



RENCANA STRATEGIS
RENSTRA
2019-2024

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI RIAU**



JL. CUT NYAK DIEN
PEKANBARU, RIAU



BKD.RIAU.GO.ID

KATA PENGANTAR

Perubahan paradigma tata kelola pemerintahan menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good public governance*) dalam berbagai aspek, salah satunya telah mendorong pelaksanaan penerapan sistem akuntabilitas kinerja penyelenggara negara yang terintegrasi sebagai instrumen utama pertanggungjawaban pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai salah satu unsur penting sistem ini, Rencana strategis merupakan instrumen awal untuk mengukur kinerja setiap instansi pemerintah baik terkait pencapaian visi, misi, tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Rencana strategis instansi pemerintah dalam tataran operasional ditetapkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang merupakan penjabaran teknis dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD Tahun 2019-2024). Rancangan Rencana Strategis tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses partisipatif, sistematis dan berkelanjutan yang membantu instansi untuk memusatkan semua kegiatan untuk pencapaian tujuan dan sasaran instansi.

Manajemen organisasi yang berorientasi pada hasil, perencanaan strategis merupakan hal penting. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah telah berupaya untuk mendefinisikan apa yang akan dicapai oleh organisasi, mengidentifikasi strategi, memperjelas prioritas organisasi dan bagaimana cara mencapai hasil tersebut. Dengan kata lain perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau ini disusun dalam rangka pemenuhan tugas pokok merumuskan kebijakan dan koordinasi di Bidang Kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara Provinsi Riau.

Untuk menyatukan persepsi dan arah kebijakan, maka pelaksanaan tugas dan fungsi senantiasa harus dilandasi dengan visi, misi dan tujuan serta strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran) yang dijabarkan kedalam kebijakan dan program, serta ukuran keberhasilan dalam pelaksanaannya. Selanjutnya, rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan dalam waktu 5 (lima) tahun pada 2019-2024 yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja

berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran.

Pelaksanaan pembangunan, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara untuk mewujudkan reformasi birokrasi sesuai dengan azas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam berbagai kebijakan program dan kegiatan diharapkan mampu mengubah wajah birokrasi menjadi birokrasi bersih, kompeten dan melayani sebagaimana harapan masyarakat. Ini adalah pekerjaan besar bagi jajaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang diserahkan tugas untuk menyelenggarakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan azas Aparatur Sipil Negara secara konsisten terus menegakan dan meningkatkan komitmen disertai produktivitas kinerja yang optimal dalam setiap peran dan tugas.

Untuk mewujudkan azas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan mewujudkan pemerintahan yang *good governance* sangat diperlukan pedoman dan langkah-langkah strategis yang dituangkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah ini menjadi *blueprint* pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah serta acuan dalam : 1) penyusunan rencana kinerja {*performance plan*}; 2) penyusunan rencana kerja anggaran {*workplan and budget*}; menyusun penetapan kinerja {*performance agreement*}; 4) pelaksanaan tugas, pelaporan dan pengendalian kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau; dan 5) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Pekanbaru, 19 September 2019

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.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	I-1
1.1. Latar Belakang.....	I-1
1.2. Landasan Hukum.....	I-6
1.3. Maksud dan Tujuan	I-9
1.4. Sistematika Penulisan.....	I-10
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	II-12
2.1. Tugas Fungsi dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	II-12
2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	II-19
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	II-19
2.2.2 Sarana Prasarana.....	II-25
2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	II-26
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	II-59
BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU	III-69
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	III-69
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih ...	III-89

	3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Kab/Kota.....	III-91
	3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	III-101
	3.5. Penentuan Isu-isu Strategis	III-101
BAB	IV : TUJUAN DAN SASARAN	IV-116
	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	IV-116
BAB	V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	V-118
	5.1 Strategi.....	118
	5.2 Arah Kebijakan	118
BAB	VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	VI-126
	A. Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara.....	126
	B. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur...	127
	C. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.....	127
	D. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.....	118
	E. Program Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara.....	128
BAB	VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG DAN URUSAN	VII-132
BAB	VII. PENUTUP	VIII-134

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Tahun 2018.....	II-20
Tabel 2.2.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Menurut Golongan Ruang Gaji Tahun 2018	II-21
Tabel 2.3.	Tingkat Pendidikan Formal PNS BKD Provinsi RiauTahun 2018	II-22
Tabel 2.4.	Tingkat Pendidikan Penjenjangan PNS BKD Provinsi RiauTahun 2018.....	II-23
Tabel 2.5.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin Tahun 2018	II-24
Tabel 2.6.	Keadaan Prasarana dan Sarana BKD Provinsi Riau Tahun 2018	II-26
Tabel 2.7.	Anggaran dan Realisasi Pelayanan BKD Provinsi Riau Tahun 2015-2019	II-28
Tabel 2.8.	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Renstra Tahun 2015-2019	II-29
Tabel 2.9.	Kriteria Capaian	II-33
Tabel 2.10	Formasi CPNS Tahun 2015-2018.....	II-40
Tabel 2.11	JABATAN ADMINISTRATOR Tahun 2015-2018.....	II-41
Tabel 2.12	Jumlah Modul BKD Provinsi Riau Tahun 2014- 2018.....	II-43

Tabel 2.13	Jumlah Pelayanan BKD Provinsi Riau Yang Terselesaikan Tahun 2015-2018	II-44
Tabel 2.14	Jenis SKP di Provinsi Riau Tahun 2015-2018	II-45
Tabel 2.15	Analisis Indikator Persentase Peningkatan Kualitas Manajemen ASN	II-46
Tabel 2.16	Pelanggaran Disiplin Tahun 2015-2018.....	II-47
Tabel 2.17	Pemberian Penghargaan Pegawai Berprestasi Tahun 2015-2018	II-47
Tabel 2.18	Pelaksanaan Assessment di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau Tahun 2015-2018	II-49
Tabel 2.19.	Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Renstra Tahun 2015-2019.....	II-53
Tabel 3.1.	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	III-69
Tabel 3.2.	Stakholder Analisis Terhadap Tukposi Masing- masing bagian	III-74
Tabel 3.3.	Matrik Telaahan Visi Misi Program Kepala Daerah Sesuai dengan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah.....	III-90
Tabel 3.4	Matrik Telaahan Rencana Strategis Kementerian dan Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota.....	III-99
Tabel 3.5	Pengelompokan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Renstra di Kementerian dan Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota.....	III-109
Tabel 3.6	Kreteria dan Indikator.....	III-112

Tabel 3.7.	Analisa Isu-Isu Strategis BKD Provinsi Riau.....	III-113
Tabe 4.1	Tujuan dan sasaran jangka menengah bkd Provinsi Riau.....	IV-117
Tabe 5.1	Tujuan sasaran strategi dan kebijakan	V-122
Tabe 6.1	Rencana program kegiatan dan pendanaan badan kepegawaian daerah provinsi riau	V-129
Tabel 7.1.	Indikator Kinerja BKD Provinsi Riau yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD	VII-133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Struktur Organisasi	II-18
Gambar 2.2. Grafik Keadaan PNS BKD Riau Menurut jabatan Tahun 2018.....	II-20
Gambar 2.3. Diagram Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Golongan Ruang Gaji	II-21
Gambar 2.4. Grafik Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Pendidikan Formal Tahun 2018	II-22
Gambar 2.5. Diagram Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Pendidikan Penjurusan Tahun 2018	II-23
Gambar 2.6. Diagram Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin Tahun 2018	II-24
Gambar 3.1. Bagan Problem Analysis	III-76
Gambar 3.2. Bagan Objective Analysis.....	III-77
Gambar 3.3. Bagan Pohon Kinerja	III-86

BAB I

PENDAHULUAN

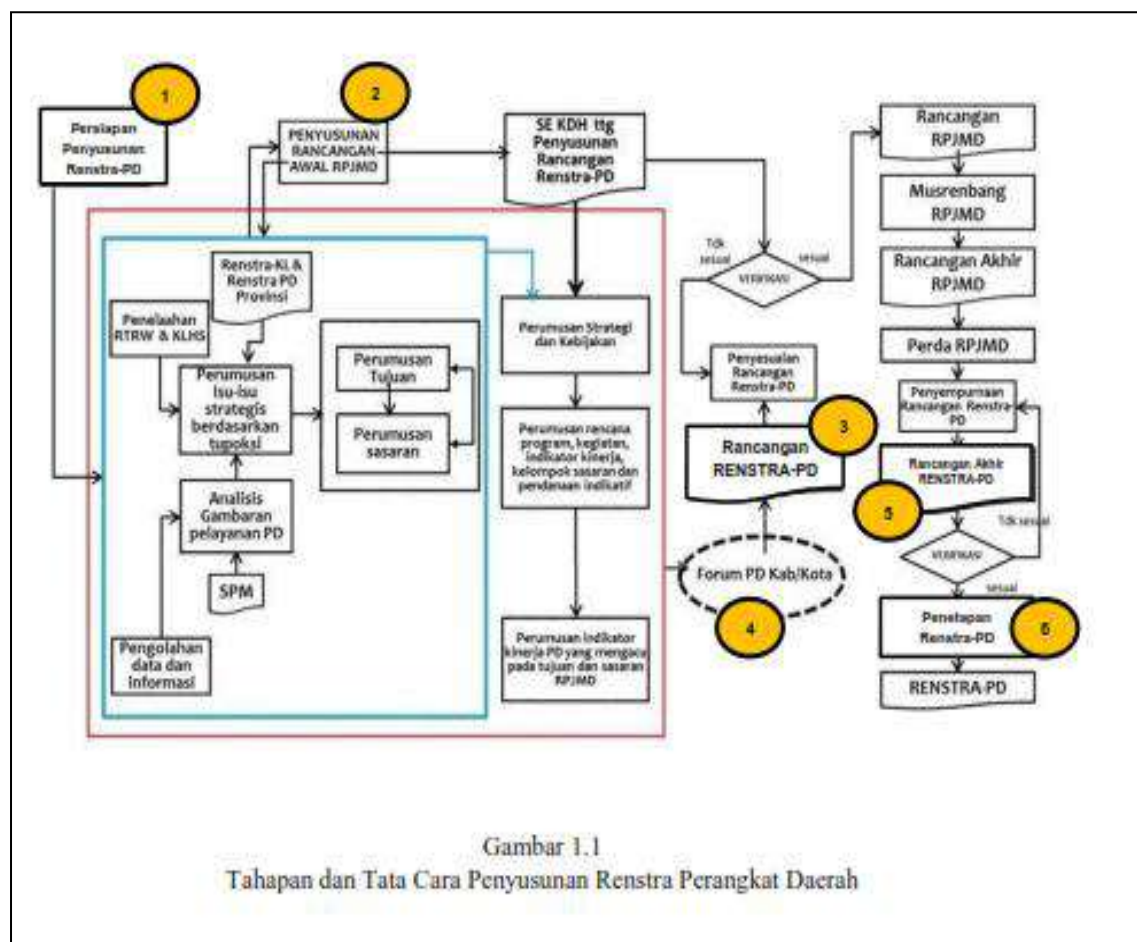
1.1. Latar Belakang

Penjabaran mengenai penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Rencana Pembangunan jangka Pendek, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Rencana Pembangunan jangka Pendek dan Rencana Kerja Perangkat Daerah. Pada pasal 1 angka 29 & Pasal 13 ayat 1 menerangkan bahwa “Rencana Pembangunan Jangka Menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut Renstra-SKPD, adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (Lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan Pemerintahan Wajib dan / atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi Setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif”. Berdasarkan pasal 124 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 “fungsi Renstra adalah Menjadi Pedoman Kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD”.

Penjabaran mengenai penyusunan Rencana Strategis OPD telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Permendagri ini merupakan pedoman pelaksanaan

yang menjadi acuan wajib bagi seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun perencanaan strategis. Pelaksanaan rencana strategis tersebut ditetapkan dalam rencana kerja yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, pasal 16 ayat (2) mengatakan bahwa “Renstra Perangkat Daerah dan Renja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (3) disusun dengan tahapan : a. Persiapan Penyusunan; b. Penyusunan Rancangan Awal; c. Penyusunan Rancangan; d. Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah; e. Perumusan Rancangan Akhir; dan f. Penetapan”.



Gambar 1.1
Tahapan dan Tata Cara Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

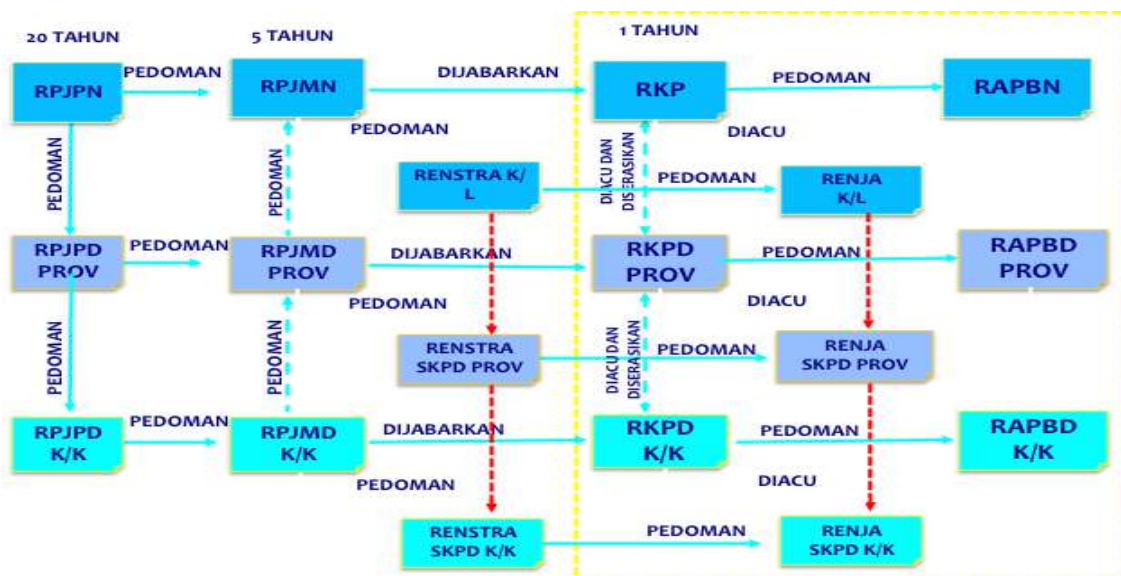
Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2019-2024 merupakan dokumen perencanaan resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai masa kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan, berupa rencana mendasar yang menggambarkan visi, misi, tujuan dan sasaran dengan mengenali lingkungan, melakukan berbagai analisis antisipatif dan mengorganisir secara sistematis untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil.

Dokumen RPJMD Provinsi Riau 2014–2019 merupakan satu kesatuan dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Perencanaan dan pelaksanaan pembangunan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat tetap memperhatikan arah dan kebijakan dari RPJM Nasional. Pentahapan ke-3 RPJPN tahun 2005-2025 yang tertuang dalam RPJMN 2015-2019 yaitu “memantapkan pembangunan secara menyeluruh dengan menekankan pembangunan keunggulan kompetitif perekonomian dengan berbasis sumber daya alam (SDA) yang tersedia dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta berkemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK)” dan juga mempedomani pemenuhan pada Standar Pelayanan Minimum yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, RPJMD juga merupakan bagian dari Sistem Perencanaan Pembangunan Jangka Panjang Daerah sehingga RPJMD Provinsi Riau Tahun 2014-2019 disusun dengan berpedoman pada visi, misi dan arah kebijakan yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Riau Tahun 2005-2025 dan memperhatikan RTRW Provinsi Riau, terutama dari sisi pola dan struktur tata ruang, sebagai dasar untuk menetapkan lokasi program pembangunan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang di Provinsi Riau. RPJMD Provinsi Riau juga merupakan acuan dalam penyusunan RPJMD kabupaten/kota di Provinsi Riau.

Selain berpedoman dan memperhatikan RPJM Nasional, RPJPD dan RTRW, penyusunan RPJMD juga memperhatikan dokumen lainnya seperti Masterplan Percepatan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI), Masterplan Percepatan dan Perluasan Pengurangan Kemiskinan Indonesia (MP3KI), Standar Pelayanan Minimal (SPM), Isu Pemanasan Global dan Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca, target pencapaian *Millenium Development Goals* (MDGs) dan perencanaan pembangunan provinsi tetangga yakni Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Jambi, Provinsi Sumatera Utara serta Provinsi Kepulauan Riau.

Secara diagramatis hubungan antar dokumen perencanaan dapat dilihat pada Gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2 Keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja Perangkat

Rencana strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD atau kerangka berpijak dalam penyelenggaraan organisasi, dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta

peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan stakeholder pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Teknokratik Provinsi Riau tahun 2019-2024. Selanjutnya Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra BKD sekurang-kurangnya memperhatikan/ mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan BKD. Disamping itu dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai acuan makro dalam pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara antara lain menyatakan bahwa:

1. Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara didasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam

rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Oleh karena itu Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau 2019-2024, sebagai bagian integral dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dengan mengelaborasi pola dan prinsip pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan capaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih 5 (lima) tahun ke depan.

1.2. Landasan Hukum

Dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024, memperhatikan arah dan kebijakan yang bersumber dari beberapa regulasi peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

12. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 59 tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
17. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2016 Nomor 4).
18. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Riau

Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2017 Nomor 12);

19. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 Nomor 3).
20. Peraturan Gubernur Riau Nomor 94 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau (Berita Daerah Provinsi Riau Tahun 2016 Nomor 94);
21. Peraturan Gubernur Riau Nomor 31 Tahun 2019 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Provinsi Riau Tahun 2020 (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 Nomor 31).

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2019-2024 adalah menentukan arah strategis Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan secara holistik-tematik, integratif dan berbasis spasial yang berdasarkan capaian kinerja perangkat Daerah, Permasalahan dan isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau guna mendukung atau mewujudkan visi misi Kepala daerah sesuai dengan Tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

1.3.2 Tujuan

Tujuan dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan tujuan dan sasaran pelayanan jangka menengah Perangkat daerah ;
2. Merumuskan strategi & arah kebijakan Jangka Menengah PD guna mencapai target kinerja Program Prioritas RPJMD yang menjadi Tusi

PD ;

3. Merumuskan Rencana Program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan Pendanaan Indikatif selama 5 (lima) Tahun;
4. Merumuskan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan PD; untuk menjadi tolak-ukur penyusunan program, kegiatan dan anggaran sehingga menghasilkan output yang jelas dalam pelaksanaan tugas Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Manajemen Pelayanan Aparatur dalam bentuk program-program kegiatan pembangunan yang relevan dengan situasi, kondisi, permasalahan dan potensi yang ada mulai tahun 2019 sampai dengan 2024.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Renstra terdapat dalam Peraturan Mendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah yaitu sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang ;
- 1.2 Landasan Hukum ;
- 1.3 Maksud dan Tujuan ;
- 1.4 Sistematika Penyusunan ;

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau;

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau;

Sumber Daya Manusia

Sarana Prasarana

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau;

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau;

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau;

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Kab/Kota

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII. PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

2.1. Tugas Fungsi dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau merupakan unsur penunjang pemerintahan daerah di bidang kepegawaian. Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 tahun 2019, Peraturan Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 81 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Membantu Kepala Daerah menyusun kebijakan teknis pada Sekretariat, Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
- b. Melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pada Sekretariat, Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
- c. Melakukan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintah Daerah pada Sekretariat, Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
- d. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Daerah terkait tugas

dan fungsinya.

Adapun Susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 tahun 2019 dan Peraturan Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 81 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - a) Subbagian Perencanaan Program;
 - b) Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelola Barang Milik Daerah; dan
 - c) Subbagian Kepegawaian dan Umum
- c. Bidang Administrasi Kepegawaian, terdiri dari :
 - a) Subbidang Pengadaan, dan Tata Usaha Kepegawaian;
 - b) Subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian; dan
 - c) Subbidang Pensiun.
- d. Bidang Mutasi, terdiri dari:
 - a) Subbidang Kepangkatan;
 - b) Subbidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi; dan
 - c) Subbidang Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri dari:
 - a) Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal Pegawai;
 - b) Subbidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Teknis; dan
 - c) Subbidang Pengembangan Pendidikan Fungsional.
- f. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai, terdiri dari:
 - a) Subbidang Kedudukan Hukum;
 - b) Subbidang Kesejahteraan Pegawai.; dan

- c) Subbidang Pembinaan Pegawai.
- g. Unit Pelaksana Teknis Penilaian Kompetensi, terdiri dari:
 - a) Sub Bagian Tata Usaha;
 - b) Seksi Penyelenggaraan Kompetensi;
 - c) Seksi Pengembangan Kompetensi;
- h. Jabatan Fungsional.

Dalam melaksanakan tugas, kepala badan, sekretaris, kepala bidang, unit pelaksanaan teknis dan jabatan fungsional menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi secara horizontal dan vertikal, baik dalam lingkungan internal maupun antar sesama organisasi perangkat daerah sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi masing-masing.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau merupakan unsur penunjang pemerintah daerah di bidang kepegawaian. Sedangkan tugas pokoknya yaitu membantu Kepala Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah.

Kepala badan mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah pada bidang kepegawaian daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut kepala daerah didukung oleh fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan tugas dukungan teknis;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada badan kepegawaian daerah.

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbagian perencanaan program, subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah dan

subbagian kepegawaian dan umum. Untuk melaksanakan tugas tersebut sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada sekretariat;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang administrasi kepegawaian dipimpin oleh kepala bidang administrasi kepegawaian yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbidang pengadaan dan tata usaha kepegawaian, subbidang sistem informasi manajemen kepegawaian dan subbidang pensiun. Dalam melaksanakan tugas tersebut didukung oleh fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang administrasi kepegawaian;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Administrasi Kepegawaian;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang mutasi dipimpin oleh kepala bidang mutasi yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada subbidang kepangkatan, subbidang jabatan tinggi dan administrasi, dan subbidang jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas tersebut kepala bidang didukung oleh fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang mutasi;

- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan bidang mutasi;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang pengembangan dipimpin oleh kepala bidang pengembangan yang memiliki tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada subbidang pengembangan pendidikan formal pegawai, subbidang pengembangan kepemimpinan dan teknis, subbidang pengembangan pendidikan fungsional. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud tersebut, kepala bidang mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengembangan Pegawai;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengembangan Pegawai;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

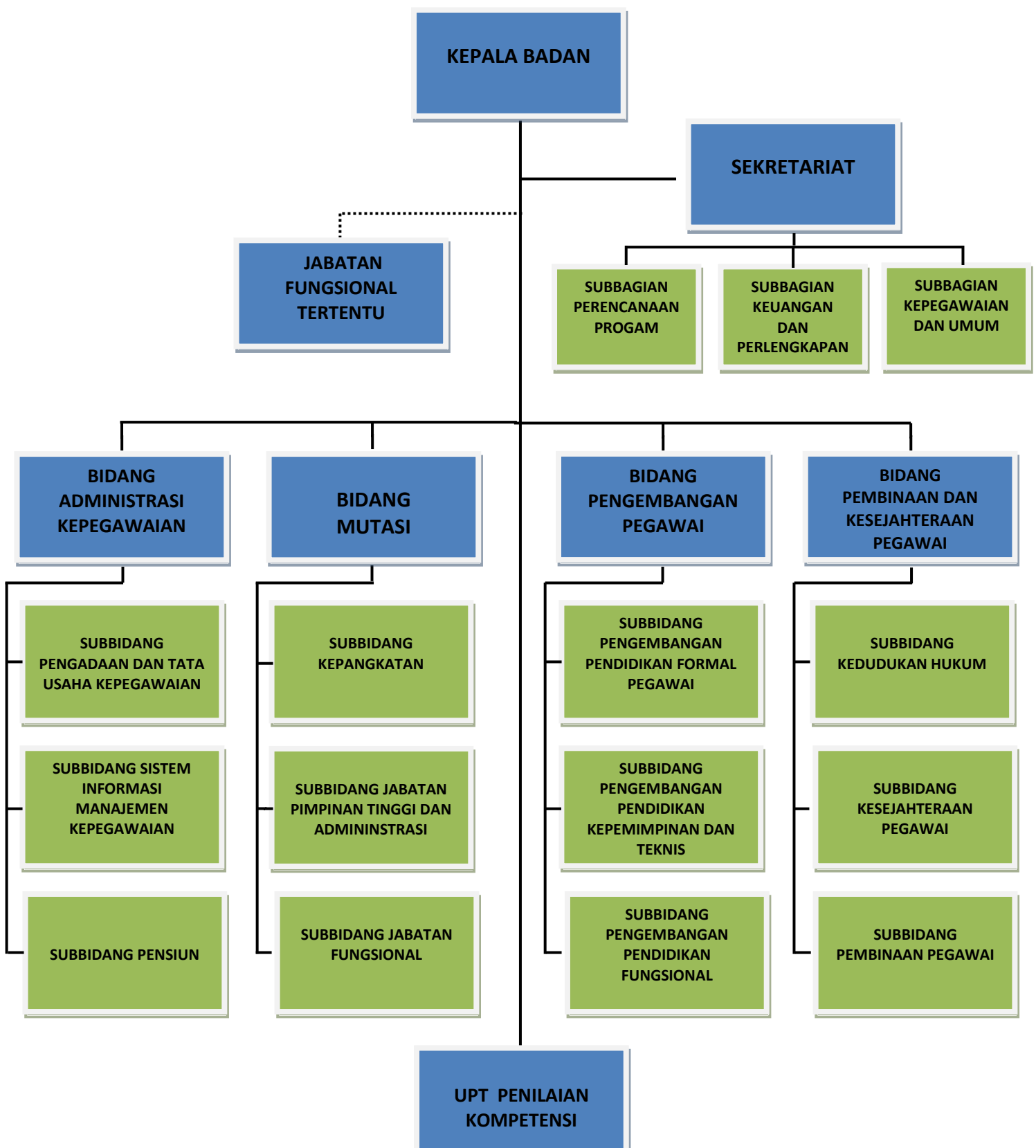
Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh kepala bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai yang memiliki tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada subbidang kedudukan hukum, subbidang kesejahteraan pegawai, subbidang pembinaan pegawai. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud tersebut, kepala bidang mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;

2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi badan kepegawaian daerah provinsi riau dapat dilihat pada bagan dibawah ini :

Gambar 2.1.
Struktur Organisasi BKD Provinsi Riau



SOP adalah suatu standar/pedoman tertulis yang dipergunakan untuk mendorong dan menggerakkan suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. SOP merupakan tatacara atau tahapan yang dibakukan dan yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu. Dalam pelaksanaannya, sop memiliki tujuan untuk memudahkan pelayanan kepada stake holder dalam setiap pelayanan.

Jumlah SOP yang tersedia di BKD Provinsi Riau 214 SOP, terdiri dari :

Sekretariat : 45 SOP

Mutasi : 63 SOP

KHK : 18 SOP

Pengembangan : 37 SOP

Adm : 35 SOP

UPT Diklat : 16 SOP

2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang disingkat SDM merupakan faktor sentral dan strategis dalam suatu organisasi. SDM dalam sebuah organisasi adalah penggerak organisasi tersebut. Demikian pula dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau untuk melaksanakan tugas dan fungsi perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memadai, profesional dan handal. Berdasarkan Daftar Urut Kependudukan Tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau didukung dengan 122 orang pegawai negeri sipil, dengan perincinan sebagai berikut:

a. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan/Eselon

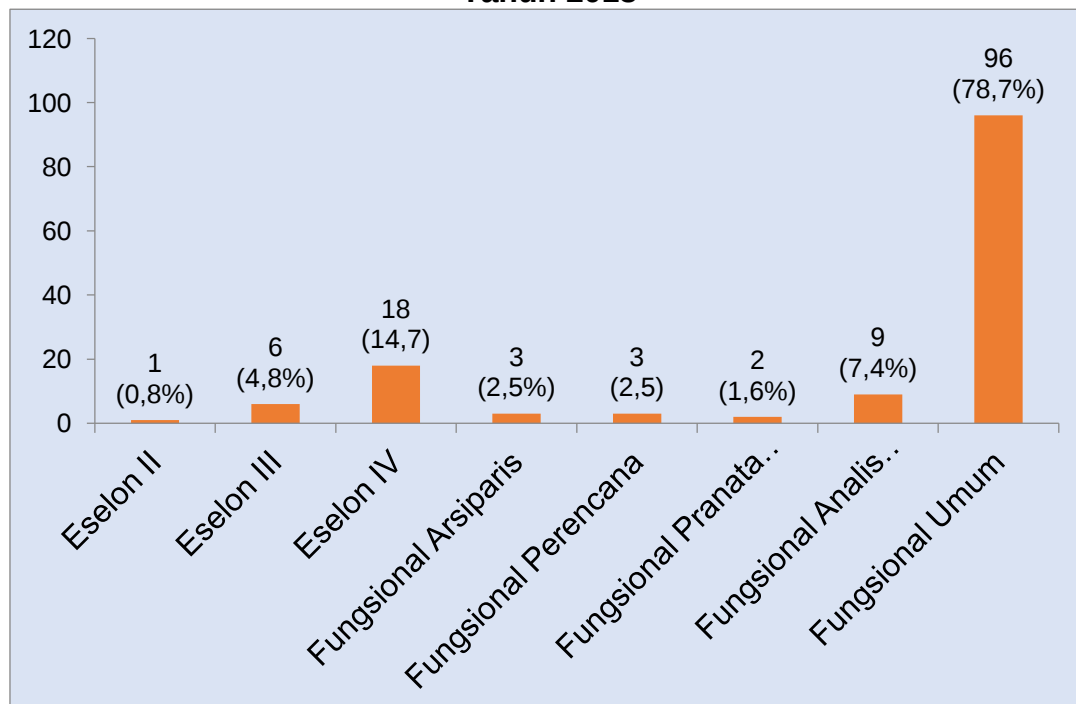
Tabel 2.1.
Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan
Tahun 2018

NO	JABATAN/ESELON	JUMLAH	%
1.	Eselon II	1	0,82
2.	Eselon III	6	4,92
3.	Eselon IV	18	14,75
4.	Fungsional Arsiparis	3	2,46
5.	Fungsional Perencana	3	2,46
6.	Fungsional Pranata Komputer	2	1,64
7.	Fungsional Analis Kepegawaian	9	7,38
6.	Fungsional Umum	96	78,69
JUMLAH		122	100

Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2018

Secara sederhana gambaran Pegawai Negeri Sipil Badan Daerah Provinsi Riau Menurut Jabatan/Eselon dapat dilihat gambar berikut ini:

Gambar 2.2.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jabatan
Tahun 2018



Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan Badan Daerah Provinsi Riau Tahun 2018

b. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Ruang Gaji

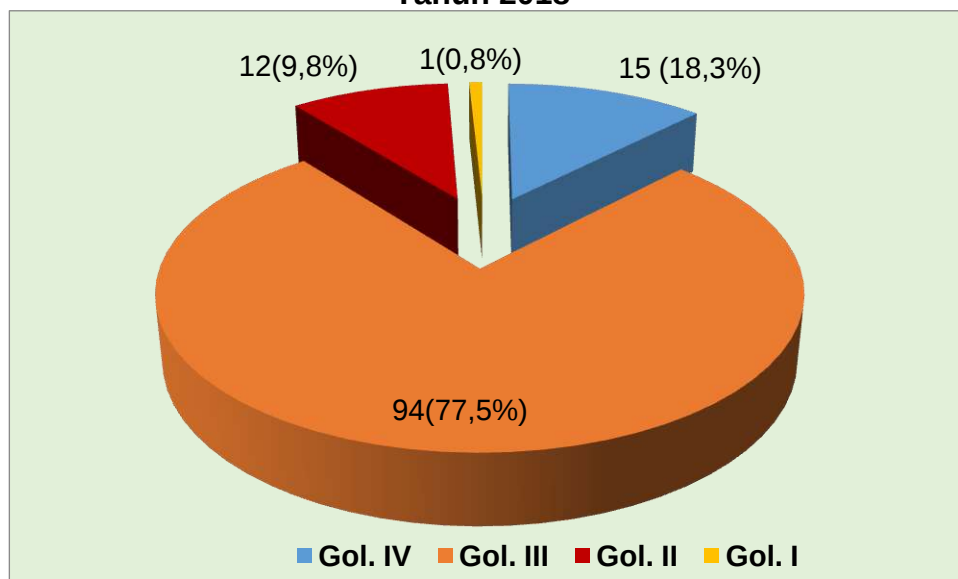
Tabel 2.2.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Golongan Ruang Gaji
Tahun 2018

NO	GOLONGAN RUANG GAJI	JUMLAH	%
1.	Gol. IV	15	18,30
2.	Gol. III	94	77,05
3.	Gol. II	12	9,84
4.	Gol. I	1	0,82
JUMLAH		122	100

Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 2.2 diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau didominasi oleh golongan III, yang berjumlah 94 orang atau 77,05 %, sedang golongan ruang gaji terkecil adalah golongan I yang berjumlah 1 orang atau 0,82%. Secara sederhana kondisi pegawai negeri sipil menurut golongan ruang gaji dapat dilihat gambar berikut ini.

Gambar 2.3.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Golongan Ruang Gaji
Tahun 2018



Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2018

c. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Formal

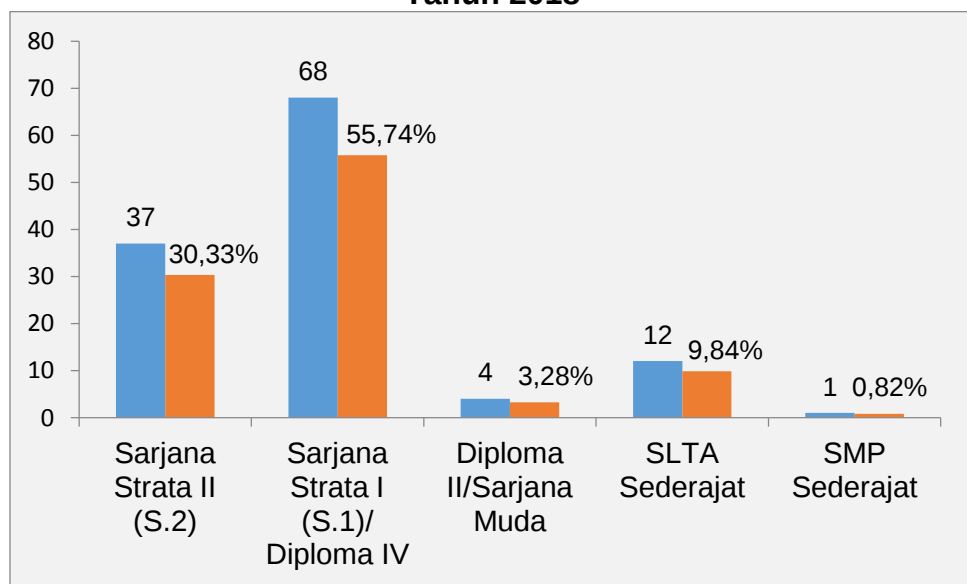
Tabel 2.3.
Tingkat Pendidikan Formal PNS BKD Provinsi Riau
Tahun 2018

O.	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1.	Sarjana Strata II (S.2)	37	30,33
2.	Sarjana Strata I (S.1)/ Diploma IV	68	55,74
3.	Diploma II/Sarjana Muda	4	3,28
4.	SLTA Sederajat	12	9,84
5.	SMP Sederajat	1	0,82
JUMLAH		122	100

Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2018

Dari data pada tabel 2.3. diketahui bahwa pendidikan pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, didominasi oleh tingkat pendidikan Sarjana Strata I (S.1) yang berjumlah 68 orang atau 55,74 %. Secara umum tingkat pendidikan pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau cukup baik, dimana dari 122 orang pegawai negeri sipil terdapat 37 orang atau 30,33 % yang berpendidikan Sarjana Strata II. Secara sederhana dapat lihat gambar berikut ini:

Gambar 2.4.
Tingkat Pendidikan Formal PNS BKD Provinsi Riau
Tahun 2018



Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2018

d. Kedaaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Penjenjangan.

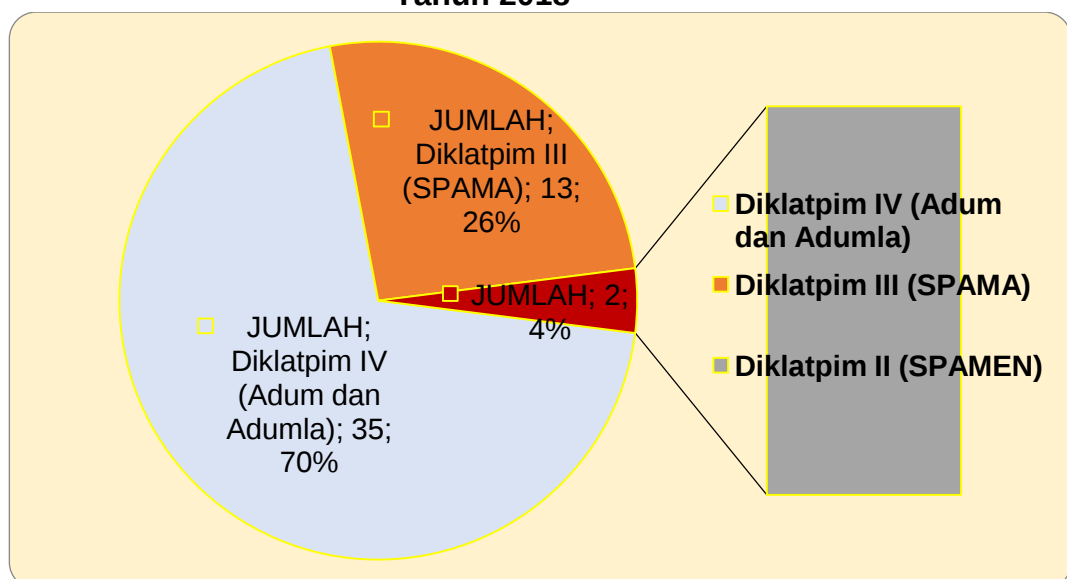
Tabel 2.4.
Tingkat Pendidikan Penjenjangan PNS BKD Provinsi Riau
Tahun 2018

NO	TINGKAT PENDIDIKAN PENJENJANGAN	JUMLAH	%
1.	Diklatpim IV (Adum dan Adumla)	35	67,31
2.	Diklatpim III (SPAMA)	14	26,92
3.	Diklatpim II (SPAMEN)	2	3,85
4.	Diklatpim I (SPATI)	1	1,92
JUMLAH		52	100

Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2018

Data pada Tabel 2.4. menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil yang telah mengikuti pendidikan penjenjangan berjumlah 50 orang atau 37,95% dari total pegawai negeri sipil yang ada di BKD Provinsi Riau. Secara sederhana gambaran pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang telah mengikuti pendidikan penjenjangan dapat dilihat gambar berikut ini:

Gambar 2.5.
Tingkat Pendidikan Penjenjangan PNS BKD Provinsi Riau
Tahun 2018



Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2018

e. Kedaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin

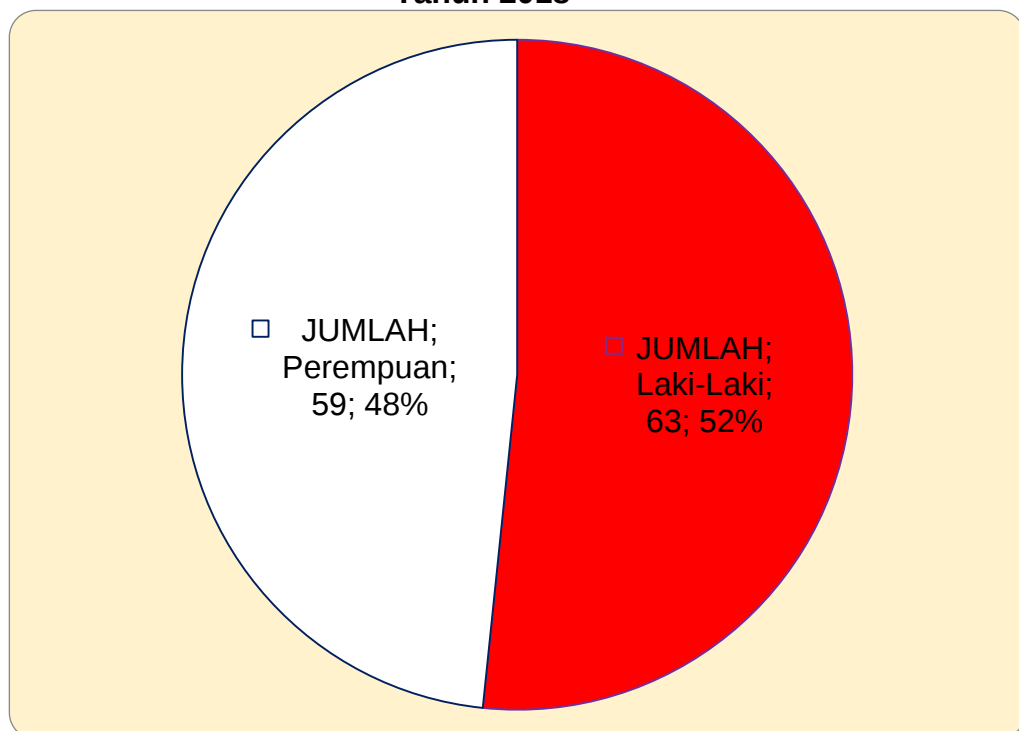
Tabel 2.5.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin
Tahun 2018

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	%
1.	Laki-Laki	63	51,64
2.	Perempuan	59	48,36
JUMLAH		122	100,00

Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2018

Data pada Tabel 2.5. menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau didominasi jenis kelamin laki-laki yang mencapai 63 orang atau 51,64 %. Secara sederhana gambaran dapat dilihat gambar berikut ini:

Gambar 2.6.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin
Tahun 2018



Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2018

2.2.2. Sarana Prasarana

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Daerah Provinsi Riau tidak cukup mengandalkan dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia 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 organisasi, sedangkan prasarana adalah segala yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses atau usaha agar tujuan organisasi tercapai.

Secara umum sarana dan prasarana digunakan antara lain untuk menunjang kegiatan ketatausahaan atau administrasi perkantoran, pembinaan dan pelayanan administrasi kepegawaian, upaya peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia/aparatur sipil negara serta penunjang pelaksanaan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Provinsi Riau.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, memiliki 2 lokasi gedung perkantoran, yaitu:

- a. Kantor Pusat, di Jalan Cut Nyak Dien Pekanbaru, yang terdiri dari 4 (empat) gedung lantai II, 1 (satu) musholah 1 (satu) unit rumah kopel, 1(satu) unit kantin, 2 (dua) unit tempat parkir roda dua, 1 (satu) unit ruang genset, serta 1 (satu) unit tempat pembakaran berkas atau sampah perkantoran;
- b. Kantor Unit Pelaksanan Teknis Penilaian Kompetensi, di Jalan Amir Hamzah Pekanbaru, yang terdiri dari 1 (satu) gedung perkantoran.

Secara sederhana gambaran sarana dan prasarana kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat dilihat tabel berikut ini.

Tabel 2.6.
Keadaan Prasarana dan Sarana BKD Provinsi Riau
Tahun 2018

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	
		JENIS BARANG	UNIT
1.	Tanah dan Bangunan	2	3.212 m ²
2.	Alat-Alat Angkutan	1	11 Unit
3.	Alat Kantor dan Rumah Tangga	3	759 Unit
4.	Alat Studio dan Alat Komunikasi	2	117 Unit
5.	Komputer	2	745 Unit

Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan Badan Daerah Provinsi Riau Tahun 2018

Setiap ruang kerja pegawai negeri sipil dilengkapi dengan fasilitas pendingin ruangan *Air Condition* (AC). Disamping itu disetiap ruang tersebut, juga dilengkapi prasarana dan sarana kerja berupa meja dan kursi kerja, komputer, printer, mesin photo copy, scanner serta jaringan WiFi.

Khusus pejabat struktural eselon II dan III untuk kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi disediakan kendaraan dinas atau operasional roda 4 (empat) dan staf operasional disediakan kendaraan roda 2 (dua).

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau Riau dan Peraturan Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah.

Dalam perjalannannya untuk kurun waktu 2014 sampai dengan 2019 rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah mengalami revisi (tahun 2017). Sehingga kinerja pelayanan badan kepegawaian daerah

provinsi riau dapat dilihat dalam dua versi, yaitu kinerja sebelum dan setelah revisi renstra.

Dalam kurun waktu tahun 2014-2019 telah melaksanakan 10 (sepuluh) program yaitu:

- a. Program pelayanan administrasi perkantoran;
- b. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur;
- c. Program peningkatan disiplin aparatur;
- d. Program fasilitasi pindah tugas Pegawai Negeri Sipil;
- e. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;
- f. Program pendidikan kedinasan;
- g. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan;
- h. Program pembinaan dan pengembangan aparatur;
- i. Program pelayanan administrasi aparatur sipil negara; dan
- j. Program peningkatan kesejahteraan pegawai negeri sipil.

Selanjutnya 10 (sepuluh) program tersebut masing-masing dijabarkan dalam bentuk kegiatan yang secara totalitas lebih kurang mencapai 138 kegiatan. Masing-masing kegiatan ada yang dilakukan secara terus-menerus (*continue*) dan tidak terus-menerus (terputus/ parsial) untuk selama 5 (lima) tahun, yaitu pada tahun 2014-2016 dan pada tahun 2017-2019. Kegiatan yang sifatnya parsial disebabkan oleh tuntutan dan perubahan kebutuhan organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam melaksanakan dan menyelenggarakan fungsinya sebagai Perangkat Daerah, pada dasarnya hanya melaksanakan Urusan Pemerintahan urusan penunjang. Oleh karena itu BKD Provinsi Riau hanya menggunakan Indikator Sasaran OPD dalam melakukan pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi dibidang kepegawaian.

Tabel 2.7
Anggaran dan Realisasi Pelayanan BKD Provinsi Riau
Tahun 2015-2019

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Rasio (%)	Pertumbuhan (%)	
				Anggaran	Realisasi
2015	75.510.323.215	52.236.997.181	69,17	34%	53
2016	63.100.768.001	60.083.887.421	95,21	-19%	15
2017	40.321.866.070	37.110.964.053	92,04	-56%	-38
2018	30.809.619.106	13.971.484.643	45,53	-23,59	-62,35
2019	26.895.821.344				
TOTAL	47.327.679.547	197.506.640.475	76,20211		

Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2019

Tabel 2.8
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU
RENSTRA TAHUN 2015-2019

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target RENSTRA-PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun Ke -				
					2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	INDIKATOR SASARAN RENSTRA 2014-2016																		
	1. Presentase aparatur sipil negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) bersertifikasi				7%	7%	-	-		5.86 %	6.7 %				84%	96%			
	2. Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan				15%	20%				13%	18.3 3%				87%	92%			

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target RENSTRA-PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun Ke -				
					2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan				240 orang	177 orang				328 orang	177 orang				137 %	100 %			
	d) Persentase Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi				80%	5%				23.41%	5%				29%	100 %			
	e) Presentase menurunnya aparatur sipil negara dalam proses penegakan disiplin aparatur sipil negara yang mendapat				15%	15%				13%	15%				87%	100 %			

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target RENSTRA-PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun Ke -				
					2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	teguran/sanksi																		
	f) Presentase penyelesaian pelayanan administrasi aparatur sipil negara				82%	60%				52.21%	60%				64%	100%			
	g) Presentase sistem laporan capaian dan keuangan meningkat				10%	10%				10%	10%				100%	100%			
	h) Presentase peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor modern berbasis sistem teknologi untuk meningkatkan pelayanan manajemen aparatur sipil negara				20%	20%				20%	20%				100%	100%			
	i) Presentase sarana dan prasarana aparatur dalam				48%	48%				48%	48%				100%	100%			

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target RENSTRA-PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun Ke -				
					2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	kondisi baik																		
	INDIKATOR SASARAN RENSTRA 2017-2018																		
	1. Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya				-	-	2%	2 %				2,87 %	2,55 %				143, 50%	127, 59%	
	2. Presentase Penetapan ASN dalam jabatan				-	-	10%	10 %				54,5 5%	64,5 8 %				545, 50%	645, 85%	
	3. Persentase menurunnya angka pelanggaran disiplin				-	-	40%	35 %				238 %	32,9 3 %				595, 00%	94,0 8%	
	4. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian				-	-	B	B				B	B				100, 00%	100 %	

Sumber Data : Laporan Tahunan BKD Provinsi Riau Tahun 2014-2019

Analisis dan evaluasi capaian kinerja masing-masing sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau diuraikan menurut indikator kinerja dan kegiatan yang dilaksanakan. Analisis dan evaluasi ini menunjukkan lebih lanjut tentang pelaksanaan, permasalahan dan solusi terhadap permasalahan yang ada untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau 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 :

Tabel 2.9
Kriteria Capaian

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

Sumber Data : BKD Provinsi Riau Tahun 2019

Dari uraian sebagaimana tabel 2.9 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Renstra Tahun 2015-2019 diatas, maka gambaran evaluasi dan analisis terhadap indikator kinerja diatas dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Indikator sasaran berdasarkan Renstra sebelum revisi (2015-2016)

- a. Persentase aparatur sipil negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) bersertifikasi.

Secara makro selama rentang waktu renstra 5 tahun (2015-2019) indikator ini memiliki target sebesar 21 % dengan realisasi sebesar 19 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 90 %. Hal ini menunjukkan bahwa capain kinerja BKD PROVINSI RIAU sudah baik. Meskipun demikian masih terdapat selisih 2% antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga kedepannya

masih ada permasalahan kinerja yang harus diperbaiki oleh BKD PROVINSI RIAU untuk renstra periode berikutnya.

Adapun permasalahan yang dihadapi selama kurun waktu tahun 2014-2018 dapat dilihat dari pergerakan capaian kinerja setiap tahun sesuai dengan tabel 2.10. Jika dilihat, persentase rasio capaian kinerja untuk indikator ini cenderung stabil dan meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini dapat diketahui dari rasio capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar 86 % yang diikuti dengan sedikit penurunan pada tahun 2015, yaitu menjadi 84 %. Penurunan ini disebabkan oleh adanya beberapa kegiatan yang berkaitan dengan pengiriman peserta dan jumlah pelaksanaan diklat pada lembaga penyelenggara diklat, sehingga terdapat sisa dana karena tidak terlaksana pengiriman peserta. Selanjutnya pada tahun 2016 rasio capaian kinerjanya meningkat menjadi 6,7%, hal ini disebabkan adanya peningkatan jumlah Pegawai Negeri Sipil Provinsi Riau yang mengikuti pengembangan kompetensi pegawai melalui diklat teknis dan diklat fungsional dari target sebanyak 750 orang PNS, terealisasi sebanyak 715 orang PNS yang lulus mengikuti diklat teknis dan diklat fungsional tersebut.

- b. Persentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan.

Secara umum selama rentang waktu renstara 5 tahun (2015-2019) indikator ini memiliki target sebesar 45 % dengan realisasi sebesar 37 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 82 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd sudah baik. Meskipun demikian masih terdapat selisih 8 % antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga kedepannya masih ada permasalahan kinerja yang harus diperbaiki oleh BKD Provinsi Riau untuk renstra periode berikutnya.

Adapun permasalahan yang dihadapi selama kurun waktu tahun 2014-2018 dapat dilihat dari pergerakan capaian kinerja setiap tahun sesuai dengan tabel 2.10. Untuk indikator ini, persentase rasio capaian kinerjanya cenderung meningkat dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari rasio capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar 60% yang

diikuti kenaikan pada tahun 2015 menjadi 87 % dan dilanjutkan pada tahun 2016 dengan kenaikan sebesar 5 % sehingga menjadi 92 %. Kenaikan ini dipengaruhi tingginya minat PNS dalam mengikuti bimtek, workshop, seminar dan sosialisasi dalam rangka peningkatan pemahaman pegawai dalam penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan dan penataan Pegawai Negeri Sipil berbasis analisa jabatan dan analisa beban kerja.

- c. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan.

Secara umum selama rentang waktu renstra 5 tahun (2015-2019) indikator ini memiliki target sebesar 657 orang dengan realisasi sebesar 714 orang. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 108 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd sudah sangat baik. Meskipun demikian masih terdapat permasalahan kinerja yang harus diperbaiki oleh BKD Provinsi Riau untuk renstra periode berikutnya.

Adapun permasalahan yang dihadapi selama kurun waktu tahun 2014-2018 dapat dilihat dari pergerakan capaian kinerja setiap tahun sesuai dengan tabel 2.10. Adapun persentase rasio capaian kinerja untuk indikator ini cenderung meningkat dan turun dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat diketahui dari rasio capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar 87 % yang diikuti dengan peningkatan pada tahun 2015, yaitu menjadi 137 %. Selanjutnya pada tahun 2016 rasio capaian kinerjanya menurun menjadi 100 %. Meskipun demikian pada tahun 2016 ini sudah dianggap mencapai target karena realisasinya tidak kurang dari 100%.

- d. Persentase Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan.

Secara makro selama rentang waktu renstra 5 tahun (2015-2019) indikator ini memiliki target sebesar 45 % dengan realisasi sebesar 37 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 82 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd sudah baik.

Meskipun demikian masih terdapat selisih 8 % antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga kedepannya masih ada permasalahan kinerja yang harus diperbaiki oleh BKD Provinsi Riau untuk renstra periode berikutnya.

Adapun permasalahan yang dihadapi selama kurun waktu tahun 2014-2018 dapat dilihat dari pergerakan capaian kinerja setiap tahun sesuai dengan tabel 2.10 Selanjutnya untuk indikator ini, persentase rasio capaian kinerjanya cenderung meningkat dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari rasio capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar 19 % yang diikuti kenaikan pada tahun 2015 menjadi 29 % dan dilanjutkan pada tahun 2016 dengan kenaikan rasio sebesar 71 % sehingga menjadi 100 %.

- e. Persentase menurunnya aparatur sipil negara dalam proses penegakan disiplin aparatur sipil negara yang mendapat teguran/sanksi.

Secara umum selama rentang waktu renstara 5 tahun (2015-2019) indikator ini memiliki target sebesar 45 % dengan realisasi sebesar 29 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 64 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd cukup baik. Meskipun demikian masih terdapat selisih 16 % antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga kedepannya masih ada permasalahan kinerja yang harus diperbaiki oleh BKD Provinsi Riau untuk renstra periode berikutnya.

Adapun permasalahan yang dihadapi selama kurun waktu tahun 2014-2018 dapat dilihat dari pergerakan capaian kinerja setiap tahun sesuai dengan tabel 2.10. Untuk indikator ini, persentase rasio capaian kinerjanya cenderung meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari rasio capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar 7% yang diikuti kenaikan pada tahun 2015 menjadi 87 % dan dilanjutkan pada tahun 2016 dengan kenaikan rasio sebesar 13 % sehingga menjadi 100 %.

- f. Persentase penyelesaian pelayanan administrasi aparatur sipil negara.

Secara umum selama rentang waktu renstara 5 tahun (2015-2019) indikator ini memiliki target sebesar 222 % dengan realisasi sebesar 160 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 72 %. Hal ini menunjukkan bahwa capain kinerja bkd sudah baik. Meskipun demikian masih terdapat selisih 16 % antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga kedepannya dianggap indikator ini masih belum terselesaikan. Sehingga diharapkan adanya kelanjutan dari indikator ini periode berikutnya.

Adapun permasalahan yang dihadapi selama kurun waktu tahun 2014-2018 dapat dilihat dari pergerakan capaian kinerja setiap tahun sesuai dengan tabel 2.10. Untuk indikator ini, persentase rasio capaian kinerjanya cenderung meningkat dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari rasio capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar 60% yang diikuti kenaikan pada tahun 2015 menjadi 64 % dan dilanjutkan pada tahun 2016 dengan kenaikan sebesar 36 % sehingga menjadi 100 %.

g. Persentase sistem laporan capaian dan keuangan meningkat.

Secara umum selama rentang waktu renstara 5 tahun (2015-2019) indikator ini memiliki target sebesar 20 % dengan realisasi sebesar 20 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 100 %. Hal ini menunjukkan bahwa capain kinerja BKD Provinsi Riau sudah sangat baik..

Jika dilihat pergerakan setiap tahunnya, untuk indikator ini persentase rasio capaian kinerjanya cenderung meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari rasio capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar 0 % yang diikuti kenaikan pada tahun 2015 menjadi 100 % dan dilanjutkan pada tahun 2016 dengan rasio yang sama, yaitu sebesar 100 %.

h. Persentase peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor modern berbasis sistem teknologi untuk meningkatkan pelayanan manajemen aparatur sipil negara.

Secara umum selama rentang waktu renstara 5 tahun (2015-2019) indikator ini memiliki target sebesar 60 % dengan realisasi sebesar 55 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 92 %. Hal ini menunjukkan bahwa capain kinerja BKD

Provinsi Riau sudah baik. Meskipun demikian masih terdapat selisih 5 % antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga kedepannya dianggap indikator ini masih belum terselesaikan. Sehingga diharapkan adanya kelanjutan dari indikator ini periode berikutnya.

Adapun permasalahan yang dihadapi selama kurun waktu tahun 2014-2018 dapat dilihat dari pergerakan capaian kinerja setiap tahun sesuai dengan tabel 2.10. Untuk indikator ini, persentase rasio capaian kinerjanya cenderung meningkat dibanding tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari rasio capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar 75% yang diikuti kenaikan pada tahun 2015 menjadi 100 % dan dilanjutkan pada tahun 2016 dengan rasio yang sama, yaitu sebesar 100 %.

i. Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik.

Secara umum selama rentang waktu renstra 5 tahun (2015-2019) indikator ini memiliki target sebesar 96 % dengan realisasi sebesar 96 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 100 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd sudah sangat baik.

Adapun permasalahan yang dihadapi selama kurun waktu tahun 2014-2018 dapat dilihat dari pergerakan capaian kinerja setiap tahun sesuai dengan tabel 2.10. Untuk indikator ini, persentase rasio capaian kinerjanya cenderung meningkat dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari rasio capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar 0 % yang diikuti kenaikan pada tahun 2015 menjadi 100 % dan dilanjutkan pada tahun 2016 dengan rasio yang sama, yaitu sebesar 100 %.

Secara makro berdasarkan data yang disajikan pada tabel... dan penjelasan dari masing-masing indikator kinerja yang di analisa pada periode renstra sebelum revisi, dapat dilihat bahwa masih banyak masalah yang harus segera diselesaikan oleh badan kepegawaian daerah provinsi riau, antara lain :

- 1) Mengoptimalkan pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi
- 2) Optimalisasi sistem pendukung
- 3) Optimalisasi perlindungan dan pemberian kemudahan

- 4) Optimalisasi pembinaan karir dan peningkatan kompetensi
- 5) Optimalisasi penggajian, penghargaan dan disiplin.

2. Indikator sasaran berdasarkan Renstra setelah revisi (2017-2018)

a. Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya

Untuk indikator ini, dapat dikatakan capaian kinerjanya sudah sangat baik . Hal ini ditunjukkan dengan jumlah realisasi melebihi dari jumlah target yang telah ditetapkan, dimana jumlah realisasinya sebesar 2,87 %. Sedangkan target yang telah ditetapkan hanya sebesar 2 %. Sehingga rasio dari capaian kinerjanya juga melebihi dari 100 %, yaitu menjadi sebesar 143,5 %.

b. Persentase Penetapan ASN dalam jabatan

Selanjutnya untuk indikator ini, capaian kinerjanya juga dikatakan sangat baik. Dari target yang ditetapkan sebesar 10 % dapat direalisasikan menjadi 54,55 %. Tentu saja hal ini menunjukkan rasio capaian yang sangat besar, yaitu menjadi 545,5%.

c. Persentase menurunnya angka pelanggaran disiplin

Demikian juga halnya dengan indikator ini, capaian kinerjanya juga dikatakan sangat baik. Dari target yang ditetapkan sebesar 40 % dapat direalisasikan menjadi 238 %. Tentu saja hal ini menunjukkan rasio capaian yang sangat besar, yaitu menjadi 595 %.

d. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Dan untuk indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian, dapat dilihat bahwa capaian kinerjanya sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan selarasnya target dan realisasinya. Dimana target yang ditetapkan dengan nilai B dan realisasi yang tercapai juga menunjukkan nilai B.

Pada kurun waktu tahun 2017 (setelah dilakukan revisi terhadap renstra), grafik dari persentase capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau sangat meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari data yang telah diuraikan sebagaimana diatas.

Pergerakan yang cukup signifikan ini merupakan efek langsung dari adanya implikasi UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana dengan adanya pelaksanaan konkuren, mengakibatkan jumlah pegawai negeri sipil yang ada di provinsi riau meningkat, dari yang sebelumnya berjumlah 7 ribu mengalami peningkatan menjadi 16 ribu orang.

Tentu saja dengan adanya penambahan dari jumlah pns yang ada di pemerintah provinsi ini membentuk kurva linear terhadap peningkatan jumlah pelayanan yang ada di BKD Provinsi Riau. Sehingga secara otomatis pada tahun 2017 capaian kinerja BKD Provinsi Riau juga meningkat secara drastis dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Namun, secara makro berdasarkan data yang disajikan pada tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Renstra Tahun 2015-2018 dan penjelasan dari masing-masing indikator kinerja yang di analisa pada periode renstra sebelum revisi, dapat dilihat bahwa masih banyak masalah yang harus segera diselesaikan oleh badan kepegawaian daerah, antara lain :

1. Optimalisasi perencanaan kebutuhan dan Optimalisasi kesesuaian antara pengadaan pegawai dengan kebutuhan

TABEL 2.10
Formasi CPNS Tahun 2015-2018

NO	TAHUN	JUMLAH FORMASI PNS	HASIL SELEKSI	JUMLAH CPNS YANG TIDAK DITEMPATKAN PADA FORMASI
1	2015	-	-	-
2	2016	12	12	
3	2017	STTD : 3 Dokter PTT : 12	3 12	
4	2018	UMUM : 357 STTD : 9	324 9	

Sumber data : BKD Priovinsi Riau, 2019

Formasi PNS adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan untuk mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Formasi ditetapkan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan bebab kerja yang harus dilaksanakan.

Tujuan penetapan formasi adalah agar organisasi perangkat daerah memiliki jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai beban kerja dan tugas perangkat daerah masing-masing.

Formasi ditetapkan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan pekerjaan, rutinitas pekerjaan, keahlian yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan hal-hal lain yang mempengaruhi jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi perangkat daerah.

2. Optimalisasi promosi, mutasi dan rotasi

TABEL 2.11
JABATAN ADMINISTRATOR Tahun 2015-2018

NO	TAHUN	JUMLAH JABATAN	JABATAN TERISI	JABATAN KOSONG
1.	2015	-	-	-
2.	2016	1230	1188	42
3.	2017	1241	1192	49
4.	2018	1243	1138	105

Sumber data : BKD Provinsi Riau, 2019

Dalam hal ini proses rotasi yang dilakukan Pemerintah Provinsi Riau tetap dengan melalui uji kompetensi dimana uji kompetensi yang dilakukan secara bertahap dalam penerapan Sistem Merit. Uji kompetensi dilakukan melalui seleksi terbuka dengan penilaian dilakukan oleh Panitia Seleksi yang independent dibantu oleh Assessor yang bersertifikasi sehingga usulan dan penilaian yang ada memang benar benar terseleksi sesuai kompetensinya dimana yang terbaik akan di ajukan kepada Gubernur khususnya untuk jabatan JPT (Eselon II). Sedangkan untuk jabatan Eselon Iii Dan Iv diangkat melalui pertimbangan baperjakat berdasarkan hasil pemetaan / assessment yang pernah dilakukan. Selanjutnya, upaya Pemerintah Provinsi Riau dalam proses pelaksanaan rotasi mutasi dan rotasi pejabat, baik eselon II, III maupun IV selama masa kepemimpinan Kepala Daerah Provinsi Riau selama 5 tahun ini sudah dilakukan sesuai dengan dinamika sistem pemerintahan dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, diantaranya sebagai berikut :

- a. Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah serta Surat dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 201797/A4.3/OT/2018 terkait Pembentukan Cabang Dinas Pendidikan di Kabupaten Kota, yang mengakibatkan adanya peralihan sebagian kewenangan dari Pemerintah Pusat maupun Kabupaten/ Kota ke Pemerintah Provinsi Riau.
- b. Diberlakukannya PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang mengubah seluruh tata laksana Perangkat Daerah se-Indonesia, sehingga secara tidak langsung harus dilakukan penyesuaian nomenklatur jabatan maupun pemangku jabatan.
- c. Adanya kekosongan jabatan yang disebabkan oleh ASN yang pensiun dan mengundurkan diri dari jabatannya.

Disamping hal-tersebut diatas, setiap adanya proses mutasi, rotasi dan promosi jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau juga dilakukan permohonan persetujuan kepada Kemendagri khususnya pada masa 6 (enam) bulan sebelum maupun sesudah pergantian Kepala Daerah. Disisi lain dalam melakukan manajemen aparatur, Pemerintah Provinsi Riau selalu diawasi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang sampai saat ini alhamdulillah Pemerintah Provinsi Riau belum pernah mendapatkan teguran atas kesalahan maupun kelalaian dari proses hal tersebut di atas.

3. Optimalisasi sistem pendukung

Tabel 2.12
Jumlah Modul BKD Provinsi Riau
Tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah Modul Aplikasi	Modul Aplikasi Yang Sudah Ada	Ket
1.	2015	10 Modul	Simpeg	Sda
2.	2016	3 Modul	Sistem manajemen aparatur responsif terpadu (smart)	Profil pns, berkas/dokumen pns, pelayanan (front Office)
3.	2017	3 Modul	Smart	Sda
4.	2018	3 Modul	Smart	Sda

Sumber data : BKD Provinsi Riau, 2019

Sistem pendukung yang dimaksud adalah adanya pembangunan dan penerapan sistem informasi kepegawaian yang berbasis Online serta saling berintegrasi dengan sistem administrasi dan pelayanan kepegawaian sehingga memberikan kemudahan kepada ASN dalam menerapkan manajemen kepegawaian.

Berdasarkan tabel diatas dapat dicermati bahwa dalam mendukung dan menerapkan sistem merit, BKD Provinsi Riau telah membangun dan menerapkan informasi kepegawaian secara Online yang dimulai pada tahun 2014 dengan jumlah aplikasi sebanyak 10 modul. Pada tahun 2015 tidak dilaksanakan penambahan modul karena pada tahun tersebut ingin lebih menyempurnakan modul-modul yang sudah ada. Sementara itu, pada tahun 2015 dilanjutkan dengan menambah 3 modul yang di integrasikan dengan modul-modul sebelumnya. Untuk tahun 2017 dan 2018 pelaksanaan sistem pendukung informasi secara Online tidak mengalami penambahan lagi dikarenakan pada tahun tersebut BKD Provinsi Riau hanya mengembangkan modul- modul yang sudah ada agar lebih sempurna.

4. Optimalisasi pelindungan dan pemberian kemudahan

TABEL 2.13
Jumlah Pelayanan BKD Provinsi Riau Yang terselesaikan
Tahun 2015-2018

No	Jenis Pelayanan	Tahun			
		2015	2016	2017	2018
1	Kenaikan Pangkat	2244	2372	2969	5070
2	Mutasi	-	-	8016	5577
3	Pengangkatan Jft	-	844	447	901
4	Pensiun	157	322		
5	Karis/Karsu	249	219	561	411
6	Karpeg	162	123	71	402
7	Cuti Luar Negeri	523	828	611	389
8	Ujian Dinas	48	184	263	0
9	Penyesuaian Ijazah	149	267	385	0
10	Izin Luar Negeri	25	34	37	30
10	Izin Belajar				
10	Tugas Belajar				
11	Bantuan Hukum	-	-	-	-
12	Persemayaman	-	-	-	-
13	Satya Lencana	352	500	1500	1000

Sumber data : BKD Provinsi Riau, 2019

Begitu banyak pelayanan administrasi kepegawaian di badan kepegawaian daerah provinsi riau yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kemudahan kepada ASN Provinsi Riau. Jika dilihat tabel diatas, dapat dicermati bahwa peningkatan jumlah pelayan mengalami trend kenaikan pada tahun 2016 dan 2017. Hal tersebut dikarenakan pada tahun 2016 telah terjadi perpindahan status kepegawaian yang disebut dengan pegawai konkuren. Dimana seluruh pegawai yang memiliki jabatan guru sma berubah status kepegawaiannya dari pegawai kabupaten / kota menjadi pegawai provinsi.

5. Optimalisasi manajemen kinerja

Tabel 2.14
Jenis SKP di Provinsi Riau Tahun 2015-2018

No	Tahun	Jenis SKP	Keterangan
1.	2015	Dp3	Manual
2.	2016	Dp3	Manual
3.	2017	e- sikap	Terukur, online
4.	2018	e- sikap	Terukur, online

Sumber data : BKD PROVINSI RIAU, 2019

Dalam pelaksanaan manajemen kinerja, khususnya di bidang kepegawaian, terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai kriteria dalam penerapan pelaksanaan system merit, yaitu :

- Penyusunan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi;
- Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur;
- Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;
- Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;
- Penggunaan hasil penilaian kinerja sebagai dasar bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat).

Berdasarkan hal-hal di atas, dapat diketahui bahwa melalui BKD Provinsi Riau, system merit sudah mulai diterapkan namun belum dijadikan sebagai alat ukur kinerja ASN secara komprehensif dikarenakan masih dalam tahap transisi dan pengembangan aplikasi. Ke depan diharapkan penilaian kinerja ASN dengan berbasis SKP online ini dapat diimplementasikan secara utuh dan dapat diintegrasikan dalam proses pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang lebih obyektif.

6. Optimalisasi pembinaan karir dan peningkatan kompetensi

Tabel 2.15
Analisis Indikator Persentase Peningkatan Kualitas Manajemen ASN

No	Indikator Kinerja Utama	Uraian	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN	Jumlah pejabat yang mengikuti diklat structural setiap tahun						
		PIM I	-	-	1	2	2	1
		PIM II	4	4	13	4	4	13
		PIM III	28	28	29	-	-	29
		PIM IV	30	30	29	-	-	29
		Jumlah	62	62	72	6	6	72
		Jumlah pegawai yang mengikuti diklat fungsional tertentu setiap tahun						
		Perencana	20	20	20	19	19	20
		Analisis Kepegawaian	-	-	20	-	-	20
		Jumlah	20	20	40	19	19	40
		Jumlah pegawai yang mengikuti diklat Teknis setiap tahun	22	22	25	15	15	25
		Jumlah	22	22	25	15	15	25
		Jumlah pegawai yang mengikuti tugas belajar setiap tahun	20	20	28	38	38	28
		Jumlah	20	20	28	38	38	28

Sumber data : BKD Provinsi Riau, 2019

Dalam penerapan system merit salah satu karakteristik penilaiannya adalah Optimalisasi pembinaan karir dan peningkatan kompetensi . Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, pasal 11 ayat 4 yang berbunyi : “Penerapan sub-aspek rencana pengembangan kompetensi, terdiri atas: a.

Instansi Pemerintah mempunyai strategi untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka pengembangan kapasitas ASN; b. Instansi Pemerintah mempunyai program diklat yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan untuk diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional, sesuai dengan kebutuhan; dan c. Instansi Pemerintah menyusun rencana pengembangan kompetensi yang disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja dalam bentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, praktik kerja, pertukaran pegawai, coaching, counselling, dan mentoring

7. Optimalisasi penggajian, penghargaan dan disiplin

Tabel 2.16
Pelanggaran Disiplin Tahun 2015-2018

No	Tahun	Jenis Pelanggaran Disiplin		
		Ringan	Sedang	Berat
1	2014			4
2	2015			2
3	2016	4		3
4	2017	14		
5	2018	1		

Sumer data : BKD Provinsi Riau, 2019

Tabel 2.17
Pemberian Penghargaan Pegawai Berprestasi
Tahun 2015-2018

No	Tahun	Jumlah Penerima Penghargaan
1.	2015	30
2.	2016	18
3.	2017	18
4.	2018	-

Sumer data : BKD Provinsi Riau, 2019

Salah satu penerapan system merit terkait aspek penggajian, penghargaan dan disiplin adalah Instansi Pemerintah mempunyai data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel diatas, dimana terdapat 3 jenis pelanggaran disiplin, yaitu ringan, sedang dan berat.

Sementara itu selain aspek pelanggaran disiplin yang menjadi aspek penilaian juga adalah Instansi Pemerintah mempunyai kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non finansial terhadap pegawai berprestasi luar biasa. Pemberian penghargaan dapat dilihat pada tabel Pemberian Penghargaan Pegawai Berprestasi diatas.

Selanjutnya selama selang waktu 5 tahun (2015-2019) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah berhasil melaksanakan beberapa kegiatan yang dianggap merupakan kegiatan pelayanan baru dan berhasil dilaksanakan . Adapun kegiatan tersebut sebagai berikut :

1. Assessment center

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2014 tentang Organisasi Unit Pelaksana Teknis pada Dinas dan Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, Pemerintah Provinsi Riau untuk pertama kali membentuk UPT. Assessment dan Pembinaan Rohani Pegawai sebagai unit yang bertugas dalam pelaksanaan penilaian kompetensi ASN.

Pada tahun 2017, untuk melaksanakan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Badan dan Unit Pelaksana Teknis Daerah, dibentuk UPT. Penilaian Kompetensi berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 81 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

UPT. Penilaian Kompetensi mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Badan Kepegawaian Daerah di bidang penilaian kompetensi.

Dalam pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial, sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah Provinsi Riau menerapkan sistem Merit.

Adapun pelaksanaan assesmen yang sudah dilakukan oleh UPT Penilaian Kompetensi :

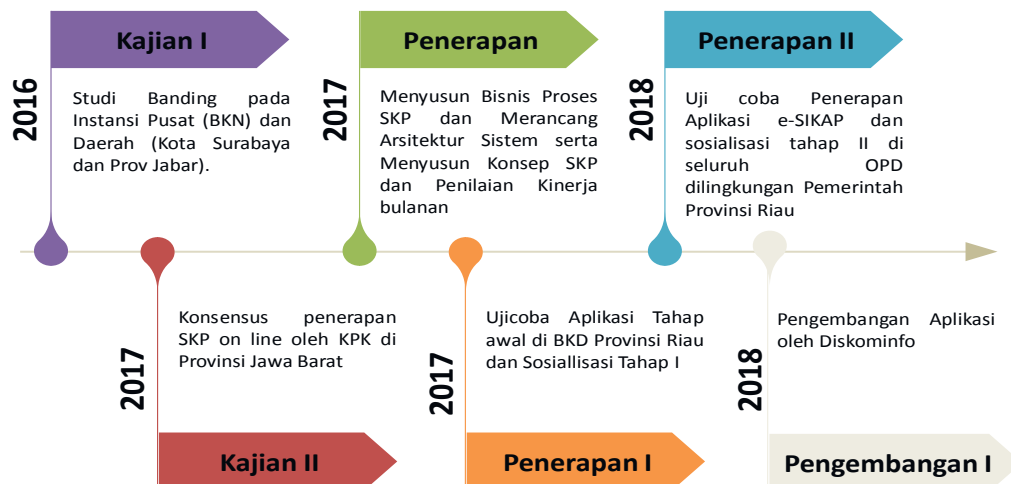
Tabel 2.18
Pelaksanaan Assessment di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau
Tahun 2015-2018

No	Kegiatan	Waktu	Jumlah Peserta	Tempat Pelaksanaan
1.	Pemetaan Jabatan Administrasi Provinsi Riau	29 Agustus – 02 Desember 2016	1255 orang	Pekanbaru
2.	Seleksi Terbuka JPT Madya Sekretaris Daerah Provinsi Riau	09-11 Mei 2016	19 orang	Pekanbaru
3.	Seleksi Terbuka JPTP Provinsi Riau	08-11 Maret 2017	72 orang	Pekanbaru
4.	Evaluasi JPTP Provinsi Riau	07-08 Juli 2017	22 orang	Pekanbaru
5.	Seleksi Terbuka JPTP Provinsi Riau	28-30 Agustus 2017	31 orang	Pekanbaru
6.	Job Fit JPTP Kab. Bengkalis	20-21 April 2017	27 orang	Bengkalis
7.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Bengkalis	22-24 November 2017	30 orang	Bengkalis
8.	Seleksi Terbuka Sekretaris Daerah dan JPTP Kab. Indragiri Hilir	05-06 November 2015	121 orang	Tembilahan
9.	Job Fit JPTP Kab. Indragiri Hulu	14-16 Desember 2016	27 orang	Rengat
10.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Indragiri Hulu	06-09 Agustus 2017	25 orang	Rengat
11.	Seleksi Terbuka JPTP Sekretaris Daerah Kab. Kampar	06-08 September 2017	6 orang	Pekanbaru
12.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Kampar	16-18 November 2017	26 orang	Pekanbaru
13.	Evaluasi JPTP Kab. Kampar	19-21 Desember 2017	26 orang	Pekanbaru
14.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Kuantan Singingi	09-12 Agustus 2017	74 orang	Taluk Kuantan
15.	Evaluasi JPTP Kab. Kuantan Singingi	19-20 Februari 2018	16 orang	Taluk Kuantan
16.	Seleksi Terbuka JPTP Sekretaris Daerah Kab. Rokan Hilir	01-02 November 2016	5 orang	Bagansiapiap
17.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Rokan Hilir	04-12 Mei 2017	41 orang	Bagansiapiapi
18.	Evaluasi JPTP Kab. Rokan Hulu	16-19 Juli 2017	20 orang	Pasir Pengaraian
19.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Rokan Hulu	03-08 September 2017	73 orang	Pasir Pengaraian
20.	Seleksi Terbuka JPT Madya Sekretaris Daerah Provinsi Riau	09-11 Mei 2016	19 orang	Pekanbaru

No	Kegiatan	Waktu	Jumlah Peserta	Tempat Pelaksanaan
21.	Seleksi Terbuka JPTP Sekretaris Daerah Kota Dumai	10-11 Januari 2017	6 orang	Dumai
22.	Seleksi Terbuka dan Job Fit JPTP Kota Dumai	28 Februari – 03 Maret 2017	74 orang	Dumai
23.	Seleksi Terbuka JPTP Kota Dumai	03-05 Desember 2017	13 orang	Dumai

2. SKP Online

Timeline Diagram



3. Kelas jabatan

Provinsi Riau pada tahun 2017 telah menyusun jabatan dan kelas jabatan di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara Kanreg XII dan diterbitkannya Peraturan Gubernur Nomor 15 Tahun 2018 tentang Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Povinsi Riau.

4. Smart Office

Pada Tahun 2015 SIMPEG diintegrasikan dengan Aplikasi Pelayanan Kepegawaian atau frontoffice dan Aplikasi Tata Naskah Dinas Elektronik (TNDE) melalui beberapa perubahan baik pada aplikasi maupun

melaui pemutakhiran hardware/teknologi, dengan nama Sistem Manajemen Aparatur Responsif Terpadu (SMART).

SMART merupakan Pemanfaatan teknologi informasi di bidang kepegawaian yang diintegrasikan dengan tatakelola pelayanan kepegawaian satu pintu berbasis komputer dalam bentuk web service, untuk menunjang proses manajemen, pengendalian administrasi, pelayanan kepegawaian, sehingga mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang lebih baik/responsive dan transparan. Sedangkan tujuan secara khusus adalah :

- a. Menghasilkan informasi data kepegawaian untuk membantu pimpinan dalam merencanakan formasi, pengadaan, penerimaan, merencanakan mutasi, promosi/demosi, penyebaran pegawai dan merencanakan pelatihan pegawai di masa yang akan datang,
- b. Menyediakan informasi pegawai yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai,
- c. Membantu kelancaran administrasi, manajemen kepegawaian dan penggajian serta meningkatkan kinerja pelayanan terhadap pegawai,
- d. Memudahkan pelaksanaan pekerjaan yang bersifat rutin/berkala dan dalam pembuatan laporan.

5. Pelayanan satu pintu

Pada tahun 2016 BKD Provinsi Riau mendirikan pelayanan satu pintu melalui front office dengan 5 pelayanan :

- a. Tata usaha dan tamu pimpinan;
- b. Administrasi kepegawaian yang terdiri dari pelayanan :
 - 1) Kartu Pegawai,
 - 2) Kartu Isteri, Kartu Suami dan Kartu Pegawai Elektronik,
 - 3) Cuti PNS,
 - 4) Pensiun,
 - 5) Ujian Dinas,
 - 6) Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah.
- c. Mutasi Wilayah Kerja, Kepangkatan dan Jabatan Fungsional
- d. Izin Belajar, Tugas Belajar dan Diklat Pegawai

- e. Satya Lencana, Tabungan Perumahan dan Permasalahan PNS Seperti Hukum, Disiplin dan Rumah Tangga.

Tabel 2.19
Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
Renstra Tahun 2015-2019

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	10.243.227.250	5.402.821.089	4.985.874.300	5.124.565.220,00		9.068.020.307	5.267.909.464	4.503.448.303	4.239.942.435,00		89%	98%	90%	92,31%		-3,04	0,85
Program peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	4.677.239.600	93652.110.195	2.353.016.031	629.864.500,00		3.673.661.210	9.476.487.286	1.696.041.662	524.690.850,00		79%	10%	72%	100%		359,47	0,65
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	1.574.434.800	1.554.598.738	605.957.000	460.731.400,00		928.194.100	1.539.795.121	548.405.800	234.880.876,00		59%	99%	91%	67,00%		-20,00	0,06

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Anggaran	Realisasi
Program Fasilitas Pindah Tugas PNS																-17,82	0,74
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	4.964.248.800	5,627,419,418	1.827.379.500	680.320.400,00		2.781.664.293	5,205,758,188	1.566.021.727	506.233.452,00		56%	93%	86%	75%		-32,54	0,73
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan	673.098.300	498,783,424	322.979.400			619.674.521	494,045,102	317.649.400			92%	99%	98%			-1,01	0,85
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	14.640.006.150	12,063,940,658	5.441.120.692	8.306.635.058,00		10.383.419.651	10,744,030,834	4.972.228.559	2.457.872.619,00		71%	89%	91%	80,59%		0,00	0,65
Program Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Negeri			352.013.600					340.846.776					97%			0,00	0,06

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Anggaran	Realisasi
Sipil																	
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran			2.766.418.400					2.518.803.453					91%			12,33	0,74
PROGRAM: PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR			888.322.500	547.820.200,00				525.068.873					59%	35,00 %		113,07	0,73
PROGRAM : Pendidikan Kedinasan	8.402.236.500	6,054,864,150	4.435.234.385	11.004.146.420,00		4.298.207.382	5,538,810,800	4.105.821.032	18.726.206.810,00		51%	91%	93%	49,00 %		12,75	0,85
Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil	3.941.074.200	2,511,642,017		3.543.032.808,00		2.634.281.109	2,467,847,430		2.567.497.286,00		67%	98%		92,03 %		8,18	0,65

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Anggaran	Realisasi
Negara																	
Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	1.912.936.500	782,551,502		512.503.100,00		1.118.194.100	753,917,346		383.103.500,00		58%	96%		100%		-3,04	0,06

Sumber Data : BKD Provinsi Riau Tahun 2018

Laporan realisasi anggaran merupakan salah satu komponen dalam laporan keuangan pemerintah yang menyajikan informasi tentang realisasi anggaran dalam suatu periode tertentu. Laporan realisasi anggaran bagian yang sangat penting dalam suatu instansi, dimana fungsinya untuk mengetahui keadaan keuangan suatu instansi. Laporan realisasi ini merupakan salah satu alat ukur untuk melihat implementasi dari kebijakan pelaksanaan pengelolaan keuangan suatu daerah dalam upaya mewujudkan pelayanan publik yang optimal.

Rasio Efisiensi

Tingkat efisiensi diukur dengan cara membandingkan realisasi anggaran belanja dengan total anggaran belanja (Mahsun : 2013).

$$\text{Rasio Efisiensi} = \frac{\text{Realisasi Belanja}}{\text{Anggaran Belanja}} \times 100\%$$

Kriteria Efisiensi Kinerja Keuangan

Persentase Kinerja Keuangan (%)

Kriteria diatas 100 Tidak Efisien

90 –100 Kurang Efisien

80–90 Cukup Efisien

60 – 80 Efisien

Di bawah 60 Sangat Efisien

Berdasarkan analisis rasio Efisiensi yang diuraikan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika hasil perbandingan lebih dari 100%, maka anggaran belanja dikatakan tidak efisien;
2. Jika hasil pencapaian antara 90%-100%, maka anggaran belanja dikatakan kurang efisien;
3. Jika hasil pencapaian antara 80%-90%, maka anggaran belanja dikatakan cukup efisien;
4. Jika hasil pencapaian antara 60%-80%, maka anggaran belanja dikatakan efisien;
5. Jika hasil pencapaian dibawah 60%, maka anggaran belanja dikatakan sangat efisien .

Hasil dari rata-rata Rasio antara Realisasi dan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pada tahun 2014, anggaran sebesar 49.445.313.354 dengan realisasi sebesar 34.103.307.177 memiliki 9 program kegiatan, dimana semua program yang telah dilaksanakan memiliki rasio yang efisien dikarenakan memiliki rata-rata rasio sebesar 60-80 %, yaitu 60 %. Sehingga secara makro dapat dilihat bahwa pada tahun 2014 BKD Provinsi Riau memiliki rasio anggaran yang efisien.

Pada tahun 2015 Hasil dari rata-rata Rasio antara Realisasi dan Anggaran badan kepegawaian daerah provinsi riau, anggaran sebesar 75.510.323.215 dengan realisasi sebesar 52.236.997.181 memiliki 9 program kegiatan, dimana semua program yang telah dilaksanakan memiliki rasio yang sangat efisien dikarenakan memiliki rata-rata rasio dibawah 60 %, yaitu 49,45 %. Sehingga secara makro dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 BKD Provinsi Riau memiliki rasio anggaran yang sangat efisien.

Sementara hasil dari rasio Rasio antara Realisasi dan Anggaran badan kepegawaian daerah provinsi riau pada tahun 2016, anggaran sebesar 63.100.768..001 dengan realisasi sebesar 60.083.887.421 memiliki 9 program kegiatan, dimana semua program yang telah dilaksanakan memiliki rasio yang kurang efisien dikarenakan memiliki rata-rata rasio dibawah 60 %, yaitu 54,14 %. Sehingga secara makro dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 BKD Provinsi Riau memiliki rasio anggaran yang sangat efisien.

Selanjutnya, hasil dari rasio Rasio antara Realisasi dan Anggaran badan kepegawaian daerah provinsi riau pada tahun 2017, anggaran sebesar Rp.23.978.315.808 dengan realisasi sebesar Rp.23.978.315.808 memiliki 9 program kegiatan, dimana semua program yang telah dilaksanakan memiliki rasio yang sangat efisien dikarenakan memiliki rata-rata rasio dibawah 60 %, yaitu 52,83 %. Sehingga secara makro dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 BKD Provinsi Riau memiliki rasio anggaran yang sangat efisien

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Berdasarkan hasil analisis eksternal dan internal dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat dipaparkan tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Kepegawaian sebagai berikut:

1. Tantangan

Tantangan (*treaths*) bagi organisasi adalah faktor eksternal yang tidak dalam kewenangan dan mempengaruhi dalam pencapaian visi dan pelaksanaan misi. Berdasarkan analisis yang dilakukan tantangan yang mempengaruhi Badan Kepegawaian Daerah dalam pengembangan pelayanan pada lima tahun mendatang adalah:

a. Sistem Merit

Untuk membangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tangguh dibutuhkan sumber daya pegawai yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Namun demikian, upaya tersebut bukanlah perkara yang mudah dan menuntut perubahan sistematis dalam pengelolaan ASN. Dengan disahkannya UndangUndang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) telah membuka peluang bagi pemerintah untuk mengembangkan kebijakan dan manajemen ASN dengan basis sistem merit.

Terdapat sejumlah peluang yang mendukung pengembangan ASN berbasis merit seperti akses menjadi pegawai negeri yang bebas gender, tingkat pendidikan pegawai yang makin tinggi, dan perubahan sistem penilaian kinerja. Namun demikian, ditemukan juga sejumlah tantangan seperti rekrutmen dan pengembangan karier yang bias kepentingan politik dan gender, dan sistem remunerasi yang belum berdampak pada kinerja. Saran yang dapat diajukan adalah pengembangan ASN berbasis merit harus didukung dengan kelembagaan yang independen baik dalam rekrutmen maupun pengawasan pengelolaan ASN.

Perubahan-perubahan di atas juga dimaksudkan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian reformasi birokrasi, serta menjawab tuntutan di lingkup nasional dan tantangan

yang bersifat global. Dalam kaitan di atas, beberapa perubahan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara mencakup hal-hal sebagai berikut:

b. Pengadaan PNS

Setiap instansi pemerintah wajib menyusun formasi, yaitu jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Penyusunan formasi dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode analisis beban kerja dan/atau metode lainnya serta membandingkan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dengan persediaan yang ada. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud, dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan skala prioritas dan penyusunan tersebut dilakukan setelah penetapan rencana strategis instansi.

Sementara itu, dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai negeri Sipil wajib menjalani masa percobaan (orientasi) melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

c. Pengembangan Karier

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Setiap instansi diwajibkan menyusun rencana pengembangan karier, melalui pola karir (*career path*) yang didasarkan atas *merit system*. Pelaksanaan pola karie Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah; berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan organisasi. Disisi lain, Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan

untuk mengembangkan kompetensinya, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pengembangan kompetensi juga dilakukan dengan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun, juga bisa dilakukan melalui pertukaran antara Pegawai Negeri Sipil dengan pegawai swasta paling lama 1 (satu) tahun.

d. Gaji dan Perlindungan

Pemerintah wajib memberikan gaji yang adil dan layak serta menjamin kesejahteraan kepada Pegawai Negeri Sipil. Pertimbangan dalam sistem penggajian adalah didasarkan pada beban kerja, resiko, dan tanggung jawab kerja. Selain gaji, Pegawai Negeri Sipil juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan tersebut meliputi Tunjangan Kinerja (sesuai pencapaian kinerja) dan Tunjangan Kemahalan. Dalam hal pemberian penghasilan Pegawai Negeri Sipil, dasar penentuannya tidak lagi dipukul rata. Setiap Pegawai Negeri Sipil akan digaji berdasarkan pangkat jabatan dan akan diberikan tunjangan kinerja sesuai capaian kinerjanya. Selain gaji dan tunjangan, Pegawai Negeri Sipil berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan yang berupa jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum.

e. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pada umumnya pemberhentian dengan hormat Pegawai Negeri Sipil dikarenakan telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP), yaitu 58 tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Namun demikian, Pegawai Negeri Sipil juga dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, melakukan tindak kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, menjadi anggota/pengurus partai politik, atau melakukan tindak pidana berencana.

f. Kelembagaan

Presiden merupakan pemegang kekuasaan pemerintahan yang tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi dan manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam penyelenggaraan kekuasaannya, Presiden dibantu oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan lembaga baru yang dibentuk yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN merupakan lembaga mandiri yang bebas dari intervensi politik yang mempunyai kewenangan untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Tinggi dan mengawasi serta mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN, dan implementasi *merit sistem*.

Secara kualitas, pembangunan sumber daya manusia aparatur sejalan dengan reformasi birokrasi yang dilaksanakan untuk meningkatkan daya saing aparatur negara dalam mengimplementasikan program-program pemerintahan dan pembangunan nasional. Untuk menghasilkan sumber daya aparatur sipil negara yang unggul, dinamis, dan sesuai dengan tuntutan kondisi pembangunan, maka diperlukan perubahan paradigma manajemen kepegawaian yang sebelumnya lebih menekankan kepada hak dan kewajiban individual pegawai ke arah perspektif baru yang lebih menekankan kepada manajemen pengembangan sumber daya manusia yang strategis (*strategic human resource management*).

Pencapaian tujuan bernegara harus didukung oleh SDM aparatur yang profesional, berintegritas, jujur, berkinerja tinggi dan akuntabel, sehingga mampu merespon dengan cepat dan tepat terhadap perubahan lingkungan strategis yang berorientasi kepada masyarakat. Selain itu, Reformasi Birokrasi ditujukan untuk penyempurnaan system manajemen ASN yang dapat memacu peningkatan profesionalisme, integritas, jujur, berkinerja tinggi, netral, akuntabel dan sejahtera serta yang dapat memacu produktivitas kerja aparatur.

g. Penempatan Pegawai sesuai dengan kompetensinya

Penempatan Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan kompetensinya. Dalam UU tentang ASN telah disebutkan bahwa setiap Pegawai ASN memiliki hak yang sama untuk dikembangkan kompetensinya. Konsekuensinya adalah setiap organisasi pemerintah wajib menyusun program dan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pegawainya. Sebagai timbal balik, bagi Pegawai ASN yang dikembangkan kompetensinya wajib memberikan kompetensi terbaik, inisiatif, motivasi dan kesediaan untuk memikul beragam peran dan tanggung jawab dalam organisasi.

Setiap pegawai ASN memiliki pengalaman, profil kompetensi, kualifikasi, keahlian, dan potensi sendiri-sendiri yang terkadang berbeda antar pegawai ASN sehingga berdampak pada program dan kebutuhan pengembangan kompetensi yang berbeda-beda untuk tiap Pegawai ASN. Identifikasi kebutuhan pengembangan SDM diperlukan agar program dan kegiatan pengembangan aset SDM tepat sasaran, efektif dan efisien. Identifikasi kebutuhan tidak hanya dilakukan di level organisasi dan unit kerja, tetapi juga perlu dilakukan untuk tiap-tiap Pegawai ASN dengan tetap mempertimbangkan pengembangan karier pegawai.

Untuk melakukan identifikasi pegawai guna mendapatkan data profil pegawai terkait pengalaman kerja, profil kompetensi, kualifikasi, keahlian, dan potensi perlu dilakukan pemetaan terhadap pegawai dalam organisasi. Pemetaan pegawai salah satunya dapat dilakukan melalui assessmen kompetensi dan potensi pegawai. Dengan data pegawai yang diperoleh melalui assessmen kompetensi dan potensi, organisasi dapat mengidentifikasi pegawai yang kompeten dan potensial untuk memberikan prestasi puncak organisasi. Selain itu, data hasil assessmen dapat dijadikan bahan dalam melakukan pengembangan SDM dan melaksanakan manajemen talenta untuk mengelola pegawai-pegawai terbaik dalam organisasi, melakukan perencanaan suksesi serta menyiapkan calon-calon potensial pegawai yang dapat diberikan tanggung jawab dalam jabatan manajerial/struktural maupun professional/fungsional. Selain itu,

pelaksanaan assesment kompetensi dan potensi pegawai juga mendukung manajemen SDM berbasis kompetensi dalam organisasi.

Seleksi uji kompetensi yang profesional dalam penempatan jabatan Akses negatif dari sistim pemilihan kepala daerah secara langsung dalam pembinaan dan manajemen kepegawaian adalah munculkan bentuk pembinaan dan manajemen kepegawaian *spoil system* atau imbal jasa, dalam komponen-komponen pembinaan mulai dari rekrutmen, promosi dan mutasi. Pihak-pihak yang memberikan kontribusi terhadap kedudukan seorang kepala daerah, meminta imbal jasa dalam pembinaan dan manajemen kepegawaian. Hal ini tentukan tidak sesuai dengan norma dan pola pembinaan dan manajemen kepegawaian yang mengedepankan profesio-nalisme, kapasitas dan kinerja. Pola ini dalam beberapa tahun terakhir sangat subur dan berkembang dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Dampak negatif dari hal ini akan dirasakan oleh masyarakat yang menerima pelayanan dari para aparatur sipil negara yang kurang mengedapankan profesionalisme dalam bekerja. Maka berdasarkan amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dimana pelaksanaan penempatan jabatan dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan Pegawai Negeri Sipil dengan memperhatikan kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas. Melalui metode pelaksanaan Assessment Center dengan penilaia uji kompetensi diharapkan seleksi yang dilakukan bisa lebih profesional.

2. Peluang

Peluang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam mengemban misi kepegawaian melalui pencermatan dan analisis lingkungan eksternal dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung program pembinaan, manajemen dan pelayanan kepegawaian. Dengan pencermatan tersebut memungkinkan secara kontinue dan konsisten mengemban pelaksanaan tugas pokok guna mewujudkan visi dan misi yang ingin dicapai. Adapun peluang kedepan dalam pembinaan, manajemen dan pelayanan kepegawaian adalah:

a. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Sistem Merit. Secara esensi perubahan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah:

- 1) Pegawai Aparatur Sipil Negara harus memiliki profesi dan manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan pada sistem merit, yaitu adanya perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik;
- 2) Manajemen Aparatur Sipil Negara yang terdiri manajemen pegawai negeri sipil dan manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur;
- 3) Dibentuk Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang mandiri dan bebas dari intervensi politik dengan tujuan untuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara dan menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik dan kode perilaku aparatur Sipil Negara.

b. Pelaksanaan reformasi birokrasi.

Keinginan untuk merubah wajah birokrasi Indonesia sudah ada sejak lama. Namun momentum yang tepat baru tiba ketika Indonesia memulai era reformasi pada tahun 1998. Untuk mempercepat reformasi birokrasi maka Pemerintah berdasarkan Keppres No. 14 Tahun 2010 membentuk Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN), langkah pertama yang diambil adalah menyiapkan *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang ditetapkan dengan Perpes No. 81 Tahun 2010. Dokumen tersebut menjelaskan latar belakang dan tujuan reformasi birokrasi, sasaran serta strategi yang akan ditempuh dalam

menwujudkan tujuan reformasi birokrasi. Berdasarkan dokumen tersebut, disusun Road Map Reformasi Birokrasi Nasional 2010-2014 yang kemudian ditetapkan dengan PermempanPAN-RB No. 20 Tahun 2010. Dokumen ini memuat pedoman tentang langkah-langkah yang harus ditempuh dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Sebagaimana ditetapkan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional, tujuan yang ingin diwujudkan pada tahun 2025 adalah menjadi Birokrasi Kelas Dunia melalui 3 tahapan sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan *rule-based bureaucracy* pada tahun 2013;
- 2) Mewujudkan *Performance Based Bureaucracy* pada tahun 2018; dan
- 3) Mewujudkan *Dynamic Bureaucracy* pada tahun 2025.

Dengan menetapkan 4 sasaran Reformasi Birokrasi yaitu :

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- 2) Menurunkan penyimpangan dan korupsi-kolusi-nepotisme;
- 3) Meningkatkan kualitas kebijakan publik; dan
- 4) Meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya negara.

Upaya tersebut dibangun melalui 9 program percepatan Reformasi Birokrasi mencakup :

- 1) Penataan struktur birokrasi;
- 2) Penataan jumlah dan distribusi PNS;
- 3) Sistem seleksi CPNS dan promosi PNS secara terbuka;
- 4) Profesionalisme PNS;
- 5) Pengembangan sistem elektronik pemerintah (*e-Government*);
- 6) Peningkatan pelayanan publik;
- 7) Peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur;
- 8) Peningkatan kesejahteraan pegawai negeri; dan
- 9) Efisiensi penggunaan fasilitas, serta sarana dan prasarana kerja PNS.

Didalam RPJMN 2014-2019, Reformasi Birokrasi masih menjadi salah satu program prioritas. Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui reformasi birokrasi adalah pemerintah yang berbasis kinerja pada tahun 2019. Maka salah satu aspek yang menjadi fokus reformasi adalah aparatur penyelenggara birokrasi yang sebagian besar terdiri dari Aparatur Sipil Negara yang didalamnya terdapat Pegawai Negeri Sipil.

Oleh sebab itu peluang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau untuk berperan melalui pembinaan yang berlandaskan pada sistem manajemen kepegawaian yang lebih berdaya semakin diperlukan.

- c. Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas aparatur sipil negara.

Pengembangan kapasitas aparatur sipil negara tidak hanya dilakukan secara mandiri oleh Pemerintah Provinsi Riau melalui Badan Kepegawaian Daerah. Tetapi hal ini dapat dilakukan dengan berkerjasama dengan pihak ketiga yang menawarkan program peningkatan kapasitas aparatur sipil negara. Terdapat beberapa pihak ketiga yang dapat bekerja sama dalam upaya peningkatan kapasitas aparatur sipil negara, yaitu:

- 1) Kementerian/Kelembagaan yang memiliki program dan kegiatan peningkatan kapasitas aparatur sipil negara antara lain:
 - a) Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia;
 - b) Badan Kepegawaian Negara;
 - c) Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia;
 - d) Kementerian Perhubungan Republik Indonesia;
 - e) Kementerian Pendidikan Republik Indonesia;
 - 2) Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta yang menyelenggarakan pendidikan formal sarjana strata satu (S.1), sarjana dua (S.2) dan sarjana strata tiga (S.3);
 - 3) Lembaga-lembaga pendidikan dari pemeritahan negara lain, seperti *Australia Award*, *Jepang Indonesia Cooperative Assocation* (JICA), Kementerian Luar Negeri Singapore melalui *Civil College Services*);
 - 4) Lembaga Non Pemerintah atau Lembaga Sosial Masyarakat yang bergerak dibidang peningkatan kapasitas aparatur sipil negara. Dalam hal ini termasuk pihak swasta dalam negari yang menyedia anggaran peningkatan kapasiatas aparatur sipil negara;
- d. Kemajuan teknologi informasi atau elektronik *government* (e.*government*) dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kemajuan teknologi informasi secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penyelenggaraan fungsi

pemerintahan. Dengan penerapan *e.government* dalam memacu semakin baik dan cepatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi oleh aparatur sipil negara. Disamping itu *e.government* dapat membangun penyelenggaraan pelayanan semakin efektif, efisien, transparan dan akuntable.

Bagi negara, pemerintah atau satuan kerja perangkat daerah yang enggan untuk menerapkan *e.government* akan tidak memiliki daya saing, yang pada akhirnya berdampak terhadap eksistensi kelembagaannya. Oleh sebab itu kedepan Badan Kepegawaian, Daerah secara kontinue dan bertahap akan meningkatkan penerapan *e.government* dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, sehingga output yang dihasilkan dapat memuaskan pelanggan, yaitu pegawai negeri sipil dan masyarakat umum lainnya.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGI PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau saat ini adalah rendahnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara. Begitu banyak faktor yang mempengaruhi profesionalisme ASN, dimana berbagai faktor ini saling berkaitan. Berikut ini ditampilkan pemetaan permasalahan yang melatar belakangi penyebab rendahnya profesionalitas ASN di Provinsi Riau.

Tabel 3.1.
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Belum meningkatnya Manajemen Pelayanan ASN	1. Belum optimalnya perencanaan kebutuhan;	1. Belum tersedianya data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun) 2. Belum tersedianya data pegawai secara real time dan lengkap 3. Belum tersedianya perencanaan kebutuhan jangka menengah pegawai selama 5 tahun
		2. Belum adanya kesesuaian antara pengadaan pegawai dengan kebutuhan;	1. Belum dilaksanakan penerimaan PPPK/pengalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir dilakukan secara terbuka dan kompetiti 2. Belum optimalnya penyusunan ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
			3. Belum adanya kebijakan internal pergub terkait pengadaan ASN 4. Belum Optimalnya penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar
		3. Belum optimalnya promosi, mutasi dan rotasi;	1. Belum adanya kebijakan internal pergub tentang pola karier 2. Belum adanya kebijakan internal pergub tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi 3. Belum dilaksanakan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif
		4. Belum optimalnya sistem pendukung; dan	1. Belum comprehensivenya Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai. 2. Belum Optimalnya penguatan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan
		5. Belum optimalnya	1. Kurangnya komitmen

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
		pelindungan dan pemberian kemudahan	dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberian kemudahan pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun 2. Belum maksimalnya pelayanan administrasi kepegawaian
2.	Belum meningkatnya Pembinaan dan Disiplin ASN	1. Belum optimalnya manajemen kinerja;	1. Belum adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat) 2. Belum dilakukan analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya 3. Belum dilaksanakannya penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja 4. Belum Optimalnya Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur
		2. Belum optimalnya pembinaan karir dan peningkatan kompetensi; dan	1. Belum disusunnya profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi 2. Belum disusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
			3. Belum disusunnya talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir 4. Belum disusunnya analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai 5. Belum disusunnya analisis kesenjangan kinerja 6. Belum adanya strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN 7. Belum optimalnya fasilitasi diklat yang dalam rangka mengatasi kesenjangan 8. Belum ada peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai 9. Belum adanya peningkatan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring
		3. Belum optimalnya penggajian, penghargaan dan disiplin;	1. Masih kurangnya penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya 2. Belum Optimalnya pengelolaan data terkait

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
			pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai 3. Belum optimalnya pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi dan berkinerja baik

Sumber: FGD BKD, 2018

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut alat ukur yang digunakan adalah menggunakan *Logical Framework Analysis* (LFA), yaitu instrumen analisis, presentasi dan manajemen yang dapat membantu perencana untuk menganalisis situasi eksisting, membangun hirarki logika dari tujuan yang akan dicapai, mengidentifikasi resiko potensial yang dihadapi dalam pencapaian tujuan dan hasil, membangun cara untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap tujuan (*output*) dan hasil (*outcomes*), menyajikan ringkasan aktivitas suatu kegiatan serta membantu upaya monitoring selama pelaksanaan implementasi proyek (Ausguidline, 2005), di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Stake holder Analysis

Analisis stake holder adalah analisis yang terkait dengan siapa saja (individu, organisasi, kelompok keahlian dll) yang terkait dengan program/kegiatan yang akan di laksanakan:

- a. Bisa berkontribusi dalam penyelesaian program/kegiatan
- b. Terkena dampak dari program/kegiatan
- c. Mengambil keputusan terhadap pelaksanaan program/kegiatan

Untuk selanjutnya dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.2
Stake Holder Analysis Terhadap Tupoksi Masing Masing Bagian

No	Masalah	Stake holder terkait
1.	Belum optimalnya perencanaan kebutuhan	Bidang administrasi kepegawaian
2.	Belum adanya kesesuaian antara pengadaan pegawai dengan kebutuhan;	Bidang administrasi kepegawaian dan UPT Penilaian Kompetensi
3	Belum optimalnya promosi, mutasi dan rotasi;	Bidang Mutasi dan UPT Penilaian Kompetensi
4	Belum optimalnya manajemen kinerja;	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
5	Belum optimalnya sistem pendukung	Bidang administrasi kepegawaian dan UPT Penilaian Kompetensi
6	Belum optimalnya pembinaan karir dan peningkatan kompetensi;	Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Mutasi, dan UPT Penilaian Kompetensi
7	Belum optimalnya penggajian, penghargaan dan disiplin	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
8	Belum optimalnya perlindungan dan pemberian kemudahan	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

2. *Problem Analysis*

Problem analysis pada dasarnya merupakan pohon masalah, yaitu sebuah pernyataan sebab-akibat dari sebuah inti masalah yang teridentifikasi. Pohon masalah di susun dengan memindah-mindahkan permasalahan yang disepakati kedalam kluster-kluster permasalahan, dan dengan menambahkan permasalahan-permasalahan baru yang berkembang sejalan dengan penyusunan pohon masalah. Selanjutnya dapat dilihat pada diagram 3.1

3. *Objective Analysis*

Objective analysis bertujuan untuk menemukan seluruh kemungkinan solusi, yang akan menjadi pondasi untuk strategi implementasi program, dengan metode transformasi problem card “Sebab-Akibat” menjadi pernyataan positif “Cara-Hasil”.

Pohon Masalah akan ditransformasi menjadi pohon tujuan/sasaran dengan

mengubah pernyataan masalah sebagai tujuan/sasaran. Pohon tujuan/sasaran merupakan *positive mirror image* (pernyataan positif) dari pohon masalah. Selanjutnya dapat dilihat pada diagram 3.2

4. *Project Design Matrix*

Project design matrix adalah kerangka logika sebagai teknis dalam mengkombinasikan logika vertikal maupun logika horisontal. Tujuan yang ditetapkan dapat diukur dengan indikator melalui informasi yang dikumpulkan dan disajikan dalam alat verifikasi khusus.

Tahap akhir dalam LFA sesuai dengan tabel 3.3 adalah rangkaian Logframe yang di susun dalam bentuk Matrix atau biasa disebut dengan logframe matrix yang terdiri 4 elemen dasar yaitu:

- a. Hubungan antara Goals, Objectives, Outputs dan Activities
- b. Logika Vertikal dan Logika Horisontal
- c. Indikator
- d. Asumsi dan resiko yang perlu di indetifikasi

Selanjutnya berdasarkan Metode LFA diatas dapat ditentukan cascading atau pohon kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang dapat dilihat pada diagram 3.3

```

graph TD
    A["BELUM OPTIMALNYA TATA KELOLA  
PEMERINTAHAN YANG BAIK DAN  
PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA  
BERBASIS TEKNOLOGI (INFORMASI)"] --> B["BELUM MAKSIMALNYA KINERJA ASN  
DAN PELAYANAN PUBLIK"]
    B --> C["BELUM MAKSIMALNYA  
PENYELENGGARAAN PEMERINTAH  
DAERAH YANG BERSIH, TRANSPARAN  
DAN AKUNTABEL"]
    C --> D["RENDAHNYA PROFESIONALISME ASN DI  
PROVINSI RIAU"]
  
```

BELUM OPTIMALNYA TATA KELOLA
PEMERINTAHAN YANG BAIK DAN
PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
BERBASIS TEKNOLOGI (INFORMASI)

BELUM MAKSIMALNYA KINERJA ASN
DAN PELAYANAN PUBLIK

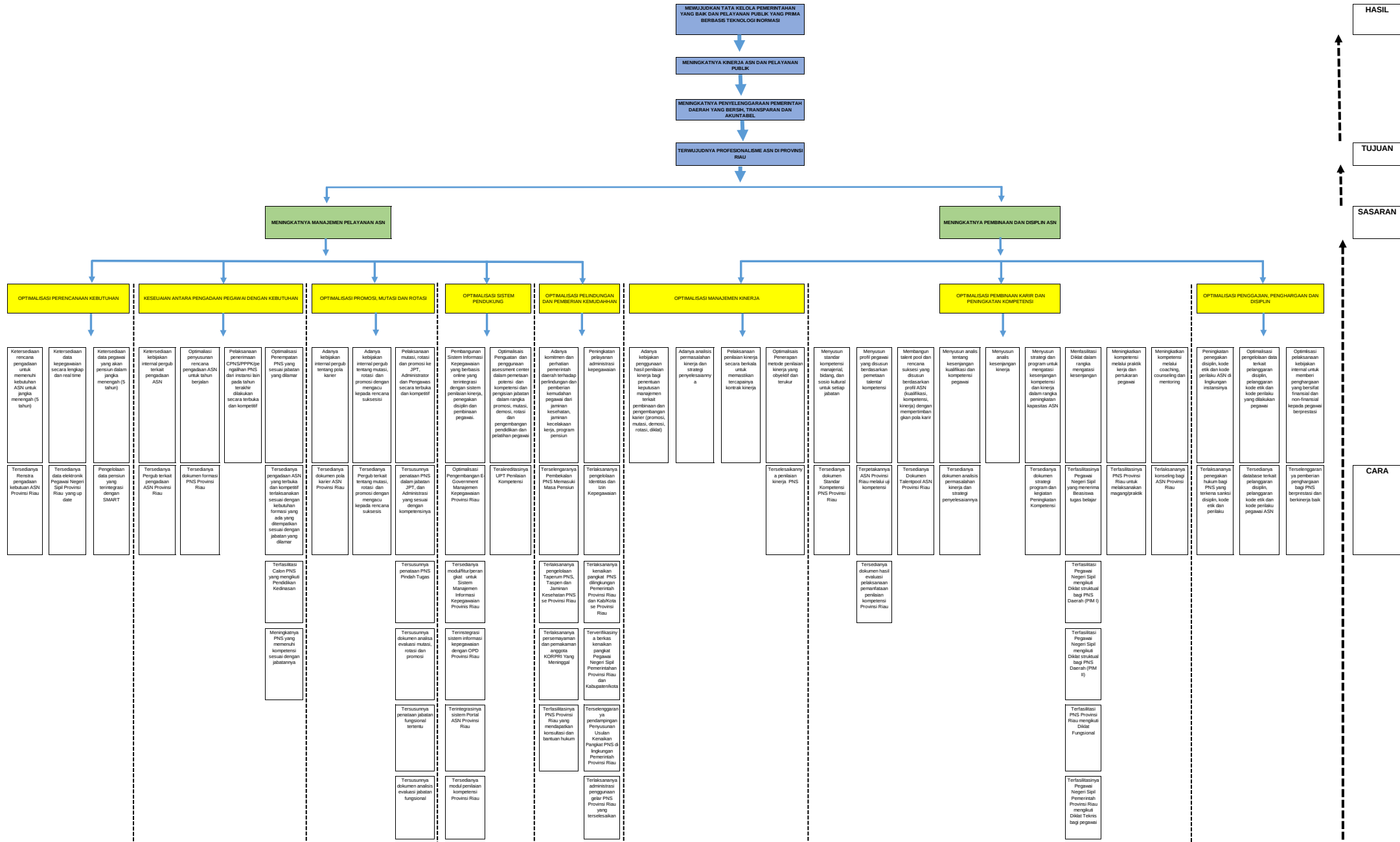
BELUM MAKSIMALNYA
PENYELENGGARAAN PEMERINTAH
DAERAH YANG BERSIH, TRANSPARAN
DAN AKUNTABEL

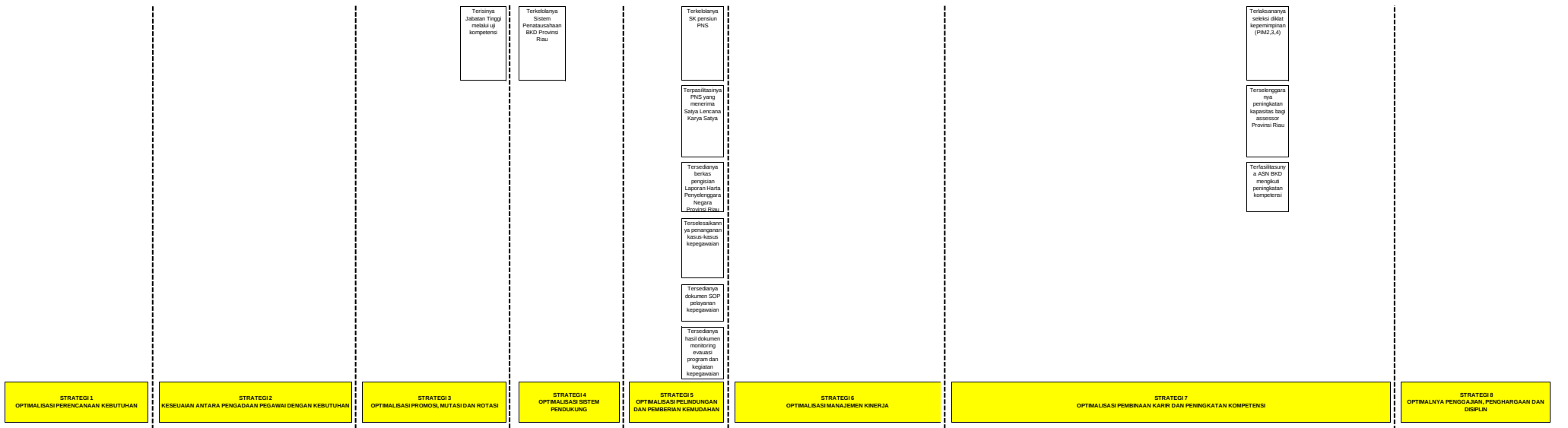
RENDAHNYA PROFESIONALISME ASN DI
PROVINSI RIAU

MASALAH UTAMA



Diagram 3.2
Objective Analysis





Tabel 3.3

LOGFRAME PROJECT DESIGN MATRIX RENSTRA BKD PROVINSI RIAU 2019-2024

ISU STRATEGIS/MISI 5 RPJMD TEKNOKRATIK	TUJUAN RPJMD	INDIKATOR TUJUAN RPJMD	SASARAN RPJMD	INDIKATOR SASARAN RPJMD	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	RUMUSAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	OUT COME	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	OUT PUT / KELUARAN	INPUT/KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Pelayanan Publik Yang Prima Berbasis Teknologi Informasi	Meningkatkan Kinerja dan Pelayanan Publik	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatkan Penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bersih, Tranparan dan Akuntabel	Indeks Reformasi Birokrasi	Terwujudnya Profesionalisme ASN di Provinsi Riau	Indeks profesionalisme	Optimalisasi Manajemen Pelayanan ASN	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Nilai rata rata survey kepuasan pelanggan	1 Optimalisasi Perencanaan Kebutuhan	1 Ketersediaan rencana pengadaan untuk memenuhi kebutuhan ASN untuk jangka menengah (5 tahun)	1 Terselesikan Manajemen Pelayanan ASN	1 Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	Presentase Manajemen Pelayanan ASN yang terselesaikan	1 Tersedianya Renstra pengadaan dan formasi kebutuhan ASN Provinsi Riau	1 Penyusunan Dokumen Kebutuhan dan Formasi ASN	Jumlah Dokumen
											2 Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time				1 Tersedianya data elektronik Pegawai Negeri Sipil Provinsi Riau yang up date	1 Pengelolaan data kepegawaian	Jumlah data elektronik ASN yang dikelola secara update
											3 Ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun)						
										2 Kesesuaian antara pengadaan pegawai dan kebutuhan pegawai	1 Ketersediaan kebijakan internal Pergub terkait pengadaan ASN				1 Tersedianya Pergub terkait pengadaan ASN Provinsi Riau	1 Penyusunan Pergub ASN Provinsi Riau	Jumlah pergub yang disusun
											2 Optimalisasi penyusunan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan				1 Tersedianya Renstra pengadaan dan formasi kebutuhan ASN Provinsi Riau	1 Penyusunan Dokumen Kebutuhan dan Formasi ASN	Jumlah Dokumen
											3 Pelaksanaan penerimaan CPNS/PPPK/pengalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir dilakukan secara terbuka dan kompetitif				1 Tersedianya pengadaan ASN yang terbuka dan kompetitif terlaksanakan sesuai dengan kebutuhan formasi yang ada yang ditempatkan sesuai dengan jabatan yang dilamar	1 Pengadaan Aparatur Sipil Negara	Jumlah ASN yang direkrut
											4 Optimalisasi Penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar						

[illegible]

[illegible]

[illegible]

															2	Terlaksananya pembinaan KORPRI Provinsi Riau	2	Pembinaan KORPRI Provinsi Riau	Jumlah Agenda Pembinaan KORPRI		
															2	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	1	Tersedianya database terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN	1	Pembangunan database terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN	Jumlah data base yang dibangun terkait pelanggaran kode etik dan kode perilaku
															3	Optimisasi pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi dan berkinerja baik	1	Terselenggaranya pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi dan berkinerja baik	1	Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi dan berkinerja baik	Jumlah PNS berprestasi dan berkinerja baik yang menerima penghargaan

MEWUJUDKAN TATA KELOLA
PEMERINTAHAN YANG BAIK DAN
PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
BERBASIS TEKNOLOGI INORMASI

**MENINGKATNYA PENYELENGGARAAN
PEMERINTAH DAERAH YANG BERSIH,
TRANSPARAN DAN AKUNTABEL**

INDEKS REFORMASI BIROKRASI (POINT)

DENGAN OPTIMALISASI PROMOSI, MU

OPTIMALISASI PEMBINAAN KARIR DAN
PENINGKATAN KOMPETENSI

Ketersediaan rencana pengadaan untuk memenuhi kebutuhan ASN untuk jangka menengah (5 tahun)	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time	Ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun)
---	--	---

Ketersediaan kebijakan internal pengrub terkait pengadaan ASN	Optimalisasi penyusunan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	Pelaksanaan penerimaan CPNS/PPKP/gallihan PAS dari instansi lain pada tahun terakhir dilakukan secara terbuka dan kompetif	Optimasi Penempatan PNS
---	--	--	-------------------------

Adanya kebijakan internal pergub tentang pola karier	Adanya kebijakan internal pergub tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi	Pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif
--	---	---

berdasarkan informasi yang diperoleh dari pengawasan langsung dan pengawasan berbasis kinerja yang meliputi yang meliputi integrasi sistem manajemen kinerja, manajemen disiplin dan pembinaan pegawai.	Optimalisasi Penguatan dan penggunaan asesmen center dalam pengembangan potensi dan kompetensi dan penguatan jabatan dalam rangka dalam rangka jaringa promosi, mutasi, demosi, rotasi, pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai.	Adanya komitmen dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberdayaan kemudaban pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kehidupan kerja, program pensiun
--	---	--

tingkatan pelayanan administrasi pengawasan	Adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karir (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat)	Adanya analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya	Partisipasi kinerja, mutu, disiplin, ketidakhadiran
--	--	--	--

Optimalisasi Penyerapan metode penilaian kinerja yang efektif dan terukur	Menyusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosial kultural untuk setiap jabatan	Menyusun profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi
---	--	---

Membangun talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan memperhatikan kebijakan pola karir	Menyusun analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	Menyusun analisis kesenjangan an kinerja	Menyusun strategi program pengembangan kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam peningkatan kapasitas
--	--	--	---

Mentorisasi Diklat dalam rangka mengatasi kesenjangan	Meningkatkan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	Meningkatkan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring
---	---	---

Optimalisasi pengelolaan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN lingkungan kerjanya	Optimalisasi pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	Optimalisasi pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi
---	---	---

Presentase Manajemen Pelayanan ASN yang terselesaikan	100%
---	------

Pengadaan Aparatur Sipil Negara	Penyusunan n pola	Penyusunan Berkas	Penataan PNS dalam jabatan	P
------------------------------------	----------------------	----------------------	-------------------------------	---

Tersedianya Renstra pengadaan dan formasi kebutuhan ASN Provinsi Riau	Tersedianya data elektronik Pegawai Negeri Sipil Provinsi Riau yang up date	Pengelolaan data pensiun yang terintegrasi dengan SMART
---	---	---

Tersedianya pengibut terkait pengadaan ASN Provinsi Riau	Tersedianya pengadaan ASN yang terbuka dan kompetitif terlaksana sesuai dengan kebutuhan formasi yang ada yang ditempatkan sesuai dengan jabatan yang dilamar
--	---

Tersedianya dokumen pola karier ASN Provinsi Riau	Tersedianya Pergub terkait tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana sukses	Tersusunnya penataan PNS dalam jabatan JPT, dan Administrasi yang sesuai dengan kompetensinya
---	--	---

Mediannya ul/figur/peran cat untuk Sistem anjayemen nformasi pegawai nivers Riau	Terakreditasi UPT Penilaian Kompetensi	Terselesaikannya perancangan kasus-kasus kepegawaian dan bantuan hukum
---	---	---

pelaksanaan pengelolaan tugas dan tni pegawai/ia	Terselasaikannya penilaian
---	----------------------------

jaja PNS	Tersedianya dokumen Standar Kompetensi PNS Provinsi Riau	Terpatakannya ASN Provinsi Riau melalui uji kompetensi
----------	--	--

Tersedianya Dokumen Talentpool ASN Provinsi Riau	Tersedianya dokumen analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya	Tersedianya dokumen strategi program kerja Peningkatan Kompetensi
--	--	---

Tertfasilitasinya Pegawai Negeri Sipil yang menerima Beasiswa tugas belajar	Tertfasilitasinya PNS Provinsi Riau untuk melaksanakan magang/praktik	Tertfasilitasinya konseling bagi ASN Provinsi Riau
---	---	--

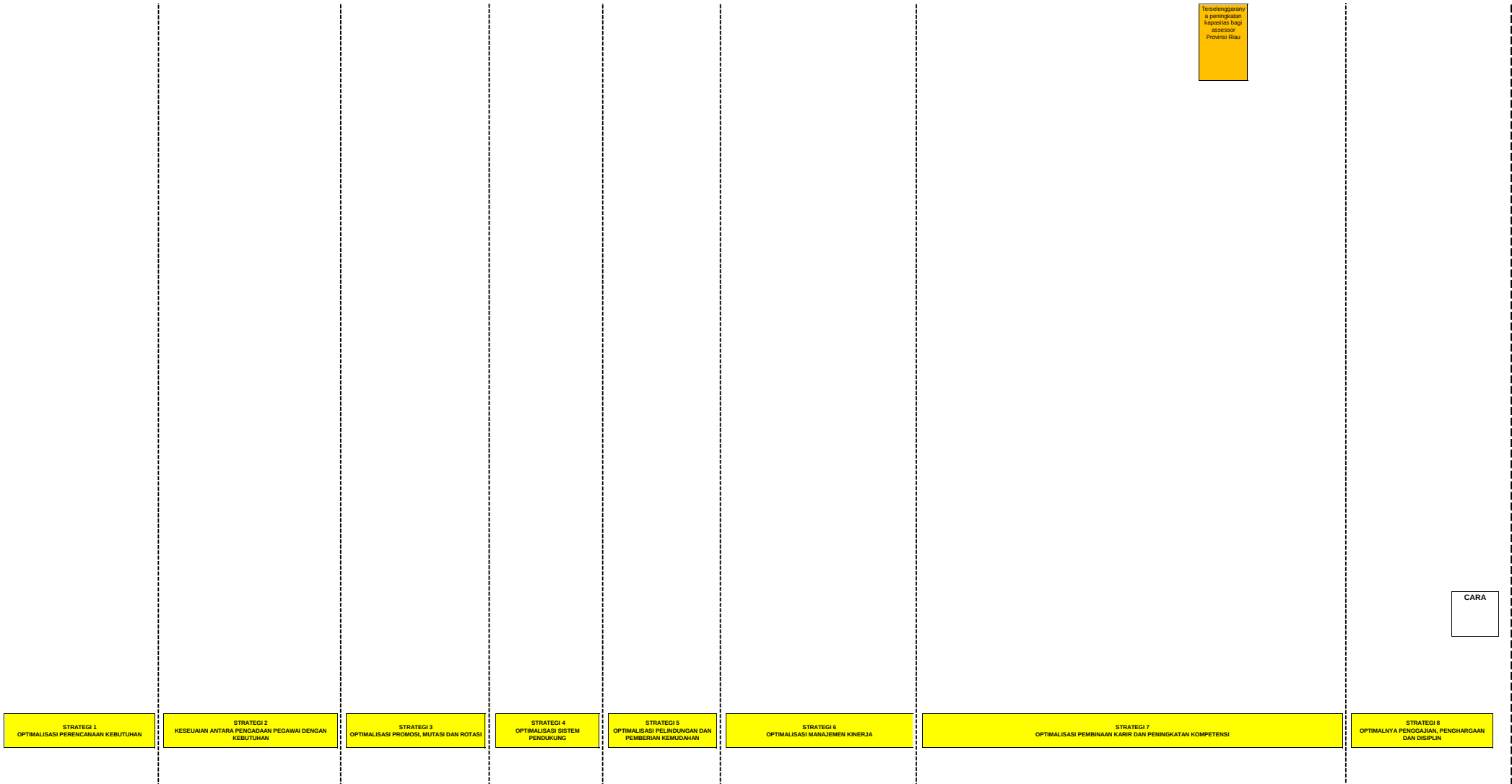
Isi sarannya menegakan ukum bagi PNS yang kena sanksi disiplin, kode etik dan perilaku	Tersedianya database terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN	Terselenggara nya pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi dan berkinerja baik
---	---	---

HASIL

TUJUAN

SASARAN

Penunjang Pendidikan Ikatan Dinas Terteluslasi Calon PNS yang mengikuti Pendidikan Kedinasan Pengelolaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Jajaz Memngkajnya PNS yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatannya	Pengelolaan penataan PNS Pindah Tugas Terteluslasi penataan PNS Pindah Tugas Penyusunan analisis evaluasi mutasi, rotasi dan promosi Terteluslasi dokumen analisis evaluasi mutasi, mosi dan promosi Pengelolaan dan Evaluasi Jabatan Fungsional Tertentu Provinsi Riau Terteluslasi evaluasi dan penataan jabatan fungsional tertentu Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Terteluslasi Jabatan Tinggi melalui uji kompetensi	Integrasi Sistem dan Pengelolaan Jaringan Pelayanan Kepegawaian Terteluslasi sistem informasi kepegawaian dan pengontrolan jaringan pelayanan kepegawaian dengan OPD Provinsi Riau Pengembangan Sistem Penilaian Kompetensi Provinsi Riau Terteluslasi modul penilaian kompetensi Provinsi Riau Pengelolaan dan Evaluasi Satya Lencana Karya Satya Terteluslasi evaluasi dan penataan Satya Lencana Karya Satya Pengelolaan (LHKPN) pelaporan harta kekayaan Penyelenggara Negara Provinsi Riau Terteluslasi berkas pengisian Laporan Harta Penyelenggara Negara Provinsi Riau	Pengelolaan kenaikan pangkat dan Penggunaan Gelar ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kab/Kota se Provinsi Riau Terteluslasi kenaikan pangkat PNS dan penggunaan gelar dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kab/Kota se Provinsi Riau Pengelolaan pensiun PNS Terteluslasi PNS memasuki masa pensiun baik melalui pembinaan dan pengelolaan administrasi sk pensiun Pengelolaan Satya Lencana Karya Satya Terteluslasi PNS yang menerima Satya Lencana Karya Satya Pengelolaan (LHKPN) pelaporan harta kekayaan Penyelenggara Negara Provinsi Riau Terteluslasi berkas pengisian Laporan Harta Penyelenggara Negara Provinsi Riau	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PM I) Terteluslasi Pegawai Negeri Sipil mengikuti Dilas situatual bagi PNS Daerah (PM I) Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PM II) Terteluslasi Pegawai Negeri Sipil mengikuti Dilas situatual bagi PNS Daerah (PM II) Diklat fungsional bagi pegawai Pemerintah Provinsi Riau Terteluslasi PNS Provinsi Riau mengikuti Dilat Fungsional Diklat Teknis pegawai Pemerintah Provinsi Riau Terteluslasi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Riau mengikuti Dilat Teknis bagi pegawai Seleksi dilat kepemimpinan (PM 2,3,4) Terteluslasi seleksi dilat kepemimpinan (PM2,3,4) Penyelenggaraan peningkatan kapasitas asesor Provinsi Riau	Pembinaan KORPRI Provinsi Riau Terteluslasi pembinaan KORPRI Provinsi Riau
--	---	--	--	---	--



- KETERANGAN
- TUJUAN
 - INDIKATOR TUJUAN
 - SASARAN
 - INDIKATOR SASARAN
 - STRATEGI
 - KEBIJAKAN
 - PROGRAM
 - INDIKATOR PROGRAM
 - KEGIATAN
 - OUT PUT/KELUARAN

3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah khususnya di Bidang Kepegawaian. Sebagaimana yang tercantum pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau Tahun 2019-2024, dinyatakan bahwa visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih adalah ***“Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu).”*** .

Untuk pencapaian visi tersebut diturunkan melalui misi Gubernur yang kelima yaitu ***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi Informasi”***. Dari visi dan misi tersebut, tujuan yang ingin dicapai adalah meningkatkan kinerja ASN dan pelayanan publik dengan sasaran:

1. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bersih, transparan, dan akuntabel, dengan indikator sasaran: Indeks reformasi birokrasi
2. Meningkatnya pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi, dengan indikator sasaran: Sistem pemerintahan berbasis elektronik

Pencapaian sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah sebagaimana tersebut diatas dilakukan melalui berbagai program yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Pemerintah Daerah terkait. Dari analisis terhadap program pencapaian sasaran dari misi ke lima terdapat program yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Untuk selanjutnya dapat dilihat pada tabel 3.4

Tabel 3.3
Matrik Telaahan Visi Misi Program Kepala Daerah Sesuai dengan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

No	Visi/Misi Program Kepala Daerah sesuai Tusi BKD	Permasalahan Pelayanan BKD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
Visi : Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)				
Misi : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi Informasi				
	Program: 1. Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	Belum Meningkatnya Manajemen Pelayanan ASN	• Belum optimalnya perencanaan kebutuhan • Belum adanya kesesuaian antara pengadaan pegawai dengan kebutuhan • Belum optimalnya promosi, mutasi, dan rotasi • Belum optimalnya sistem pendukung • Belum optimalnya perlindungan dan pemberi kemudahan	• Implementasi pelaksanaan Sistem Merit berdasarkan: - UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara - Permenpan Nomor 40 tahun 2018 tentang Sistem Merit • Implementasi terhadap pelaksanaan KORPSUGAH KPK
	2. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;	Belum Meningkatnya Pembinaan dan Disiplin ASN	• Belum optimalnya manajemen kinerja • Belum optimalnya pembinaan karir dan peningkatan kompetensi • Belum optimalnya penggajian, penghargaan dan disiplin	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui terdapat 2 (dua) program yaitu :

- a. Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara, terdiri dari 1(satu) persoalan pokok dengan 5 (lima) faktor penghambat, dan 2 (dua) Faktor pendorong, dan;
- b. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, terdiri dari 1(satu) persoalan pokok dengan 3 (tiga) faktor penghambat, dan 2 (dua) Faktor pendorong.

Faktor-faktor penghambat diatas, akan mempengaruhi pencapaian visi

misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah meningkatkan nilai reformasi birokrasi yang telah menjadi agenda nasional dan daerah, sehingga diperlukan implementasi pelaksanaan Sistem Merit dengan pemberlakuan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Permenpan Nomor 40 tahun 2018 tentang Sistem Merit.

Selain hal diatas, adanya kebijakan nasional terkait percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi mewajibkan pemerintah daerah untuk mengimplementasikan sistem merit kedalam penyelenggaraan pemerintah daerah. Disamping itu, sistem merit merupakan salah satu fokus dari rencana aksi KPK untuk penguatan reformasi birokrasi.

3.3 Telaahan Rencana Strategis Kementerian dan Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau sebagai salah satu Perangkat Daerah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Pusat, selaku lembaga pembina dalam penyelenggaraan/pelaksanaan pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara. Terdapat 4 (empat) kementerian/ lembaga yang memiliki keterkaitan langsung bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia.

Sebagai lembaga pembina aparatur sipil negara Kementerian PAN-RB memiliki *visi* “Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi” dan dalam rangka mencapai visinya tersebut, Kementerian PANRB telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, yaitu:

1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan;
2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;

4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

Hal ini dicapai dengan tujuan strategis, yaitu:

- a. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien;
- b. Terwujudnya sumber daya manusia aparatur yang kompeten dan kompetitif;
- c. Terwujudnya pemerintahan yang terbuka dan melayani;
- d. Mewujudkan aparatur yang bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme serta akuntabel;
- e. Mewujudkan aparatur Kementerian PAN-RB yang profesional dan berkinerja tinggi.

Dari tujuan yang telah ditetapkan di atas, selanjutnya dijabarkan lebih lanjut ke dalam sasaran-sasaran yang akan dicapai setiap tahunnya oleh Kementerian PANRB, sebagai berikut:

- a. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien, dicapai dengan peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi di semua K/L/provinsi/kabupaten/kota yang ditandai dengan diperolehnya nilai indeks RB yang “Baik”, yaitu dalam kategori nilai B ke atas. Selain itu, didukung pula dengan tingginya tingkat persepsi masyarakat terhadap program Reformasi Birokrasi yang sedang dijalankan oleh semua lembaga Pemerintah. Pemerintahan yang efisien juga harus dapat diwujudkan dalam struktur kelembagaan dan tata laksana yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses. Kualitas ketatalaksanaan lembaga pemerintahan perlu ditingkatkan dengan diterapkannya teknologi informasi dan komunikasi, yang akan mengefisienkan operasionalisasi pemerintahan.
- b. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif, tercapai dengan diwujudkannya sasaran SDM Aparatur yang kompeten ditandai dengan telah diterapkannya pengisian jabatan yang sesuai dengan standar kompetensi yang diperlukan, serta diterapkannya pengembangan kompetensi bagi ASN minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun. Demikian pula dalam hal kompetisi, dimana setiap lembaga pemerintah harus dapat

menciptakan SDM Aparatur yang mampu menunjukkan kinerjanya melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang baik dan mampu bersaing dalam mengisi posisi JPT yang lowong secara terbuka.

- c. Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja yang ditandai dengan indikator kinerja membaiknya nilai akuntabilitas kinerja instansi rata-rata secara nasional, dan meningkatnya penerapan sistem integritas oleh seluruh instansi pemerintah. Hal ini ditandai dengan meningkatnya skor integritas secara nasional, besarnya persentase IP yang penerapan sistem integritasnya sudah Baik, serta besarnya persentase IP yang satu atau lebih unit kerja telah memperoleh predikat WBK/WBBM.
- d. Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pencapaian sasaran Meningkatnya kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik ditandai dengan indikator semakin banyaknya IP yang inovasinya mendapatkan pengakuan secara internasional. Sedangkan sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan publik diukur dengan indikator nilai indeks pelayanan publik secara nasional.
- e. Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi, dicapai dengan pencapaian sasaran Terwujudnya Kementerian PANRB yang efektif dan efisien, Terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, serta sasaran Terwujudnya pelayanan publik Kementerian PANRB yang berkualitas.

Paparan diatas memberikan kesimpulan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara program Kementerian PAN-RB dengan program Badan Kepegawaian Daerah, yaitu program pembinaan dan pengembangan aparatur, dan program pelayanan administrasi aparatur sipil negara.

2. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia

Badan Kepegawaian Negara, disingkat BKN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. Visi yang ingin diwujudkan oleh BKN adalah “menjadi pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat tahun 2025” . Visi tersebut dicapai melalui 6 (enam) misi, yaitu:

- a. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian;
- b. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
- c. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Peraturan perundang-undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai;
- d. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Informasi manajemen kepegawaian;
- e. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem manajemen internal BKN.

Badan kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 dalam hal kebijakan pembangunan di bidang aparatur diarahkan pada perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik, dengan strategi sebagai berikut:

- a. Paradigma PNS sebagai aset, bukan expenses dan pelayanan masyarakat sebagai return (*value addedd to consumers*);
- b. Mengelola Aparatur Sipil Negara secara efisien dan efektif;
- c. Membangun dan mengembangkan aliansi kerja sama dengan unit kepegawaian di setiap K/L dan Pemerintah Daerah untuk mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat;
- d. Penerapan pengendalian pegawai ASN yang bersifat pencegahan (preventive) baik dalam penempatan pejabat ASN maupun dalam penegakan disiplin ;
- e. Pengintegrasian kinerja dengan kompensasi bagi pegawai ASN;
- f. Pendataan pegawai ASN secara handal dan terkini;
- g. Mengoptimalkan dukungan dan manajemen internal kepegawaian BKN.

Gambaran diatas memberikan arah dalam dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Program dan kegiatan yang dimuat dalam Rencana Strategis, merupakan penjabaran dan tindak lanjut dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara, yaitu program pembinaan dan pengembangan aparatur, dan program pelayanan administrasi aparatur sipil negara.

3. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

Lembaga Administrasi Negara yang disingkat LAN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. LAN bertugas untuk melaksanakan pengkajian, penelitian dan pengembangan di bidang administrasi negara serta pendidikan dan pelatihan untuk Pegawai Negeri Sipil.

Visi yang ingin diwujudkan LAN adalah “Menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan Administrasi Negara”. Sedangkan misinya Memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik, melalui :

- a. Pengembangan Inovasi Administrasi Negara;
- b. Pengkajian Kebijakan;
- c. Pembinaan dan Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara;
- b. Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Administrasi.

Sebagai salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mengemban amanah untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, LAN memiliki tujuan organisasi. Tujuan organisasi LAN tersebut meliputi:

- a. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN;
- b. Mengembangkan ilmu administrasi negara;

- c. Meningkatkan kualitas kebijakan;
- d. Meningkatkan pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara.

Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi nasional, Lembaga Administrasi Negara berupaya menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan administrasi negara. Ini menjadi visi yang akan dicapai LAN. Upaya yang akan dilaksanakan pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang dilaksanakan sejalan dengan misi LAN untuk memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik, dengan sasaran strategis:

- a. Meningkatnya kualitas hasil kebijakan
- b. Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN
- c. Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara
- d. Terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu administrasi negara
- e. Terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga.

Dengan mengacu pada rencana strategis LAN, diketahui bahwa program pembinaan dan pengembangan aparatur dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, mempedomani pembinaan dan pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

4. Komisi Aparatur Sipil Negara

Komisi Aparatur Sipil Negara yang disingkat KASN merupakan lembaga independen yang baru dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang bertugas menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN, dan melaporkan pengawasan dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN

kepada Presiden.

Visi yang ingin diwujudkan KASN adalah “Menjadi lembaga pengawas pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta sistem merit yang terpercaya dan berwibawa di Asia guna mewujudkan Aparatur Sipil Negara profesional yang berkinerja tinggi, berintegritas dan netral”. Sedangkan misi adalah :

1. Melakukan pengawasan pelaksanaan sistem merit dan nilai dasar kode etik serta kode perilaku pegawai pada semua instansi pemerintah di pusat dan daerah secara objektif, independen dan profesional; dan
2. Menjaga netralitas pegawai ASN dan pelaksanaan fungsi ASN sebagai pemersatu bangsa.

Sesuai dengan visi dan misi KASN untuk menjamin terwujudnya birokrasi Indonesia yang berdasarkan Sistem Merit, maka arah kebijakan yang ditempuh adalah :

1. Membangun kesadaran dan pemahaman serta kepatuhan terhadap nilai dasar, kode etik dan kode perilaku;
2. Menerapkan pengawasan yang efektif dan komprehensif terhadap pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku;
3. Melakukan penanganan pengaduan secara cepat, tepat dan tuntas;
4. Memfasilitasi penyelesaian sengketa melalui mediasi dan arbitrase secara adil, transparan dan menyeluruh;
5. Melakukan kajian dan menyusun rekomendasi kebijakan dalam rangka penyempurnaan manajemen ASN; dan
6. Meningkatkan kapasitas kelembagaan KASN.

Untuk melaksanakan arah kebijakan ini, strategi yang akan ditempuh adalah:

1. Melaksanakan promosi dan advokasi implementasi sistem merit dan pelaksanaan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku;
2. Memprioritaskan pengawasan dan pemantauan pengisian JPT melalui seleksi terbuka di K/L dan Pemda;

3. Memprioritaskan penanganan pengaduan dan penyelidikan untuk kasus yang berdampak luas;
4. Membangun kerjasama lintas instansi terkait (BKN, Kemendagri, Bawaslu, Kemenpan & RB, APSC);
5. Melakukan mediasi untuk meningkatkan tindak lanjut rekomendasi; dan
6. Melakukan pengkajian dan pengembangan dalam rangka meningkatkan kualitas implemtasi manajemen ASN.

Dengan mengacu pada rencana strategis KASN diketahui bahwa program dan kegiatan peningkatan program pembinaan dan pengembangan Aparatur dan program pelayanan administrasi aparatur sipil negara dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, mempedomani pembinaan pelaksanaan sistem merit yang ditetapkan oleh Komite Aparatur Sipil Negara.

Dari uraian telaahan Rencana Strategis Kementerian dan Lembaga dan Renstra Kab/Kota diatas, terdapat hubungan yang signifikan dengan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah provinsi Riau pada program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara, dan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Secara lebih rinci dijabarkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.4

Matrik Telaahan Rencana Strategis Kementerian dan Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota

No	RENSTRA KL/ DAN RENSTRA KAB/KOTA	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
1	A. KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI			
	Sasaran Jangka Menengah : a. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien; b. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif; c. Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi; d. Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas; e. Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi.	a. Belum terwujudnya pemerintahan yang bersih; b. Belum meningkatnya kualitas pelayanan publik; c. Belum meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.	a. Kurangnya Komitmen pemda untuk meningkatkan tata kelola keuangan yang optimal; Kapasitas pengelola keuangan dan auditor belum menunjang tersusunnya kualitas laporan keuangan yang baik; Manajemen pengelolaan barang milik negara yang belum optimal, dan Indeks Persepsi Korupsi yang ditargetkan pada skor 5 sulit tercapai; b. keterlambatan implementasi UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik; komitmen pimpinan penyelenggara pelayanan publik untuk menyelenggarakan pelayanan yang berkualitas pada umumnya masih rendah; manajemen kinerja pelayanan publik belum diterapkan secara luas; penerapan TIK untuk menunjang pelayanan publik belum optimal; penerapan standar pelayanan yang masih rendah; belum tersedia sistem monitoring dan evaluasi kinerja pelayanan publik yang efektif; dan belum tersedia sistem nasional penanganan pengaduan masyarakat yang	a. Penguatan kerangka hukum reformasi birokrasi dengan telah ditetapkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah; b. Penguatan kapasitas pengelola reformasi birokrasi nasional; c. Pembangunan dan penyempurnaan kebijakan dan instrument teknis untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih; d. Peningkatan kualitas pelayanan publik, dan peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi; e. Pelaksanaan agenda-agenda reformasi birokrasi seperti: ▪ Evaluasi organisasi; ▪ Penataan ketatalaksanaan; ▪ Sistem rekrutmen yang terbuka dan independen; ▪ Sistem CAT dalam seleksi CPNS; ▪ Kebijakan promosi terbuka; ▪ Penerapan standar kinerja individu; ▪ Penambahan jabatan fungsional baru; ▪ Efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi; ▪ Perbaikan kemudahan berusaha (ease of doing business); ▪ Program on

No	RENSTRA KL/ DAN RENSTRA KAB/KOTA	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
			efektif; c. kualitas birokrasi pemerintah belum mampu mendukung pemerintahan yang efektif dan efisien;,, SDM aparatur belum bekerja secara profesional, berintegritas dan bermental melayani;,, tekanan politik terhadap kinerja birokrasi masih kuat dan berpengaruh pada lemahnya independensi;,, kualitas kebijakan/regulasi dan implementasinya belum konsisten dan tumpang tindih;,, dan penerapan manajemen kinerja pada semua lini pemerintahan masih lemah.	<i>agency-one innovation</i>; ▪ Kenaikan rata-rata nilai indeks integritas nasional; ▪ Penurunan pelanggaran disiplin dan etika PNS; ▪ Kenaikan empat peringkat IPK 2013 Indonesia menjadi 114; ▪ Kenaikan jumlah instansi pemerintah yang memperoleh Opini WTP; ▪ Pencanangan zona integritas, pembangunan wilayah bebas dari korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM); ▪ Kenaikan persentase instansi pemerintah yang akuntabilitasnya baik; dan ▪ Peningkatan profesionalisme dan kinerja aparatur Kementerian PAN - RB.
B. BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA				
	Sasaran Jangka Menengah : a. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN b. Keandalan sistem informasi ASN c. Meningkatkan disiplin pegawai d. Meningkatkan profesionalisme ASN e. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu f. Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS g. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	a. Lemahnya profesionalitas aparatur pemerintahan dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas (<i>service excellent</i>) b. Belum optimalnya tata kelola pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>).	a. kurangnya internalisasi paradigma tata kelola pemerintahan yang baik di Instansi Pemerintah; b. Ketersediaan data PNS yang belum lengkap dan terkini (<i>up to date</i>) akibat adanya pengalihan kewenangan pembinaan kepegawaian di daerah; c. Masih banyak Instansi Pemerintah yang belum menerapkan Norma Standar dan Prosedur Kepegawaian, seperti : ▪ Perencanaan menentukan kebutuhan pegawai belum dilakukan dengan baik.	a. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menempatkan posisi BKN kepada peran strategis dalam penyelenggaraan Manajemen ASN; b. sinergi dan kordinasi dengan kementerian dan lembaga lain relatif baik c. Penguatan kerangka kelembagaan BKN berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah dijalankan melalui sistem merit

No	RENSTRA KL/ DAN RENSTRA KAB/KOTA	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
			Hal yang terjadi dalam penentuan kebutuhan pegawai tidak sesuai dengan rasio beban kerja dan kualifikasi jabatan serta penerapan standar kompetensi jabatan di lingkungannya ▪ Penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang belum optimal; ▪ Pengawasan kepegawaian yang belum efektif dan efisien; ▪ Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi jabatan atau belum diterapkannya dengan menyeluruh sistem merit dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur negara; ▪ Penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan yang masih perlu dipertajam; ▪ Struktural organisasi pemerintahan cenderung gemuk serta belum dilandasi atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang ada; ▪ Kurangnya dukungan standar sarana dan prasarana kepegawaian;	

No	RENSTRA KL/ DAN RENSTRA KAB/KOTA	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
			Belum dimilikinya indikator <i>outcome</i> atau standar kinerja yang spesifik dan terukur secara kuantitatif, sebagai basis pengukuran kinerja individu maupun unit kerja.	
C. LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA				
	Sasaran Jangka Menengah : a. Meningkatnya kualitas hasil kebijakan; b. Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN; c. Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara; d. Terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu administrasi negara; e. Terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga;	a. Birokrasi yang Kurang Efektif dan Efisien b. Lemahnya perencanaan dan penganggaran dalam memperkirakan kebutuhan penganggaran yang mencerminkan kebutuhan organisasi karena masih menggunakan metode baseline c. Kelemahan dalam Diseminasi dan Publikasi LAN d. Budaya kerja terkait orientasi kerja pada output dan kurang memperhatikan penciptaan <i>outcome</i> dan nilai manfaat lanjutan dari hasil kerja	a. Manajemen sumberdaya manusia yang masih perlu terus menerus dilakukan penyempurnaan di LAN diantaranya adalah : - Komposisi pejabat fungsional tertentu yang belum berimbang - Pengembangan kompetensi pemangku jabatan fungsional tertentu - Distribusi SDM LAN belum merata	a. Dukungan Kebijakan Perpres No. 57 Tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara (LAN) memberikan kesempatan bagi LAN untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang administrasi negara b. Dukungan kebijakan lain, dengan terbitnya Undang- Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberikan kesempatan bagi LAN untuk berkoprasi sesuai dengan mandat dalam kebijakan tersebut c. LAN memiliki potensi cukup baik dengan dukungan sumber daya manusia yang dimiliki. Sampai dengan tahun 2014 jumlah pegawai LAN mencapai 823 orang yang tersebar di seluruh unit kerja baik di Jakarta, Bandung, Makassar, maupun di Samarinda dan Aceh. d. Sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), LAN memiliki jaringan kerja yang luas terutama dengan lembaga-lembaga yang memiliki tugas dan fungsi dalam pengembangan sistem administrasi negara. Jaringan kerja sama ini mencakup lingkup dalam negeri

No	RENSTRA KL/ DAN RENSTRA KAB/KOTA	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
				serta jaringan kerjasama luar negeri/internasional
D. KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA				
	Sasaran Jangka Menengah : a. Melakukan pengawasan pelaksanaan sistem merit dan nilai dasar kode etik serta kode perilaku pegawai pada semua instansi pemerintah di pusat dan daerah secara objektif, independen dan profesional; dan; b. Menjaga netralitas pegawai ASN dan pelaksanaan fungsi ASN sebagai pemersatu bangsa.	a. Desentralisasi dan Demokratisasi di daerah b. Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN c. Kapasitas Kelembagaan KASN yang terbatas	a. Manajemen ASN menjadi <i>fragmented</i> b. Distribusi pegawai tidak sesuai kebutuhan c. Ketidaksesuaian antara kualifikasi pegawai yang diperlukan dan yang ada d. Beban belanja aparatur pemerintah meningkat e. Menguatnya semangat kedaerahan yang dapat melemahkan semangat kesatuan nasional f. Politisasi birokrasi mengakibatkan kecenderungan loyalitas pada penguasa, dan menurunnya orientasi pencapaian kinerja dan pelayanan publik g. Melemahnya ikatan sosial akibat kontestasi politik a. Perlunya penerbitan peraturan pelaksana UU ASN b. Pembagian peran antar lembaga yang terkait pengelolaan ASN potensial tumpang tindih d. Politisasi birokrasi dan manajemen ASN yang didasarkan pertimbangan politik a. Perlunya membangun ketatalaksanaan (<i>System Operating Procedures</i>), basis data, dan Directory Panitia Seleksi (Pansel) b. Prasarana dan sarana pendukung yang belum memadai	a. Desentralisasi kewenangan kepegawaian ke Pemerintah Daerah dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. b. Menguatnya modal sosial dan modal budaya sebagai faktor pendukung pencapaian tujuan pembangunan c. Meningkatnya partisipasi politik d. Landasan hukum dan peraturan perundangan yang jelas tentang manajemen ASN e. Adanya political will dan dukungan publik yang kuat untuk pengawasan SDM aparatur f. Keinginan pegawai ASN untuk meningkatkan kapasitas/ kualitas dan kinerja g. Kualitas SDM Komisi yang berpengalaman, qualified, dan berintegritas h. Tersedianya anggaran yang cukup i. Landasan hukum kelembagaan yang jelas

No	RENSTRA KL/ DAN RENSTRA KAB/KOTA	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
			c. Kapasitas kelembagaan yang belum memadai	
2	A. KABUPATEN INDRAGIRI HILIR			
	Sasaran Jangka Menengah : a. Terwujudnya Peningkatan Manajemen Kepegawaian; b. Terwujudnya Peningkatan Profesionalisme Pegawai ASN dalam pelaksanaan tugas ;	a. Belum Optimalnya Manajemen Pelayanan ASN b. Belum Optimalnya Pengembangan Kompetensi ASN	a. Belum Optimalnya Perencanaan Kebutuhan b. Belum adanya kesesuaian antara pengadaan pegawai dengan kebutuhan; c. Belum optimalnya promosi, mutasi dan rotasi; d. Belum optimalnya pemberian Reward & Punishment e. Belum terpenuhinya kebutuhan Diklat ASN;	-
	B. KABUPATEN BENGKALIS			
	Sasaran Jangka Menengah : a. Meningkatnya Kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis Kompetensi b. Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara c. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian d. Meningkatnya Kualitas Capaian Kinerja;	a. Rekrutmen untuk mengganti PNS yang memasuki Pensiun serta kebutuhan untuk formasi untuk jangka 5 tahun kedepan b. Belum proporsionalnya Penataan pegawai ASN pada pengisian jabatan melalui promosi c. Pelanggaran disiplin PNS belum optimal d. Belum optimalnya kinerja pelayanan kepegawaian e. Belum optimalnya pengembangan data PNS melalui sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) f. Belum optimalnya penerapan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi berbasis kepegawaian melalui e government	a. Terbatasnya sumber daya personil yang memiliki kemampuan dibidang informasi teknologi (IT) b. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi OPD yang menyebar di daerah c. Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah pegawai yang mendapatkan pelayanan d. kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan	a. Adanya UU dan Peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di bidang kepegawaian b. Tersedianya Aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik c. Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan d. Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional

No	RENSTRA KL/ DAN RENSTRA KAB/KOTA	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
	C. KABUPATEN ROKAN HULU			
	Sasaran Jangka Menengah : a. Meningkatkan kompetensi aparatur b. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama dan berbudaya	a. Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian; b. Belum optimalnya kualitas pelayanan prima kepada segenap PNS dan tenaga honorer; c. Belum optimalnya profesionalisme aparatur; d. Belum optimalnya pengurangan jumlah pelanggaran disiplin dan penyalahgunaan wewenang.	a. Tersedianya sarana dan prasarana; b. Tersedianya sumber daya manusia; c. Adanya kondisi kerja yang kondusif antara pimpinan dan staf.	a. Pelayanan publik yang belum prima; b. Aparatur yang belum profesional; c. Implementasi tugas pokok dan fungsi pegawai yang belum sesuai; d. Administrasi yang belum tertib.
	D. KOTA PEKANBARU			
	Sasaran Jangka Menengah : a. Meningkatkan kompetensi aparatur; b. Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat; c. Mewujudkan reformasi birokrasi d. Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	a. Pembinaan dan pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karir ASN yang jelas; b. Evaluasi kinerja ASN belum sepenuhnya berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit; c. Belum terbangunnya sistem perencanaan rekrutmen dan distribusi ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensi; d. Belum terbangunnya sistem absensi yang terintegrasi; e. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar dan assessment); f. Regulasi dan kebijakan pembinaan ASN (peraturan perundang-undangan kepegawaian)	a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, memungkinkan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur sipil negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun dan tabungan hari tua, dan perlindungan aparatur. b. Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang profesional dan berbasis kompetensi;	a. Belum terbangunnya sistem perencanaan rekrutmen dan distribusi pegawai secara menyeluruh yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian; b. Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan dan pengembangan karir berdasarkan standar kompetensi jabatan; c. Belum tersusunnya pola karir pegawai; d. Masih lemahnya aspek pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai guna memenuhi tuntutan kualitas perencanaan dan pengembangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru; e. Masih lemahnya aspek pemberian reward dan punishment bagi pegawai

No	RENSTRA KL/ DAN RENSTRA KAB/KOTA	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
		sebagian besar belum disesuaikan dengan dinamika perkembangan dan kebutuhan pembinaan; g. Penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai; h. Belum optimalnya penilaian SKP dan belum berjalannya sistem pemberian reward dan punishment.	c. Koordinasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dengan Departemen/ Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, BKN, KASN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS, BPJS, dll) dan Pemerintah Kabupaten/ Kota maupun instansi terkait memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja pelaksanaan program	
E. KOTA DUMAI				
	Sasaran Jangka Menengah : Meningkatnya kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur	a. Masih rendahnya kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur; b. Distribusi dan penataan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan hasil analisis kebutuhan jabatan c. Manajemen kepegawaian belum berjalan optimal	d. Belum ada standar pelayanan minimal yang bisa dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja Pegawai dan kinerja organisasi; e. Belum diterapkannya standar kompetensi dalam menempatkan pegawai khususnya pada jabatan struktural; f. Belum optimalnya penerapan teknologi informatika dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya	a. Adanya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2018, yang merupakan landasan yuridis & memberi legitimasi kepada BKPSOM Kota Dumai dalam menyelenggarakan pelayanan manajemen sipil negara b. Sumber Daya Aparatur yang memadai merupakan aset paling berharga bagi organisasi berkomitmen dan mendukung pengelolaan manajemen aparatur yang profesional berbasis kompetensi c. Budaya kerja yang kuat seperti disiplin yang tinggi, dedikasi, loyalitas, tanggung jawab, transparansi, keterbukaan, kerjasama, dan kekeluargaan merupakan kekuatan

No	RENSTRA KL/ DAN RENSTRA KAB/KOTA	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
				yang harus dijaga kelestariannya demi terwujudnya tujuan dan sasaran BKPSDM d.BKPSDM Kota Dumai selalu melakukan koordinasi dengan instansi terkait baik Pemerintah Pusat, Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta instansi lainnya untuk mensukseskan pelaksanaan kinerja; e.Sarana dan prasarana kerja yang mendukung dan memadai memiliki peran yang penting dalam melancarkan sistem kerja dan kinerja sumber daya aparatur yang ada di BKPSDM lancar
F. KABUPATEN KUANTAN SINGINGI				
	Sasaran Jangka Menengah : a.Terwujudnya ASN yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan b.Meningkatnya strata pendidikan formal aparatur c.Tersedianya ASN yang berkualitas melalui sistem pengadaan yang akuntabel d. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian e. Meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai f. Terlaksananya pengembangan karir ASN	a. Masih terdapat pejabat yang belum memenuhi syarat kompetensi b. Pengelolaan data kepegawaian belum optimal c. Kurangnya pengetahuan ASN terhadap peraturan kepegawaian d. Persepsi masih buruknya pelayanan publik	a. Kurangnya kebijakan tentang peningkatan kompetensi pejabat b. Belum ada aplikasi pengolahan data (sistem informasi) kepegawaian c. Kurangnya program sosialisasi d. Masih kuatnya stigma “diutamakan” pada diri ASN	a. Animo pejabat mengikuti diklat cukup tinggi b. Dukungan SDM cukup c. Tersedia media informasi yang cukup bagus d. Adanya keinginan untuk memperbaiki pelayanan
G. KABUPATEN SIAK				
	Sasaran Jangka Menengah : a. Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian b. Meningkatkan profesionalitas pegawai aparatur sipil negara c. Meningkatkan kompetensi pegawai Aparatur sipil negara d. Meningkatkan disiplin pegawai aparatur sipil negara	a. Belum optimalnya penggunaan sarana teknologi informasi guna mencapai pelayanan manajemen kepegawaian b. Belum optimalnya manajemen ASN dalam hal pengembangan karir dengan menerapkan sistem merit c. Belum optimalnya penyelenggaraan manajemen	a. Terbatasnya anggaran	a. optimalisasi sumber daya yang ada untuk mendukung penyelenggaraan administrasi kepegawaian b. Komitmen Pegawai aparatur sipil negara dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian

No	RENSTRA KL/ DAN RENSTRA KAB/KOTA	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
		kepegawaian dalam hal peningkatan kompetensi d. Belum optimalnya peningkatan disiplin dan kinerja pegawai aparatur sipil negara		
	H.KABUPATEN INDRAGIRI HULU			
	I. KABUPATEN MERANTI			
	J. KABUPATEN ROKAN HILIR			
	K.KABUPATEN KAMPAR			
	L. KABUPATEN PELALAWAN			

Berdasarkan tabel di atas terdapat berbagai permasalahan pelayanan organisasi perangkat daerah di kementerian dan Kabupaten/Kota. Secara umum, Manajemen kepegawaian masih menjadi isu utama di berbagai sektor. Selanjutnya, berbagai persoalan tersebut di kelompokkan menjadi 4 kategori yakni:

1. Kompetensi (suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai)
2. Pelayanan (Penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dibidang kepegawaian)
3. SIMPEG (Informasi data-data pegawai yang saling berinteraksi, menangani pengelolaan data kepegawaian meliputi: pendataan pegawai, proses perencanaan dan formasi kepegawaian, penggajian, penilaian angka kredit, mutasi pegawai, dan sistem pelaporan menggunakan daring)
4. Manajemen Kepegawaian (meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan Jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua dan perlindungan.

Selanjutnya pengelompokan permasalahan pelayanan perangkat daerah

Renstra di Kementerian dan Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.5

Pengelompokan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Renstra di Kementerian dan Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota

N o	Nama Kementerian/Lembaga Kab/Kota	Permasalahan Pelayanan PD	Klasifikasi Permasalahan	Identitas Kategori
KEMENTERIAN/LEMBAGA				
1	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Belum terwujudnya pemerintahan yang bersih;	Pelayanan	2
		Belum meningkatnya kualitas pelayanan publik,	Pelayanan	2
		Belum meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.	Pelayanan	2
2	Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia	Lemahnya profesionalitas aparatur pemerintahan dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas	Kompetensi	1
		Belum optimalnya tata kelola pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>)	Pelayanan	2
3	Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia	Birokrasi Kurang Efektif dan Efisien	Pelayanan	2
		Lemahnya perencanaan dan penganggaran dalam memperkirakan kebutuhan organisasi karena masih menggunakan metode baseline	Pelayanan	2
		Kelemahan dalam Diseminasi dan Publikasi LAN	Kompetensi	1
		Budaya kerja terkait orientasi kerja pada output dan kurang memperhatikan penciptaan outcome	Pelayanan	2
4	Komisi Aparatur Sipil Negara	Desentralisasi dan Demokratisasi di daerah	Pelayanan	2
		Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Manajemen Kepegawaian	4
		Kapasitas Kelembagaan KASN yang terbatas	Kompetensi	1
KAB/KOTA				
1	Indragiri Hilir	Belum Optimalnya Manajemen Pelayanan ASN	Manajemen Kepegawaian	4
		Belum Optimalnya Pengembangan Kompetensi ASN	Manajemen Kepegawaian	4
2	Bengkalis	Rekrutmen untuk mengganti PNS yang memasuki Pensiun serta kebutuhan formasi untuk jangka 5 tahun kedepan	Manajemen Kepegawaian	4
		Belum proporsionalnya Penataan pegawai ASN pada pengisian jabatan melalui promosi	Manajemen Kepegawaian	4
		Pelanggaran disiplin PNS belum optimal diminimalisir	Manajemen Kepegawaian	4
		Belum optimalnya kinerja pelayanan kepegawaian	Manajemen Kepegawaian	4
		Belum optimalnya pengembangan data PNS melalui sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)	Simpeg	3
		Belum optimalnya penerapan	Simpeg	3

N o	Nama Kementerian/Lembaga Kab/Kota	Permasalahan Pelayanan PD	Klasifikasi Permasalahan	Identitas Kategori
		pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi berbasis kepegawaian melalui <i>e government</i>		
3	Rokan Hulu	Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian;	Manajemen Kepegawaian	4
		Belum optimalnya kualitas pelayanan prima kepada segenap PNS dan tenaga honorer;	Pelayanan	2
		Belum optimalnya profesionalisme aparatur;	Kompetensi	1
		Belum optimalnya pengurangan jumlah pelanggaran disiplin dan penyalahgunaan wewenang.	Manajemen Kepegawaian	4
4	Kota Pekanbaru	Pembinaan dan pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karir ASN yang jelas;	Manajemen Kepegawaian	4
		Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit;	Manajemen Kepegawaian	4
		Belum terbangunnya sistem perencanaan rekrutmen dan distribusi ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensi;	Manajemen Kepegawaian	4
		Belum terbangunnya sistem absensi yang terintegrasi;	Simpeg	3
		Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar dan assessment);	Kompetensi	1
		Regulasi dan kebijakan pembinaan ASN sebagian besar belum disesuaikan dengan dinamika perkembangan dan kebutuhan pembinaan;	Manajemen Kepegawaian	4
		Penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai;	Simpeg	3
		Belum optimalnya penilaian SKP dan belum berjalannya sistem pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> .	Manajemen Kepegawaian	4
5	Kota Dumai	Masih rendahnya kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur;	Kompetensi	1
		Distribusi dan penataan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan hasil analisis kebutuhan jabatan	Manajemen Kepegawaian	4
		Manajemen kepegawaian belum berjalan optimal	Manajemen Kepegawaian	4
6	Kuantan Singingi	Masih terdapat pejabat yang belum memenuhi syarat kompetensi	Manajemen Kepegawaian	4
		Pengelolaan data kepegawaian belum optimal	Manajemen Kepegawaian	4
		Kurangnya pengetahuan ASN terhadap peraturan kepegawaian	Kompetensi	1
		Persepsi masih buruknya pelayanan publik	Pelayanan	2

N o	Nama Kementerian/Lembaga Kab/Kota	Permasalahan Pelayanan PD	Klasifikasi Permasalahan	Identitas Kategori
7	Siak	Belum optimalnya penggunaan sarana teknologi informasi guna mencapai pelayanan manajemen kepegawaian	Simpeg	3
		Belum optimalnya manajemen pengembangan karir ASN dengan menerapkan sistem merit	Manajemen Kepegawaian	4
		Belum optimalnya penyelenggaraan manajemen kepegawaian dalam hal peningkatan kompetensi	Manajemen Kepegawaian	4
		Belum optimalnya peningkatan disiplin dan kinerja pegawai aparatur sipil negara	Manajemen Kepegawaian	4

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui bahwa terdapat 40 persoalan pelayanan perangkat daerah di Kementerian/ Lembaga dan Kabupaten/Kota pada empat kategori yang ditetapkan.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau Riau dan Peraturan Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah untuk penyelenggaraan pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian. Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Untuk menentukan skala prioritas terhadap isu isu strategis, hasil analisis sebagaimana tabel 3.6, maka digunakan kriteria atau indikator sebagai berikut:

Tabel 3.6

Kriteria dan Indikator

NO	KRITERIA	MODUS	BOBOT
1	Kompetensi	6	15
2	Pelayanan	10	25
3	Simpeg	5	15
4	Manajemen Kepegawaian	19	45
JUMLAH		40	100

Isu strategis adalah manajemen kepegawaian

Dari berbagai telaahan dan pemetaan permasalahan diatas, maka Isu-isu strategis pembangunan di Provinsi Riau yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah rendahnya profesionalisme Aparatur sipil negara, yang umumnya disebabkan oleh :

1. Belum Optimalnya Manajemen Pelayanan ASN, yang terdiri dari 5 permasalahan dan 40 akar permasalahan;
2. Belum Optimalnya Pembinaan ASN, yang terdiri dari 3 permasalahan dan 17 akar masalah.

Untuk menganalisa isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7.
Analisa Isu-Isu Strategis BKD Provinsi Riau

ISU STRATEGIS	PERMASALAHAN POKOK	PERMASALAHAN	AKAR MASALAH	STRATEGI	KEBIJAKAN
Rendahnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Belum Meningkatnya Manajemen Pelayanan ASN	Belum optimalnya perencanaan kebutuhan	• Belum tersedianya data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun) • Belum tersedianya data pegawai secara real time dan lengkap • Belum tersedianya perencanaan kebutuhan jangka menengah pegawai selama 5 tahun • Pengelolaan data pensiun yang belum maksimal karena belum terintegrasi dengan SMART • Pengelolaan elektornik data pegawai yang belum optimal • Belum adanya dokumen kebutuhan jangka menengah pegawai	Optimalisasi perencanaan Kebutuhan	• Ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun) • Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time • Ketersediaan rencana pengadaan untuk memenuhi kebutuhan ASN untuk jangka menengah (5 tahun)
		Belum adanya kesesuaian antara pengadaan pegawai dengan kebutuhan;	• Belum dilaksanakan penerimaan PPPK/pengalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir dilakukan secara terbuka dan kompetitif • Belum optimalnya penyusunan ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan • Belum adanya kebijakan internal pergub terkait pengadaan ASN • Belum Optimalnya penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar • Penyusunan Formasi Provinsi Riau yang belum maksimal sesuai kebutuhannya • 80 % pegawai yang baru diangkat untuk formasi 2014 yang ditempatkan seduai jabatan yang dilamar	Kesesuaian antara Pengadaan Pegawai	• Pelaksanaan penerimaan CPNS/PPPK/pengalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir dilakukan secara terbuka dan kompetitif • Optimaliasi penyusunan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan • Ketersediaan kebijakan internal pergub terkait pengadaan ASN • Optimalisasi Penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar
		Belum optimalnya promosi, mutasi dan rotasi;	• Belum adanya kebijakan internal pergub tentang pola karier • Belum adanya kebijakan internal pergub tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi • Belum dilaksanaan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif • Pengelolaan proses mutrasi, rotasi, promosi belum tertata dengan baik dan belum dilakukan secara kopetensi; • Pengelolaan jabatan fungsional tertentu yang belum sesuai penempatan dan kebutuhannya	Optimalisasi promosi, mutasi dan rotasi;	• Adanya kebijakan internal pergub tentang pola karier • Adanya kebijakan internal pergub tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi • Pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif

ISU STRATEGIS	PERMASALAHAN POKOK	PERMASALAHAN	AKAR MASALAH	STRATEGI	KEBIJAKAN
		Belum optimalnya sistem pendukung	- Belum comprehensivenya Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai. - Belum Optimalnya penguatan dan penggunaan asessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan - Pengembangan E- Government Manajemen Kepegawaian Provinsi Riau belum optimal - Belum terakreditasinya UPT Penilaian Kompetensi	Optimalisasi sistem pendukung	- Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai. - Optimalisasi penguatan dan penggunaan asessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan
		Belum optimalnya perlindungan dan pemberian kemudahan	- Kurangnya komitmen dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberian kemudahan pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun - Belum maksimalnya pelayanan administrasi kepegawaian	Optimalisasi perlindungan dan pemberian kemudahan	- Adanya komitmen dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberian kemudahan pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun - Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian
	Belum Meningkatnya Pembinaan dan Disiplin ASN	Belum optimalnya manajemen kinerja;	- Belum adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat) - Belum dilakukan analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya - Belum dilaksanakannya penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja - Belum Optimalnya Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur - Penyelenggaraan penilaian kinerja yang belum maksimal	Optimalisasi Manajemen Kinerja	- Adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat) - Adanya analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya - Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja - Optimalisasi Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur
		Belum optimalnya pembinaan karir dan peningkatan kompetensi;	- Belum disusunnya profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi - Belum disusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan - Belum disusunnya talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir - Belum disusunnya analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai - Belum disusunnya analisis kesenjangan	Optimalisasi pembinaan karir dan peningkatan kompetensi;	- Menyusun profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi - Menyusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan - Membangun talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir - Menyusun analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai - Menyusun analisis kesenjangan kinerja - Menyusun strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas

ISU STRATEGIS	PERMASALAHAN POKOK	PERMASALAHAN	AKAR MASALAH	STRATEGI	KEBIJAKAN
			kinerja • Belum adanya strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN • Belum optimalnya fasilitasi diklat yang dalam rangka mengatasi kesenjangan • Belum ada peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai • Belum adanya peningkatan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring		ASN • Memfasilitasi Diklat yang dalam rangka mengatasi kesenjangan • Meningkatkan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai • Meningkatkan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring
		Belum optimalnya penggajian, penghargaan dan disiplin	• Masih kurangnya penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya • Belum Optimalnya pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai • Belum optimalnya pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi luar biasa	Optimalisasi penggajian, penghargaan dan disiplin	• Peningkatan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya • Optimalisasi pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai • Optimalisasi pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi luar biasa

Sumber : analisis, 2018

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan perangkat daerah adalah pernyataan tentang sesuatu hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi dan misi kepala daerah, memecahkan permasalahan yang dihadapi dan menangani isu strategis yang ada. Sesuai dengan sinkronisasi antara RPJMD Provinsi Riau dan Metoda LFA pada bab sebelumnya, tujuan yang telah dirumuskan untuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam kurun waktu 5 (lima) tahun adalah: *Terwujudnya Profesionalisme ASN Di Provinsi Riau*.

Berdasarkan tujuan tersebut, selanjutnya ditetapkan indikator tujuan sebagai alat ukur dalam mencapai tujuan lima tahun ke depan. Adapun indikator tujuannya adalah *Indeks Profesionalitas ASN Provinsi Riau*.

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik mudah dicapai dan rasional untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, sehingga sebuah tujuan dapat terjabarkan ke dalam lebih dari satu sasaran. Oleh karena itu, sasaran yang ingin dicapai dalam mewujudkan tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah :

1. Meningkatnya Manajemen Pelayanan ASN; dan
2. Meningkatnya Pembinaan dan Disiplin ASN.

Perumusan suatu sasaran perlu memperhatikan indikator kinerja yang spesifik, terukur sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah. Berdasarkan 2 sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, ditetapkan indikator sasaran sebagai berikut :

1. Indeks kepuasan pelayanan untuk mengukur sasaran Meningkatnya Manajemen Pelayanan ASN; dan
2. Presentase ASN Provinsi Riau yang mempunyai kinerja baik untuk mengukur sasaran Meningkatnya Pembinaan dan Disiplin ASN.

Selanjutnya untuk melihat Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Provinsi Riau dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Provinsi Riau

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Terwujudnya Profesionalisme ASN di Provinsi Riau		Indeks Profesionalitas ASN Provinsi Riau	45%	50%	55%	60%	65%
		1 Meningkatkan Manajemen Pelayanan ASN	1. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	65	66	67	69	70
		2 Meningkatkan Pembinaan dan Disiplin ASN	2 Presentase ASN Provinsi Riau yang mempunyai kinerja baik	70%	75%	80%	82%	85%

Sumber Data : Hasil focus group discussion Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, 2018

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1.Strategi

Strategi yang dilakukan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi adalah:

1. Optimalisasi Perencanaan Kebutuhan;
2. Kesesuaian antara pengadaan pegawai dan kebutuhan pegawai;
3. Optimalisasi Promosi, Mutasi dan Rotasi;
4. Optimalisasi Manajemen Kinerja;
5. Optimalisasi Sistem Pendukung;
6. Optimalisasi Pemberian Perlindungan dan Kemudahan;
7. Optimalisasi Pembinaan Karier dan Peningkatan Kompetensi;
8. Optimalisasi Penggajian, Penghargaan dan Disiplin.

5.2 Arah Kebijakan

Sedangkan kebijakan yang diambil guna mendukung strategi tersebut adalah:

Strategi 1 : Mengoptimalkan perencanaan kebutuhan PNS Provinsi Riau:

- Ketersediaan rencana pengadaan untuk memenuhi kebutuhan ASN untuk jangka menengah (5 tahun);
- Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time;dan
- Ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun)

Strategi 2 : Melakukan kesesuaian antara pengadaan pegawai dan kebutuhan pegawai :

- Ketersediaan kebijakan internal pergub terkait pengadaan ASN;
- Optimalisasi rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;

- Pelaksanaan penerimaan CPNS/PPPK/pengalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir dilakukan secara terbuka dan kompetitif; dan
- Optimalisasi penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar

Strategi 3 : Melakukan optimalisasi terhadap pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi :

- Kebijakan internal pergub tentang pola karier;
- Kebijakan internal pergub tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi; dan
- Pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif.

Strategi 4 : Mengoptimalkan sistem pendukung :

- Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; dan
- Optimalisasi Penguatan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan potensi dan kompetensi dan pengisian jabatan dalam rangka promosi, mutasi, demosi, rotasi dan pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai;

Strategi 5 : Mengoptimalkan pemberian perlindungan dan kemudahan :

- Adanya komitmen dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberian kemudahan pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pension; dan
- Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian

Strategi 6 : Mengoptimalkan pelaksanaan manajemen kinerja :

- Adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan

- pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat);
- Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur;
 - Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja; dan
 - Adanya analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya.

Strategi 7 : Mengoptimalkan pembinaan karier dan peningkatan kompetensi :

- Menyusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan;
- Menyusun profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;
- Membangun talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir;
- Menyusun analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;
- Menyusun analisis kesenjangan kinerja;
- Menyusun strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;
- Memfasilitasi Diklat dalam rangka mengatasi kesenjangan;
- Meningkatkan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai; dan
- Meningkatkan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring

Strategi 8 : Mengoptimalkan penggajian penghargaan dan disiplin :

- Peningkatan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya
- Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode

etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai; dan

- Optimisasi pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi dan berkinerja baik.

Tabel 5.1.
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu).			
MISI : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi Informasi			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1 Terwujudnya Profesionalisme ASN di Provinsi Riau	1 Meningkatnya Manajemen Pelayanan ASN	1 Optimalisasi Perencanaan Kebutuhan	1 Ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun)
			2 Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time
			3 Ketersediaan rencana pengadaan untuk memenuhi kebutuhan ASN untuk jangka menengah (5 tahun)
		2 Kesesuaian antara pengadaan pegawai dan kebutuhan pegawai	1 Pelaksanaan penerimaan CPNS/PPPK/pengalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir dilakukan secara terbuka dan kompetitif
			2 Optimalisasi penyusunan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan
			3 Ketersediaan kebijakan internal Pergub terkait pengadaan ASN
			4 Optimalisasi Penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar

		3 Optimalisasi Promosi, Mutasi dan Rotasi	1	Adanya kebijakan internal pergub tentang pola karier
			2	Adanya kebijakan internal pergub tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesis
			3	Pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif
		4 Optimalisasi Sistem Pendukung	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.
			2	Penguatan dan penggunaan asessment center dalam pemetaan potensi dan kompetensi dan pengisian jabatan dalam rangka promosi, mutasi, demosi, rotasi dan pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai
		5 Optimalisasi Pemberian Perlindungan dan Kemudahan	1	Adanya komitmen dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberian kemudahan pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun
			2	Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian

	2 Meningkatnya Pembinaan dan Disiplin ASN	1 Optimalisasi Manajemen Kinerja	1 Adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat)
			2 Adanya analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya
			3 Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja
			4 Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur
		2 Optimalisasi Pembinaan Karier dan Peningkatan Kompetensi	1 Menyusun profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi
			2 Menyusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan
			3 Membangun talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir
			4 Menyusun analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai
			5 Memetakan kesenjangan kinerja ASN dan rencana pengembangan dan pembinaan
			6 Menyusun strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN

			7	Menfasilitasi Diklat dalam rangka mengatasi kesenjangan
			8	Meningkatkan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai
			9	Meningkatkan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring
		3	Optimalisasi Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	
			1	Peningkatan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya
			2	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai
			3	Optimisasi pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi dan berkinerja baik

Sumber Data : Hasil focus group discussion Sistem Merit Provinsi Riau, 2018

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam rangka mendukung visi dan misi Gubernur Riau periode 2019–2024 adalah:

A. Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara

1. Penyusunan Dokumen Kebutuhan dan Formasi ASN
2. Pengelolaan Data Kepegawaian
3. Pengadaan Aparatur Sipil Negara
4. Penunjang pendidikan ikatan dinas
5. Pengelolaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah
6. Penyusunan pola karier ASN Provinsi Riau
7. Penataan PNS dalam jabatan JPT dan Administrasi
8. Pengelolaan penataan PNS Pindah Tugas
9. Penyusunan analisis evaluasi mutasi, rotasi dan promosi
10. Pengelolaan dan Evaluasi Jabatan Fungsional Tertentu Provinsi Riau
11. Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi
12. Pengembangan Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian Provinsi Riau
13. Integrasi Sistem dan Pengelolaan Jaringan Pelayanan Kepagawaian
14. Pengembangan Sistem Penilaian Kompetensi Provinsi Riau
15. Pengelolaan Akreditasi UPT Penilaian Kompetensi
16. Penanganan kasus-kasus kepegawaian dan Bantuan Hukum
17. Pengelolaan Identitas dan Izin Kepegawaian
18. Pengelolaan Kenaikan pangkat dan Penggunaan Gelar ASN dilingkungan pemerintah Provinsi Riau dan kab/kota se Provinsi Riau
19. Pengelolaan Pensiun PNS
20. Pengelolaan Satya Lencana Karya Satya

21. Pengelolaan (LHKPN) pelaporan harta kekayaan Penyelenggara Negara Provinsi Riau

B. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

1. Penyelenggaran penilaian dan analisis kesenjangan kinerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Riau
2. Penyusunan Standar Kompetensi PNS Provinsi Riau
3. Pemetaan Jabatan, Evaluasi dan Penyusunan Talent Pool ASN Provinsi Riau
4. Penyusunan Strategi Peningkatan Kompetensi
5. Pemberian beasiswa tugas belajar
6. Pendidikan dan pelatihan struktual bagi PNS Daerah (PIM I)
7. Pendidikan dan pelatihan struktual bagi PNS Daerah (PIM II)
8. Diklat Fungsional bagi pegawai Pemerintah Provinsi Riau
9. Diklat Teknis pegawai Pemerintah Provinsi Riau
10. Seleksi diklat kepemimpinan (PIM 2,3,4)
11. Penyelenggaraan peningkatan kapasitas asesor Provinsi Riau
12. Pelaksanaan magang/praktik kerja
13. Pelaksanaan konseling bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau
14. Penegakan Disiplin, Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN
15. Pembangunan database terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN
16. Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi dan berkinerja baik
17. Pembinaan KOPRI Provinsi Riau

C. 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 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 Makanan Dan Minuman
10. Penyediaan Jasa Keamanan Kantor
11. Rapat-Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah
12. Penyediaan Jasa Administrasi Kantor

D. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

1. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor
2. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
3. Pengadaan peralatan gedung kantor

E. Program Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara

1. Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu
2. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya

Tabel 6.1.
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
Tahun 2019-2024

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RENSTRA		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
						Tahun 2020 (RKPD 2020)		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024										
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19						
Terwujudnya Profesionalisme ASN di Provinsi Riau	Meningkatnya Layanan Kinerja Aparatur			Indeks Profesionalitas ASN Provinsi Riau		45	Persen		50	Persen	55	Persen	60	Persen	65	Persen	65	Persen						
		3.0.03.01.0.0.00.01.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	Persen	5.716.589.200	100	Persen	6.032.721.591	100	Persen	6.447.601.891	100	Persen	6.924.083.527	100	Persen	7.414.945.518	100	Persen	32.535.941.727		
		3.0.03.01.0.0.00.01.001.	1 Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat yang dikirim	2.346 Surat	2.500	Surat	13.940.250	2.500	Surat	14.776.665	2.500	Surat	15.055.470	2.500	Surat	15.055.470	2.500	Surat	16.310.093	12.500	Surat	75.137.948	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.002.	2 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah Rekening Yang Dibayar	12 Bulan	24	Rekening	1.000.810.000	24	Rekening	1.052.662.317	24	Rekening	1.121.530.228	24	Rekening	1.094.588.937	24	Rekening	1.123.614.705	120	Rekening	5.393.206.188	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.003.	3 Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	20 Unit	10	Unit	200.000.000	10	Unit	226.344.366	10	Unit	260.917.724	10	Unit	293.778.937	40	Unit	385.940.362	80	Unit	1.366.981.389	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.004.	4 Penyediaan jasa kebersihan kantor	Rentang waktu penyediaan jasa kebersihan kantor	12 Bulan	12	Bulan	750.000.000	12	Bulan	801.852.317	12	Bulan	810.917.724	12	Bulan	843.778.937	12	Bulan	872.804.705	60	Bulan	4.079.353.684	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.006.	5 Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/ operasional	Jumlah Kendaraan dinas/operasional yang dipelihara	14 Unit	14	Unit	170.000.000	14	Unit	196.344.366	14	Unit	230.917.724	14	Unit	263.778.937	14	Unit	292.804.705	70	Unit	1.153.845.733	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.007.	6 Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah Jenis Alat Tulis Kantor Yang disediakan	12 Bulan	20	Jenis	135.866.900	25	Jenis	162.211.266	25	Jenis	196.784.624	25	Jenis	229.645.837	25	Jenis	292.161.425	120	Jenis	1.016.670.052	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.008.	7 Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah Jenis Laporan Yang Dicitak dan Digandakan	12 Bulan	25	Jenis	118.513.250	25	Jenis	144.857.616	25	Jenis	179.430.974	50	Jenis	287.102.987	50	Jenis	316.128.755	175	Jenis	1.046.033.583	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.009.	8 Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	12 Bulan	31	Jenis	70.691.800	31	Jenis	97.036.166	31	Jenis	131.609.524	31	Jenis	164.470.737	31	Jenis	193.496.505	155	Jenis	657.304.733	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.010.	9 Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah Makanan dan Minuman yang disediakan	4.620 Porsi	6.400	Porsi	165.015.000	6.400	Porsi	191.359.366	6.400	Porsi	225.932.724	6.400	Porsi	258.793.937	7.000	Porsi	292.161.425	32.600	Porsi	1.133.262.452	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.011.	10 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Frekuensi Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam dan Luar DaerahFrekuensi Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam dan Luar Daerah	120 Kali	160	Kali	800.000.000	160	Kali	851.852.317	160	Kali	860.917.724	170	Kali	993.778.937	200	Kali	1.092.161.425	850	Kali	4.598.710.403	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.012.	11 Penyediaan Jasa Administrasi Kantor	Rentan waktu penyediaan jasa administrasi kantor	-	2.220	Orang Bulan	1.500.000.000	2.220	Orang Bulan	1.500.836.415	2.220	Orang Bulan	1.560.917.724	2.220	Orang Bulan	1.593.778.937	2.220	Orang Bulan	1.622.804.705	11.100	Orang Bulan	7.778.337.782	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.01.013.	12 Penyediaan jasa keamanan kantor	Jumlah tenaga satpam yang disediakan	23 orang	276	Orang Bulan	791.752.000	276	Orang Bulan	792.588.415	276	Orang Bulan	852.669.724	276	Orang Bulan	885.530.937	276	Orang Bulan	914.556.705	1.380	Orang Bulan	4.237.097.782	BKD Provinsi Riau
	3.0.03.01.0.0.00.02.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	Persen	800.000.000	100	Persen	844.240.701	100	Persen	902.300.538	100	Persen	968.981.088	100	Persen	1.037.674.076	100	Persen	4.553.196.403			
	3.0.03.01.0.0.00.02.012.	1 Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah ruang gedung kantor yang dipelihara	2 Unit	2	Ruang	600.000.000	2	Ruang	644.240.701	2	Ruang	702.300.538	2	Ruang	768.981.088	2	Ruang	651.294.076	10	Ruang	3.366.816.403	BKD Provinsi Riau	
	3.0.03.01.0.0.00.02.016.	2 Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	160 Unit	300	Unit	200.000.000	300	Unit	200.000.000	300	Unit	200.000.000	300	Unit	200.000.000	300	Unit	200.000.000	1.500	Unit	1.000.000.000	BKD Provinsi Riau	
	3.0.03.01.0.0.00.02.	3 Pengadaan peralatan gedung kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	Unit	186.380.000	20	Unit	186.380.000				
	Meningkatnya Kinerja Aparatur				Persentase Peningkatan Kinerja aparatur																			
		3.0.03.01.0.0.00.03.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase Tingkat Kehadiran ASN	100	Persen	240.000.000	100	Persen	253.272.210	100	Persen	270.690.162	100	Persen	290.694.326	100	Persen	311.302.223	100	Persen	1.365.958.921		
		3.0.03.01.0.0.00.03.001.	1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang diadakan	-	135	Stel	120.000.000	135	Stel	122.072.210	150	Stel	142.690.000	180	Stel	155.640.000	190	Stel	169.050.000	790	Stel	709.452.210	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.0.0.00.03.003.	2 Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu yang diadakan	Jumlah pakaian khusus hari-hari tertentu yang diadakan	-	135	Stel	120.000.000	135	Stel	131.200.000	150	Stel	128.000.162	180	Stel	135.054.326	190	Stel	142.252.223	790	Stel	656.506.711	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.3.0.03.15.	Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	Persentase Manajemen Pelayanan ASN yang terselesaikan	100	Persen	3.691.466.822	100	Persen	3.895.608.171	100	Persen	4.163.515.626	100	Persen	4.471.201.921	100	Persen	4.788.174.278	100	Persen	21.009.966.819		
		3.0.03.01.3.0.03.15.001.	1 Penyusunan Dokumen Kebutuhan dan Formasi ASN	Jumlah Dokumen Renstra Pengadaan Kebutuhan ASN Provinsi Riau	-	2	Dokumen	126.166.733	1	Dokumen	126.166.733	1	Dokumen	126.166.733	1	Dokumen	126.166.733	2	Dokumen	150.000.000	7	Dokumen	654.666.932	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.3.0.03.15.002.	2 Pengelolaan data kepegawaian	Jumlah data elektronik ASN yang dikelola secara update	-	2.500	Data Elektronik	80.756.100	2.500	Data Elektronik	99.835.580	2.500	Data Elektronik	120.000.000	2.500	Data Elektronik	127.686.295	2.500	Data Elektronik	150.000.000	12.500	Data Elektronik	578.277.976	BKD Provinsi Riau
	3.0.03.01.3.0.03.15.003.	3 Pengadaan Aparatur Sipil Negara	Jumlah ASN yang direkrut	324 Orang	350	Orang	250.000.000	350	Orang	300.000.000	350	Orang	350.000.000	350	Orang	400.000.000	350	Orang	450.000.000	1.750	Orang	1.750.000.000	BKD Provinsi Riau	
	3.0.03.01.3.0.03.15.004.	4 Penunjang Pendidikan Ikatan Dinas	Jumlah mahasiswa Ikatan Dinas yang difasilitasi	15 Orang	126	Orang	250.000.000	126	Orang	300.000.000	126	Orang	300.000.000	126	Orang	300.000.000	126	Orang	300.000.000	630	Orang	1.450.000.000	BKD Provinsi Riau	
	3.0.03.01.3.0.03.15.005.	5 Pengelolaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Jazah	Jumlah ASN yang difasilitasi	459 Orang	200	Orang	79.700.980	200	Orang	80.000.000	200	Orang	100.000.000	200	Orang	100.000.000	200	Orang	150.582.771	1.000	Orang	510.283.751	BKD Provinsi Riau	
	3.0.03.01.3.0.03.15.007.	7 Penataan PNS dalam Jabatan JPT dan Administrasi	Jumlah dokumen penataan PNS	-	1	Dokumen	307.591.507	1	Dokumen	307.591.507	1	Dokumen	307.591.507	1	Dokumen	307.591.507	1	Dokumen	307.591.507	5	Dokumen	1.537.957.535	BKD Provinsi Riau	
	3.0.03.01.3.0.03.15.008.	8 Pengelolaan penataan PNS Pindah Tugas	Jumlah Dokumen Laporan Penataan PNS Pindah Tugas	5.754 Orang	1	Dokumen	160.628.502	1	Dokumen	160.628.502	1	Dokumen	160.628.502	1	Dokumen	160.628.502	500	Dokumen	200.000.000	504	Dokumen	842.514.008	BKD Provinsi Riau	
	3.0.03.01.3.0.03.15.	6 Penyusunan pola karier ASN Provinsi Riau yang tersedia	Jumlah dokumen pola karier ASN Provinsi Riau yang tersedia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	Dokumen	100.000.000	-	-	-	1	-	100.000.000	BKD Provinsi Riau		
	3.0.03.01.3.0.03.15.009.	9 Penyusunan analisis evaluasi mutasi, rotasi dan promosi	Jumlah Dokumen Analisis Evaluasi Mutasi, Rotasi dan Promosi yang tersusun	-	1	Dokumen	50.000.000	1	Dokumen	70.000.000	1	Dokumen	70.000.000	1	Dokumen	70.000.000	1	Dokumen	100.000.000	5	Dokumen	360.000.000	BKD Provinsi Riau	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RENSTRA		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab			
						Tahun 2020 (RKPD 2020)		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024									
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19					
Meningkatnya Pembinaan dan Disiplin ASN		3.0.03.01.3.0.03.15.010.	10 Pengelolaan dan Evaluasi Jabatan Fungsional Terebutu Provinsi Riau	Jumlah Dokumen Pengelolaan dan Evaluasi JFT	-	2	Dokumen	350.000.000	2	Dokumen	350.000.000	2	Dokumen	350.000.000	2	Dokumen	350.000.000	10	Dokumen	1.750.000.000	BKD Provinsi Riau		
		3.0.03.01.3.0.03.15.011.	11 Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi	Jumlah Dokumen seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi	-	1	Dokumen	200.000.000	1	Dokumen	200.000.000	1	Dokumen	200.000.000	1	Dokumen	250.000.000	5	Dokumen	1.050.000.000	BKD Provinsi Riau		
		3.0.03.01.3.0.03.15.012.	12 Pengembangan Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian Provinsi Riau	Jumlah modul/fitur/perangkat manajemen kepegawaian yang dikembangkan	1 Aplikasi	2	Sistem/Aplikasi/ Modul	200.000.000	1	Sistem/Aplikasi/ Modul	200.000.000	1	Sistem/Aplikasi/ Modul	200.000.000	1	Sistem/Aplikasi/ Modul	250.000.000	6	Sistem/Aplikasi/ Modul	1.050.000.000	BKD Provinsi Riau		
		3.0.03.01.3.0.03.15.013.	13 Integrasi Sistem dan Pengelolaan Jaringan Pelayanan Kepegawaian	Jumlah Integrasi Sistem dan Jaringan yang dikelola	-	1	Modul	101.766.000	1	Modul	120.000.000	1	Modul	139.128.884	1	Modul	150.000.000	5	Sistem	650.023.768	BKD Provinsi Riau		
		3.0.03.01.3.0.03.15.	14 Pengembangan Sistem Penilaian Kompetensi Provinsi Riau	Jumlah modul sistem penilaian kompetensi Provinsi Riau yang dikembangkan	-	-	-	1	Modul	150.000.000	1	Modul	150.000.000	1	Modul	150.000.000	1	Modul	180.000.000	4	Sistem	630.000.000	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.3.0.03.15.015.	15 Pengelolaan Akreditasi UPT Penilaian Kompetensi Provinsi Riau	Jumlah sertifikat akreditasi UPT Penilaian Kompetensi Provinsi Riau	-	1	Sertifikasi	100.000.000	-	-	-	1	Sertifikasi	150.000.000	-	-	2	Sertifikasi	250.000.000	BKD Provinsi Riau			
		3.0.03.01.3.0.03.15.016.	16 Pengelolaan Identitas dan Izin Kepegawaian	Jumlah ASN yang dikelola identitas dan izin kepegawaiannya	-	350	Orang	150.000.000	350	Orang	150.000.000	350	Orang	200.000.000	350	Orang	250.000.000	1.750	Orang	950.000.000	BKD Provinsi Riau		
		3.0.03.01.3.0.03.15.017.	17 Pengelolaan kenaikan pangkat dan Penggunaan Gelar ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kab/Kota se Provinsi Riau	Jumlah berkas ASN yang dikelola	5.991 Orang	4000	Berkas	624.555.000	4000	Berkas	624.555.000	4000	Berkas	650.000.000	4000	Berkas	700.000.000	20.000	Berkas	3.249.110.000	BKD Provinsi Riau		
		3.0.03.01.3.0.03.15.018.	18 Pengelolaan pensiun PNS	Jumlah PNS yang difasilitasi	600 Orang	600	Orang	300.000.000	600	Orang	300.000.000	600	Orang	350.000.000	600	Orang	400.000.000	3.000	Orang	1.700.000.000	BKD Provinsi Riau		
		3.0.03.01.3.0.03.15.019.	19 Pengelolaan Satya Lencana Karya Satya	Jumlah PNS yang menerima Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	498 Orang	1.000	Orang	90.302.000	1.000	Orang	100.000.000	1.000	Orang	120.000.000	1.000	Orang	150.000.000	5.000	Orang	580.302.000	BKD Provinsi Riau		
		3.0.03.01.3.0.03.15.020.	20 Pengelolaan (LHKPN) pelaporan harta kekayaan Penyelenggara. Negara Provinsi Riau	Jumlah Dokumen LHKPN Provinsi Riau yang dikelola	-	359	Dokumen	70.000.000	359	Dokumen	106.830.849	359	Dokumen	120.000.000	359	Dokumen	150.000.000	1.795	Dokumen	566.830.849	BKD Provinsi Riau		
		3.0.03.01.3.0.03.15.021.	21 Penanganan kasus - kasus kepegawaian dan Bantuan Hukum	Jumlah kasus kepegawaian yang ditangani	48 Kasus	70	Kasus	200.000.000	70	Kasus	150.000.000	70	Kasus	150.000.000	70	Kasus	150.000.000	350	Kasus	800.000.000	BKD Provinsi Riau		
					Presentase ASN Provinsi Riau yang mempunyai kinerja baik	-	70	Persen	-	75	Persen	-	80	Persen	-	82	Persen	-	85	Persen	-	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Presentase Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang terlaksanakan	-	100	Persen	5.617.469.122	100	Persen	5.928.120.086	100	Persen	6.335.806.766	100	Persen	7.286.377.599	100	Persen	31.971.800.249	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.001.	1 Penyelenggaraan Penilaian dan Analisis Kesenjangan Kinerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Riau	Jumlah dokumen	16.800 Berkas	2	Dokumen	70.000.000	2	Dokumen	70.000.000	2	Dokumen	70.000.000	2	Dokumen	100.000.000	10	Dokumen	380.000.000	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.002.	2 Penyusunan Standar Kompetensi PNS Provinsi Riau	Jumlah dokumen standar kompetensi PNS Provinsi Riau yang terselesaikan	1 Dokumen	1	Dokumen	100.000.000	1	Dokumen	100.000.000	1	Dokumen	100.000.000	1	Dokumen	120.000.000	5	Dokumen	520.000.000	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.003.	3 Pemetaan Jabatan, Evaluasi dan Penyusunan Talent Pool ASN Provinsi Riau	Jumlah Dokumen Pemetaan, Evaluasi dan Talent Pool	-	2	Dokumen	150.000.000	2	Dokumen	150.000.000	2	Dokumen	150.000.000	2	Dokumen	150.000.000	10	Dokumen	750.000.000	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.	4 Penyusunan Strategi Peningkatan Kompetensi	Jumlah dokumen strategi program dan kegiatan Peningkatan Kompetensi	-	-	-	1	Dokumen	100.000.000	-	-	1	Dokumen	100.000.000	-	2	Dokumen	200.000.000	BKD Provinsi Riau		
			3.0.03.01.3.0.03.17.005.	5 Pemberian beasiswa tugas belajar	Jumlah PNS yang Terfasilitasi Mengikuti Tugas Belajar	37 Orang	33	Orang	3.400.000.000	33	Orang	3.400.000.000	78	Orang	4.000.000.000	78	Orang	4.320.913.296	60	Orang	4.150.000.000	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.006.	6 Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PM I)	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk I	-	1	Orang	81.483.600	1	Orang	81.483.600	1	Orang	81.483.600	1	Orang	81.483.600	5	Orang	407.418.000	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.007.	7 Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PM II)	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk II	4 Orang	4	Orang	200.000.000	6	Orang	250.000.000	6	Orang	250.000.000	6	Orang	250.000.000	8	Orang	350.000.000	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.008.	8 Diklat fungsional bagi pegawai Pemerintah Provinsi Riau	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti Diklat Fungsional	31 Orang	4	Orang	200.000.000	40	Orang	250.000.000	40	Orang	250.000.000	40	Orang	350.000.000	164	Orang	1.300.000.000	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.009.	9 Diklat Teknis pegawai Pemerintah Provinsi Riau	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis	3 Orang	10	Orang	200.000.000	45	Orang	222.693.386	45	Orang	222.693.386	45	Orang	334.893.999	190	Orang	1.230.280.771	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.	10 Seleksi diklat kepemimpinan (PIM 2,3,4)	Jumlah PNS yang terseleksi mengikuti Diklat PIM Tk. II, III, dan IV	-	-	-	50	Orang	150.000.000	-	-	-	-	-	50	-	150.000.000	BKD Provinsi Riau			
			3.0.03.01.3.0.03.17.011.	11 Penyelenggaraan peningkatan kapasitas asesor Provinsi Riau	Jumlah PNS yang mengikuti peningkatan kompetensi assessor	46 Orang	20	Orang	246.808.000	20	Orang	246.808.000	20	Orang	246.808.000	20	Orang	300.000.000	100	Orang	1.287.232.000	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.012.	12 Pelaksanaan magang/praktik kerja	Jumlah ASN yang terfasilitasi mengikuti magang dan prtkit kerja	-	5	Orang	200.000.000	7	Orang	200.000.000	10	Orang	257.686.680	20	Orang	257.686.680	52	Orang	1.215.373.360	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.013.	13 Pelaksanaan Konseling bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau	Jumlah ASN yang dikonseling	-	42	Orang	94.428.422	80	Orang	100.000.000	80	Orang	100.000.000	80	Orang	120.000.000	362	Orang	564.428.422	BKD Provinsi Riau	
			3.0.03.01.3.0.03.17.014.	14 Penegakan Disiplin, Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN	Jumlah penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN	-	12	Kali	107.135.100	12	Kali	107.135.100	12	Kali	107.135.100	12	Kali	150.000.000	60	Kali	578.540.400	BKD Provinsi Riau	
		3.0.03.01.3.0.03.17.015.	15 Pembangunan database terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN	Jumlah data base yang dibangun terkait pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN	-	1	Data Base	67.614.000	-	-	-	-	-	-	-	1	Data Base	67.614.000	BKD Provinsi Riau				

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RENSTRA		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
						Tahun 2020 (RKPD 2020)		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024										
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19						
		3.0.03.01.3.0.03.17.016	16 Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi dan berkinerja baik	Jumlah PNS berprestasi dan berkinerja baik yang menerima penghargaan	-	5	Orang	400.000.000	22	Orang	400.000.000	22	Orang	400.000.000	22	Orang	400.000.000	25	Orang	600.000.000	96	Orang	2.200.000.000	BKD Provinsi Riau
		3.0.03.01.3.0.03.17.017	17 Pembinaan KORPRI Provinsi Riau	Jumlah Agenda Pembinaan KORPRI	-	5	Agenda	100.000.000	5	Agenda	100.000.000	5	Agenda	100.000.000	5	Agenda	100.000.000	5	Agenda	150.000.000	25	Agenda	550.000.000	BKD Provinsi Riau
TOTAL PAGU INDIKATIF								16.065.525.144		16.953.962.760		18.119.914.982		19.458.987.539		20.838.473.694		91.436.864.118						

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARA BIDANG DAN URUSAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024 merupakan acuan dan pedoman dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menggunakan Indikator kinerja sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya pencapaian Tujuan dan sasaran organisasi.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi juga berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Riau Tahun 2019-2024 pada misi yang ke 5 (lima) yaitu ***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi Informasi”***.

Tabel 7.1.

Indikator Kinerja BKD Provinsi Riau yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
			1	2	3	4	5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Indeks Reformasi Birokrasi	60	63.87	65.25	66.63	68.01	69.39	
2	Indeks Profesionalitas ASN	40	45	50	55	60	65	
3	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	65	65	66	67	69	70	
4	Presentase ASN Provinsi Riau yang mempunyai kinerja baik	70	70	75	80	82	85	
5	Persentase pelayanan ASN yang terselesaikan	85.71	100	100	100	100	100	
6	Persentase pembinaan dan pengembangan Apratur	76.47	100	100	100	100	100	

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau Tahun 2019-2024 yaitu ***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi Informasi”***. Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah

Rencana Strategis (Renstra) ini juga menjadi acuan dan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau selama periode 2019-2024.

Demikian penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024, agar dapat dijadikan sebagai alat perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pertanggung jawaban dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.