian kinerja tersebut menyajikan target dan realisasi kinerja yang dicapai pada tahun berkenaan. Pengukuran kinerja. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel 3.1.  
Target dan Realisasi Kinerja  
BKD Provinsi Riau Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	2 %	1.69 %	84,66%
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Presentase Penetapan ASN dalam jabatan	10 %	72 %	720%
3.	Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase menurunnya pelanggaran disiplin	35 %	25.42 %	72,64%
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	100%
<b>Rata-Rata Capaian Kinerja</b>					<b>244.32%</b>

Capaian sasaran strategis pada 4 (empat) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pada tahun 2019 yaitu 1 (satu) indikator melebihi target dengan capaian diatas 100%, 2 (dua) indikator dengan capaian dibawah 100%, dan 1 (satu) indikator dengan capaian 100 %. Rata-rata capaian indikator kinerja sekitar 244.32%. Terpenuhinya capaian terhadap indikator ini tidak terlepas dari dukungan penganggaran dan kerja keras seluruh unit kerja dilingkungan BKD Provinsi Riau untuk melaksanakan urusan yang terkait pencapaian indikator kinerja.

**a. Sasaran strategis 1 : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara**

**Indikator** : Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya

Pengembangan kapasitas sumber daya aparatur menurut Grindle yaitu : “pengembangan kapasitas merupakan upaya yang dimaksud untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efficiency, effectiveness, dan responsifennes kinerja pemerintah”. Untuk mewujudkan sasaran yang dimaksud, pengukuran (indikator) yang digunakan yaitu dengan menggunakan salah satu dari dimensi pengembangan kapasitas sumber daya aparatur ,melalui peningkatan



kompetensi ASN sesuai dengan jabatannya.

Formula dalam mengukur indikator “persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya” yaitu perbandingan antara Jumlah ASN yang terfasilitasi untuk mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatannya dibagi dengan Jumlah ASN Provinsi Riau.

Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah dengan melakukan beberapa kegiatan dibawah ini, yaitu kegiatan :

1. Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM I)
2. Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM II)
3. Pemberian beasiswa tugas belajar
4. Penunjang Ikatan Dinas
5. Diklat fungsional bagi pegawai Pemerintah Provinsi Riau
6. Pelatihan dan peningkatan kapasitas asesor Provinsi Riau
7. Diklat teknis pegawai Provinsi Riau
8. Pelatihan Berwiraswasta kepada PNS Memasuki Masa Pensiun

Pada Indikator kinerja persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya, target yang ditetapkan yaitu sebesar 2 persen, sedangkan realisasinya sebesar 1,69 persen dengan capaian kinerja sebesar 84,66 persen. Hal ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Riau telah melakukan usaha yang cukup maksimal dalam meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan jabatannya.

#### **b. Sasaran strategis 2 : Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara**

**Indikator** : Persentase Penetapan ASN dalam jabatan

Pengertian kualitas menurut Tjiptono (1995) yang dikutip dalam Hardiyansyah (2011:40) adalah:

- 1) Kesesuaian dengan persyaratan;
- 2) Kecocokan untuk pemakaian;
- 3) Perbaikan Bekelanjutan;
- 4) Bebas dari kerusakan/cacat;
- 5) Pemenuhan kebutuhan pelanggan sejak awal dan setiap saat;
- 6) Melakukan segala sesuatu secara benar;
- 7) sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan

Sehingga dapat diketahui bahwa peningkatan kualitas Sumberdaya Aparatur adalah meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur itu sendiri.

Khususnya pada sasaran Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara menggunakan indikator “Persentase Penetapan ASN dalam jabatan” dengan Formula yaitu perbandingan antara Jumlah ASN yang



terfasilitasi untuk mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatannya dibagi dengan Jumlah ASN Provinsi Riau.

Peningkatan kualitas sumberdaya aparatur yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah dengan melakukan beberapa kegiatan hal dibawah ini, yaitu kegiatan :

1. Pengadaan Aparatur Sipil Negara
2. Pengelolaan Administrasi dan Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Administrator dan Pengawas dilingkungan Pemerintahan Provinsi Riau
3. Pengelolaan Administrasi Pindah Tugas PNS
4. Pengelolaan Administrasi dan Penataan Jabatan Fungsional Tertentu dilingkungan Pemda Provinsi Riau

Pada 20ndicator kinerja Persentase Penetapan ASN dalam jabatan, ditetapkan target sebesar 10 persen dengan realisasi sebesar 72 persen dan capaian kinerja mencapai 720 persen, sangat melebihi target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2019 Pemerintah Provinsi Riau telah melakukan penataan terhadap 11.131 orang yang terdiri dari hasil seleksi dari pengadaan aparatur sipil 20ndica, penataan terhadap jabatan administrator, dan pengawas, penataan terhadap PNS pindah tugas, dan penataan terhadap jabatan fungsional tertentu dilingkungan Provinsi Riau.

### **c. Sasaran strategis 3 : Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara**

**Indikator** : Persentase menurunnya pelanggaran disiplin

Pengertian disiplin menurut Siswanto (2001) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam mengukur inidkator persentase menurunnya pelanggaran disiplin ini formula yang digunakan adalah jumlah selisih pelanggaran yang terselesaikan tahun berjalan dan tahun sebelumnya dibagi dengan Jumlah pelanggaran yang terselesaikan tahun berjalan. Diharapkan dengan disiplinnya pegawai mampu meningkatkan kinerja aparatur dalam mendukung tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah dengan melakukan beberapa kegiatan hal dibawah ini, yaitu kegiatan :

1. Pemantauan disiplin PNS
2. Penanganan kasus-kasus kepegawaian

Pada Indikator Persentase menurunnya pelanggaran disiplin, ditetapkan target sebesar 35 pesen sedangkan realisasinya hanya



sebesar 25,42 persen, sehingga capainya kinerja hanya 72,64 persen. Dalam hal ini BKD sudah memaksimalkan penanganan pelanggaran disiplin terhadap ASN Provinsi Riau.

Secara makro dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada indikator "persentase menurunnya pelanggaran disiplin" masih belum dapat mencapai level 100 % (seratus persen). Hal tersebut disebabkan karena masih adanya beberapa proses hukum PNS yang belum terselesaikan. Sementara penyelesaian kasus hukum tersebut melibatkan instansi eksternal (diluar) BKD Provinsi Riau, sehingga PNS Provinsi Riau yang terlibat kasus hukum belum dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.

**d. Sasaran strategis 4 : Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian**

**Indikator** : Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Pada indikator kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian, ditetapkan target **B (65,70)** sedangkan realsisasinya **B (66,40)** dengan capaian kinerja sebesar 100 perse, sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelayanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh BKD Provinsi Riau telah memenuhi standar pelayanan publik (ASN Provinsi Riau).

**2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Dengan Tahun Lalu Dan Beberapa Tahun Terakhir**

Pada tahap ini dilakukan perbandingan realisasi capaian kinerja tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dengan tahun yang dievaluasi. Perbandingan ini bertujuan untuk melihat sejauh mana keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja yang telah dilaksanakan untuk dilakukan perbaikan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi pada periode yang telah ditetapkan. Berikut ini disajikan data perbandingan sebagai berikut :



Tabel 3.2.  
Sasaran Strategis 1 :  
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2016			TAHUN 2017			TAHUN 2018			TAHUN 2019		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN									
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
a.	Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN	7%	6%	86%	2%	2%	100%						
b.	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya							2%	2,55 %	127,59%	2%	1.69%	84.66%



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

a. Indikator Persentase Peningkatan Kualitas Manajemen ASN.

Tujuan dari indikator ini adalah meningkatnya kapasitas sumberdaya aparatur Provinsi Riau dengan mengikuti pendidikan, pelatihan dan bantuan beasiswa Tugas Belajar, baik yang diselenggarakan sendiri maupun yang difasilitasi oleh BKD Provinsi Riau. Pada tahun 2017 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menetapkan target 2% (dua persen) dari 7.969 total pegawai Pemerintah Provinsi Riau atau 159 (seratus lima puluh sembilan) orang, terealisasi sebanyak 229 (dua ratus dua puluh sembilan) orang dengan capaian 100% (seratus persen).

Sedangkan pada tahun 2016 memiliki target 7% (tujuh persen) dari 7.883 total pegawai Provinsi Riau atau 552 (lima ratus lima puluh dua) orang, terealisasi 472 (empat ratus tujuh puluh dua) orang atau 6% dan capaian 86%. Jika dibandingkan dengan tahun lalu terjadi penurunan terhadap target kinerja tahun ini. Penurunan target pada tahun 2017 terhadap indikator ini dikarenakan adanya pemekaran organisasi perangkat daerah, dimana pada akhir tahun 2016 BKP2D Provinsi Riau dimekarkan menjadi BKD Provinsi Riau dan BPSDM Provinsi Riau. Namun secara kinerja realisasi capaian kinerja tahun 2017 meningkat. Keberhasilan capaian kinerja tahun ini dipengaruhi oleh bertambahnya jumlah PNS Provinsi Riau pada awal tahun 2017 dikarenakan adanya urusan konkuren, perpindahan PNS guru SMA/SMK, PNS kehutanan PNS perikanan dan PNS ESDM yang menyebabkan jumlah PNS difasilitasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bertambah.

b. Indikator Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya

Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah melakukan revisi Renstra OPD. Revisi Renstra ini merupakan sebagai evaluasi terhadap capaian indikator kinerja yang telah dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya. Meskipun secara langsung terlihat perbedaan dari dua indikator tersebut, namun apabila di konversikan dapat memiliki makna yang sama. Sehingga apabila dilihat dari dimensi capaian kinerjanya dapat diketahui. Pada tahun 2018 target untuk indikator sebesar 2 % dengan realisasi 2.55 % dan capaian kinerja 127.5% dan pada tahun 2019 target 2% realisasi 1.69% dengan capaian 84.66%. Jika dilihat dari realisasi tahun 2018, dan realisasi ditahun 2019 mengalami penurunan, Hal ini dikarenakan adanya perubahan terhadap target kinerja kegiatan yang berdampak pada capaian indikator kinerja organisasi.



Tabel 3.3.  
Sasaran Strategis 2 :  
Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2016			TAHUN 2017			TAHUN 2018			TAHUN 2019		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN									
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
1.	Persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan	60%	60%	100%	55%	54%	100%						
2.	Persentase penetapan ASN dalam jabatan							10 %	64,58 %	645,85%	10 %	72 %	720%



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

a. Indikator persentase peningkatan sistem manajemen ASN yang dilaksanakan

Tujuan dari indikator ini adalah terlaksananya sistem manajemen ASN yang mendukung kinerja ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Pada tahun 2017 target yang ditetapkan 55% (lima puluh lima persen), realisasi 54.55% dengan capaian 99.17. Pada tahun 2016 target 60% realisasi 60% dan capaian 100%. Dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya, capaian kinerja pada tahun 2017 belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegagalan pencapaian target ini disebabkan salah satu sistem manajemen ASN terkait seleksi jabatan tinggi pratama tidak mencapai target, yang seharusnya dari 36 JPT yang dilakukan seleksi hanya terlaksana 34 JPT. Serta tidak dilaksanakannya pemetaan jabatan tinggi administrator, dan jabatan pelaksana.

b. Indikator penetapan ASN dalam jabatan

Pada indikator ini target yang telah ditetapkan 10% dan realisasi 64.58 % dengan capaian kinerja 645.85%. Capaian indikator kinerja pada tahun 2018 mengalami kenaikan yang sangat drastis dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya. Kenaikan capaian indikator dikarenakan adanya penambahan jumlah pegawai provinsi untuk dilakukan penataan jabatan. Sedangkan untuk tahun 2019 target indikator kinerja 10% dan realisasi 72% dengan capaian kinerja 720%.



Tabel 3.4.  
Sasaran Strategis 3 :  
Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2016			TAHUN 2017			TAHUN 2018			TAHUN 2019		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN									
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
1.	Persentase menurunnya pelanggaran disiplin	-	-	-	-	-	-	40 %	32,93 %	82,32%	35%	25.42%	72.64%



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

Pada tahun 2018 indikator kinerja Persentase menurunnya pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara target 35% dan realisasi 32.93% dengan capaian realisasi 94.08%. Tidak tercapainya target pada indikator ini dikarenakan adanya penanganan kasus-kasus kepegawaian yang belum dapat diselesaikan dari 78 kasus yang terjadi pada tahun 2018 yang dapat terselesaikan sekitar 74 kasus. Sedangkan untuk tahun 2019 target 35% dan realisasi 25.42% dengan capaian realisasi 72.64%. Pada tahun 2019 target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Ketidak berhasilan capaian indikator dikarenakan masih terdapat penanganan kasus-kasus pegawai yang belum dapat diselesaikan. Dari 65 kasus kepegawaian tahun 2019 yang dapat diselesaikan 59 kasus.



Tabel 3.5.  
Sasaran Strategis 4 :  
Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2016			TAHUN 2017			TAHUN 2018			TAHUN 2019		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN									
1.	Persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN	60%	60%	100%	75%	75%	100%	-	-	-	-	-	-
2.	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	-	-	-	-	-	-	B	B	100%	B	B	100%



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

a. Indikator persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN :

Tujuan dari indikator ini adalah meningkatnya kualitas pelayanan kepada ASN sehingga berdampak pada kepuasan ASN terhadap pelayanan yang telah diberikan. Tahun 2017 penetapan target 75% realisasi 75% dan capaian 100%. Tahun 2016 target 60% realisasi 60% dan capaian 100%. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, capaian kinerja tahun 2017 telah memenuhi target yang ditetapkan. Keberhasilan indikator ini dipengaruhi oleh bertambahnya jumlah PNS Provinsi Riau yang berpindah tugas dari Kab/Kota ke Provinsi karena urusan konkuren, dan peningkatan pelayanan administrasi baik dari sisi sop, maupun jumlah tenaga pelayanan

b. Indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Capaian kinerja pada Indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada tahun 2018 dan tahun 2019 memiliki capaian yang sama dengan capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya.

### 3. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Di Dalam Dokumen Renstra

Tabel 3.6.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019 Berdasarkan Indikator ASN yang Memiliki Kompetensi Sesuai Jabatannya dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2019			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2019 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	2%	1,69%	84,66%	1.45%	100%

Pada tahun 2019 Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya dengan target sebesar (2%), realisasinya sebesar (1,69%). Dari sisa target capaian akhir Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun lalu sebesar 1,45%. Jika dibandingkan dengan capaian realisasi tahun 2019, capaian kinerja untuk indikator Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya sampai dengan akhir Renstra BKD



Provinsi Riau telah tercapai secara keseluruhannya.

Tabel 3.7.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019 Berdasarkan Indikator Penetapan ASN dalam jabatan dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2019			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2019 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase Penetapan ASN dalam jabatan	10%	72%	720%	10%	100%

Pada tahun 2019 Penetapan ASN dalam jabatan dengan target sebesar (10%), realisasi sebesar (72%), Dari sisa target capaian akhir Renstra BKD Provinsi Riau tahun lalu sebesar 10%, jika dibandingkan dengan capaian akhir Renstra BKD Provinsi Riau untuk indikator persentase penetapan ASN dalam jabatan pada tahun 2019 telah melebihi dari target yang telah ditetapkan.

Tabel 3.8.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019 Berdasarkan Indikator Menurunnya Angka Pelanggaran Disiplin dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2019			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2019 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase menurunnya angka pelanggaran disiplin	35%	25.42%	72.64%	5%	100%

Pada tahun 2019 persentase menurunnya angka pelanggaran disiplin dengan target (35%), realisasi (25.42%), Dari sisa capaian target sampai dengan akhir Renstra BKD Provinsi Riau sebesar (5%) capaian pada tahun 2019 telah sesuai dengan target yang telah ditetapkan.



Tabel 3.9.  
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019 Berdasarkan Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2019			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2019 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	100%	B	100%

Pada tahun 2019 Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian dengan target Indeks penilaian (B), realisasi yang dicapai Indeks (B). sedangkan target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra dengan Indeks (B), dimana telah mencapai target (100%) hingga akhir Renstra.

#### 4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan Atau Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilaksanakan

Penyebab keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2019, adalah adanya dukungan anggaran yang memadai dan dukungan dari semua unit yang saling bersinergi. Selain itu adanya kebijakan pimpinan berkaitan dengan pelaksanaan sistim merit, sehingga dapat meningkatkan kinerja semua unit dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

#### 5. Analisis Atau Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.10.  
Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya tahun 2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (Indikator Kinerja yang $\geq$ 100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	84,66%	83.45%	100%



Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Presentase Penetapan ASN dalam jabatan	720%	81.93%	100%
Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase menurunnya pelanggaran disiplin	72.64%	93.43%	-
Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	86.77%	100%

## 6. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Tabel 3.11.  
Realisasi Program BKD Provinsi Riau Tahun 2019

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI		
			KEUANGAN	%	FISIK (%)
1.	Pelayanan Administrasi Perkantoran	4.959.622.314	4.642.448.093	93,62	100
2.	Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	1.210.493.800	1.198.745.100	99,45	100
3.	Peningkatan Disiplin Aparatur	174.306.400	162.676.800	93,37	100
4.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	563.927.000	496.741.273	88,09	100
5.	Pendidikan Kedinasan	4.359.810.700	3.643.024.921	87,76	98,84
6.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.205.636.600	1.111.092.559	85,91	98,33
7.	Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	2.763.884.200	2.103.945.406	85,94	95,91
8.	Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	2.407.161.500	2.188.807.778	91,55	98,09



NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI		
			KEUANGAN	%	FISIK (%)
9.	Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	276.775.800	263.207.954	95,22	100
<b>Total Belanja Langsung</b>		<b>17.921.618.314</b>	<b>15.810.689.884</b>	<b>88,22</b>	<b>98,41</b>

## B. Realisasi Anggaran

Tabel 3.12.  
Realisasi Belanja BKD Provinsi Riau Tahun 2018

URAIAN	ANGGARAN	REALISASI		
		KEUANGAN	%	FISIK (%)
Total Belanja	38,1818,731,548	35,427,167,790	92.79	99.21
Belanja Tidak Langsung	20,260,113,234	19,616,477,906	96.82	100
Belanja Langsung	17,921,618,314	15,810,689,884	88.22	98.41

Berdasarkan pada tabel diatas, total belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2019 sebesar Rp. 38,1818,731,548.- dengan realisasi keuangan Rp. 35,427,167,790.- atau 92.79% dan kinerja 99.21%. Dengan rincian belanja tidak langsung Rp. 20,260,113,234 dan realisasi sebesar Rp. 19,616,477,906.- keuangan 96.42%, kinerja 100%. Sedangkan untuk belanja langsung Rp. 17,921,618,314.- dan realisasi keuangan 15,810,689,884.- atau 98.66%, kinerja 90.29%. Dengan demikian dapat diartikan hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan.





# BAB IV



## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan PP No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme demi terwujudnya birokrasi yang profesional, bersih dan melayani dalam mendukung pencapaian Reformasi Birokrasi dan tujuan pembangunan nasional dan daerah. Dalam pelaksanaannya, manajemen kepegawaian masih terdapat beberapa kendala yang ditemui antara lain:

- a. Penyusunan standar kompetensi jabatan yang menjadi tolak ukur untuk pengisian jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan belum dapat dilakukan secara menyeluruh;
- b. Perubahan regulasi yang sangat dinamis di tingkat pusat terutama terkait struktur organisasi dan tata kerja yang berdampak pada perubahan di tingkat pemerintah daerah;
- c. Belum adanya daya saing Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi era globalisasi PNS merupakan 'mesin utama' mendorong peradaban baru dalam kelembagaan pemerintah dengan menjalankan program pembangunan;
- d. Penetapan formasi Pegawai Negeri Sipil masih tergantung pada ketersediaan anggaran. Walaupun formasi telah ditetapkan melalui hasil analisis jabatan yang ditetapkan menjadi kebutuhan pegawai, akan tetapi ketersediaan anggaran merupakan pertimbangan yang paling mendasar dalam penetapan formasi Pegawai Negeri Sipil;

### B. Saran

Solusi yang diharapkan dapat mengatasi permasalahan tersebut di atas antara lain dengan cara optimalisasi pelaksanaan Sistem Merit sebagaimana diamanatkan dalam Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil



Negara, Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2011 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara, serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Sistem Merit sendiri didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Dengan diterapkannya sistem merit diharapkan dapat memastikan jabatan di birokrasi pemerintah diduduki oleh orang-orang yang profesional, dalam arti kompeten dan melaksanakan tugas berdasarkan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN. Guna mendorong terwujudnya tujuan tersebut Pemerintah Provinsi Riau melalui Badan Kepegawaian Daerah telah dan selalu berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) selaku lembaga yang diberi kewenangan mengawasi pelaksanaan sistem merit. Selanjutnya, dalam rangka penerapan sistem merit dilakukan pemetaan terhadap program dan kegiatan yang diterapkan di masing-masing instansi pemerintah sehingga dapat mendukung percepatan dan efektivitas pelaksanaan sistem merit di pemerintahan provinsi riau.

Penerapan sistem merit juga diharapkan dapat mendorong Instansi untuk melakukan pembinaan karier secara terarah dalam rangka menyiapkan calon pimpinan yang mumpuni di birokrasi Pemerintah. Singkatnya, penerapan sistem merit bertujuan memastikan setiap proses manajemen ASN berjalan dengan baik dengan cara sebagai berikut :

- a. Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas, serta menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya;
- b. Mempertahankan ASN melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak
- c. Mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat;
- d. Melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (nepotisme, primordialisme).

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2019 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.