BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

LKjiP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

TAHUN 2017

SMART
SISTEM MANAJEMEN APARATUR RESPONSIF DAN TERPADU

KATA PENGANTAR

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

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun anggaran 2017, dan menindaklanjuti Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), maka disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2017. Penyusunan laporan kinerja ini ditujukan kepada masyarakat umumnya, dan kepada Pegawai Negeri Sipil khususnya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcomes.

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

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

Pekanbaru, Februari 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI RIAU

IKHWAN RIDWAN, SH., M.Si
Pembina Tingkat I
Nip. 19650904 199703 1 001

KATA PENGANTAR..... ... i

DAFTAR ISI..... ii

DAFTAR TABEL..... iii

DAFTAR DIAGRAM iv

BAB I : PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Gambaran Umum 2

C. Isu-Isu Strategis 4

D. Sistematika Penyajian..... 6

BAB II : PERENCANAAN KINERJA 7

A. Perencanaan Strategis..... 7

B. Rencana Kinerja Tahunan 16

C. Perjanjian Kinerja..... 20

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA 21

A. Capaian Kinerja Organisasi 21

B. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja 22

C. Alokasi dan Realisasi Anggaran 40

BAB IV : PENUTUP 42

A. Kesimpulan 42

B. Saran-Saran 44

Daftar Tabel

Tabel 1.1. Pemetaan Permasalahan 5

Tabel 2.1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja 15

Tabel 3.1. Target dan Realisasi Kinerja 22

Tabel 3.2. Sasaran Strategis 1 23

Tabel 3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja 24

Tabel 3.4. Analisis Indikator Persentase Peningkatan Kualitas Manajemen ASN 25

Tabel 3.5. Sasaran Strategis 2 32

Tabel 3.6. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun ini dengan target Jangka Menengah Restra BKD 33

Tabel 3.7. Analisis Indikator Kinerja Persentase Peningkatan System Manajemen ASN yang dilaksanakan 34

Tabel 3.8. Sasaran Strategis 3 35

Tabel 3.9. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah .. 36

Tabel 3.10. Analisis Indikator 36

Tabel 3.11. Realisasi Kinerja dan Anggaran 38

Tabel 3.12. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya 39

Tabel 3.13. Realisasi Anggaran 40

Tabel 3.13. Realisasi Belanja 41

Diagram 1.a. Jumlah Pejabat yang Mengikuti Diklat Struktural 27

Diagram 1.b. Jumlah pegawai yang mengikuti diklat fungsional tertentu 28

Diagram 1.c. Jumlah pegawai yang mengikuti diklat Teknis 30

Diagram 1.d. Jumlah pegawai yang mengikuti tugas belajar setiap tahun 31

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau sebagai bagian dari organisasi pemerintahan yang mempunyai tugas dibidang kepegawaian, selaku pembina dan pengembang sumber daya aparatur melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang berkaitan dengan kepegawaian, juga mempunyai kewajiban untuk melaporkan kinerjanya.

Tujuan dari pelaporan kinerja adalah memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah diberikan dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2017 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2017 dibuat berdasarkan capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan. Oleh karena itu pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan melalui media pertangungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur, agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap instansi pemerintah khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna dan optimal. Atas dasar itu, sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Riau, disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2017 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2017 dengan menyampaikan evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja tahun dimaksud. Adapun permasalahan utama yang dihadapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau masih rendahnya nilai reformasi birokrasi sehinga masih kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan daerah.

B. Gambaran Umum

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI RIAU

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

Adapun Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terdiri atas:

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

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

a. Penyusunan kebijakan teknis pada sekretariat, bidang administrasi kepegawaian, bidang mutasi, bidang pengembangan pegawai, dan bidang pembinaan kesejahteraan pegawai;
b. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pada sekretariat, bidang administrasi kepegawaian, bidang mutasi, bidang pengembangan pegawai, dan bidang pembinaan kesejahteraan pegawai;
c. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah pada sekretariat, bidang administrasi kepegawaian, bidang mutasi, bidang pengembangan pegawai, dan bidang pembinaan kesejahteraan pegawai; dan
d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

C. Isu-Isu Strategis

Permasalahan utama *(strategic issued)* yang sedang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pada saat ini adalah :

1. kompetensi sumberdaya manusia yang belum mencukupi kebutuhan;
2. Belum optimalnya Penataan Aparatur Sipil Negara;
3. Masih rendahnya tingkat disiplin pegawai; dan
4. Kualitas pelayanan Adminitrasi Kepegawaian yang belum optimal.

Tabel 1.1.
Pemetaan Permasalahan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Kompetensi Sumberdaya Manusia	Kurangnya Kompetensi Sumberdaya Manusia	1. Kebutuhan jenis diklat yang diikuti terbatas; 2. Belum adanya data kebutuhan kompetensi SDM
2.	Penataan Pegawai	Belum optimalnya Penataan Aparatur Sipil Negara	1. Implementasi dan pemahaman terhadap Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; 2. Belum Akuratnya Data Pegawai
3.	Disiplin Pegawai	Rendahnya dispilin pegawai	Keterbatasan SDM dalam melakukan pemantauan ASN
4.	Pelayanan Adminitrasi Kepegawaian	Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian	Terbatasnya Sarana dan Prasarana guna mendukung kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian

D. Sistematika Penyajian

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau selama Tahun 2017. Pencapaian ini didasari pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja tahunan dengan melakukan identifikasi dan analisa sejumlah celah kerja *(performance gap)* untuk perbaikan kinerja dimasa datang. Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2017 adalah:

Bab I : Pendahuluan

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

Bab II : Perencanaan Strategis dan Perjanjian Kinerja

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

Bab III : Akuntabilitas Kinerja

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

Bab IV : Penutup

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

A. Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis merupakan suatu proses rencana kinerja, rencana kerja dan anggaran serta perjanjian kinerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

Proses ini menghasilkan suatu Rencana Strategis dengan memuat arah kebijakan, strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran Perangkat Daerah untuk mencapai visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2014-2019. Adapun dengan visi Kepala Daerah yaitu :

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

Untuk pencapaian visi tersebut BKD Provinsi Riau selaku Perangkat Daerah mendukung program Kepala Daerah pada misi yang kelima yaitu ***"Mewujudkan Pemerintah Yang Terpercaya serta Pemantapan Kehidupan Politik"*.** Yang mana tujuan dari misi kelima tersebut adalah mewujudkan pemerintahan yang handal dan terpercaya serta pemantapan kehidupan politik, dan sasaran terwujudnya *good govermance and clean government* dengan indikator Nilai Reformasi Birokrasi. Dalam mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menyusun tujuan serta sasaran yang dituangkan dalam Rencana strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2014-2019.

Adapun tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mendukung Visi dan Misi Kepala yang ditetapkan melalui Rencana Strategis Badan Kepegawain Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan sumberdaya aparatur yang memiliki kompetensi;
2. Terwujudna sistem manajemen ASN secara profesional dan modern.

Sedangkan sasaran yang ingin dicapai adalah:

1. Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur;
2. Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi;

Dengan indikator kinerja sasaran sebagai berikut:

1. Persentase peningkatan kualitas Manajemen aparatur sipil negara;
2. Presentase peningkatan sistem manajemen ASN yang dilaksanakan;
3. Presentase peningkatan pelayanan manajemen ASN.

Strategi yang dilakukan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi adalah :

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

Sedangkan kebijakan yang diambil guna mendukung strategi tersebut adalah :

Strategi 1 : Meningkatkan SDM aparatur sipil negara untuk pengembangan karier aparatur sipil negara berdasarkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan fungsional, teknis dan pelatihan manajerial:

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

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

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

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

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

Strategi 4 : Peningkatan kualitas aparatur sipil negara yang bersih dari paraktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku aparatur sipil negara:

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

Strategi 5 : Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara:

- Pemberian fasilitas kepada PNS dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku;

- Pemberian jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi PNS sesuai dengan ketentuan undang- undang yang berlaku;
- Pemberian perlindungan bagi aparatur sipil negara berupa jaminan kesehatan, kecelakan kerja dan bantuan hukum;

- Pemberian penambahan penghasilan bagi aparatur sipil negara berupa tunjangan meliputi tunjangan kinerja dibayarkan dengan penilaian kinerja dan tunjangan kemahalan dibayarkan dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku melalui Penerapan sistem penilaian kinerja aparatur sipil negara yang didasarkan sistem prestasi dan karier yang dilakukan oleh tim penilai kinerja Aparatur Sipil Negara; dan
- Pemberian penghargaan terhadap aparatur sipil negara yang telah menunjukan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya;

Strategi 6 : Menyelenggarakan sistem manajemen kepegawaian yang profesional dan Menerapkan merit system dalam pelayanan manajemen

aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi:

- Penerapan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis E-Kepegawaian dan satu pintu;
- Meningkatkan profesional pelayanan dalam pengelolaan adminitrasi kepegawaian untuk mewujudkan pelayanan prima;
- Penerapan,evaluasi dan pembaharuan standar operasional prosedur (SOP) sebagai acuan dalam pelaksanaan pelayanan manajemen aparatur sipil negara untuk meningkatkan mutu pelayanan manajemen aparatur sipil negara;
- Pengembangan Aplikasi Manajemen Kepegawaian bebasis elektronik;

- Penyelenggaraan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen aparatur sipil negara; dan
- Melakukan monitoring, koordinasi, singkronisasi, manajemen kepegawaian serta mengevaluasi kegiatan dan program yang dilaksanakan

Strategi 7 : Melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja:

- Penerapan proses kegiatan dan program yang terencana dari tahap proses awal penyusunan sampai dengan pelaksanaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

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

- Peningkatan prasarana dan sarana kantor untuk pelayanan manajemen apartur sipil negara melalui sistem informasi berbasis E-Government perkantoran modern dengan sistem, informasi teknologi secara elektronik;
- Membangun UPT Penilaian Kompetensi untuk pengembangan dan pelaksanaan asessmnet center provinsi Riau dengan fasilitas dan sarana yang sesuai standar dan terakreditasi untuk pelaksanaan assessment.

Tabel: 2.1.
Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Sasaran	Indikator Kinerja	Target				
		1	2	3	4	5
1. Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	1. Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN	-	-	-	2%	2%
2. Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi	2.1. Persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan	-	-	-	55%	60%
	2.2. Persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN	-	-	-	75%	80%

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

B. Rencana Kinerja Tahunan

Rencana kinerja tahunan BKD Provinsi Riau pada tahun anggaran 2017 terdiri 10 (sepuluh) program dan 78 (tujuh puluh delapan) kegiatan yang meliputi :

I. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

1. Penyediaan jasa surat menyurat
2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
3. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional
4. Penyediaan jasa kebersihan kantor
5. Penyediaan alat tulis kantor
6. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
7. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
8. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
9. Penyediaan makanan dan minuman
10. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
11. Penyediaan jasa keamanan kantor
12. Pameran pembangunan Provinsi Riau (Riau expo)
13. Rapat Koordinasi BKD se-Provinsi Riau
14. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor

II. Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur

1. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
2. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor
3. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor
4. Rehabilitasi Sedang/Berat Rumah Gedung Kantor

III. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

1. Pembinaan fisik dan mental aparatur
2. Pemantauan disiplin PNS
3. Penanganan Kasus-kasus kepegawaian
4. Pelaksanaan konseling psikologi permasalahan ASN
5. Pengelolaan (LHKPAN) Pelaporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara

IV. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

1. Diklat kompetensi dan pengembangan Widyaiswara
2. Diklat Fungsional pegawai Pemerintah Provinsi Riau
3. Diklat Teknis pegawai Pemerintah Provinsi Riau

V. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan

1. Penyusunan laporan capaian kinerja & ikhtisar realisasi kinerja SKPD
2. Penyusunan pelaporan keuangan semesteran
3. Penyusunan pelaporan Prognosis realisasi Anggaran
4. Penyusunan pelaporan keuangan Akhir Tahun
5. Penyusunan Rencana Kerja (Renja) SKPD
6. Penyusunan Penetapan Kinerja (PENJA), Rencana Kerja Tahunan (RKT), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

VI. Program Pendidikan Kedinasan

1. Beasiswa tugas belajar Aparatur Sipil Negara
2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (PIM I)
3. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (PIM II)
4. Seleksi diklat kepemimpinan (PIM 2,3,4)

VII. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

1. Diklat Teknis ke Widyaiswaraan Berjenjang
2. Peningkatan Kemampuan Teknis Tenaga Fungsional Perencana Aparatur
3. Seleksi Asesor Provinsi Riau
4. Pelatihan dan Peningkatan Kapasitas Asesor Provinsi Riau
5. Koordinasi dan konsolidasi Dewan Pengurus Korpri Provinsi Riau
6. Penyelenggaraan upacara HUT Korpri

VIII. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur

1. Seleksi Jabatan Tinggi Provinsi Riau
2. Monitoring Evaluasi dan Orientasi Pelaksanaan seleksi terbuka JPT di Kabupaten/Kota se Provinsi Riau
3. Penyusunan standar kompetensi manjerial Provinsi Riau
4. Pembuatan aplikasi psikometri dan database assessment ASN Provinsi Riau
5. Monitoring, Evaluasi Program dan Kegiatan
6. Perlombaan dalam rangka HUT Korpri
7. Monitoring dan evaluasi jabatan fungsional ASN Provinsi Riau
8. Pengelolaan Ujian dinas, dan Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah
9. Pengembangan E Government Manajemen Kepegawaian Provinsi Riau
10. Pengembangan dan pemeliharaan tata naskah dinas elektronik kepegawaian (e-document)
11. Monitoring IPDN
12. Pendidikan, Pelatihan, Kursus dan Bintek Pegawai BKD
13. Koordinasi pemantauan disiplin Aparatur se-Provinsi Riau
14. Satya Lencana Karya Satya
15. Koordinasi dan sinkronisasi Pelaksanaan PP 46 Tahun 2011
16. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berpresetasi
17. Monitoring dan Evaluasi Tapetarum dan taspen PNS se Provinsi Riau
18. Pengadaan Aparatur Sipil Negara
19. Penataan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Riau Berbasis

Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja

IX. Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara

1. Pengelolaan Administrasi Pindah Tugas PNS
2. Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN dilingkungan pemerintah Provinsi Riau dan kab/kota se Provinsi Riau
3. Pengelolaan administrasi penetapan angka kredit jabatan fungsional tertentu
4. Pengelolaan administrasi dan penataan jabatan Fungsional Tertentu
5. Pengelolaan administrasi izin belajar
6. Pengelolaan Administrasi kepegawaian
7. Pengelolaan Kartu Pegawai Eleltronik
8. Penyusunan Formasi PNS Provinsi Riau
9. Pengelolaan Humas BKD Provinsi Riau
10. Pengelolaan Administrasi dan Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau
11. Pengelolaan data kepegawaian
12. Penyelenggaraan Pengambilan Sumpah dan Pelantikan Jabatan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau
13. Pengelolaan Web Site BKD Provinsi Riau
14. Penyusunan dan Pengelolaan Standar operasional prosedur dan Standar Pelayanan Publik

X. Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur

1. Pelatihan Berwiraswasta kepada PNS
2. Pengelolaan Pensiun PNS

C. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja adalah lembar dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen antara Kepala Daerah dengan Kepala SKPD yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

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

A. Capaian Kinerja Organisasi

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

Badan Kepegawaian Daerah Proavinsi Riau telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur melalui sistem manajemen kepegawaian yang professional dengan meningkatkan pelayanan manajemen ASN berbasiskan sistem informasi teknologi. Untuk mengukur capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tersebut, dilakukan dalam berbagai aspek yang meliputi peningkatan kualitas manajemen ASN, peningkatan sistem manajemen ASN, dan peningkatan pelayanan manajemen ASN dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi di Provinsi Riau.

B. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menetapkan perjanjian kinerja tahun 2017, dimana perjanjian kinerja tersebut menyajikan target dan realisasi kinerja yang dicapai pada tahun berkenaan. Pengukuran kinerja. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1.
Target dan Realisasi Kinerja
BKD Provinsi Riau Tahun 2017

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN	Persen	2%	2%	100%
2.	Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi	Persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan	Persen	55%	54,55%	99,17%
		Persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN	Persen	75%	75%	100%
Rata-Rata Capaian Kinerja						**99,72%**

Capaian sasaran stategis pada 3 (tiga) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun ini, 2 (dua) indikator memenuhi capaian 100%, sedangkan 1 indikator dengan capaian 99.17%. Rata-rata capaian indikaor kinerja sekitar 99,72%. Terpenuhinya capaian terhadap indikator ini tidak terlepas dari dukungan penganggaran dan kerja keras seluruh unit kerja dilingkungan BKD Provinsi Riau untuk melaksanakan urusan yang terkait pencapaian indikator kinerja. Berikut ini disajikan.

1. **Sasaran strategis 1 : Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatu**r.

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

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

Sehingga dapat diketahui bahwa peningkatan kualitas Sumberdaya Aparatur adalah meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur itu sendiri. Peningkatan kualitas sumberdaya aparatur yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah dengan melakukan beberapa hal dibawah ini, yaitu dengan cara :

1) pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan fungsional, teknis dan pelatihan manajerial dan
2) meningkatkan kualitas pendidikan PNS melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar.

Tabel 3.2.
Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Kualitas Sumberdaya Aparatur

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2015			TAHUN 2016			TAHUN 2017		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN	7%	5.86%	83.71%	7%	6%	86%	2%	2%	100%

Indikator Persentase Peningkatan Kualitas Manajemen ASN. Tujuan dari indikator ini adalah meningkatnya kapasitas sumberdaya aparatur Provinsi Riau dengan mengikuti pendidikan, pelatihan dan bantuan beasiswa tugas belajar, baik yang diselenggarakan sendiri maupun yang difasilitasi oleh BKD Provinsi Riau. Pada tahun 2017 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menetapkan target (2%) dari 7.969 total pegawai Pemerintah Provinsi Riau atau 159 (seratus lima puluh Sembilan) orang, terealisasi sebanyak 229 (dua ratus dua puluh Sembilan) orang atau (2.87%) dengan capaian (143,68. Pada tahun 2015 target (7%) dari 7.883 total pegawai Provinsi Riau atau 552 (lima ratus lima puluh dua) orang, dengan realisasi 461 (empat ratus enam puluh satu) orang atau (5.86%) dan capaian (83.71%), tahun 2016 target (7%) dari 7.883 total pegawai Provinsi Riau atau 552 (lima ratus lima puluh dua) orang, terealisasi 472 (empat ratus tujuh puluh dua) orang atau (6%) dan capaian (86%). %). Jika dibandingkan dengan tahun lalu terjadi penurunan terhadap target kinerja tahun ini. Penurunan target pada tahun 2017 terhadap indikator ini dikarenakan adanya perpindahan pegawai dari Kab/Kota ke Provinsi. Namun secara kinerja realisasi capaian kinerja tahun ini meningkat. Keberhasilan capaian kinerja tahun ini dipengaruhi oleh bertambahnya jumlah PNS Provinsi Riau pada awal tahun 2017 dikarenakan adanya urusan konkuren, perpindahan PNS guru SMA/SMK, PNS kehutanan PNS perikanan dan PNS ESDM yang menyebabkan PNS difasilitasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bertambah

Tabel 3.3.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini
Dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2017			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2017 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
1. Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	**1.** Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN	2%	2%	100%	4%	50%

Pada tahun 2017 realisasi indikator kinerja persentase peningkatan kualitas manajemen ASN (2%), total target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra (4%), dimana sisa akhir yang harus direalisasikan adalah sebesar 2%.

Tabel 3.4.
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	1	2	2
		PIM II	4	4	13	13	4	4
		PIM III	28	28	29	29	-	-
		PIM IV	30	30	29	29	-	-
		Jumlah	**62**	**62**	**72**	**72**	**6**	**6**
		Jumlah pegawai yang mengikuti diklat fungsional tertentu setiap tahun						
		Perencana	20	20	20	20	19	19
		Analis Kepegawaian	-	-	20	20	-	-
		Jumlah	**20**	**20**	**40**	**40**	**19**	**19**
		Jumlah pegawai yang mengikuti diklat Teknis setiap tahun	22	22	25	25	15	15
		Jumlah	**22**	**22**	**25**	**25**	**15**	**15**
		Jumlah pegawai yang mengikuti tugas belajar setiap tahun	20	20	28	28	38	38
		Jumlah	20	20	28	28	38	38

Uraian berdasarkan tabel diatas adalah :

a. Pengembangan Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan *(capability)* atau keahlian *(expertise)* yang lebih dari sekedar keterampilan *(skill)* belaka.Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman / pengetahuan , tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu dikatakan pula bahwa kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan.

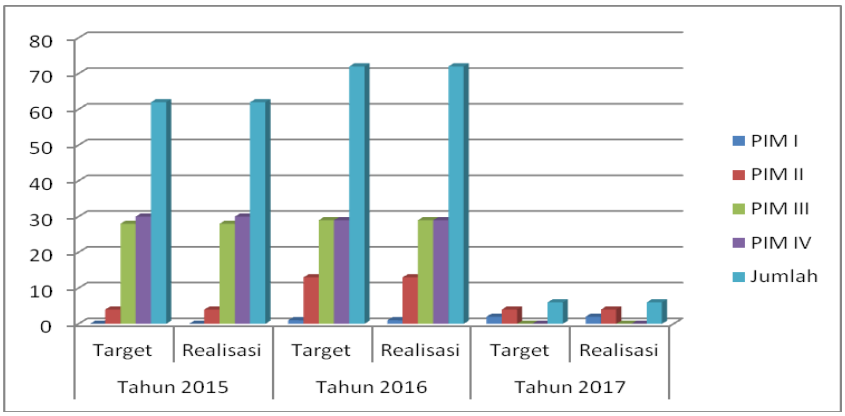
Diklat merupakan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki kurikulum sesuai dengan kebutuhan pemenuhan kompetensi SDM, baik berupa *hard* maupun *soft competencies.*

1) Diklat Struktural

Berdasasarkan PP No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, antara lain ditetapkan jenis-jenis diklat PNS. Salah satu jenis diklat yang diperlukan dalam pembentukan kompetensi PNS pada jabatan Structural Eselon I adalah Diklat Kepemimpinan Tingkat I (Diklat Pim I). Diklat kepemimpinan pola baru diatur dengan peraturan kepala Lembaga Administrasi Negara. Untuk Diklat Kepemimpinan Tingkat I diatur dengan Peraturan kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2013, adapun kompetensi yang ingin dibangun pada Diklatpim Tingkat I adalah Kompetensi Kepemimpinan Visioner yaitu kemampuan berkolaborasi

dengan *stakeholder* strategis untuk menangani isu nasional strategis, dan memimpin peningkatan kinerja instansinya melalui penetapan visi atau arah kebijakan yang tepat. Jumlah pejabat yang mengikuti Diklat Struktural setiap tahun dapat dilihat pada diagram dibawah ini.

Diagram 1.a. Jumlah Pejabat Yang Mengikuti Diklat Struktural



Dari diagram diatas, dapat diketahui bahwa:

a) Jumlah peserta Diktpim I pada Tahun 2017 meningkat dibandingkan Tahun 2016. Dimana pada tahun 2016 berjumlah 1 orang dan pada tahun 2017 berjumlah 2 orang
b) Jumlah peserta Diklatpim II pada tahun 2017 lebih sedikit dibandingkan pada tahun 2016, diman pada tahu 2016 berjumlah 13 orang dan pada tahu 2017 berjumlah 4 orang. Penurunan jumlah peserta ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pejabat structural Eselon II sehingga yang bersangkutan masih belum bisa meninggalkan pekerjaan yang sudah dituangkan dalam perjanjian kinerjanya.

Meskipun demikian, jumlah pejabat yang mengikuti diklat struktural telah mencapai target yang telah ditetapkan. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa permasalahan yang masih dihadapi, yaitu :

a) Sulitnya peserta dalam menyelesaikan proyek perubahan karena pada off campus peserta harus mengerjakan tugasnya sehari-hari dikantor

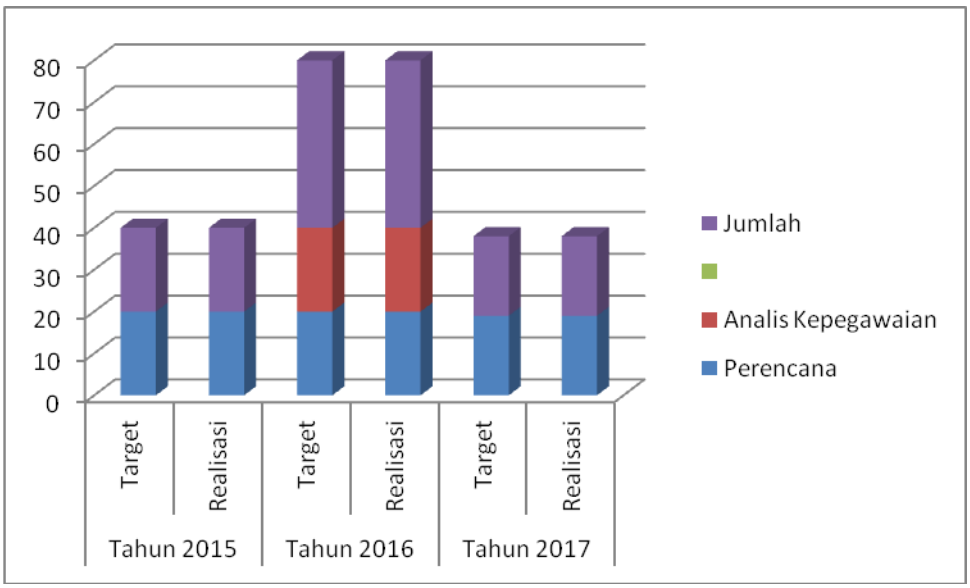
b) Tidak dianggarkannya biaya transportasi peserta untuk konsultasi proyek perubahan
c) Tidak adanya bantuan branchmarking untuk peserta
d) Banyaknya para Eselon II yang tidak diizinkan untuk mengikuti Diklatpimm Tk.II dikarenakan tidak bisanya meninggalkan pekerjaan
e) Kurangnya minat PNS dalam hal ini Eselion IV untuk mengikuti seleksi Diklatpim III sehingga terkendalanya pencarian peserta seleksi Diklatpim III
f) Tidak efisiennya waktu ujian yang diberikan oleh penguji
g) Banyaknya soal yang diajukan oleh penguji kepada peserta seleksi Diklatpim Tk III

2) Diklat fungsional tertentu

Jumlah pegawai yang mengikuti diklat fungsional tertentu setiap tahun

Diagram 1.b.

Jumlah pegawai yang mengikuti diklat fungsional tertentu



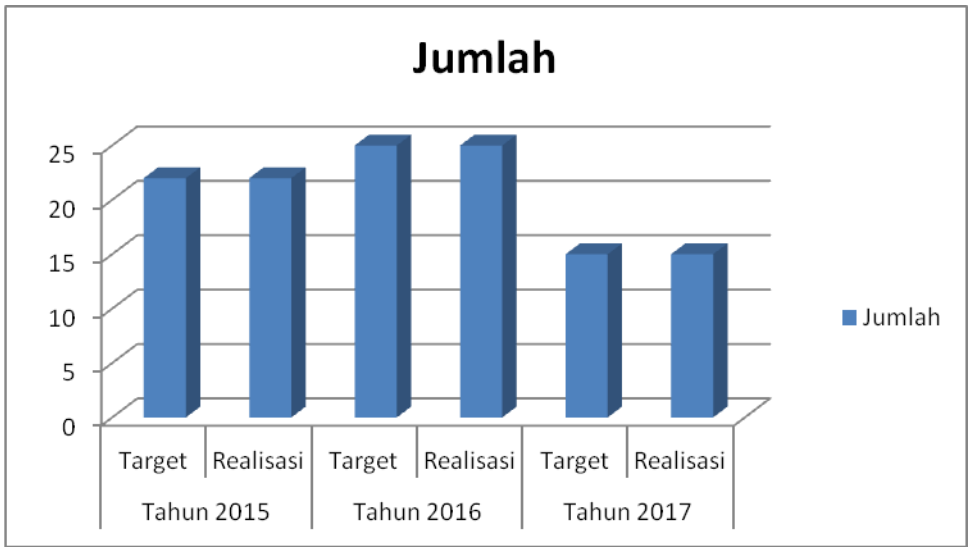
Selain dari data diagram diatas, dapat juga diketahui jumlah pengiriman ASN Pemprov Riau sebagai peserta Diklat Fungsional Tertentu pada Tahun 2017, yaitu :

No	Nama Jabatan Fungsional Tertentu	Jumlah Peserta
1	Auditor Ahli	2 orang
2	Inspektur Ketenaga Listrikan Tingkat Pertama	3 orang
3	Perekayasa	3 orang
4	Pengelola Pengadaan Barang Dan Jasa Jenjang Pratama	5 orang
5	Calon Widyaiswara	1 orang
6	Pengelolaan Arsip Statis	1 orang
7	Pranata Humas Tingkat Keahlian	3 orang
8	Perencana Madya	1 orang
9	Arsiparis Tingkat Ahli	1 orang
10	Epidemiologi Ahli	1 orang
	Jumlah	21 orang

3) Diklat teknis

Diklat tekhnis bidang umum/ administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/ atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan tekhnis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan, sedangkan diklat tekhnis sustantif yaitu diklat yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan. Dari tabel 3.3, dapat dilihat diagram Jumlah pegawai yang mengikuti diklat Teknis setiap tahun seperti dibawah ini.

Diagram 1.c. Jumlah pegawai yang mengikuti diklat Teknis



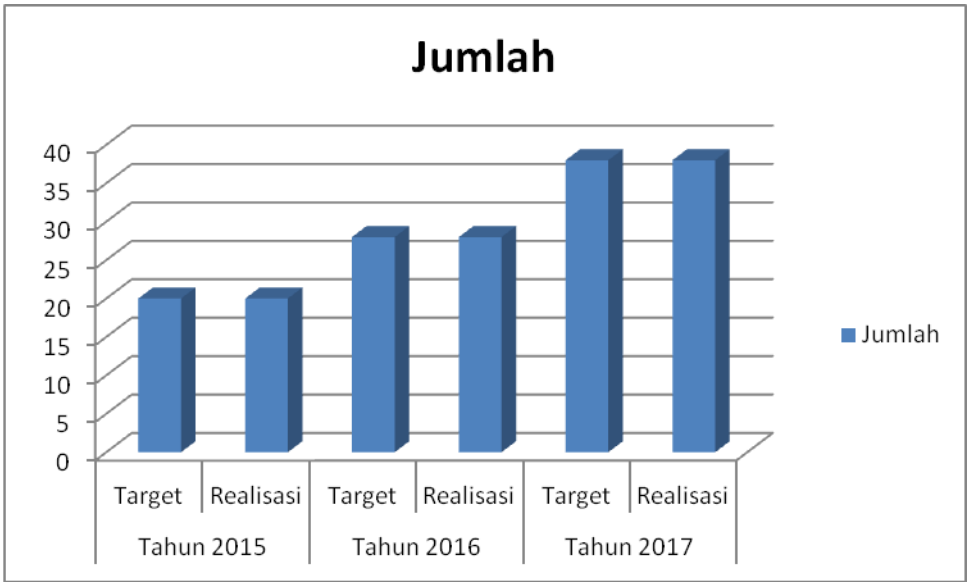
Meskipun Jumlah ASN Pemprov Riau yang mengikuti Diklat Tekhnis pada tahun 2017 telah mencapai target yang telah ditetapkan, namun di lapangan masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, yaitu :

a) Banyaknya diklat-diklat teknis yang belum bisa tercover oleh pemerintah provinsi riau;
b) Banyaknya pns yang mengikuti diklat teknis yang tidak sesuai dengan tupoksinya;
c) Terbatasnya anggaran untuk diklat teknis;
d) Tahun 2018 PNS wajib mempunyai jadwal diklat sebanyak 20 JP.

b. Peningkatan Kualitas Pendidikan SDM Aparatur (tugas belajar)

Salah satu Indikator Kinerja Utama BKD Provinsi Riau, yaitu Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN didukung oleh program/kegiatan yang mewujudkan peningkatan kualitas pendidikan SDM Aparatur di Provinsi Riau, yaitu melalui kegiatan Tugas Belajar.

Diagram 1.d.
Jumlah pegawai yang mengikuti tugas belajar setiap tahun



Dari diagram diatas dapat dilihat bahwa bahwa jumlah peserta tugas belajar dari 3 tahun terakhir mengalamai peningkatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2015 jumlah peserta tugas belajar sebanyak 20 orang, pada tahun 2016 penambahan jumlah peserta sejumlah 8 orang sehingga total keseluruhan jumlah peserta tugas belajar sebanyak 28 orang, dan ternyata pada tahun 2017 jumlah peserta meningkat menjadi sejumlah 38 orang.peningkatan jumlah peserta tubel di pemprov riau menunjukka bahwa pemerintah provinis riau melalui kegiatan tugas belajar yang berada di bkd provinsi riau mendukung penuh UU ASN No 5 Tahun 2014 dalam rangka mewujudkan peningkatan kualitas SDM Sumber Daya Aparatur menjadi lebih baik.

2. **Sasaran strategis 2 : Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi.**

   Sistem adalah kumpulan elemen yang saling berinteraksi dalam suatu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama (Sutarman, 2009:5), manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota

organisasi serta penggunaan sumua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Richard L.Daft, 2002:8), sedangkan pelayanan adalah sebuah proses pemenuhan kebutuhan yang melalui aktivitas orang lain secara langsung. (Moenir, 2005:47). Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumberdaya yang dimiliki.

Tabel 3.5.
Sasaran Strategis 2 : Terwujudnya Sistem Manajemen Pegawai ASN yang Profesional dan Modern serta Peningkatan Pelayanan Manajemen ASN berbasis System Informasi Teknologi

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2015			TAHUN 2016			TAHUN 2017		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
2.	Persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan	82%	52.21%	63.67%	60%	60%	100%	55%	54,55%	99,17%

Indikator persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan : Tujuan dari indikator ini adalah terlaksananya sistem manajemen ASN yang mendukung kinerja ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Pada tahun 2017 target yang ditetapkan (55%), realisasi (54.55%) dengan capaian (99.17). Tahun 2015, target (82%) realisasi (52,21%) dan capaian (63.67%), Pada tahun 2016 target (60%) realisasi (60%) dan capaian (100%). Dibandingakan dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya, capaian kinerja pada tahun ini belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegagalan pencapaian target ini disebabkan salah satu sistem

manajemen ASN terkait seleksi jabatan tinggi pratama tidak mencapai target, yang seharusnya dari 36 JPT yang dilakukan seleksi hanya terlaksana 34 JPT. Serta tidak dilaksanakannya pemetaan jabatan tinggi administrator, untuk tingkatan jabatan pelaksana

Tabel 3.6.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini
Dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2017			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2017 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
2. Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi	2. Persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan	55%	54,55%	99,17%	60%	90,91%

Pada tahun 2017 realisasi Indikator persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan 54,55%, dari total target yang harus dicapai sampai dengan akhir periode renstra 60%. dengan selisih yang harus dicapai 5,45%;

Tabel 3.7.
Analisis Indikator Kinerja Persentase Peningkatan System Manajemen ASN yang dilaksanakan

No	Indikator Kinerja Utama	Uraian	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan	Jumlah pegawai yang menerrima Satya Lencana Karya Satya setiap tahun	330	330	350	500	500	1.502
		Jumlah	**330**	**330**	**350**	**500**	**500**	**1.502**
		Jumlah pegawai yang mendapatkan penghargaan PNS berpresetasi setiap tahun	36	36	18	18	18	18
		Jumlah	**36**	**36**	**18**	**18**	**18**	**18**
		Jumlah pegawai yang mengikuti ujian dinas, dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah setiap tahun	200	200	280	280	650	650
		Jumlah	**200**	**200**	**280**	**280**	**650**	**650**
		Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi jabatan tinggi	-	-	-	-	36	34
		Jumlah	**-**	**-**	**-**	**-**	**36**	**34**
		Jumlah pegawai yang memenuhi standar Kompetensi Manajerial	-	-	-	-	250	250
		Jumlah	**-**	**-**	**-**	**-**	**250**	**250**

Tabel 3.8.
Sasaran Strategis 2 : Terwujudnya Sistem Manajemen Pegawai ASN yang Profesional dan Modern serta Peningkatan Pelayanan Manajemen ASN berbasis System Informasi Teknologi

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2015			TAHUN 2016			TAHUN 2017		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
3.	Persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN	82%	52.21%	63.67%	60%	60%	100%	75%	75%	100%

Indikator persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN : Tujuan dari indikator ini adalah meningkatnya kualitas pelayanan kepada ASN sehingga berdampak pada kepuasan ASN terhadap pelayanan yang telah diberikan. Tahun 2017 penetapan target (75%) realisasi (75%) dan capaian (100%). Tahun 2015 target (82%) terealisasi (52.21%) dengan capaian (63.67%), dan tahun 2016 target (60%) realisasi (60%) dan capaian (100%). Jika dibandingakan dengan tahun lalu dan tahun sebelumnya, capaian kinerja tahun ini telah memenuhi target yang ditetapkan. Keberahasilan indikator ini dipengaruhi oleh bertambahnya jumlah PNS Provinsi Riau yang berpindah tugas dari Kab/Kota ke Provinsi karena urusan konkuren.

Tabel 3.9.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini
Dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2017			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2017 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
3. Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi	3. Persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN	75%	75%	100%	80%	93,7%

Pada Indikator persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN, realisasi 75%. Diharapkan pada akhir kondisi Renstra dapat menyelesaikan 80% target pelayanan, dengan selisih yang harus dicapai 5%.

Tabel 3.10.
Analisis Indikator Kinerja Persentase Peningkatan
Pelayanan Manajemen ASN

No	Indikator Kinerja Utama	Uraian	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2.	Persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN	Jumlah pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2.345	2.345	2.000	2.000	4.000	3.250
		Jumlah	**2.345**	**2.345**	**2.000**	**2.000**	**4.000**	**3.250**
		Jumlah pengelolaan administrasi pindah tugas	620	620	1.100	1.000	1.500	17.720
		Jumlah	**620**	**620**	**1.100**	**1.100**	**1.500**	**17.720**
		Jumlah pengelolaan administrasi dan penataan jabatan pimpinan tinggi pratama, administrator dan pengawas	-	-	2.000	2.000	2.000	1.531

		Jumlah	**-**	**-**	**2.000**	**2.000**	**2.000**	**1.531**
		Jumlah pegawai yang yang mengikuti pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan tinggi pratama, administrator dan pengawas	-	-	2.000	2.000	2.000	1.531
		Jumlah	**-**	**-**	**-**	**-**	**2.000**	**1.531**
		Jumlah pengelolaan administrasi dan penataan jabatan fungsional Tertentu	150	150	1.000	1.000	750	755
		Jumlah	**150**	**150**	**1.000**	**1.000**	**750**	**755**
		Jumlah pegelolaan penetapan angka kredit	12	12	25	25	50	49
		Jumlah	**12**	**12**	**25**	**25**	**50**	**49**
		Jumlah pengelolaan administrasi kepegawaian	905	905	3.392	3.392	300	780
		Jumlah	**905**	**905**	**3.392**	**3.392**	**300**	**780**
		Jumlah kartu pegawai elektronik yang diterbitkan	100	109	150	150	100	122
		Jumlah	**100**	**109**	**150**	**150**	**100**	**122**
		Jumlah izin belajar pegawai yang diterbitkan	110	110	25	25	150	200
		Jumlah	**110**	**110**	**25**	**25**	**150**	**200**

Tabel 3.11.
Realisasi Kinerja dan Anggaran

Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Program	Keuangan		
		Target	Realisasi	Capaian		Anggaran	Realisasi	Capaian
1. Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	1. Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN	2%	2%	100%	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	888,322,500	525,068,873	59.11%
					Pendidikan Kedinaasan	4,435,234,385	4,105,821,032	92.57%
					Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1,827,379,500	1,566,021,727	85.70%
2. Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi	2. Persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan	55%	54,55 %	99,17 %	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	5,441,120,692	4,972,228,559	91.38%
	3. Persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN	75%	75%	100%	Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	2,766,418,400	2,518,803,453	91.05%

Tabel 3.12.
Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (Indikator Kinerja yang ≥ 100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1. Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur	1. Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN	100%	79,12%	20,88%
2. Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi	2. Persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN	100%	91,05%	8,95%

Dari penyajian tabel diatas dapat dianalisa sebagai berikut :

1) Terjadi efisiensi anggaran untuk indikator Persentase Peningkatan Kualitas Manajemen ASN sebesar 20,88%, efisiensi anggaran dikarenakan adanya pengembalian biaya kontribusi pada kegiatan pendidikan dan pelatihan, yang disebabkan adanya pola baru dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang mana rata-rata biaya ditanggung pihak penyelenggara;
2) untuk indikator Persentase Peningkatan Pelayanan Manajemen ASN efisiensi anggaran sebesar 8,95%, efisiensi anggaran dikarenakan adanya penambahan jumlah pegawai konkuren sehingga meningkatnya pelayanan pindah tugas PNS

C. Alokasi dan Realisasi Anggaran

Tabel 3.13.
Realisasi Anggaran BKD Provinsi Riau Tahun 2017

No	Program	Anggaran	Realisasi	Persentase Realisasi	
				Anggaran	Kinerja
1.	Pelayanan Administrasi Perkantoran	4,985,874,300	4,503,448,303	90.32%	100%
2.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2,353,016,031	2,251,021,793	95.67%	100%
3.	Peningkatan Disiplin Aparatur	605,957,000	548,405,800	90.50%	100%
4.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	888,322,500	525,068,873	59.11%	100%
5.	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Pencapaian Kinerja dan Keuangan	322,979,400	317,649,400	98.35%	100%
6.	Pendidikan Kedinaasan	4,435,234,385	4,105,821,032	92.57%	100%
7.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1,827,379,500	1,566,021,727	85.70%	100%
8.	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	5,441,120,692	4,972,228,559	91.38%	99.71%
9.	Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	2,766,418,400	2,518,803,453	91.05%	100%
10.	Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	352,013,600	340,846,776	96.83%	100%
	TOTAL	**23,978,315,808**	**21,649,315,716**	**90.29%**	**98.66%**

Tabel 3.14.
Realisasi Belanja BKD Provinsi Riau Tahun 2017

URAIAN	ANGGARAN	REALISASI		
		KEUANGAN	%	FISIK (%)
Total Belanja	**40.321.866.071**	**37.134.887.798**	**92.10**	**99.93**
Belanja Tidak Langsung	16.343.550.263,45	15.485.572.082	94.75	100
Belanja Langsung	23.978.315.808	21.649.315.716	98.66	90.29

Berdasarkan pada tabel diatas, total belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2017 sebesar Rp. 40.321.866.071 dengan realisasi Rp. 37.134.887.798,- keuangan (92.10%) dan kinerja (99.93%). Dengan rincian belanja tidak langsung realisasi sebesar Rp. 15.485.572.082,- keuangan (94.75%), kinerja (100.29%). Belanja langsung Rp. 21.649.315.716,- keuangan (98.66%), kinerja (90.29%). Dapat diartikan hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

A. Kesimpulan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2017 ini disusun, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Dimana laporan tersebut menguraikan keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang meliputi program dan kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, pembinaan dan pengembangan aparatur, pendidikan kedinasan, peningkatan kesejahteraan aparatur, peningkatan disiplin aparatur, pelayanan administrasi aparatur, sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan dan peningkatan sarana dan prasarana.

Adapun beberapa kesimpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2017 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada sasasaran strategis **Sasaran strategis "Meningkatnya kualitas sumberdaya aparatur" dengan Indikator : Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN** capaian kinerja sebesar **100%** masuk pada kategori **"sangat baik".** Artinya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dilingkungan Pemerintahan Provinsi Riau melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan tercapai;
2. Untuk sasaran strategis **Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi dengan indicator Persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan** capaian kinerja masuk pada kategori **"sangat baik"** atau rata-rata **99,17%,** artinya upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan system manajemen ASN yang dilaksanakan tercapai;

3. Untuk sasaran strategis **Terwujudnya sistem manajemen pegawai ASN yang profesional dan modern serta peningkatan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi dengan indicator Persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN** capaian kinerja masuk pada kategori **"sangat baik"** dengan capaian **100%,** artinya upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan pelayanan manajemen ASN tercapai;

B. SARAN

Langkah-langkah yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antara lain :

1. Peningkatan kompetensi sumberdaya Aparatur dengan penambahan jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis, diklat fungsional tertentu, diklat PIM dan beasiswa tugas belajar;
2. Penataan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pengelolaan aparatur untuk mendukung roadmap reformasi birokrasi;
3. Penataan urusan konkuren berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yaitu pembagian urusan antara Pemerintah Pusat , Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota antara lain sulitnya pemantauan dan pengurusan administrasi terhadap PNS Provinsi yang berkedudukan di Kabupaten/Kota.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2017 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

LAMPIRAN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IKHWAN RIDWAN, SH., M.Si
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama : H. ARSYADJULIANDI RACHMAN
Jabatan : GUBERNUR RIAU

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

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

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

Pekanbaru, Februari 2017

Pihak Kedua,	Pihak Pertama,
GUBERNUR RIAU	KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU
H.ARSYADJULIANDI RACHMAN	IKHWAN RIDWAN, SH.,M.Si
	Pembina Tingkat I
	NIP.19650904 199703 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*
1	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase peningkatan kualitas Manajemen aparatur sipil negara	2%
2	Terwujudnya Sistem Manajemen Pegawai ASN yang profesional dan modren serta Peningkatan Pelayanan Manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi	- Presentase peningkatan sistem manajemen ASN yang dilaksanakan	55%
		- Presentase peningkatan pelayanan manajemen ASN	75%

	PROGRAM	ANGGARAN	
1	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp	2,082,239,500
2	Pendidikan Kedinasan	Rp	5,691,057,100
3	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp	9,295,663,292
4	Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	Rp	3,275,645,900
5	Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	Rp	521,912,600
6	Penataan Peraturan Perundang-undangan	Rp	150,000,000
	TOTAL	**Rp**	**21,016,518,392**

Pekanbaru, Februari 2017

G U B E R N U R R I A U

H. ARSYAD JULIANDI RACHMAN

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

IKHWAN RIDWAN, SH., M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19650904 199703 1 001

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI RIAU

Jalan Cut Nyak Dien No. 1
Telp. (0761) 21172 Fax. (0761) 21172
Kode Pos : 28126, Pekanbaru - Riau