



PEMERINTAH PROVINSI RIAU INSPEKTORAT DAERAH

JL. CUT NYAK DIEN TELP. (0761) 22300 FAX. (0761) 23256
email : inspektorat@riau.go.id website : inspektorat.riau.go.id

PEKANBARU

PERNYATAAN TELAH DIREVIU LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN ANGGARAN 2024

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau untuk tahun anggaran 2024 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Pekanbaru, 21 Maret 2025

INSPEKTUR DAERAH PROVINSI RIAU,



SIGIT JULI HENDRIAWAN, SE, MM, CA, CRMP, QGIA, CGCAE

Pembina Utama Madya (IV/d)

NIP 19710729 199302 1 003

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2024



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU
JL. CUT NYAK DIEN NO. 1 PEKANBARU

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2024 dapat disusun dan diselesaikan tepat waktu. LKjIP ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan manajemen ASN selama tahun 2024. Penyusunan laporan ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan ketentuan terkait lainnya.

Tahun 2024 merupakan tahun terakhir dari periode RPJMD 2019-2024 dan menjadi momentum penting dalam mendorong peningkatan kualitas manajemen ASN berbasis sistem merit. Berbagai capaian strategis telah dihasilkan, termasuk:

- Peningkatan Indeks Sistem Merit menjadi 325,5 dengan Kategori Sangat Baik
- Penguatan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi
- Pemetaan Kompetensi Pegawai
- Penghargaan bagi PNS Berprestasi
- Pengembangan kompetensi ASN

Laporan ini menyajikan analisis capaian kinerja secara komprehensif, termasuk keberhasilan, tantangan, pembelajaran, dan langkah perbaikan ke depan. Capaian ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, terutama komitmen seluruh jajaran BKD Provinsi Riau dalam memberikan pelayanan terbaik.

Kami menyadari masih terdapat ruang perbaikan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKD. Untuk itu, kami berkomitmen melakukan peningkatan berkelanjutan guna mendukung terwujudnya manajemen ASN yang profesional dan berintegritas di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi. Semoga LKjIP ini dapat menjadi sumber pembelajaran dan perbaikan di masa mendatang.

Pekanbaru, Februari 2025

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI RIAU**



DR. IR. MAMUN MUROD, MM
Pembina Utama Madya
NIP.19660610 199203 1 008

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tahun 2024 memiliki makna penting bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Sebagai tahun penutup dari pelaksanaan Rencana Strategis 2019-2024, tahun ini menjadi momentum evaluasi dan refleksi atas perjalanan transformasi manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Dalam rentang waktu lima tahun implementasi Renstra, BKD Provinsi Riau telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mewujudkan visi Gubernur Riau yaitu *Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (RIAU BERSATU)*, dengan fokus pada misi ke lima yaitu *Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi*.

Perjalanan transformasi ini ditandai dengan berbagai pencapaian bermakna. Implementasi sistem merit sebagai fondasi manajemen ASN telah menunjukkan peningkatan yang konsisten, tercermin dari kenaikan Indeks Sistem Merit yang signifikan sejak tahun 2020 dan mencapai puncaknya pada kategori Level IV – Sangat Baik pada Tahun 2024. Modernisasi layanan kepegawaian melalui digitalisasi telah menghadirkan efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dalam pelayanan kepada stakeholders. Penguatan UPT. Penilaian Kompetensi sebagai *Assessment Center* turut berkontribusi dalam membangun profil kompetensi ASN yang lebih terukur dan terarah.

Sebagai wujud komitmen terhadap akuntabilitas publik dan tata kelola yang baik, BKD Provinsi Riau menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024. Penyusunan laporan ini berlandaskan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam penyusunan LKjIP 2024, BKD Provinsi Riau melakukan analisis komprehensif yang mencakup evaluasi pencapaian target Renstra 2019-2024, hasil penilaian SAKIP tahun sebelumnya, serta rekomendasi perbaikan dari Inspektorat Daerah Provinsi Riau selaku APIP. Masukan berharga dari berbagai pemangku kepentingan juga menjadi pertimbangan penting, terutama dalam mengantisipasi tantangan pengelolaan ASN di masa mendatang. Laporan ini tidak sekadar memaparkan capaian kinerja tahun 2024, tetapi juga menjadi cermin perjalanan lima tahun implementasi Renstra 2019-2024. Pembelajaran dan praktik baik yang diperoleh selama periode ini akan menjadi modal berharga dalam merumuskan arah kebijakan dan strategi manajemen ASN untuk periode berikutnya.

1.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah mengalami evolusi yang bermakna selama periode Renstra 2019-2024. Perubahan ini didasarkan pada Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, yang kemudian dipertegas dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 24 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 53 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 81 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Perubahan ini dilandasi adanya perubahan

nomenklatur Perangkat Daerah. Susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut:

- 1) Kepala Badan
- 2) Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Subbagian Kepegawaian dan Umum
 - b. Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelola Barang Milik Daerah
- 3) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
- 4) Bidang Mutasi;
- 5) Bidang Pengembangan Aparatur;
- 6) Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan;
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional;
- 8) Unit Pelaksana Teknis Penilaian Kompetensi, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Tata Usaha
 - b. Seksi Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi
 - c. Seksi Pengembangan Penilaian Kompetensi

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BKD Provinsi Riau dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dibantu oleh struktur organisasi yang terdiri dari Sekretariat dan empat bidang teknis. Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris membawahi dua subbagian yaitu Subbagian Kepegawaian dan Umum serta Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah. Struktur ini dirancang untuk memberikan dukungan administratif yang efektif bagi pelaksanaan tugas-tugas substantif BKD.

Sementara itu, empat bidang teknis yang menjadi ujung tombak pelaksanaan manajemen ASN terdiri dari Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian; Bidang Mutasi; Bidang Pengembangan Aparatur; serta Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan. Masing-masing bidang ini dipimpin oleh Kepala Bidang yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan. Sebagai penunjang pelaksanaan tugas teknis, BKD juga didukung oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Penilaian Kompetensi yang berperan strategis dalam pengembangan ASN berbasis kompetensi.

Untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, BKD Provinsi Riau juga telah mengoptimalkan fungsi Kelompok Jabatan Fungsional yang terdiri dari berbagai jabatan fungsional strategis seperti Analis SDM Aparatur, Assessor SDM Aparatur, Perencana, dan Arsiparis yang relevan dengan tugas dan fungsi BKD. Pengembangan jabatan fungsional ini sejalan dengan kebijakan nasional dalam penataan birokrasi yang lebih ramping dan profesional.

Struktur organisasi ini telah terbukti efektif dalam mendukung pencapaian kinerja BKD selama periode Renstra 2019-2024. Hal ini tercermin dari meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian dan terbangunnya sistem manajemen ASN yang lebih profesional di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Namun demikian, BKD tetap terbuka terhadap kemungkinan penyesuaian struktur organisasi di masa mendatang sesuai dengan dinamika dan tuntutan pengelolaan ASN yang semakin kompleks. Adapun rekapitulasi laporan keadaan ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Tahun 2024 sebagai berikut :

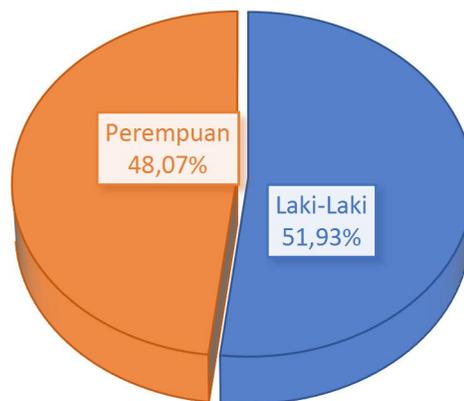
- a. Keadaan ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1.1
Jumlah ASN BKD Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin
Tahun 2024

NO	JENIS KELAMIN	PNS	PPPK	JUMLAH	%
1.	Laki-Laki	48	6	54	51,93
2.	Perempuan	48	2	50	48,07
JUMLAH		96	8	104	100

Sumber Data: Laporan Rekapitulasi ASN BKD Provinsi Riau Tahun 2024

Data pada Tabel 1.1 menggambarkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pada tahun 2024 berjenis kelamin laki-laki 54 orang 51.93%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan 50 orang atau 48.07%. Secara sederhana gambaran dapat dilihat gambar berikut ini:



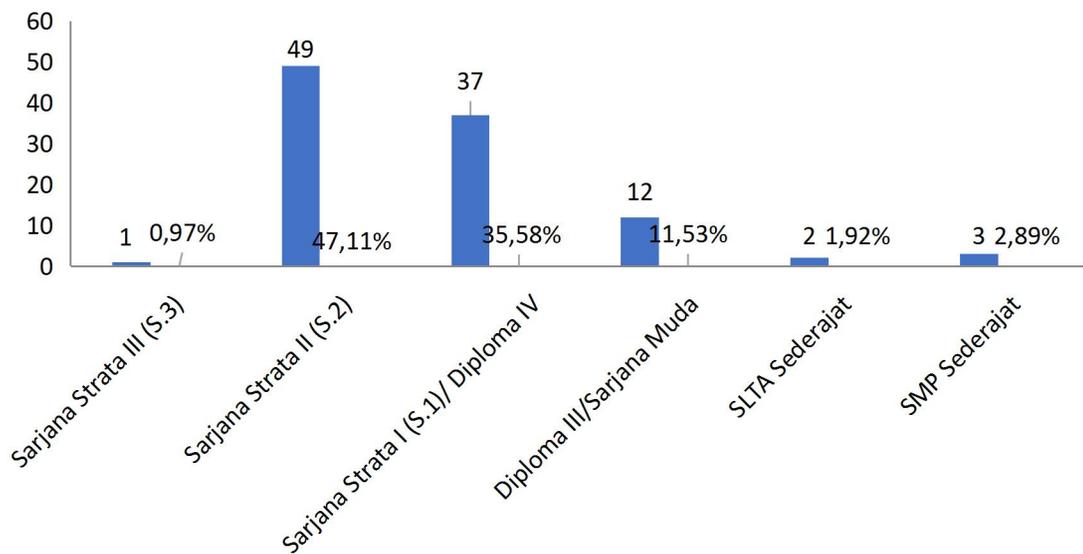
- b. Keadaan ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berdasarkan pendidikan

Tabel 1.2
Jumlah ASN BKD Provinsi Riau berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tahun 2024

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1.	Sarjana Strata III (S.3)	1	0.97
2.	Sarjana Strata II (S.2)	49	47.11
3.	Sarjana Strata I (S.1)	37	35.58
4.	Diploma IV	12	11.53
5.	Diploma III	2	1.92
6.	SLTA Sederajat	3	2.89
JUMLAH		104	100

Sumber Data: Laporan Rekapitulasi ASN BKD Provinsi Riau Tahun 2024

Dari data pada tabel 1.2 diketahui bahwa pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, didominasi oleh tingkat pendidikan Sarjana Strata II (S.2) yang berjumlah 49 orang atau 47,11%, sedangkan yang paling sedikit adalah tingkat pendidikan Sarjana Strata III (S.3) dengan jumlah 1 orang atau 0.96. Secara sederhana dapat lihat gambar berikut ini:



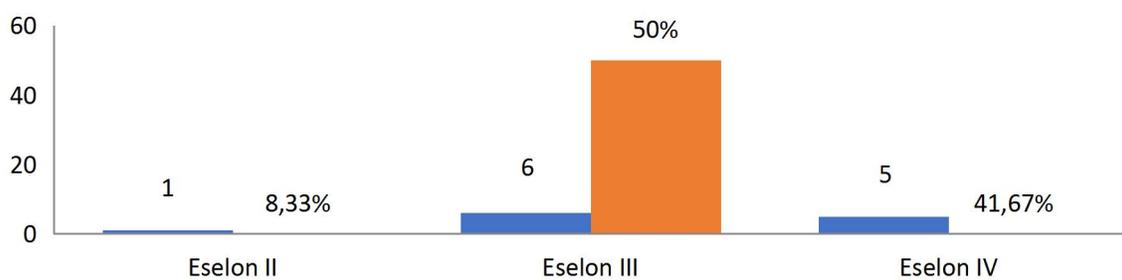
c. Keadaan ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berdasarkan Tingkatan Struktural

Tabel 1.3.
Jumlah Tingkatan Struktural ASN BKD Provinsi Riau
Tahun 2024

NO	Tingkatan Struktural	JUMLAH	%
1.	Esselon II	1	8.33
2.	Esselon III	6	50
3.	Esselon IV	5	41.67
JUMLAH		12	100

Sumber Data: Laporan Rekapitulasi ASN BKD Provinsi Riau Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diketahui bahwa tingkatan struktural di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berjumlah 12 orang atau 11.53% dari total 104 ASN. Kondisi jumlah struktural BKD Provinsi Riau dapat dilihat gambar berikut ini.



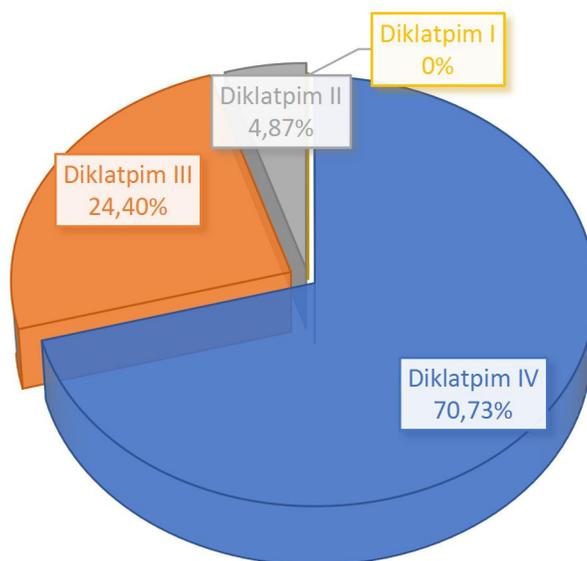
d. Keadaan ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berdasarkan tingkat pendidikan penjenjangan

Tabel 1.4.
Tingkat Pendidikan Penjenjangan ASN BKD Provinsi Riau
Tahun 2024

NO	TINGKAT PENDIDIKAN PENJENJANGAN	JUMLAH	%
1.	Diklatpim IV (Adum dan Adumla)	29	70.73
2.	Diklatpim III (SPAMA)	10	24.40
3.	Diklatpim II (SPAMEN)	2	4.87
4.	Diklatpim I (SPATI)	-	0
JUMLAH		41	100

Sumber Data: Laporan Rekapitulasi ASN BKD Provinsi Riau Tahun 2024

Data pada table diatas 1.4 menggambarkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang telah mengikuti pendidikan penjenjangan berjumlah 41 orang atau 39,42% dari total 104 ASN yang ada di BKD Provinsi Riau. Secara sederhana gambaran Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang telah mengikuti pendidikan penjenjangan dapat dilihat gambar berikut ini:



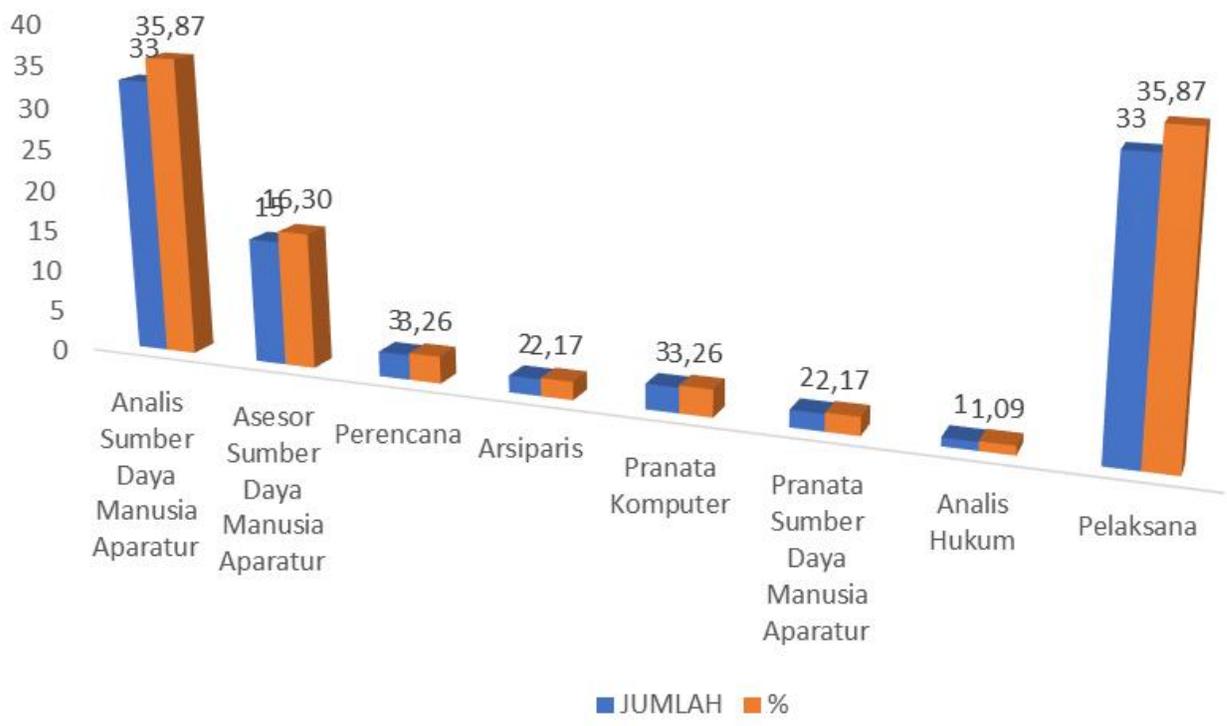
e. Keadaan ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berdasarkan tingkat pendidikan penjenjangan

Tabel 1.5
Jumlah Fungsional dan Pelaksana ASN BKD Provinsi Riau
Tahun 2024

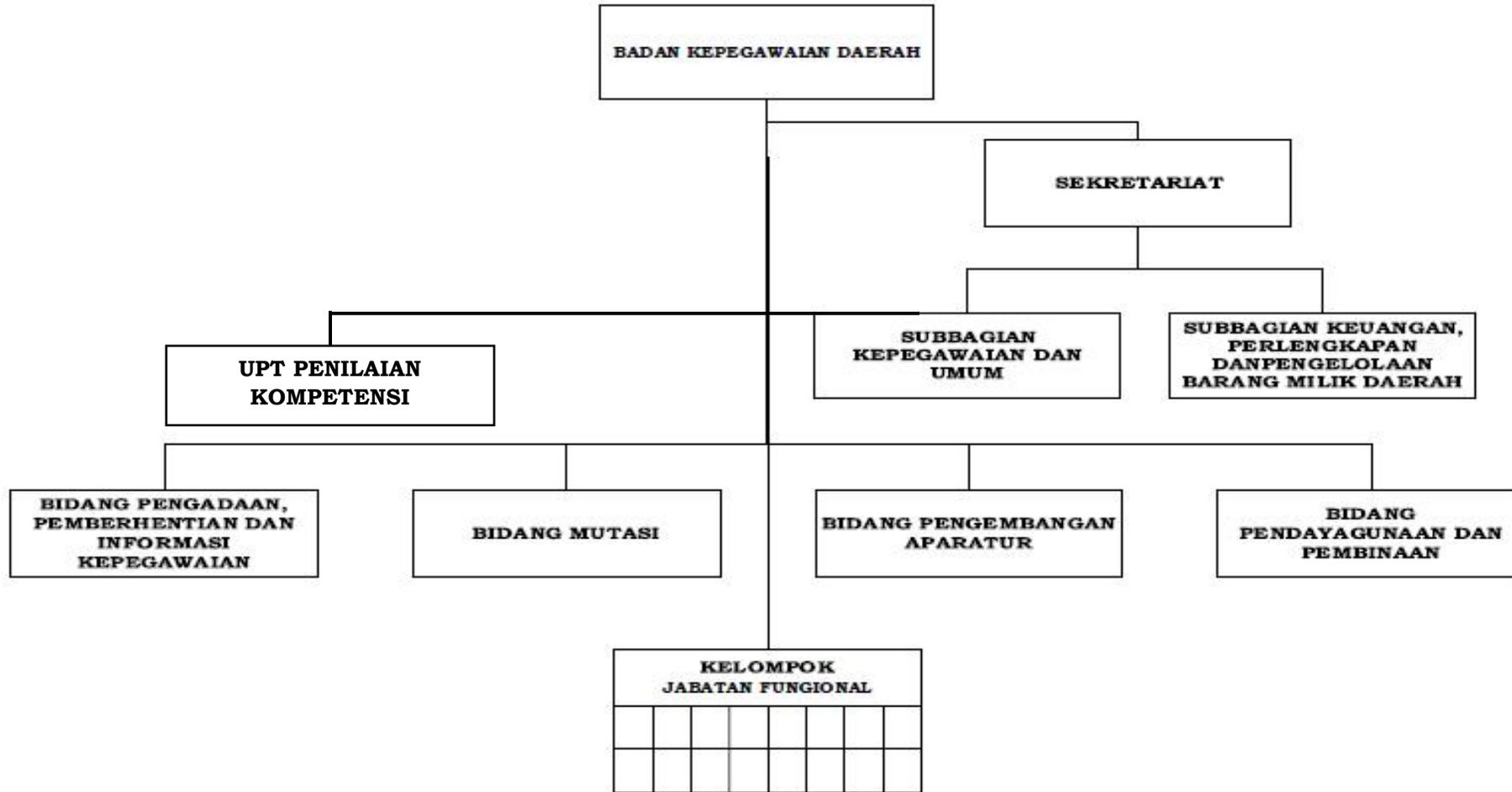
NO	JABATAN FUNGSIONAL	PNS	PPPK	JUMLAH	%
1.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	29	4	33	35.87
2.	Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur	15	-	15	16.30
3.	Perencana	3	-	3	3.26
4.	Arsiparis	1	1	2	2.18
5.	Pranata Komputer	2	1	3	3.26
6.	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur	1	1	2	2.18
7.	Analisis Hukum	-	1	1	1.08
8.	Pelaksana	33	-	33	35.87
JUMLAH		84	8	92	100

Sumber Data: Laporan Rekapitulasi ASN BKD Provinsi Riau Tahun 2024

Pada table diatas dapat di lihat bahwa fungsional dan pelaksana ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terdiri dari 92 orang dimana jumlah fungsional 59 orang atau 64.13% sedangkan jumlah pelaksana sebanyak 33 orang atau 35.87%. Secara sederhana gambaran Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Jabatan /Esselon dapat dilihat gambar berikut:



Gambar 1.1.
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau



1.3. Tugas dan Fungsi

Sebagai perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan manajemen ASN, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mengemban tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Tugas ini semakin krusial di tahun 2024 yang merupakan tahun penutup Renstra 2019-2024, dimana evaluasi capaian dan persiapan periode berikutnya menjadi fokus utama.

Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Dalam menjalankan tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan Kesekretariatan, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Bidang Pengembangan Aparatur, dan Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan serta UPT. Penilaian Kompetensi selaku assessment centre;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis Kesekretariatan, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Bidang Pengembangan Aparatur, dan Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan serta UPT. Penilaian Kompetensi selaku assessment centre;
- c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis Kesekretariatan, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Bidang Pengembangan Aparatur, dan Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan serta UPT. Penilaian Kompetensi selaku assessment centre;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah pada Kesekretariatan, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Bidang Pengembangan Aparatur, dan Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan serta UPT. Penilaian Kompetensi selaku assessment centre; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya

1.4. Aspek Strategis Organisasi

Tahun 2024 merupakan momentum strategis bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam merefleksikan pencapaian sekaligus mempersiapkan landasan bagi pengembangan manajemen ASN ke depan. Implementasi Sistem Merit sebagai kerangka utama pengelolaan ASN telah menunjukkan hasil yang menggembirakan selama periode Renstra 2019-2024. Capaian ini menjadi modal penting dalam menghadapi tantangan pengelolaan ASN yang semakin kompleks di masa mendatang.

Penguatan Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dibangun melalui delapan aspek yang saling terkait. Aspek perencanaan kebutuhan telah menghasilkan peta jabatan yang lebih akurat dan perencanaan SDM yang lebih terukur. Ini terlihat dari meningkatnya kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Aspek pengadaan ASN telah menerapkan prinsip transparansi dan berbasis kompetensi, menghasilkan talenta-talenta baru yang berkualitas bagi Pemerintah Provinsi Riau. Pengembangan karier ASN mendapat perhatian khusus melalui penerapan manajemen talenta dan assessment center. Pola mutasi dan promosi yang lebih terukur telah menciptakan iklim kompetisi yang sehat dan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, manajemen kinerja telah berkembang menjadi lebih objektif dengan penerapan sistem penilaian berbasis elektronik dan penetapan target kinerja yang lebih terukur. Aspek penggajian, disiplin, dan penghargaan telah mengalami transformasi signifikan. Pemberian tunjangan kinerja yang lebih adil telah mendorong motivasi pegawai, sementara penegakan disiplin yang konsisten telah membangun budaya kerja yang lebih profesional. Sistem perlindungan dan pelayanan juga terus diperkuat untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi ASN dalam menjalankan tugasnya. Keseluruhan aspek ini didukung oleh pengembangan

sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi. Digitalisasi layanan kepegawaian tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat. Transformasi digital ini menjadi salah satu pencapaian penting BKD dalam mewujudkan manajemen ASN yang modern dan profesional.

Pencapaian-pencapaian strategis ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pemangku kepentingan, termasuk Kementerian PANRB, BKN, LAN, dan KASN di tingkat pusat, serta seluruh perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Kolaborasi yang efektif ini telah memungkinkan BKD untuk mengimplementasikan berbagai kebijakan nasional dengan tetap memperhatikan kebutuhan dan karakteristik daerah. Memasuki periode perencanaan berikutnya, BKD Provinsi Riau akan terus memperkuat aspek-aspek strategis ini sambil mengantisipasi tantangan baru dalam pengelolaan ASN. Perkembangan teknologi, perubahan demografi pegawai, dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi akan menjadi pertimbangan penting dalam pengembangan kebijakan kepegawaian ke depan.

1.5. Permasalahan Utama

Dalam mengimplementasikan Renstra 2019-2024, BKD Provinsi Riau melakukan identifikasi sistematis terhadap permasalahan utama dalam pengelolaan ASN. Analisis ini penting untuk memahami tantangan yang dihadapi sekaligus merumuskan solusi yang tepat untuk periode mendatang.

Permasalahan utama yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau saat ini adalah belum optimalnya kualitas penataan SDM Aparatur. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih terdapat permasalahan dalam upaya pemenuhan penilaian Reformasi Birokrasi khususnya Area 5 Penataan SDM Aparatur baik pada aspek pemenuhan terlebih lagi pada aspek reform dalam Lembar Kerja Evaluasi Reformasi Birokrasi Pemerintah Povinsi Riau. Kondisi ini disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.6.
Identifikasi Permasalahan Utama BKD Provinsi Riau

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	2	3	4
1.	Masih Rendahnya Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen ASN	1. Belum optimalnya perencanaan kebutuhan	1. Belum optimalnya ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun) yang berkualitas dan komprehensif 2. Belum optimalnya ketersediaan rencana kebutuhan pengadaan ASN untuk tahun berjalan 3. Belum optimalnya ketersediaan perencanaan kebutuhan jangka menengah pegawai selama 5 tahun
		2. Belum optimalnya pengadaan pegawai sesuai kebutuhan	1. Belum dilaksanakannya penerimaan CPNS/PPPK sesuai kebutuhan 2. Belum adanya kebijakan internal pergub terkait pengadaan ASN 3. Belum Optimalnya penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	2	3	4
		3. Belum optimalnya perlindungan dan pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya komitmen dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberian kemudahan pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun. 2. Belum maksimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian 3. Belum terlaksananya survey indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas dan akuntabel
		4. Belum optimalnya sistem informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum comprehensivenya Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai. 2. Belum tersedianya data kepegawaian secara lengkap dan real time
		5. Belum optimalnya promosi dan mutasi	<ol style="list-style-type: none"> 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
		6. Belum optimalnya pengembangan karir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum disusunnya standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan secara berkelanjutan 2. Belum disusunnya profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi 3. Belum dibangunnya 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

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	2	3	4
			<ol style="list-style-type: none"> 5. Belum adanya strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN. 6. Belum optimalnya fasilitasi Diklat dalam rangka mengatasi kesenjangan kompetensi dan kualifikasi 7. Belum meningkatnya kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai 8. Belum meningkatnya kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring. 9. Belum optimalnya pendayagunaan asesment center dalam pemetaan potensi dan kompetensi, dan pengisian jabatan dalam rangka promosi, mutasi, demosi, rotasi dan pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai
		7. Belum optimalnya manajemen kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum dilaksanakannya penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja 2. Belum dilakukan analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya 3. Belum Optimalnya Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur 4. Belum adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat)
		8. Belum optimalnya penggajian, penghargaan dan disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih kurangnya pembinaan dan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya 2. Belum Optimalnya pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai 3. Belum optimalnya pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	2	3	4
			finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi dan berkinerja baik

Dari identifikasi permasalahan utama diatas dapat dianalisis isu-isu strategis utama (*strategic issued*) yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pada saat ini adalah Masih Rendahnya Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen ASN.

1.6. Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Berdasarkan surat INSPEKTORAT Provinsi Riau tanggal 28 Juni 2024 perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023, Nomor 244/LHE/INSP-RIAU/IR.III/VI/2024.

Sehubungan dengan adanya Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2023 telah memberikan rekomendasi dan tindaklanjut yang harus diselesaikan dalam rangka mendorong peningkatan capaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi pada hasil (*resultoriented government*). Berikut ini disajikan rekomendasi dan tindak lanjut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2023.

Tabel 1.7
Tindak Lanjut LHE SAKIP
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

NILAI	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
77,10	Dalam rangka mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut : 1. PERENCANAAN KINERJA a. menyesuaikan Pohon Kinerja dengan Permenpan RB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah ;	a. BKD Provinsi Riau telah melakukan Penjenjangan Kinerja melalui proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja untuk pejabat struktural dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk seluruh pegawai sampai ke level pelaksana. Sumber data yang digunakan adalah dokumen Renstra, Renja dan DPA-SKPD BKD Provinsi Riau.

NILAI	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
	b. mengidentifikasi Crosscutting.	<p>b. BKD Provinsi Riau telah mengidentifikasi cross-cutting yaitu keterkaitan antara kinerja perangkat daerah lain dalam mendukung pencapaian kinerja BKD Provinsi Riau, sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BKD: Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN, Indikator: Indeks Sistem Merit - Biro Organisasi: Tersedianya dukungan regulasi manajemen ASN & Kelembagaan, Indikator: Perkada Anjab; ABK; Peta Jabatan; Kelas Jabatan; - BPSDM: Meningkatnya kompetensi manajerial, teknis, inti dan fungsional ASN, Indikator: Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi - Dinas Kominfo: Meningkatnya Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi, Indikator: Indeks SPBE domain Layanan SPBE
	<p>2. PENGUKURAN KINERJA</p> <p>Agar monitoring dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dimanfaatkan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien.</p>	<p>BKD Provinsi Riau telah melakukan monitoring dan evaluasi kinerja setiap bulannya termasuk realisasi fisik dan keuangan program, kegiatan, dan sub kegiatan dalam mendukung pencapaian indikator kinerja utama.</p>
	<p>3. PELAPORAN KINERJA</p> <p>Agar Pelaporan kinerja dijadikan dasar dalam menyesuaikan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</p>	<p>BKD Provinsi Riau telah menyusun pelaporan kinerja yang terdiri atas evaluasi capaian Indikator Kinerja Utama, Capaian Program, Kegiatan, dan Sub-Kegiatan. Pelaporan ini digunakan dalam menyusun kebijakan rencana kerja tahun berikutnya dalam rangka meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas anggaran perangkat daerah.</p>

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau 2019-2024 merupakan penjabaran dari visi Kepala Daerah "*Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)*". Dalam konteks ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mendukung khususnya misi kelima yaitu "*Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi Informasi*".

Sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan ASN, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menetapkan tujuan strategis "*Meningkatkan Kualitas Penataan SDM Aparatur*". Tujuan ini kemudian dijabarkan dalam sasaran strategis "**Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN**". Pencapaian sasaran ini diukur melalui indikator kinerja utama "*Indeks Sistem Merit*", yang menunjukkan peningkatan konsisten dari 236.60 pada tahun 2020 hingga target 325,5 di tahun 2024.

Selama lima tahun implementasi Renstra, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah melakukan berbagai penyesuaian strategi untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan dan sasaran. Penyesuaian ini mempertimbangkan dinamika lingkungan strategis, perubahan kebijakan nasional, dan pembelajaran dari implementasi program. Hasilnya terlihat dari peningkatan kualitas pengelolaan ASN yang tercermin dalam capaian indikator kinerja sasaran strategis perangkat daerah.

Tabel 2.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatkan Kualitas Penataan SDM Aparatur		Indeks RB Area 5 Aspek Pemenuhan	2.87	2.89	2.91	2.93	2.95
			Indeks RB Area 5 Aspek Reform	1.76	1.87	2.00	2.10	2.25
		Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	236.60	246.06	255.91	308	325

Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau 2019-2024

2.2. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2024 merupakan dokumen yang berfungsi sebagai kontrak kinerja tahunan. Dokumen ini memuat komitmen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam mencapai target-target strategis yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan capaian tahun-tahun sebelumnya dan proyeksi pencapaian akhir periode Renstra. Dalam penyusunan Perjanjian Kinerja 2024, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau melakukan analisis mendalam terhadap berbagai aspek. Capaian Indeks Sistem Merit yang konsisten meningkat dari tahun ke tahun menjadi pertimbangan utama dalam menetapkan target. Pada tahun 2023, indikator ini mencapai nilai 318 dari target 308, menunjukkan kinerja yang melampaui ekspektasi. Berdasarkan tren positif

ini, target 2024 ditetapkan dengan mempertimbangkan potensi optimalisasi yang masih dapat digali.

Target Indeks Sistem Merit tahun 2024 tidak sekadar angka matematis, tetapi mencerminkan komitmen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau untuk memastikan kematangan implementasi sistem merit di akhir periode Renstra. Target ini disusun dengan mempertimbangkan delapan aspek sistem merit yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian dan penghargaan, perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi.

Selain Indeks Sistem Merit, Perjanjian Kinerja 2024 juga memuat target untuk Nilai SAKIP yang mencerminkan komitmen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terhadap akuntabilitas kinerja. Pencapaian nilai 77.10 pada tahun 2023 menjadi dasar penetapan target yang lebih menantang untuk tahun 2024, dengan tetap mempertimbangkan realitas dan kapasitas organisasi. Keseluruhan target dalam Perjanjian Kinerja 2024 didukung oleh program dan kegiatan yang dirancang secara sistematis. Setiap program memiliki indikator kinerja yang jelas dan terukur, memungkinkan pemantauan dan evaluasi yang efektif sepanjang tahun. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap rupiah anggaran dan setiap upaya organisasi berkontribusi langsung pada pencapaian sasaran strategis. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2024 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Murni	Target Perubahan
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	325	-
2	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77.20	-

Sumber: Perjanjian Kinerja Kepegawaian Daerah Provinsi Riau 2024.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran capaian kinerja BKD Provinsi Riau menggunakan pendekatan yang sistematis dan komprehensif. Untuk memastikan objektivitas penilaian, BKD menggunakan skala nilai peringkat kinerja yang terdiri dari lima kategori:

- Sangat Tinggi ($91 \leq 100$): Menunjukkan pencapaian luar biasa yang melampaui ekspektasi
- Tinggi ($76 \leq 90$): Mencerminkan kinerja yang solid dan konsisten
- Sedang ($66 \leq 75$): Mengindikasikan pencapaian yang cukup namun masih memerlukan peningkatan
- Rendah ($51 \leq 65$): Menandakan area yang membutuhkan perhatian serius
- Sangat Rendah (≤ 50): Mengidentifikasi kegagalan signifikan yang memerlukan intervensi segera

Dalam konteks tahun 2024, pencapaian kinerja BKD akan dievaluasi dari beberapa perspektif penting. Pertama, membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini untuk melihat efektivitas pelaksanaan program. Kedua, melakukan analisis tren dengan membandingkan capaian tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya untuk memahami pola perkembangan kinerja. Ketiga, mengukur pencapaian terhadap target jangka menengah dalam Renstra untuk menilai keberhasilan periode perencanaan secara keseluruhan.

3.1.1. SASARAN 1 : Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN

Capaian kinerja pada sasaran 100 persen di Tahun 2024 dengan indikator kinerja **Indeks Sistem Merit**, dihitung berdasarkan rumus (Indeks Sistem Merit = Indeks Komposit atas 8 Aspek Sistem Merit dengan bobot tertentu sebagaimana diatur dalam Peraturan KASN No. 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di lingkungan Instansi Pemerintah).

- a. Perbandingan capaian kinerja tahun 2023 dengan 2024

Tabel 3.1

Capaian Indikator Indeks Sistem Merit Tahun 2024
Dibandingkan dengan tahun sebelumnya

Sasaran	Indikator	Tahun 2024			Tahun 2023		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	325	325.5	100	308	318	103

Sumber data : Indikator Kinerja Utama BKD Prov Riau

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwasanya di tahun 2024 terjadi kenaikan target sebesar 325 dari tahun sebelumnya sebesar 308. Yang mana capaian target pada tahun 2024 telah terpenuhi di posisi 100%.

b. Perbandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan Target Akhir Renstra

Tabel 3.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024
Dengan Target Renstra Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Perjanjian Kinerja	Target Renstra 2024	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	325	325	325.5	100

Dari data tabel dapat diterangkan pada tahun 2024 terjadi perubahan target indikator kinerja yang terdapat pada RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah yang semula 276.79 menjadi 325. Adapun realisasi dari target RENSTRA tahun 2024 telah terpenuhi dengan konsiten dengan capaian 100%.

c. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Indeks Sistem Merit, sebagai indikator utama yang mengukur kematangan manajemen ASN, menunjukkan perkembangan menggembirakan. Target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja 2024 sebesar [325] berhasil direalisasikan mencapai [325.5], atau [100]% dari target. Pencapaian ini mencerminkan keberhasilan berbagai inisiatif penguatan sistem merit yang telah dilakukan, mulai dari perbaikan sistem rekrutmen hingga penguatan manajemen kinerja.

Kesuksesan implementasi sistem merit dapat dilihat dari beberapa aspek kunci:

- Dalam aspek perencanaan kebutuhan pegawai, BKD berhasil mengembangkan peta jabatan yang lebih akurat dan rencana suksesi yang lebih terstruktur. Hal ini terlihat dari meningkatnya kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi.
- Proses pengadaan pegawai telah menerapkan standar yang lebih tinggi dengan memanfaatkan teknologi assessment yang lebih canggih. Hasilnya, kualitas talent pool yang terbentuk menunjukkan peningkatan signifikan.
- Pengembangan karier ASN telah lebih terstruktur dengan implementasi manajemen talenta yang komprehensif. Track record menunjukkan bahwa promosi dan mutasi telah lebih berbasis pada kompetensi dan kinerja.

d. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Keuangan dan SDM)

Tabel 3.3
Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja %	Pagu	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	$6=5/4 \times 100\%$	7	8	$9=8/7 \times 100\%$
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	325	325.5	100	33,851,742,725	32,099,246,800	94.82

Dari data table dapat dilihat, pada tahun 2024 anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau sejumlah Rp. 33,851,742,725 dengan tingkat efisiensi anggaran sebesar 94.82%

Tabel 3.4
Tingkat Efisiensi Penggunaan SDM

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (Indikator Kinerja yang $\geq 100\%$)	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	$6=5-6$
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	100	94.82	5.18

Sedangkan data dari table tingkat efisiensi penggunaan SDM jika dilihat dari kinerja 100 dikurangi dengan penyerapan anggaran 94.82 terdapat tingkat efisiensi sebesar 5.18

- e. Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran indikator kinerja sebagai berikut :

Program Kepegawaian Daerah

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - a) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - b) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - c) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - d) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - e) Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN
 - f) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - g) Pengelolaan Data Kepegawaian
 - h) Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
 2. Mutasi dan Promosi ASN
 - a) Pengelolaan Mutasi ASN
 - b) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - c) Pengelolaan Promosi ASN
 3. Pengembangan Kompetensi ASN
 - a) Pengelolaan Assessment Center
 - b) Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
 - c) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - d) Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
 - e) Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN
 - f) Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN
 - g) Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
 4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b) Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - c) Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
 - d) Pembinaan Disiplin ASN
 - e) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- f. Penjelasan terkait prestasi yang diperoleh tahun 2024 (beserta evidence nya).
Pada tahun 2024 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah mendapatkan beberapa penghargaan diantaranya :
- 1) Penerapan Sistem Merit Tahun 2024
 - 2) Penyelesaian Disparitas Data Terbanyak di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Sebesar 5.049 Data
 - 3) Pengawasan Kearsipan Internal Pemerintah Provinsi Riau Tahun 2024
 - 4) Penyelamatan Arsip melalui Penyerahan Arsip Statis dan Pemusnahan Arsip Kurun Waktu Tahun 2021 – 2024

Penyelamatan Arsip melalui Penyerahan Arsip Statis dan Pemusnahan Arsip Kurun Waktu Tahun 2021 – 2024



Pengawasan Kearsipan Internal Pemerintah Provinsi Riau Tahun 2024



Penyelesaian Disparitas Data Terbanyak di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Sebesar 5.049 Data



g. Menjelaskan dampak kinerja terhadap masyarakat

Dampak kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terhadap masyarakat adalah

- Memudahkan masyarakat dan kelompok disabilitas untuk mengakses data kepegawaian
- Memudahkan masyarakat dan kelompok disabilitas mendapatkan pelayanan kepegawaian

3.1.2. SASARAN 2 : Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Capaian kinerja pada sasaran 102 persen di Tahun 2024 dengan indikator kinerja **Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah**, dihitung berdasarkan rumus indikator kinerjanya adalah skala 1-100 dengan formulasi sebagai berikut:

Komponen	Bobot
1. Perencanaan Kinerja	30
2. Pengukuran Kinerja	30
3. Pelaporan Kinerja	15
4. Evaluasi Internal	25
total	100

a. Perbandingan capaian kinerja tahun 2023 dengan 2024

Tabel 3.5
Capaian Indikator Nilai SAKIP Tahun 2024
Dibandingkan dengan tahun sebelumnya

Sasaran	Indikator	Tahun 2023			Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77.20	78.8	102	77	77.10	101

Sumber data : Indikator Kinerja Utama BKD Prov Riau

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwasanya di tahun 2024 target sebesar 77.20 dari tahun sebelumnya sebesar 77, ada kenaikan sebesar 0.20 poin. Dengan realisasi capaian target 78.8 (102%)

b. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan Target Akhir Renstra

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024
Dengan Target Renstra Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Perjanjian Kinerja	Target Renstra 2024	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77.20	-	-	-

Dari data tabel dapat diterangkan pada tahun 2024 terjadi kenaikan terhadap target dari 77 menjadi 77.20, Indikator kinerja Nilai SAKIP tidak terdapat pada RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah. Indikator kinerja ini merupakan indikator pendukung yang direkomendasikan dari Inspektorat untuk dimasukkan dalam perjanjian kinerja setiap OPD.

c. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan

Untuk indikator Nilai SAKIP, capaian tahun 2024 juga menunjukkan hasil positif. Dari target [77.20], BKD berhasil merealisasikan nilai [78.8], atau [102]% dari target. Pencapaian ini merupakan hasil dari penguatan sistem akuntabilitas yang dilakukan secara konsisten, meliputi perbaikan dalam perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.

Keberhasilan melampaui target pada kedua indikator utama ini tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung:

1. Komitmen kuat pimpinan dalam mendorong transformasi manajemen ASN
2. Pemanfaatan teknologi informasi yang lebih optimal
3. Peningkatan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas
4. Kolaborasi efektif dengan stakeholders
5. Penguatan sistem monitoring dan evaluasi

d. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Keuangan dan SDM)

Tabel 3.7
Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja %	Pagu	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	$6=5/4 \times 100\%$	7	8	$9=8/7 \times 100\%$
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77.20	78.8	102	-	-	-

Tabel 3.8
Tingkat Efisiensi Penggunaan SDM

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (Indikator Kinerja yang $\geq 100\%$)	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	$6=5-6$
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	102	-	-

Untuk 2 (dua) table diatas Pada indicator NILAI SAKIP tidak terdapat cantolan program/kegiatan/sub kegiatan yang menggunakan anggaran, karena indikator ini merupakan indikator tambahan untuk penilaian SAKIP OPD.

- e. Penjelasan terkait prestasi yang diperoleh tahun 2024 (beserta evidence nya).
- f. Menjelaskan dampak kinerja terhadap masyarakat

3.2. REALISASI ANGGARAN

Ditahun 2024 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau memiliki 1 (satu) Program, 4 (empat) kegiatan dan 23 (dua puluh tiga) sub kegiatan. Yang mana pada tahun 2024 jumlah anggaran sebesar Rp. 33,851,742,725. Dari total jumlah anggaran tersebut terealisasi sebesar Rp. 32,099,246,800 atau 94.82%. Berikut disajikan realisasi kinerja anggaran tahun 2024

Tabel 3.9
Realisasi Kinerja dan Anggaran Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja %	Pagu	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	$6=5/4 \times 100\%$	7	8	$9=8/7 \times 100\%$
1	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	325	325.5	100	33,851,742,725	32,099,246,800	94.82
2	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77.20	78.8	102	-	-	-

BAB IV AKUNTABILITAS KINERJA

4.1. Kesimpulan

Analisis capaian kinerja dalam perspektif lima tahun Renstra 2019-2024 memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang perkembangan kualitas manajemen ASN di Provinsi Riau. Perbandingan ini penting untuk memahami tren, mengidentifikasi pola, dan mengevaluasi efektivitas strategi yang telah diterapkan.

Indeks Sistem Merit menunjukkan tren peningkatan yang konsisten selama periode Renstra. Dimulai dari nilai 236.60 di tahun 2020, indikator ini terus mengalami kenaikan signifikan: 246.06 (2021), 255.91 (2022), dan mencapai 318 di tahun 2023. Pencapaian tahun 2024 sebesar 325.5 semakin mempertegas keberhasilan implementasi sistem merit di Provinsi Riau.

Peningkatan yang konsisten ini mencerminkan keberhasilan transformasi bertahap dalam manajemen ASN. Pada tahun 2020-2021, fokus utama adalah meletakkan fondasi sistem merit melalui penguatan kebijakan dan infrastruktur dasar. Periode 2022-2023 ditandai dengan optimalisasi sistem dan peningkatan kualitas implementasi. Tahun 2024 menjadi tahap pematangan dimana berbagai aspek sistem merit telah terintegrasi dengan baik.

Nilai SAKIP, sebagai indikator yang diperkenalkan pada tahun 2023, juga menunjukkan perkembangan positif. Dari capaian 77.10 di tahun 2023, nilai ini meningkat menjadi [77.20] di tahun 2024. Peningkatan ini menunjukkan komitmen BKD dalam memperkuat akuntabilitas kinerja organisasi.

4.2. Langkah-Langkah Strategis

Adapun langkah-langkah strategis yang digunakan untuk mendorong konsistensi peningkatan kinerja ini antara lain:

1. Pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan dari pengalaman tahun-tahun sebelumnya
2. Penguatan kapasitas organisasi secara sistematis
3. Pemanfaatan teknologi yang semakin matang
4. Kolaborasi dengan stakeholders yang semakin efektif
5. Budaya kerja berbasis kinerja yang semakin mengakar

Meski demikian, analisis tren lima tahun juga mengidentifikasi beberapa area yang masih memerlukan perhatian untuk pengembangan ke depan. Hal ini akan menjadi masukan berharga dalam perumusan Renstra periode berikutnya.