



**BADAN KEPEGAWAIN DAERAH
PROVINSI RIAU**

LKJIP

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2018**



KATA PENGANTAR

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

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun anggaran 2018, 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 2018. 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 2019

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI RIAU**

IKHWAN RIDWAN, SH., M.Si

Pembina Utama Muda

Nip. 19650904 199703 1 001



Daftar Isi



KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Gambaran Umum	3
C. Isu-Isu Strategis	5
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.....	22
A. Capaian Kinerja Organisasi	22
B. Realisasi Anggaran	37
BAB IV : PENUTUP	38
A. Kesimpulan.....	38
B. Saran-Saran	40



Daftar Tabel



Tabel 1.1. Pemetaan Permasalahan.....	5
Tabel 2.1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja.....	15
Tabel 2.2 Alokasi keuangan BKD	20
Tabel 3.1. Target dan Realisasi Kinerja.....	24
Tabel 3.2. Sasaran Strategis 1	28
Tabel 3.3. Sasaran Strategis 2	30
Tabel 3.4. Sasaran Strategis 3	31
Tabel 3.5. Sasaran Strategis 4	32
Tabel 3.6. Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan indikator ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatan dengan Target Jangka Menengah	33
Tabel 3.7. Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan indikator penetapan ASN dalam jabatan dengan Target Jangka Menengah	33
Tabel 3.8. Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan indikator menurunnya angka pelanggaran disiplin dengan Target Jangka Menengah	34
Tabel 3.9. Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian dengan Target Jangka Menengah	34
Tabel 3.10. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	35
Tabel 3.11. Realisasi Anggaran	36
Tabel 3.12. Realisasi Belanja	37



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.

Maksud dari penyusunan LKjIP BKD Provinsi Riau adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka mencapai visi dan misi BKD Provinsi Riau. Sedangkan 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, sehingga tujuan dari penyusunan LKjIP BKD Provinsi Riau adalah untuk menilai dan mengevaluasi pencapaian kinerja kegiatan dan sasaran.



Berdasarkan hasil evaluasi tersebut kemudian dirumuskan beberapa rekomendasi yang dapat menjadi salah satu masukan dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerja BKD Provinsi Riau, sesuai dengan amanat yang terkandung di dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2018 dibuat berdasarkan capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan. Oleh karena itu pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan melalui media pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur, agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap instansi pemerintah khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna dan optimal. Atas dasar itu, sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Riau, disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2018 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2018 dengan menyampaikan evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja tahun dimaksud. Adapun permasalahan utama yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau masih rendahnya nilai reformasi birokrasi sehingga masih kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan daerah.

B. 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 Assessment dan Pembinaan Rohani :
 - a. Seksi Tata Usaha Assessment dan Pembinaan Rohani;
 - b. Seksi Assessment; dan
 - c. Seksi Pembinaan dan Rohani.
8. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu.

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

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



C. Isu-Isu Strategis

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

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

Tabel 1.1.
Pemetaan Permasalahan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	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
2.	Kompetensi Sumberdaya Manusia	Kurangnya Kompetensi Sumberdaya Manusia	1. Belum adanya data kebutuhan kompetensi SDM 2. Kebutuhan jenis diklat yang diikuti terbatas;
3.	Pelayanan Adminitrasi Kepegawaian	Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian	Terbatasnya Sarana dan Prasarana guna mendukung kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian
4.	Disiplin Pegawai	Rendahnya dispilin pegawai	Keterbatasan SDM dalam melakukan pemantauan ASN





D. Sistematika Penyajian

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau selama Tahun 2018. 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 2018 adalah:

Bab I : Pendahuluan

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

Bab II : Perencanaan 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



BAB 99

**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 Pemanfaatan 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**



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

Adapun tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mendukung Visi dan Misi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang ditetapkan melalui Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah “Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur Mewujudkan sumberdaya aparatur yang memiliki kompetensi”.

Sedangkan sasaran yang ingin dicapai adalah:

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



Dengan indikator kinerja sasaran sebagai berikut:

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



Strategi yang dilakukan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi adalah :

1. Meningkatkan SDM aparatur sipil negara untuk pengembangan karier aparatur sipil negara berdasarkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan fungsional, teknis dan pelatihan manajerial;
2. Meningkatkan kualitas pendidikan Pegawai Negeri Sipil melalui beasiswa tugas belajar ;
3. Meningkatkan kualitas kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui uji kompetensi;
4. Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku Aparatur Sipil Negara;
5. Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil Negara melalui pemenuhan kebutuhan hak-hak kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
6. Menyelenggarakan sistem manajemen kepegawaian yang profesional dan menerapkan merit system dalam pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi;



7. Melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja;
8. Rehabilitasi sarana dan prasarana menjadi kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima serta pengembangan pusat assesment center berbasis teknologi

Sedangkan kebijakan yang diambil guna mendukung strategi tersebut adalah :

Strategi 1 : Meningkatkan

SDM aparatur sipil
negara untuk
pengembangan
karier aparatur sipil
negara
berdasarkan
pengembangan



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

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

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

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

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



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



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



dan kode etik perilaku Aparatur Sipil Negara, diantaranya :

- Penegakan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara dan kode etik profesi dengan melakukan pemantau disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil;
- Melakukan tindakan 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, dengan melakukan :

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



- Pemberian jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi PNS sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku;
- Pemberian perlindungan bagi aparatur sipil negara berupa

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

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



aparatur sipil negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi melalui :

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



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

Strategi 7 : Melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja melalui :

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

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



assesment center berbasis teknologi yang terakreditasi, diantaranya :

- Peningkatan prasarana dan sarana kantor untuk pelayanan manajemen 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 asesmnet 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. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	-	-	-	-	127,59%
2. Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Presentase Penetapan ASN dalam jabatan	-	-	-	-	645,85%
3. Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase menurunnya pelanggaran disiplin	-	-	-	-	94,08%
4. Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	-	-	-	-	100%

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

B. Rencana Kinerja

Tahunan

a. Program Kegiatan dan

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang, pelayanan

yang diberikan oleh BKD Provinsi Riau adalah pelayanan berupa urusan kepegawaian kepada aparatur pemerintah. Pada tahun anggaran 2018 Rencana kinerja tahunan BKD Provinsi Riau terdiri 10 (sepuluh) program dan 78 (tujuh puluh delapan) kegiatan yang meliputi :



I. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik
3. Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor
4. Penyediaan Jasa Pemeliharaan Dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional
5. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
6. Penyediaan Alat Tulis Kantor
7. Penyediaan Barang Cetak Dan Penggandaan
8. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
9. Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan
10. Penyediaan Makanan Dan Minuman
11. Rapat-Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah
12. Penyediaan Jasa Keamanan Kantor
13. Pameran Pembangunan (Riau Expo)

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

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

III. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

1. Pembinaan Fisik dan Mental Aparatur
2. Pelaksanaan Sumpah/Janji PNS
3. Pemantauan disiplin PNS
4. Penanganan Kasus kasus kepegawaian
5. Pelaksanaan konseling psikologi permasalahan ASN
6. Konsultasi dan Bantuan Hukum

IV. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

1. Diklat Fungsional pegawai Pemerintah Provinsi Riau

V. Program Pendidikan Kedinasan

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

VI. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

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

VII. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur

1. Satya Lencana Karya Satya



2. Monitoring dan Evaluasi Tapetarum dan taspen PNS se Provinsi Riau
3. Pendidikan Pelatihan Kursus dan Bintek Pegawai BKD
4. Peningkatan kemampuan teknis tenaga fungsional peneliti
5. Monitoring IPDN
6. Monitoring dan Evaluasi Jabatan Fungsional PNS Provinsi Riau
7. Koordinasi dan sinkronisasi Pelaksanaan PP 46 Tahun 2011
8. Pengadaan Aparatur Sipil Negara
9. Pengelolaan Ujian dinas dan Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah
10. Pengembangan dan pemeliharaan tata naskah dinas elektronik kepegawaian (e-document)
11. Perlombaan Dalam Rangka HUT KORPRI
12. MTQ Nasional KORPRI
13. Monitoring Evaluasi Program dan Kegiatan
14. Pengembangan E-Government Manajemen Kepegawaian Provinsi Riau
15. Pemetaan Jabatan Administrasi Provinsi Riau
16. Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Provinsi Riau
17. Monitoring Evaluasi dan Orientasi Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT di Kabupaten/Kota Se- Provinsi Riau
18. Monitoring dan Evaluasi Kenaikan Pangkat PNS Provinsi Riau

VIII. Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara

1. Pengelolaan Administrasi Pindah Tugas PNS
2. Pengelolaan Pensiun PNS
3. Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN dilingkungan pemerintah Provinsi Riau dan kab/kota se Provinsi Riau"
4. Pengelolaan administrasi dan penataan jabatan Fungsional Tertentu
5. Pengelolaan dan Penyusunan Standar operasional prosedur dan Standar Pelayanan Publik
6. Pengelolaan Administrasi kepegawaian
7. Penyusunan Formasi PNS Provinsi Riau



8. Pengelolaan Administrasi dan Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau
9. Penyelenggaraan Pengambilan Sumpah dan Pelantikan Jabatan Tinggi Pratama Administrator dan Pengawas di Lingkungan Provinsi Riau
10. Pengelolaan Administrasi Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Tertentu
11. Penyelenggaraan Verifikasi Usulan Kenaikan Pangkat PNS di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau dan Kab/Kota se-Provinsi Riau
12. Pengelolaan Administrasi Penggunaan Gelar PNS Pemerintah Provinsi Riau
13. Pengelolaan Humas BKD Provinsi Riau
14. Pengelolaan Website BKD Provinsi Riau
15. Sistem Aplikasi Penatausahaan BKD Provinsi Riau

IX. Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur

1. Pelatihan Berwiraswasta kepada PNS
2. Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Riau

b. Alokasi Anggaran

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

Tabel 2.2.

Alokasi Keuangan BKD Provinsi Riau Tahun 2018

No.	Uraian	Pagu	Persentase (%)
1	Belanja Tidak Langsung	Rp. 17.465.360.841	36,2%
2	Belanja Langsung	Rp. 30.809.619.106	63,8%
	TOTAL	Rp. 48.274.979.947	100 %

C. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja adalah lembar dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah



komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen antara Kepala Daerah dengan Kepala SKPD yang merepresentasikan tekad dan janji



untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

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



BAB 999

AKUNTABILITAS
KINERJA**A. Capaian Kinerja Organisasi**

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

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur melalui sistem manajemen kepegawaian yang professional dengan meningkatkan pelayanan



manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi. Untuk mengukur capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tersebut, dilakukan pengukuran dalam berbagai aspek yang meliputi peningkatan kualitas manajemen ASN, peningkatan sistem manajemen ASN, dan peningkatan pelayanan manajemen ASN dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi di Provinsi Riau.

**Laporan ini berisikan :**

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat di dalam dokumen renstra
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)
5. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan atau penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilaksanakan
6. Analisis atau efisiensi penggunaan sumber daya
7. Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan / kegagalan pencapaian pernyataan kinerja



1. MEMBANDINGKAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN INI

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menetapkan perjanjian kinerja tahun 2018, 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 2018

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	Persen	2 %	2,55 %	127,59%
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Presentase Penetapan ASN dalam jabatan	Persen	10 %	64,58 %	645,85%
3.	Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase menurunnya pelanggaran disiplin	Persen	35 %	32,93 %	94,08%
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	B	100%
Rata-Rata Capaian Kinerja						241,88%

Capaian sasaran strategis pada 4 (empat) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2018 yaitu 2 (dua) indikator melebihi target dengan capaian diatas 100%, 1 (satu) indikator dengan capaian 94,08 %, dan selebihnya dengan capaian 100 %. Rata-rata capaian indikator kinerja sekitar 241,88%. Terpenuhinya capaian terhadap indikator ini tidak terlepas dari dukungan penganggaran dan kerja keras seluruh unit kerja dilingkungan BKD Provinsi Riau untuk melaksanakan urusan yang terkait pencapaian indikator kinerja.



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

Indikator : Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya

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

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

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

1. Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM I)
2. Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM II)
3. Pemberian beasiswa tugas belajar
4. Pemberian beasiswa tugas belajar Luar Negeri
5. Diklat fungsional bagi pegawai Pemerintah Provinsi Riau
6. Peningkatan Kemampuan teknis tenaga Fungsional, Peneliti
7. Pelatihan dan peningkatan kapasitas asesor Provinsi Riau
8. MTQ Nasional Kopri
9. Perlombaan Dalam Rangka HUT KORPRI

Pada Indikator kinerja persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya, target yang ditetapkan yaitu sebesar 2 persen, sedangkan realisasinya sebesar 2,55 persen sehingga capaian kinerja sebesar 127,59 persen diatas target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Riau telah melakukan usaha yang



cukup maksimal dalam meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan jabatannya.

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

Indikator : Persentase Penetapan ASN dalam jabatan

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

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

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

Khususnya pada sasaran Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara menggunakan indikator "Persentase Penetapan ASN dalam jabatan" dengan Formula yaitu perbandingan antara Jumlah ASN yang terfasilitasi untuk mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatannya dengan Jumlah ASN Provinsi Riau.

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

1. Penunjang Pendidikan Ikatan Dinas
2. Pengadaan Aparatur Sipil Negara
3. Pengelolaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah



4. Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Provinsi Riau
5. Pengelolaan Administrasi dan Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Administrator dan Pengawas dilingkungan Pemerintahan Provinsi Riau
6. Pengelolaan Administrasi Pindah Tugas PNS
7. Pengelolaan Administrasi dan Penataan Jabatan Fungsional Tertentu dilingkungan Pemda Provinsi Riau
8. Penyusunan Formasi PNS Provinsi Riau

Pada indikator kinerja kualitas penataan ASN, ditetapkan target sebesar 10 persen sedangkan realisasi sebesar 64,58 persen dengan capaian kinerja mencapai 645,85 persen, sangat melebihi target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2018 telah dilakukan pemetaan jabatan untuk seluruh PNS Provinsi Riau yang selanjutnya pemetaan tersebut sudah pada tahap evaluasi ke Kementerian PAN & RB. Sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas penataan ASN Provinsi Riau sudah sangat baik (penataan ASN sudah sesuai dengan jabatannya).

c. Sasaran strategis 3 : Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara

Indikator : Persentase menurunnya pelanggaran disiplin

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

1. Pemantauan disiplin PNS
2. Penanganan kasus-kasus kepegawaian
3. Konsultasi dan Bantuan Hukum

Pada Indikator Persentase menurunnya pelanggaran disiplin, ditetapkan target sebesar 35 pesen sedangkan realisasinya hanya sebesar 32,93 persen, sehingga capainya kinerja hanya 94,08 persen. Dalam hal ini BKD sudah memaksimalkan penanganan pelanggaran disiplin terhadap ASN Provinsi Riau.

Secara makro dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada indikator "persentase menurunnya pelanggaran disiplin" masih belum dapat



mencapai level 100 % (seratus persen). Hal tersebut disebabkan karena masih adanya beberapa proses hukum PNS yang belum terselesaikan. Sementara penyelesaian kasus hukum tersebut melibatkan instansi eksternal (diluar) BKD Provinsi Riau, sehingga PNS Provinsi Riau yang terlibat kasus hukum belum dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.

d. Sasaran strategis 4 : Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian

Indikator : Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

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

2. MEMBANDINGKAN ANTARA REALISASI KINERJA SERTA CAPAIAN KINERJA DENGAN TAHUN LALU DAN BEBERAPA TAHUN TERAKHIR

Tabel 3.2.

Sasaran Strategis 1 : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2016			TAHUN 2017			TAHUN 2018		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
a.	Persentase peningkatan kualitas manajemen ASN	7%	6%	86%	2%	2%	100%			
b.	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya							2%	2,55 %	127,59%



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

a. Indikator Persentase Peningkatan Kualitas Manajemen ASN.

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

Sedangkan pada tahun 2016 memiliki target 7% (tujuh persen) dari 7.883 total pegawai Provinsi Riau atau 552 (lima ratus lima puluh dua) orang, terealisasi 472 (empat ratus tujuh puluh dua) orang atau 6% dan capaian 86%. Jika dibandingkan dengan tahun lalu terjadi penurunan terhadap target kinerja tahun ini. Penurunan target pada tahun 2017 terhadap indikator ini dikarenakan adanya pemekaran organisasi perangkat daerah, dimana pada akhir tahun 2016 BKPD2D Provinsi Riau dimekarkan menjadi BKD Provinsi Riau dan BPSDM Provinsi Riau. Namun secara kinerja realisasi capaian kinerja tahun 2017 meningkat. Keberhasilan capaian kinerja tahun ini dipengaruhi oleh bertambahnya jumlah PNS Provinsi Riau pada awal tahun 2017 dikarenakan adanya urusan konkuren, perpindahan PNS guru SMA/SMK, PNS kehutanan PNS perikanan dan PNS ESDM yang menyebabkan jumlah PNS difasilitasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bertambah.

b. Indikator Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya

Meskipun secara langsung terlihat perbedaan dari dua indikator tersebut, namun apabila di konversikan dapat memiliki makna yang sama. Sehingga apabila dilihat dari dimensi capaian kerjanya dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 untuk indikator pada strategi yang pertama mengalami kenaikan lebih besar dibandingkan dengan capaian



kinerja pada tahun-tahun sebelumnya.

Tabel 3.3.

Sasaran Strategis 2 : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2016			TAHUN 2017			TAHUN 2018		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Persentase peningkatan system manajemen ASN yang dilaksanakan	7%	6%	86%	2%	2%	100%			
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara							10 %	64,58 %	645,85%

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

- a. Indikator persentase peningkatan sistem manajemen ASN yang dilaksanakan

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



jabatan tinggi administrator, dan jabatan pelaksana

b. Indikator Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara

Capaian kinerja pada Indikator Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara pada tahun 2018 memiliki kenaikan yang sangat drastis dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya.

Tabel 3.4.

Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2016			TAHUN 2017			TAHUN 2018		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
		-	-	-	-	-	-			
	Persentase menurunnya pelanggaran disiplin							35 %	32,93 %	94,08%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pada sasaran strategi Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara dengan indikator kinerja utama "Persentase menurunnya pelanggaran disiplin", tidak dapat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan indikator ini merupakan indikator tambahan, sehingga tidak terdapat pada tahun-tahun sebelumnya.



Tabel 3.5.

Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian

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

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

a. Indikator persentase peningkatan pelayanan manajemen ASN :

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

b. Indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

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



3. MEMBANDINGKAN REALISASI KINERJA SAMPAI DENGAN TAHUN INI DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH YANG TERDAPAT DI DALAM DOKUMEN RENSTRA

Tabel 3.6.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 Berdasarkan Indikator ASN yang Memiliki Kompetensi Sesuai Jabatannya dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2018 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	2%	2,55%	127,59%	4%	63,75%

Pada tahun 2018 Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya dengan target sebesar (2%), realisasinya sebesar (2,55%), diatas target yang telah ditetapkan. Sedangkan total target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra sebesar (4%), dimana sisa akhir yang harus direalisasikan adalah sebesar 1,45%.

Tabel 3.7.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 Berdasarkan Indikator Penetapan ASN dalam jabatan dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2018 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
2. Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Presentase Penetapan ASN dalam jabatan	10%	64,58%	645,85%	20%	322,9%

Pada tahun 2018 Penetapan ASN dalam jabatan dengan target target sebesar (10%), realisasi sebesar (64,58%), melibihi target yang telah ditetapkan. Sedangkan total target capaian renstra (20%), dan realisasi terhadap target



akhir Renstra sebesar (322,9%), sehingga pada tahun 2018 sudah melebihi target akhir Renstra yang harus direalisasikan.

Tabel 3.8.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 Berdasarkan Indikator
Menurunnya Angka Pelanggaran Disiplin dengan Target Jangka
Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2018 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
3. Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase menurunnya angka pelanggaran disiplin	40%	40%	100%	35%	50%

Pada tahun 2018 persentase menurunnya angka pelanggaran disiplin dengan target (40%), realisasi (40%), sesuai target yang telah ditetapkan. sedangkan total target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra (35%), dimana sisa akhir yang harus direalisasikan adalah sebesar 5%.

Tabel 3.9.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 Berdasarkan Kepuasan
Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan Target Jangka
Menengah Renstra BKD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2018 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		Target	Realisasi	Capaian		
4. Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	100%	B	100%

Pada tahun 2018 Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian dengan target Indeks penilaian (B), realisasi yang dicapai Indeks (B). sedangkan target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra dengan



Indeks (B), dimana telah mencapai target (100%) hingga akhir Renstra.

5. ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN / KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN ATAU PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIVE SOLUSI YANG TELAH DILAKSANAKAN

Penyebab keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2018, adalah adanya dukungan anggaran yang memadai dan dukungan dari semua unit yang saling bersinergi. Selain itu adanya kebijakan pimpinan berkaitan dengan pelaksanaan sistim merit, sehingga dapat meningkatkan kinerja semua unit dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

6. ANALISIS ATAU EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Tabel 3.10.

Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (Indikator Kinerja yang \geq 100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	100%	36%	
Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Presentase Penetapan ASN dalam jabatan	100%	25.60%	
Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase menurunnya pelanggaran disiplin	100%	67.44%	



Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	13.45%	
--	--	------	--------	--

Dari penyajian tabel diatas dapat dianalisa sebagai berikut :

7. ANALISIS PROGRAM / KEGIATAN YANG MENUNJANG KEBERHASILAN / KEGAGALAN PENCAPAIAN PERNYATAAN KINERJA

Tabel 3.11.

Realisasi Anggaran BKD Provinsi Riau Tahun 2018

No	Program	Anggaran	Realisasi	Persentase Realisasi	
				Anggaran	Kinerja
1.	Pelayanan Administrasi Perkantoran	5.124.565.220	4.536.858.327	84.40%	92.31%
2.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	629.864.500	591.018.500	91.78%	100%
3.	Peningkatan Disiplin Aparatur	460.731.400	287.086.800	67.63%	72%
4.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	680.320.400	466.231.352	52.28%	75%
5.	Pendidikan Kedinaasan	11.004.146.420	3.536.578.008	22.36%	49%
6.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	547.820.200	205.429.570	37.50%	50%
7.	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	8.306.635.058	3.070.895.814	36.96%	80%
8.	Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	3.543.032.808	2.653.795.013	76.11%	92.14%



9.	Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	512.503.100	448.948.567	87.05%	100%
	TOTAL	30.809.619.106	15.796.841.951	51.27%	83.13%

B. Realisasi Anggaran

Tabel 3.12.

Realisasi Belanja BKD Provinsi Riau Tahun 2018

URAIAN	ANGGARAN	REALISASI		
		KEUANGAN	%	FISIK (%)
Total Belanja	50.664.072.344,56	31.738.069.418,00	62,64 %	83,23
Belanja Tidak Langsung	19.854.453.238,56	17.765.684.775,00	89,48 %	90,06
Belanja Langsung	30.809.619.106,00	13.972.384.643,00	45,35 %	83,13

Berdasarkan pada tabel diatas, total belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2018 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.



BAB VII



PENUTUP

A. Kesimpulan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2018 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 2018 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada 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 indikator **Persentase peningkatan sistem manajemen ASN yang dilaksanakan** capaian kinerja masuk pada kategori **“sangat baik”** atau rata-rata **99,17%**, artinya upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan sistem 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 indikator **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 perlu dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam 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 dan peningkatan pelayanan urusan konkuren, khususnya dalam 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.