



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

**RANCANGAN RENSTRA BKD PROVINSI RIAU
2019 - 2024**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	I-1
I.1 Latar Belakang.....	I-1
I.2 Landasan Hukum.....	I-3
I.3 Maksud dan Tujuan	I-5
I.4 Sistematika Penulisan.....	I-6
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	II-1
II.1. Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi	II-1
II.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah	
Provinsi Riau	II-7
II.2.1 Sumber Daya Manusia.....	II-7
II.2.2 Sarana Prasarana.....	II-12
II.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah	
Provinsi Riau	II-13
II.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	II-49
BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGI PERANGKAT DAERAH	III-1
III.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas	
Dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah	
Provinsi Riau	III-1
III.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program	
Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih ...	III-20

	III.3 Telahaan Renstra K/L dan Renstra Provinsi.....	III-22
	III.4. Telahaan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	III-26
	III.5. Penentuan Isu-isu strategis	III-27
BAB	IV : TUJUAN DAN SASARAN	IV-1
	IV.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	IV-1
BAB	V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	V-1
BAB	VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	VI-1
BAB	VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG DAN URUSAN	VII-1
BAB	VII. PENUTUP	VIII-1

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Tahun 2018.....	II-7
Tabel 2.2.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Menurut Golongan Ruang Gaji Tahun 2018	II-8
Tabel 2.3.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Pendidikan Formal Tahun 2018.....	II-9
Tabel 2.4.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Pendidikan Penjenjangan Tahun 2018	II-10
Tabel 2.5.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin Tahun 2018	II-11
Tabel 2.6.	Keadaan Prasarana dan sarana Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin Tahun 2018	II-13
Tabel 2.7.	Perbandingan anatara realisasi capaian kinerja Tahun 2014 - 2016	II-15
Tabel 2.8.	Anggaran dan Realisasi Pelayanan BKD Provinsi Riau 2014-2017	II-17
Tabel 2.9.	Realisasi Capaian Belanja BKD Provinsi Riau Berdasarkan RENSTRA Tahun 2014-2019 BKD	II-18

Tabel 2.10. Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Provinsi Riau	II-30
Tabel 2.11. Kriteria Capaian	II-33
Tabel 2.12. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Provinsi Riau Renstra Tahun 2014 -2018.....	II-44
Tabel 3.1. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	III-1
Tabel 3.2. Stakholder Analisis Terhadap Tukposi Masing-masing bagian	III-5
Tabel 3.3. Logframe Project Design Matrix Renstra BKD Provinsi Riau 2019 - 2024.....	III-13
Tabel 3.4. Analisis Isu-Isu Strategis Badan Kepegawaian, Daerah Provinsi Riau.....	III-28
Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Provinsi Riau.....	IV-2
Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.....	V-4
Tabel 6.1. Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2019-2024.....	VI-5
Tabel 7.1. Indikator Kinerja OPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.....	VII-2

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Struktur Organisasi.....	II-6
Gambar 2.2. Grafik Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Tahun 2018.....	II-8
Gambar 2.3. Diagram Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Golongan Ruang Gaji	II-9
Gambar 2.4. Grafik Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Pendidikan Formal Tahun 2018.....	II-10
Gambar 2.5. Diagram Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Pendidikan Penjenjangan Tahun 2018	II-11
Gambar 2.6. Diagram Keadaan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin Tahun 2018	II-12
Gambar 3.1. Bagan Problem Analysis.....	III-7
Gambar 3.2. Bagan Objective Analysis	III-8
Gambar 3.3. Bagan Pohon Kinerja.....	III-10

KATA PENGANTAR

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

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

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

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

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

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

pelaporan dan pengendalian kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau; dan 5) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Pekanbaru, Desember 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI RIAU



IKHWAN RIDWAN, SH, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19650904 199703 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pasal 1 angka 7 menerangkan bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut Renstra-SKPD, adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis (Renstra) pada hakekatnya merupakan dokumen perencanaan suatu organisasi/lembaga yang menentukan strategi atau arahan, dan digunakan sebagai dasar dalam mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya, termasuk modal dan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Renstra adalah sebuah petunjuk atau alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini dalam melakukan proyeksi kondisi 5 (lima) tahun kedepan. Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka memiliki keunggulan yang kompetitif, maka para pimpinan dan bawahan haruslah bekerja dalam sebuah sistem yang ada pada proses rencana strategis. Renstra-SKPD atau yang saat ini dikenal dengan istilah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi OPD serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

Penjabaran mengenai penyusunan Rencana Strategis OPD telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Permendagri ini merupakan pedoman pelaksanaan yang menjadi acuan wajib bagi seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun perencanaan strategis. Pelaksanaan rencana strategis tersebut ditetapkan

dalam rencana kerja yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

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

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

mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

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

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

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

1.2. Landasan Hukum

Dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2014-2019, memperhatikan arah dan kebijakan yang bersumber dari beberapa regulasi peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578)
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
10. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 59 tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
14. Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2011 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2000-2020 sebagaimana telah diubah dengan (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2008 Nomor 8);
15. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2016 Nomor 4).
16. RPJMD Teknokratik Provinsi Riau Tahun 2019-2024

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2019-2024 adalah sebagai gambaran umum atas setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan pada 5 (lima) tahun ke depan yang

lebih kontekstual dan tepat sasaran dalam rangka mewujudkan aparatur yang handal dan professional yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Tujuan dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2019-2024 untuk menjadi tolak-ukur penyusunan program, kegiatan dan anggaran sehingga menghasilkan output yang jelas dalam pelaksanaan tugas Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Manajemen Pelayanan Aparatur dalam bentuk program-program kegiatan pembangunan yang relevan dengan situasi, kondisi, permasalahan dan potensi yang ada mulai tahun 2019 sampai dengan 2024.

Penyesuaian terhadap sistematika Peraturan Mendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Memuat tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan yang menguraikan pokok bahasan dalam penulisan rencana strategis, serta susunan garis besar isi dokumen;

BAB II Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Memuat informasi tentang tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah periode

sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau ini.

BAB III Permasalahan dan Isu-isu Strategis Perangkat Daerah

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta telaahan visi, misi, dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

BAB IV Tujuan dan Sasaran

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

BAB V Strategi dan Arah Kebijakan

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

BAB VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2019-2024.

BAB VIII PENUTUP

Berisi tentang kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

2.1. Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi

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

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

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

Adapun Susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Peraturan

Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dan Unit Pelaksana Teknis Penilaian Kompetensi adalah sebagai berikut:

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

Dalam melaksanakan tugas, kepala badan, sekretaris, kepala bidang, unit pelaksanan teknis dan jabatan fungsional menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi secara horizontal dan vertikal, baik

dalam lingkungan internal maupun antar sesama organisasi perangkat daerah sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi masing-masing.

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

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

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

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbagian perencanaan program, subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah dan subbagian kepegawaian dan umum. Untuk melaksanakan tugas tersebut sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut :

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

Bidang administrasi kepegawaian dipimpin oleh kepala bidang administrasi kepegawaian yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbidang pengadaan dan tata usaha kepegawaian,

subbidang sistem informasi manajemen kepegawaian dan subbidang pensiun. Dalam melaksanakan tugas tersebut didukung oleh fungsi sebagai berikut :

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

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

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

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

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengembangan Pegawai;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengembangan Pegawai;

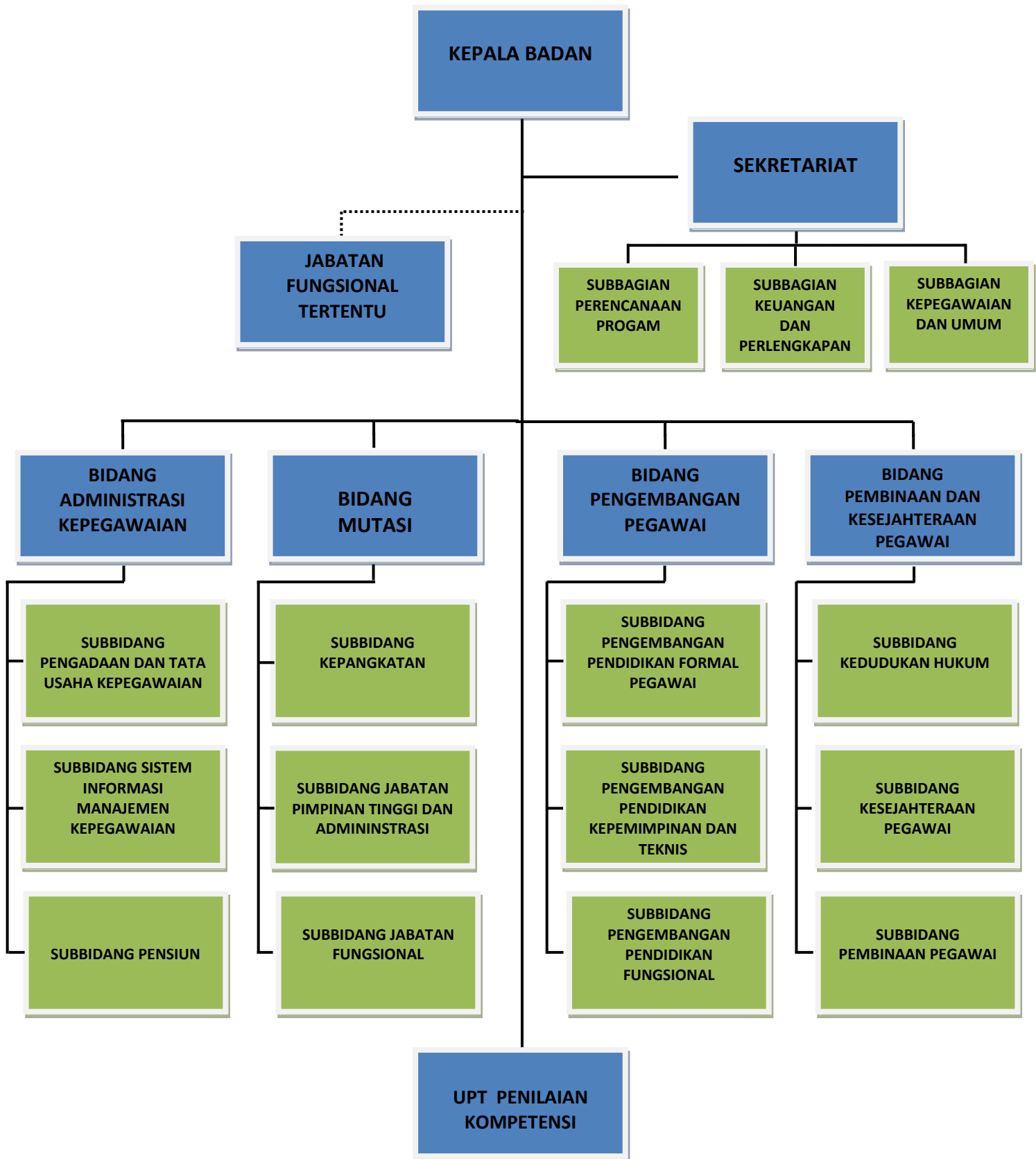
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

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

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

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

Gambar 2.1.
Struktur Organisasi BKD Provinsi Riau



2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

2.2.1. Sumber Daya Manusia

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

a. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan/Eselon

Tabel 2.1.

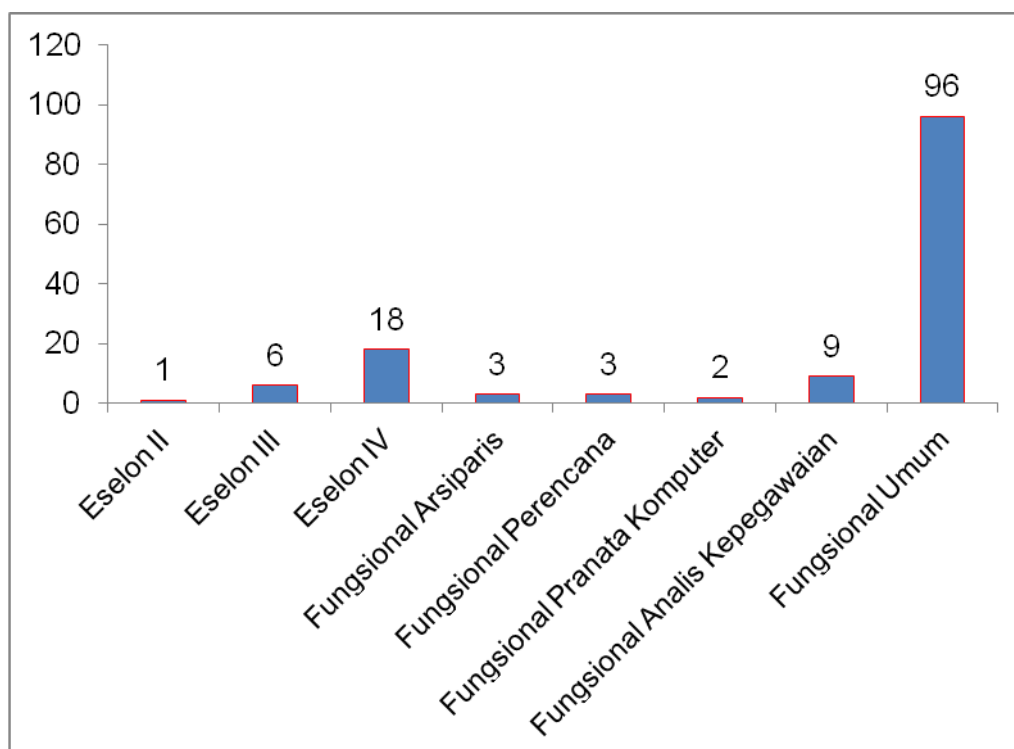
Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Tahun 2018

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

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

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

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



b. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Ruang Gaji

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

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

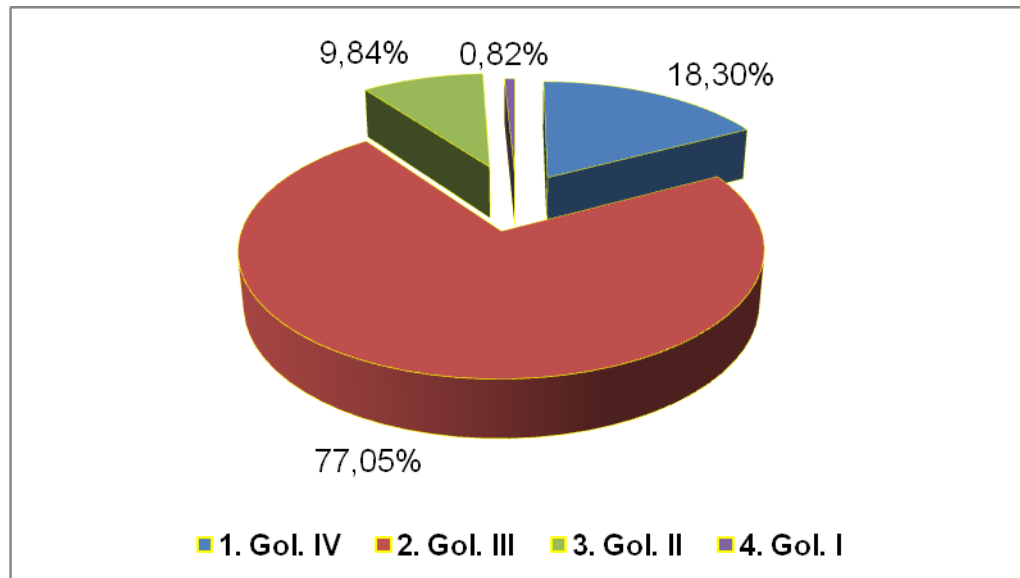
Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 2.2 diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau didominasi oleh golongan III, yang berjumlah 94 orang atau 77,05 %, sedang golongan ruang gaji terkecil

adalah golongan I yang berjumlah 1 orang atau 0,82%. Secara sederhana kondisi pegawai negeri sipil menurut golongan ruang gaji dapat dilihat gambar berikut ini:

Gambar 2.3.

Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Golongan Ruang Gaji



c. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Formal

Tabel 2.3.

Tingkat Pendidikan Formal PNS BKD Provinsi Riau Tahun 2018

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

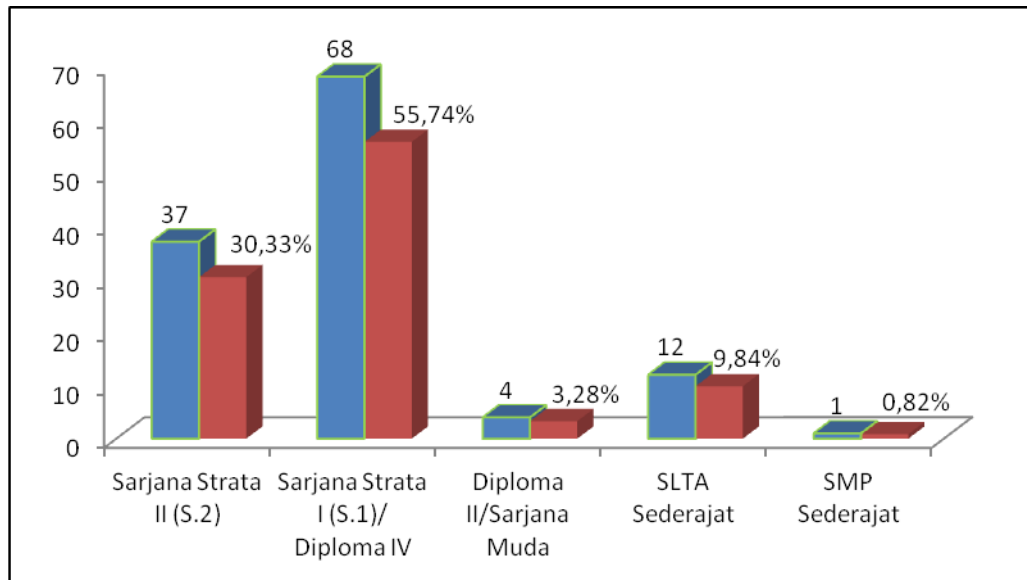
Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2018

Dari data pada tabel 2.3. diketahui bahwa pendidikan pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, didominasi oleh tingkat pendidikan Sarjana Strata I (S.1) yang berjumlah 68 orang atau 55,74 %. Secara umum tingkat pendidikan pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Riau cukup baik, dimana dari 122 orang pegawai negeri sipil terdapat 37 orang atau 30,33 % yang berpendidikan Sarjana Strata II. Secara sederhana dapat lihat gambar berikut ini:

Gambar 2.4.

Tingkat Pendidikan Formal PNS BKD Provinsi Riau



d. Kedaaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Penjenjangan.

Tabel 2.4.

Tingkat Pendidikan Penjenjangan PNS BKD Provinsi Riau

Tahun 2018

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

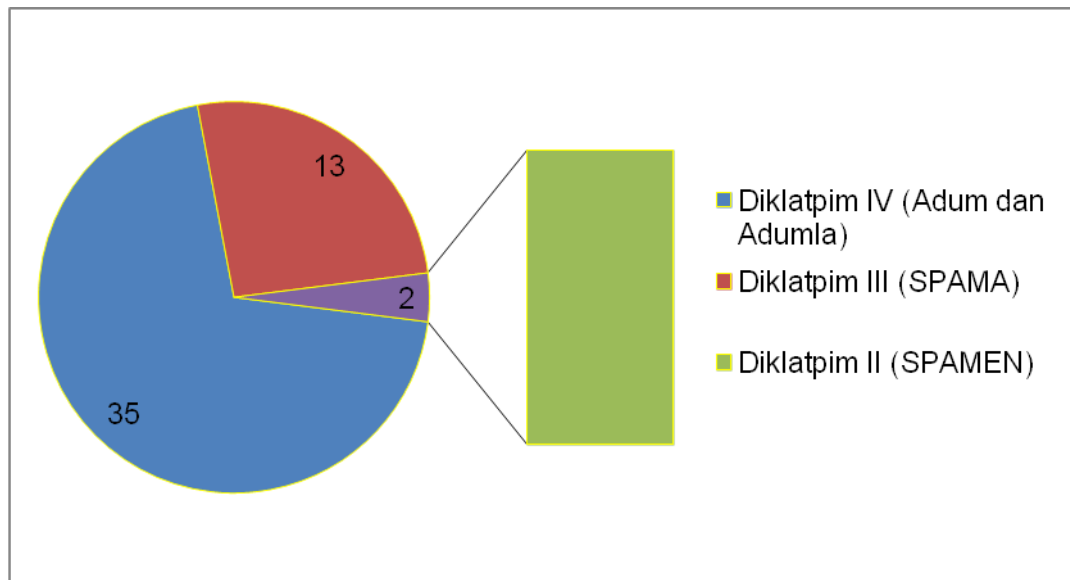
Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Riau Tahun 2018

Data pada Tabel 2.4. menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil yang telah mengikuti pendidikan penjenjangan berjumlah 50 orang atau 37,95% dari total pegawai negeri sipil yang ada di BKD Provinsi Riau. Secara sederhana

gambaran pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang telah mengikuti pendidikan penjenjangan dapat dilihat gambar berikut ini:

Gambar 2.5.

Tingkat Pendidikan Penjenjangan PNS BKD Provinsi Riau Tahun 2018



e. Kedaaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2.5.

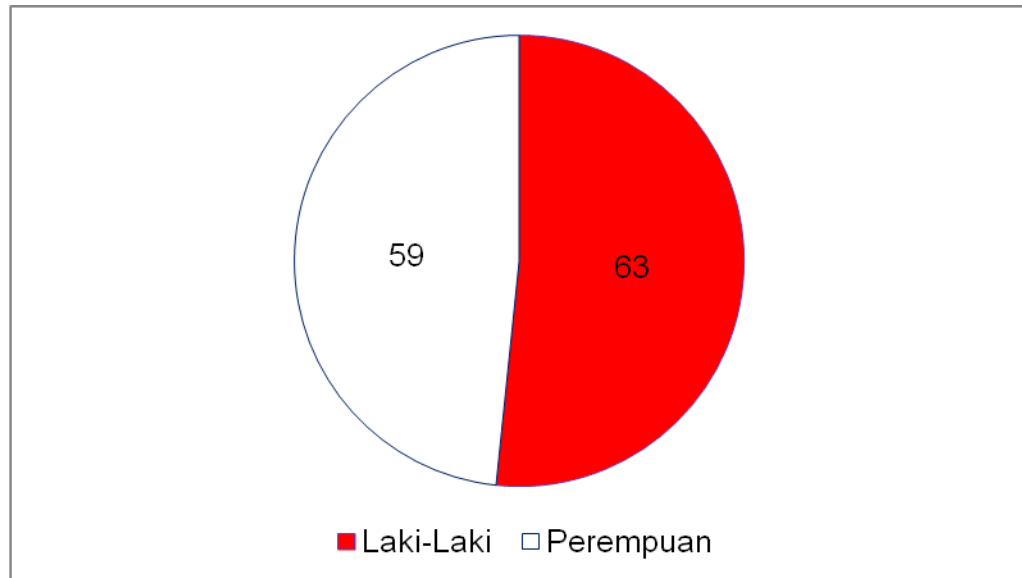
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin

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

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

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

Gambar 2.6.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin



2.2.2. Sarana Prasarana

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Daerah Provinsi Riau tidak cukup mengandalkan dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia saja. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut juga menuntut adanya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga tercapai kualitas kerja yang baik. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan organisasi, sedangkan prasarana adalah segala yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses atau usaha agar tujuan organisasi tercapai.

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

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

- a. Kantor Pusat, di Jalan Cut Nyak Dien Pekanbaru, yang terdiri dari 4 (empat) gedung lantai II, 1 (satu) musholah 1 (satu) unit rumah kopel, 1(satu) unit

- kantin, 2 (dua) unit tempat parkir roda dua, 1 (satu) unit ruang genset, serta 1 (satu) unit tempat pembakaran berkas atau sampah perkantoran;
- b. Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Penilaian Kompetensi, di Jalan Amir Hamzah Pekanbaru, yang terdiri dari 1 (satu) gedung perkantoran.

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

Tabel 2.6.

Keadaan Prasarana dan Sarana BKD Provinsi Riau Tahun 2018

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	
		JENIS BARANG	UNIT
1.	Tanah dan Bangunan	2	3.212 m ²
2.	Alat-Alat Angkutan	1	11 Unit
3.	Alat Kantor dan Rumah Tangga	3	759 Unit
4.	Alat Studio dan Alat Komunikasi	2	117 Unit
5.	Alat Persenjataan	1	9 Unit
6.	Komputer	2	745 Unit
7.	Peralatan Olahraga	1	12 Unit

Sumber Data : Buku Inventaris Barang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2017

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

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

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi

Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah.

Dalam perjalanannya untuk kurun waktu 2014 sampai dengan 2019 rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah mengalami revisi (tahun 2017). Sehingga kinerja pelayanan badan kepegawaian daerah provinsi riau dapat dilihat dalam dua versi, yaitu kinerja sebelum dan setelah revisi renstra.

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

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

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

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

Tabel 2.7.
Perbandingan Antara Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2014 s.d Tahun
2016

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2014		TAHUN 2015		TAHUN 2016	
			TAR GET	REALI SASI	TAR GET	REALI SASI	TAR GET	REALI SASI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
1.	Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur sipil negara dengan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN)	Presentase aparatur sipil negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) bersertifikasi	7%	6%	7%	5.86%	7%	6,7%
2.	Peningkatan pemahaman aparatur sipil negara tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan	Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan	10%	6%	15%	13%	20%	18,33%
3.	Meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan	240 org	209 org	240 org	328 org	177 org	177 org
4.	Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi	75%	14%	80%	23.41%	5%	5%

5.	Peningkatan disiplin aparatur sipil negara yang berlandaskan prinsip, nilai dasar dan kode etik	Presentase menurunnya aparatur sipil negara dalam proses penegakan disiplin aparatur sipil negara yang mendapat teguran/sanksi	15%	1%	15%	13%	15%	15%
6.	Peningkatan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem informasi aparatur sipil negara berbasis teknologi	Presentase penyelesaian pelayanan administrasi aparatur sipil negara	80%	48%	82%	52.21%	60%	60%
		Presentase sistem laporan capaian dan keuangan meningkat	-	-	10%	10%	10%	10%
7.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor Modren berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang prima agar efesien dan efektif	Presentase peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor modern berbasis sistem teknologi untuk meningkatkan pelayanan manajemen aparatur sipil negara	20%	15%	20%	20%	20%	20%
		Presentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	-	-	48%	48%	48%	48%

Tabel 2.8

Anggaran dan Realisasi Pelayanan BKD Provinsi Riau tahun 2014-2017

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Rasio (%)	Pertumbuhan (%)	
				Anggaran	Realisasi
2014	49.445.313.354	34.103.307.177	68.97%		
2015	75.510.323.215	52.236.997.181	69.17%	34%	34%
2016	63.100.768.001	60.083.887.421	95.21%	-19%	13%
2017	40.321.866.070	37.110.964.053	92.04%	-56%	-61%
Rata-rata	288.378.270.640	183.534.285.832	80.36%		

Sumber Data : Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2014-2017

Tabel 2.9. Realisasi Capaian Belanja BKD Provinsi Riau Berdasarkan RENSTRA Tahun 2014-2019

NO	PROGRAM	KEGIATAN	RASIO TINGKAT CAPAIAN			
			TAHUN 2014	TAHUN 2015	TAHUN 2016	Tahun 2017
1.	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	99,92%	99,59%	83,75%	85,77%
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	62,84%	67,87%	95,06%	76,10%
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan perijinan Kendaraan Dinas/Operasional	85,15%	95,91%	96,28%	95,00%
		Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	83,84%	79,34%	97,55%	96,58%
		Penyediaan Alat Tulis Kantor	99,84%	31,35%	96,32%	74,84%
		Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan	99,31%	99,36%	94,48%	91,51%
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan bangunan Kantor	96,23%	98,23%	99,27%	98,62%
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	4,99%	9,87%	-	99,52%
		Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	67,83%	90,16%	94,54%	93,84%
		Penyediaan Makanan dan Minuman	68,66%	99,48%	99,49%	99,99%
		Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	96,97%	91,27%	99,11%	88,54%
		Penyediaan Jasa Keamanan Kantor	87,72%	82,98%	99,15%	97,35%
		Pameran pembangunan Provinsi Riau (Riau Expo)	86,46%	97,28%	98,99%	99,17%
		Rapat Koordinasi BKD Se-Provinsi Riau	-	96,36%	98,86%	98,04%
2.	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN	Pengadaan peralatan gedung kantor	91,30%	-	97,31	-

	PRASARANA APARATUR	Pengadaan mebeleur	40,89%	-	-	-
		Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	69,03%	99,34%	88,27%	96,07%
		Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor	100%	96,62%	92,27%	96,12%
		Pemeliharaan Rutin Berkala Gedung Kantor	-	99,21%	99,36%	96,07%
		Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	-	79,71%	98,6%	-
3.	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	77,57%	57,52%	-	-
		Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	77,84%	-	96,12%	-
		Pelaksanaan Sumpah/Janji PNS	-	85,08%	99,01%	-
		Pemantauan Disiplin PNS	70,66%	67,39%	99,09%	90,53%
		Sosialisasi PERKALAN No. 10, 11, 12 dan 13 Tahun 2013 tentang Diklat Kepemimpinan Tk. III dan IV Pola Baru	91,32%	-	-	-
		Penanganan kasus-Kasus Kepegawaian		89,88%	99,45%	98,24%
		Koordinasi Pemantauan Disiplin Aparatur se-Provinsi Riau		83,31%	-	95,69%
		Pelaksanaan konseling Psikologi permasalahan Aparatur Sipil Negara		4,96%	99,39%	93,19%
		Pelaksanaan Pokja KPK Provinsi Riau		78.09%		-
		Training Motivasi Aparatur Sipil Negara			98,95%	-
4.	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	Pengelolaan (LHKPAN) Pelaporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara			99,38%	-
		Pembinaan Fisik Dan Mental Aparatur			99,98%	99,91%
5.	PROGRAM: PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	Pembinaan fisik dan mental aparatur	96.57%			-

	Pendidikan, Pelatihan, Kursus dan BinteK Pegawai BKD	66,44%			-
	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah(PIM I)	70,02%			92,60%
	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (PIM II)	56,62%			84,38%
	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM III)	3,21%			-
	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM IV)	70,86%			-
	Diklat Prajabatan CPNS Daerah Gol.III	82,78%			-
	'Diklat Prajabatan CPNS Daerah Gol.II	75,15%			-
	Diklat Fungsional pegawai Pemerintah Provinsi Riau	73,46%	42,33%	92,07%	49,08%
	Assessment Center Provinsi Riau	71,28%			-
	Koordinasi dan sinkronisasi Pelaksanaan PP 46 Tahun 2011	82,83%			67,57%
	Sosialisasi Peraturan Pengelolaan Kepangkatan dan Pensiun Kepegawaian Bagi PNS Provinsi Riau	93,64%			-
	Bimtek peraturan perkawinan dan UU tentang Penghapusan Kekerasan dalam rumah tangga	93,12%			-
	Diklat Kompetensi dan Pengembangan widyaiswara	-	40,41%	94,79%	56,50%
	Diklat TOT Widyaiswara		7,96%		-
	Diklat training of Fasilitator (TOF)		-		-
	Diklat Training Officer Causar (TOC)		55,42%	92,28%	-
	Diklat Management of Training (MOT)		53,50%	97,12%	-
	Diklat Luar Negeri (kerjasama dengan Singapore)		-		-
	Diklat Teknis Pegawai Pemerintah Provinsi Riau		74,58%	93,06%	80,18%

	Diklat analisis kebutuhan diklat		84,41%	87,69%	-
	Diklat Analisis Jabatan dan Beban Kerja		86,46%	99,77%	-
	Diklat teknis penilaian aset milik daerah		85,57%	99,82%	-
	Diklat teknis administrasi kearsipan		98,88%	73,57%	-
	Diklat teknis penusunan Tata naskah dinas		84,76%	95,48%	-
	Diklat teknis asministrasi kepegawaian		85,81%	91,41%	-
	Diklat teknis penyusunan standar operesional prosedur		92,87%	99,96%	-
	Diklat teknis Perumusan standar kompetensi		69,42%	92,93%	-
	Diklat penatausahaan keuangan daerah		84,82%	100%	-
	Diklat bendahara keuangan daerah		96,75%	91,27%	-
	Diklat pengelolaan aset daerah		103,63 %	100%	-
	Diklat teknis pelayanan publik yang prima dan berwawasan good governace		93,28%	96,06%	-
	Diklat perencanaan tingkat dasar		69,01%	94,98%	-
	Diklat laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (LAKIP)		85,67%	99,56%	-
	Diklat bahasa inggris (TOEFL)		6,44%	97,55%	-
	Diklat pengembangan potensi akademik		-		-
	Pelatihan dan peningkatan kapasitas assesor		35,18%		-
	Diklat pengembangan good governance		67,41%	86,48%	-
	Diklat Membangun Budaya Anti Korupsi			99,02%	-
	Diklat Penyusunan Karya Tulis Ilmiah			97,25%	-

		Diklat Teknis Fungsional Widyaiswara Provinsi Riau			93,12%	-
		Diklat Teknis Ke Widyaiswaraan Berjenjang			58,25%	45,96%
		Peningkatan Kemampuan Teknis Tenaga Fungsional, Perencana Aparatur			98,41%	-
		Peningkatan Kemampuan Teknis Tenaga Fungsional kepeg			76,99%	89,08%
		Peningkatan Kemampuan Teknis Tenaga Fungsional, Peneliti			80,88	-
		Orasi Ilmiah Widyaiswara			82,44%	-
		Seleksi Asesor Provinsi Riau			88,74%	91,58%
		Pelatihan Dan Peningkatan Kapastias Asesor Provinsi Riau			96,59	85,64%
5.	PROGRAM : PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD	73,31%	88,98%	100%	100,00 %
		Penyusunan laporan keuangan semesteran	98,41%	99,68%	100%	100,00 %
		Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran	97,89%	93,18%	100%	99,89%
		Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	98,10%	99,98%	99,03%	91,03%
		Penyusunan rencana strategis (RENSTRA) OPD	66,69%		92,01%	-
		Penyusunan rencana kerja (RENJA) OPD	59,37%	92,93%	100%	-
		Penyusunan Penetapan Kinerja (PENJA), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	64,57%	81,15%	99,73%	100,00 %
		Pelaporan Barang Milik Daerah	99,93%	100%	100%	-
		Monitoring Evaluasi Program dan pelaporan		91,22%		95,55%
6.	PROGRAM : FASILITASI PINDAH /	Pengelolaan Administrasi Pindah Tugas PNS	96,35%			93,68%
		Pengelolaan Pensiun PNS	78,65%			97,47%

	PURNA TUGAS PNS	Orientasi pegawai negeri sipil purna bakti	1,90%			-
		Pelatihan Berwiraswasta kepada PNS Memasuki Masa Pensiun	89,32%			94,76%
7.	PROGRAM : PENDIDIKAN KEDINASAN	Diklat Teknis pegawai Pemerintah Provinsi Riau	35,09%			80,18%
		Monitoring IPDN	95,83%			100%
		Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Diklat	26,16%			-
		Diklat kompetensi dan pengembangan Widyaiswara	47,68%			56,50%
		Diklat TOT Widyaiswara	6,07%			-
		Diklat Substansi Bagi Widyaiswara Pola Baru (TOF)	9,78%			-
		Diklat Substansi Materi Penguasaan Diri	-			-
		Tugas Belajar Aparatur Sipil Negara		51,21%	96,56%	94,71%
		Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (PIM I)		-	43,42%	92,60%
		Pendidikan dan Pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM II)		28,26%	84,56%	84,38%
		Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM III)		34,68%	91,98%	
		Pendidikan dan pelatihan bagi PNS Daerah (PIM IV)		37,80%	98,01%	
		Seleksi Diklat Kepemimpinan (PIM 2,3,4)		78,50%	86,72%	79,47%
		Diklat Prajabatan CPNS Daerah golongan III		41,91%	100%	
		Diklat Prajabatan CPNS Daerah golongan II		38,59%		
		Penunjang Pendidikan ikatan dinas			81,28%	82%
8.	PROGRAM : PEMBINAAN DAN	Pengelolaan Data Kepegawaian	91,12%	74,05%		99,35%

PENGEMBANGAN APARATUR	Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	56,76%			-
	Pengembangan dan pemeliharaan Tata Naskah Dinas Elektronik (E-Dokumen)	66,64%	74,49%		99,74%
	Pengelolaan Administrasi kepegawaian	83,82%			94,98%
	Pengelolaan Web Site Badan Kepegawaian Daerah	88,75%	76,12%		-
	Pengelolaan Daftar Urut Kepangkatan (DUK)	89,04%			-
	Pengelolaan Kartu Pegawai Elektronik PNS	82,88%			86,42%
	Koordinasi dan sinkronisasi Pengembangan SIMPEG di Pemerintah Provinsi Riau dan Kab/Kota se Provinsi Riau	89,92%	93,32%	100%	-
	Pengadaan Calon PNS	90,97%			95,96%
	Pelaksanaan Ujian dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	81,37%			97,05%
	Penyusunan Formasi PNS Provinsi Riau	76,33%			85,35%
	Penataan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Riau Berbasis Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja	-			91,89%
	Bimtek Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	-			-
	Bimtek Penyusunan Formasi Pengadaan PNS Provinsi Riau	-			-
	Seleksi Penerimaan IPDN	100%	24,57%		-
	Pemberian Beasiswa tugas belajar dan ikatan dinas	54,36%			-
	Diklat Analisis Kebutuhan Diklat	100%			-
	Diklat Analisa Jabatan dan Beban Kerja	85,79%			-
	Pelaksanaan Grand Design SDM Aparatur	-			-
	Pengelolaan Pengangkatan CPNS menjadi PNS	96,41%			-

	Monitoring, Evaluasi dan Orientasi pelaksanaan Administrasi Pengangkatan Pejabat Struktural Esselon II	79,12%			-
	Rapat-rapat Tim Baperjakat Daerah Provinsi Riau	96,31%			-
	Pengelolaan Administrasi dan Penataan Jabatan Struktural/Fungsional di lingkungan Pemda Propinsi Riau	86,61%			-
	Pengelolaan Administrasi Pengangkatan Pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Sekretaris Daerah dan Jabatan Struktural Eselon II dilingkungan Pemerintah Kab/Kota se Propinsi Riau	96,61%			-
	Pengelolaan Kenaikan pangkat PNS dilingkungan pemerintah Provinsi Riau	89,64%			81,87%
	Pengelolaan Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaaiswara Provinsi Riau	94,99%			94,69%
	Penyusunan SOP dan SPP Badan Kepegawaian dan Diklat	83,65%			-
	Bimtek Perencanaan Penganggaran BKD Responsif Gender	85,60%			-
	Penanganan Kasus-kasus Kepegawaian	80,92%			98,24%
	Peningkatan sumber daya aparatur dengan Emotional Spiritual Quotient Training	97,43%			-
	Satya Lencana Karya Satya	29,44%			98,30%
	Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi kerja baik	100%			99,34%
	Monitoring dan Evaluasi Tapetarum dan taspen PNS se Provinsi Riau	93,95%			85,86%
	Diklat Teknis Komputer	94,23%			-
	Diklat Teknis Penilaian Aset Milik Negara/Daerah	100%			-
	Diklat Teknis Bahasa Inggris	86,04%			-
	Diklat Teknis Administrasi Kearsipan	93,24%			-
	Diklat Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas	96,37%			-
	Diklat Teknis Administrasi Kepegawaian	95,16%			-

	Diklat Teknis Penyusunan Standar Operasional Prosedur	-			-
	Monitoring Evaluasi Program dan Kegiatan	89,16%			95,55%
	Pengadaan E Government Manajemen Kepegawaian Provinsi Riau	-	5,47%		
	Rakor Widya Iswara	83,24%			
	Pengelolaan Humas BKD	61,98%	92,04%		
	Pembangunan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah		97,40%	93,67%	
	Pemberian Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi			99,89%	
	Penataan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Riau Berbasis Analisa			98,07%	
	Satya Lencana Karya Satya			80,11	
	Monitoring Dan Evaluasi Tapetarum Dan Taspen PNS Se Provinsi Riau			97,49%	
	Bimbingan Teknis Manajemen Kontrak Bagi Aparatur Pemerintah Provinsi			93,09%	
	Sosialisasi Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Bagi PNS Provinsi		82,77%	100%	
	Sosialisasi UU Aparatur Sipil Negara		53,48%	96,89%	
	Workshop Kegiatan Bagi PPTK		91,10%	99,71%	
	Pendidikan, Pelatihan, Kursus Dan BinteK Pegawai BKD		95,05%	99,16%	
	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur BKD		-	98,15%	
	Assessment Center Provinsi Riau		18,25%	73,84%	
	Peningkatan Sumber Daya Aparatur Dengan Emotional Spiritual Quotient		19,43%	100%	
	Monitoring IPDN		70,38%	98,06%	
	Monitoring Dan Evaluasi Kediklatan Aparatur Sipil Negara		92,19%	100%	

	Koordinasi Dan Sinkronisasi Pelaksanaan PP 46 Tahun 2011		90,56%	97,35%	
	Pengadaan Aparatur Sipil Negara		24,75%	96,12%	
	Pengelolaan Ujian Dinas, Dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah		90,19%	99,82%	
	Rakor Widya Iswara		44,47%	95,49%	
	Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat		-	87,29%	
	Pengadaan E Government Manajemen Kepegawaian Provinsi Riau			97,29%	
	Pengembangan Dan Pemeliharaan Tata Naskah Dinas Elektronik			98,63%	
	Koordinasi Pemantauan Disiplin Aparatur Se-Provinsi Riau			98,73%	
	Bimbingan Teknis Perencanaan Penganggaran Responsif Gender			94,22%	
	Bimbingan Teknis Manajemen Pengembangan Karir PNS Provinsi Riau			100%	
	Bimbingan Teknis Perka BKN No. 18 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan			89,18%	
	Monitoring, Evaluasi Program Dan Kegiatan			100%	
	Monitoring, Evaluasi Dan Orientasi Pelaksanaan Administrasi			99,23%	
	Pengadaan Modul Pembelajaran			95,09%	
	Akreditasi UPT. Diklat Pegwai BKD Provinsi Riau			79,06%	
	Penyusunan Profil BKD Se-Provinsi Riau			99,94%	
	Bimtek penyusunan Formasi pengadaan PNS Provinsi Riau		85,85%		
	Bimbingan Teknis manajemen kontrak bagi Aparatur Pemerintah Provinsi riau		59,59%		
	Bimbingan teknis Manajemen Kontruksi bagi aparatur Pemerintah provinsi riau		50,10%		
	Sosialisasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010		93,65%		

		Training Motivasi Aparatur sipil negara		47,61%		
		Pembinaan olahraga PNS Pemerintah Provinsi riau		75,76%		
		Pembinaan Fisik dan Mental aparatur		94,00%		
		Peningkatan kemampuan teknis tenaga fungsional, perencana aparatur		77,12%		
		Peningkatan kemampuan teknis tenaga fungsional, analisis kepegawaian		6,11%		
		Peningkatan kemampuan teknis tenaga fungsional, peneliti		-		
		Monitoring, Evaluasi jabatan, Fungsional PNS Provinsi Riau		98,54%		
		Orasi ilmiah widyaiswara		-		
9	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI APARATUR SIPIL NEGARA	Pengelolaan adminitrasi pindah tugas PNS se-provinsi Riau		92,92%	99,99%	93,68%
		Pengelolaan Pensiun PNS		93,56%	-	-
		Monitoring,Evaluasi dan orientasi pelaksanaan Administrasi Pengangkatan Pejabat struktural Esselon II		77,38%	-	-
		Pengelolaan Administrasi dan Penataan jabatan Struktural tertentu di lingkungan Pemda Provinsi Riau		81,47%	-	101,64 %
		Pengelolaan Administrasi Pengangkatan Pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Sekretaris Daerah dan Jabatan Struktural Eselon II dilingkungan Pemerintah Kab/Kota se Propinsi Riau Sekretaris Daerah dan Jabatan Struktural Eselon II dilingkungan Pemerintah Kab/Kota		82,58%	-	-
		Pengelolaan Kenaikan pangkat PNS dilingkungan pemerintah Provinsi Riau		78,24%	98,32%	81,87%
		Pengelolaan Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional dibawah binaan BK2PD Provinsi Riau		92,16%	98,24%	94,69%
		Pengelolaan Administrasi dan penataan jabatan Fungsional Tertentu		82,32%	99,88%	101,64 %

		Pengelolaan dan Penyusunan Standar operasional prosedur dan Standar Pelayanan Publik		94,09%		-
		Pengelolaan administrasi izin belajar		92,27%	98,73%	99,01%
		Pengelolaan Administrasi kepegawaian		95,13%	100%	189,24 %
		Pengelolaan Kartu Pegawai Elektronik		91,90%	99,94%	86,42%
		Penyusunan Formasi PNS Provinsi Riau		88,30%	92,74%	85,35%
		Penataan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Riau Berbasis Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja		-	-	-
		Satya Lencana Karya Satya		21,27%	-	-
		Pengelolaan Humas BKD Provinsi Riau			100%	100%
		Pengelolaan Administrasi Dan Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi			99,98%	-
		Pengelolaan Data Kepegawaian			95,27%	108,08 %
		Penyelenggaraan Pengambilan Sumpah Dan Pelantikan Jabatan Tinggi			87,08%	-
		Pengelolaan Website BKD Provinsi Riau			97,06%	98,99%
		Penyusunan Dan Pengelolaan Standar Operasional Prosedur Pelayanan			99,06%	98,08%
		Pembangunan Sistem Aplikasi Penatausahaan BKD Provinsi Riau			99,71%	-
10	PROGRAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN APARATUR	Orientasi Pegawai Negeri Sipil Purna Bakti		2,95%	95,09%	-
		Pelatihan Berwiraswasta Kepada PNS		99,89%	92,53%	94,76%
		Pengelolaan Pensiun PNS		2,51%	99,95%	97,47%
		Monitoring dan Evaluasi Tapetarum dan Taspen PNS se Provinsi Riau		80,16%	-	-

Sumber Data : Laporan Tahunan Badan Daerah Provinsi Riau Tahun 2014-2017

Tabel 2.10. PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU RENSTRA
TAHUN 2014-2018

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target RENSTRA-PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	INDIKATOR SASARAN RENSTRA 2014-2016																		
	1. Presentase aparatur sipil negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) bersertifikasi				7%	7%	7%	-	-	6%	5.86 %	6.7 %			86%	84%	96%		
	2. Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan				10%	15%	20%			6%	13%	18.3 3%			60%	87%	92%		

3.	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar dan pelatihan kepemimpinan				240 orang	240 orang	177 orang			209 orang	328 orang	177 orang			87%	137 %	100 %		
d)	Persentase Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya melalui penilaian kinerja dan prestasi				75%	80%	5%			14%	23.4 1%	5%			19%	29%	100 %		
e)	Presentase menurunnya aparatur sipil negara dalam proses penegakan disiplin aparatur sipil negara yang mendapat teguran/sanksi				15%	15%	15%			1%	13%	15%			7%	87%	100 %		
f)	Presentase penyelesaian pelayanan administrasi aparatur sipil negara				80%	82%	60%			48%	52.2 1%	60%			60%	64%	100 %		
g)	Presentase sistem laporan capaian dan keuangan meningkat				-	10%	10%			-	10%	10%			0%	100 %	100 %		
h)	Presentase peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor				20%	20%	20%			15%	20%	20%			75%	100 %	100 %		

	modern berbasis sistem teknologi untuk meningkatkan pelayanan manajemen aparatur sipil negara																		
	i) Presentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik				-	48%	48%			-	48%	48%			0%	100%	100%		
	INDIKATOR SASARAN RENSTRA 2017-2018																		
	1. Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya				-	-	-	2%	2%				2,87%					143,50%	
	2. Presentase Penetapan ASN dalam jabatan				-	-	-	10%	10%				54,55%					545,50%	
	3. Persentase menurunnya angka pelanggaran disiplin				-	-	-	40%	35%				238%					595,00%	
	4. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian				-	-	-	B	B				B					100,00%	

Sumber Data : Laporan Tahunan Badan Daerah Provinsi Riau Tahun 2014-2016

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

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait. Sedangkan untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan skala penilaian pengukuran sebagai berikut :

Tabel 2.11

Tabel Kriteria Capaian

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100%	Sangat Baik
3	75% sampai 100%	Baik
2	55% sampai 75%	Cukup
1	Kurang dari 55%	Kurang

Dari uraian sebagaimana tabel 2.10 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Renstra Tahun 2014-2018 diatas, maka gambaran evaluasi dan analisis terhadap indikator kinerja diatas dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Indikator sasaran berdasarkan Renstra sebelum revisi (2014-2016)
 - a. Persentase aparatur sipil negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) bersertifikasi.

Secara makro selama rentang waktu renstara 5 tahun (2014-2018) indikator ini memiliki target sebesar 21 % dengan realisasi sebesar 19 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 90 %. Hal ini menunjukkan bahwa capain kinerja BKD Provinsi Riau sudah baik. Meskipun demikian masih terdapat selisih 2% antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga

kedepannya masih ada permasalahan kinerja yang harus diperbaiki oleh BKD Provinsi Riau untuk renstra periode berikutnya.

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

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

Secara umum selama rentang waktu renstara 5 tahun (2014-2018) indikator ini memiliki target sebesar 45 % dengan realisasi sebesar 37 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 82 %. Hal ini menunjukkan bahwa capain kinerja bkd sudah baik. Meskipun demikian masih terdapat selisih 8 % antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga kedepannya masih ada permasalahan kinerja yang harus diperbaiki oleh BKD Provinsi Riau untuk renstra periode berikutnya.

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

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

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

Secara umum selama rentang waktu renstra 5 tahun (2014-2018) indikator ini memiliki target sebesar 657 orang dengan realisasi sebesar 714 orang. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 108 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd sudah sangat baik. Meskipun demikian masih terdapat permasalahan kinerja yang harus diperbaiki oleh BKD Provinsi Riau untuk renstra periode berikutnya.

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

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

Secara makro selama rentang waktu renstra 5 tahun (2014-2018) indikator ini memiliki target sebesar 45 % dengan realisasi sebesar 37 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 82 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd sudah baik.

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

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

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

Secara umum selama rentang waktu renstara 5 tahun (2014-2018) indikator ini memiliki target sebesar 45 % dengan realisasi sebesar 29 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 64 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd cukup baik. Meskipun demikian masih terdapat selisih 16 % antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga kedepannya masih ada permasalahan kinerja yang harus diperbaiki oleh BKD Provinsi Riau untuk renstra periode berikutnya.

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

- f. Persentase penyelesaian pelayanan administrasi aparatur sipil negara.

Secara umum selama rentang waktu renstara 5 tahun (2014-2018) indikator ini memiliki target sebesar 222 % dengan realisasi sebesar 160 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian

kinerja sebesar 72 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd sudah baik. Meskipun demikian masih terdapat selisih 16 % antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga kedepannya dianggap indikator ini masih belum terselesaikan. Sehingga diharapkan adanya kelanjutan dari indikator ini periode berikutnya.

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

g. Persentase sistem laporan capaian dan keuangan meningkat.

Secara umum selama rentang waktu renstra 5 tahun (2014-2018) indikator ini memiliki target sebesar 20 % dengan realisasi sebesar 20 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 100 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd provinsi riau sudah sangat baik..

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

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

Secara umum selama rentang waktu renstra 5 tahun (2014-2018) indikator ini memiliki target sebesar 60 % dengan realisasi sebesar 55 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 92 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja Bkd Provinsi Riau sudah baik. Meskipun demikian masih terdapat selisih 5 % antara realisasi dan target dari indikator tersebut. Sehingga kedepannya dianggap indikator ini masih belum terselesaikan.

Sehingga diharapkan adanya kelanjutan dari indikator ini periode berikutnya.

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

i. Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik.

Secara umum selama rentang waktu renstra 5 tahun (2014-2018) indikator ini memiliki target sebesar 96 % dengan realisasi sebesar 96 %. Sehingga dapat diketahui memiliki kategori capaian kinerja sebesar 100 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja bkd sudah sangat baik.

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

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

a. Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya

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

b. Persentase Penetapan ASN dalam jabatan

Selanjutnya untuk indikator ini, capaian kinerjanya juga dikatakan sangat baik. Dari target yang ditetapkan sebesar 10 % dapat

direalisasikan menjadi 54,55 %. Tentu saja hal ini menunjukkan rasio capaian yang sangat besar, yaitu menjadi 545,5%.

c. Persentase menurunnya angka pelanggaran disiplin

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

d. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

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

Pada kurun waktu tahun 2017 (setelah dilakukan revisi terhadap renstra), grafik dari persentase capaian kinerja badan kepegawaian daerah provinsi riau sangat meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari data yang telah diuraikan sebagaimana diatas.

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

Tentu saja dengan adanya penambahan dari jumlah pns yang ada di pemerintah provinsi ini membentuk kurva linear terhadap peningkatan jumlah pelayanan yang ada di BKD Provinsi Riau. Sehingga secara otomatis pada tahun 2017 capaian kinerja bkd provinsi riau juga meningkat secara drastis dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Selanjutnya selama selang waktu 5 tahun (2014-2018) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah berhasil melaksanakan beberapa kegiatan yang dianggap merupakan kegiatan pelayanan baru dan berhasil dilaksanakan . Adapun kegiatan tersebut sebagai berikut :

1. Assessment center

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

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

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

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

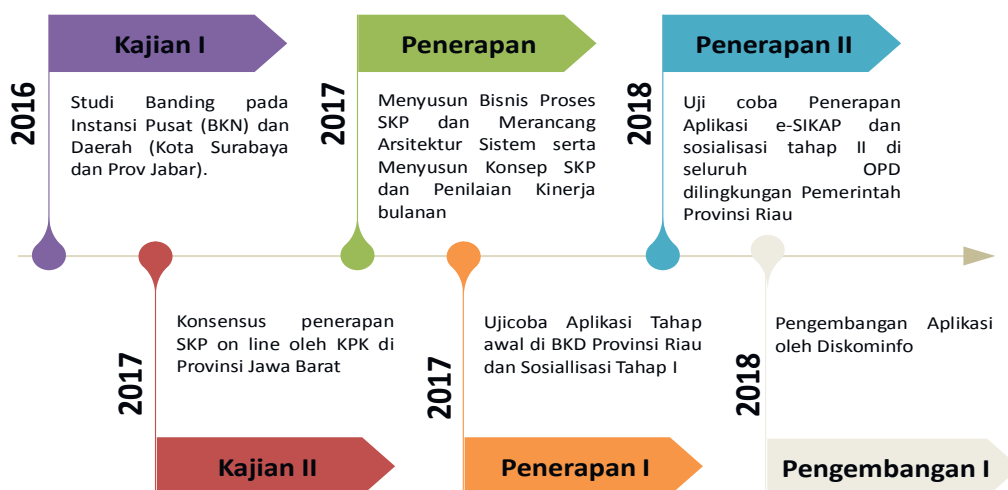
Adapun pelaksanaan assesmen yang sudah dilakukan oleh UPT Penilaian Kompetensi :

No	Kegiatan	Waktu	Jumlah Peserta	Tempat Pelaksanaan
1.	Pemetaan Jabatan Administrasi Provinsi Riau	29 Agustus – 02 Desember 2016	1255 orang	Pekanbaru
2.	Seleksi Terbuka JPT Madya Sekretaris Daerah Provinsi Riau	09-11 Mei 2016	19 orang	Pekanbaru
3.	Seleksi Terbuka JPTP Provinsi Riau	08-11 Maret 2017	72 orang	Pekanbaru
4.	Evaluasi JPTP Provinsi Riau	07-08 Juli 2017	22 orang	Pekanbaru
5.	Seleksi Terbuka JPTP Provinsi Riau	28-30 Agustus 2017	31 orang	Pekanbaru
6.	Job Fit JPTP Kab.	20-21 April 2017	27 orang	Bengkalis

	Bengkalis			
7.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Bengkalis	22-24 November 2017	30 orang	Bengkalis
8.	Seleksi Terbuka Sekretaris Daerah dan JPTP Kab. Indragiri Hilir	05-06 November 2015	121 orang	Tembilahan
9.	Job Fit JPTP Kab. Indragiri Hulu	14-16 Desember 2016	27 orang	Rengat
10.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Indragiri Hulu	06-09 Agustus 2017	25 orang	Rengat
11.	Seleksi Terbuka JPTP Sekretaris Daerah Kab. Kampar	06-08 September 2017	6 orang	Pekanbaru
12.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Kampar	16-18 November 2017	26 orang	Pekanbaru
13.	Evaluasi JPTP Kab. Kampar	19-21 Desember 2017	26 orang	Pekanbaru
14.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Kuantan Singingi	09-12 Agustus 2017	74 orang	Taluk Kuantan
15.	Evaluasi JPTP Kab. Kuantan Singingi	19-20 Februari 2018	16 orang	Taluk Kuantan
16.	Seleksi Terbuka JPTP Sekretaris Daerah Kab. Rokan Hilir	01-02 November 2016	5 orang	Bagansiapiap
17.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Rokan Hilir	04-12 Mei 2017	41 orang	Bagansiapiapi
18.	Evaluasi JPTP Kab. Rokan Hulu	16-19 Juli 2017	20 orang	Pasir Pengaraian
19.	Seleksi Terbuka JPTP Kab. Rokan Hulu	03-08 September 2017	73 orang	Pasir Pengaraian
20.	Seleksi Terbuka JPT Madya Sekretaris Daerah Provinsi Riau	09-11 Mei 2016	19 orang	Pekanbaru
21.	Seleksi Terbuka JPTP Sekretaris Daerah Kota Dumai	10-11 Januari 2017	6 orang	Dumai
22.	Seleksi Terbuka dan Job Fit JPTP Kota Dumai	28 Februari – 03 Maret 2017	74 orang	Dumai
23.	Seleksi Terbuka JPTP Kota Dumai	03-05 Desember 2017	13 orang	Dumai

2. SKP Online

Timeline Diagram



3. Kelas jabatan

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

4. Smart Office

Pada Tahun 2015 SIMPEG diintegrasikan dengan Aplikasi Pelayanan Kepegawaian atau frontoffice dan Aplikasi Tata Naskah Dinas Elektronik (TNDE) melalui beberapa perubahan baik pada aplikasi maupun melalui pemutakhiran hardware/teknologi, dengan nama Sistem Manajemen Aparatur Responsif Terpadu (SMART).

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

Sedangkan tujuan secara khusus adalah :

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

5. Pelayanan satu pintu

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

1. Tata usaha dan tamu pimpinan;
2. Administrasi kepegawaian yang terdiri dari pelayanan :
 - a. Kartu Pegawai,
 - b. Kartu Istri, Kartu Suami dan Kartu Pegawai Elektronik,
 - c. Cuti PNS,
 - d. Pensiun,
 - e. Ujian Dinas,
 - f. Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah.
3. Mutasi Wilayah Kerja, Kepangkatan dan Jabatan Fungsional
4. Izin Belajar, Tugas Belajar dan Diklat Pegawai
5. Satya Lencana, Tabungan Perumahan dan Permasalahan PNS Seperti Hukum, Disiplin dan Rumah Tangga.

Tabel 2.12

**ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU
RENSTRA TAHUN 2014-2018**

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	Angga ran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	7.478.458.700	10.243.227.250	5.402.821.089	4.985.874.300		4.043.235.852	9.068.020.307	5.267.909.464	4.503.448.303		54%	89%	98%	90%			
Program peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2.821.321.600	4.677.239.600	93652.110.195	2.353.016.031		1.800.058.200	3.673.661.210	9.476.487.286	1.696.041.662		64%	79%	10%	72%			
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	836.065.000	1.574.434.800	1.554.598.738	605.957.000		601.884.350	928.194.100	1.539.795.121	548.405.800		72%	59%	99%	91%			

Program Fasilitas Pindah Tugas PNS	1.056.168.275					314.871.896					30%						
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	3.882.865.550	4.964.248.800	5,627,419,418	1.827.379.500		2.383.035.930	2.781.664.293	5,205,758,188	1.566.021.727		61%	56%	93%	86%			
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan	683.891.525	673.098.300	498,783,424	322.979.400		518.134.765	619.674.521	494,045,102	317.649.400		76%	92%	99%	98%			
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	12.755.980.650	14.640.006.150	12,063,940,658	5.441.120.692		8.203.296.826	10.383.419.651	10,744,030,834	4.972.228.559		64%	71%	89%	91%			
Program Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil				352.013.600					340.846.776					97%			
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran				2.766.418.400					2.518.803.453					91%			

PROGRAM: PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR				888.322. 500					525.06 8.873					59%			
PROGRAM : Pendidikan Kedinasan	1.469. 133.0 00	8.402. 236.50 0	6,054, 864,15 0	4.435.23 4.385			4.298. 207.38 2	5,538, 810,80 0	4.105. 821.03 2			51%	91%	93%			
Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara		3.941. 074.20 0	2,511, 642,01 7				2.634. 281.10 9	2,467, 847,43 0				67%	98%				
Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur		1.912. 936.50 0	782,55 1,502				1.118. 194.10 0	753,91 7,346				58%	96%				

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

Rasio Efisiensi

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

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

Kriteria Efisiensi Kinerja Keuangan

Persentase Kinerja Keuangan (%)

Kriteria diatas 100 Tidak Efisien

90 –100 Kurang Efisien

80–90 Cukup Efisien

60 – 80 Efisien

Di bawah 60 Sangat Efisien

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Tantangan

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

a. Sistem Merit

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

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

Perubahan-perubahan di atas juga dimaksudkan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian reformasi birokrasi, serta menjawab tuntutan di lingkup nasional dan tantangan yang bersifat global. Dalam kaitan di atas, beberapa perubahan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara mencakup hal-hal sebagai berikut:

Pengadaan PNS

Setiap instansi pemerintah wajib menyusun formasi, yaitu jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Penyusunan formasi dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode analisis beban kerja dan/atau metode lainnya serta membandingkan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dengan persediaan yang ada. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud, dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan skala prioritas dan penyusunan tersebut dilakukan setelah penetapan rencana strategis instansi. Sementara itu, dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai negeri Sipil wajib menjalani masa percobaan (orientasi) melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Setiap instansi diwajibkan menyusun rencana pengembangan karier, melalui pola karir (*career path*) yang

didasarkan atas *merit system*. Pelaksanaan pola karier Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah; berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan organisasi. Disisi lain, Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pengembangan kompetensi juga dilakukan dengan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun, juga bisa dilakukan melalui pertukaran antara Pegawai Negeri Sipil dengan pegawai swasta paling lama 1 (satu) tahun.

Gaji dan Perlindungan

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

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pada umumnya pemberhentian dengan hormat Pegawai Negeri Sipil dikarenakan telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP), yaitu 58 tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Namun demikian, Pegawai Negeri Sipil juga

dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, melakukan tindak kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, menjadi anggota/pengurus partai politik, atau melakukan tindak pidana berencana.

Kelembagaan

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

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

Pencapaian tujuan bernegara harus didukung oleh SDM aparatur yang profesional, berintegritas, jujur, berkinerja tinggi dan

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

Penempatan Pegawai sesuai dengan kompetensinya

Penempatan Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan kompetensinya

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

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

Untuk melakukan identifikasi pegawai guna mendapatkan data profil pegawai terkait pengalaman kerja, profil kompetensi, kualifikasi, keahlian, dan potensi perlu dilakukan pemetaan terhadap pegawai dalam organisasi. Pemetaan pegawai salah satunya dapat dilakukan melalui assessmen kompetensi dan potensi pegawai. Dengan data pegawai yang diperoleh melalui

assessmen kompetensi dan potensi, organisasi dapat mengidentifikasi pegawai yang kompeten dan potensial untuk memberikan prestasi puncak organisasi. Selain itu, data hasil assessmen dapat dijadikan bahan dalam melakukan pengembangan SDM dan melaksanakan manajemen talenta untuk mengelola pegawai-pegawai terbaik dalam organisasi, melakukan perencanaan suksesi serta menyiapkan calon-calon potensial pegawai yang dapat diberikan tanggung jawab dalam jabatan manajerial/struktural maupun professional/fungsional. Selain itu, pelaksanaan assesment kompetensi dan potensi pegawai juga mendukung manajemen SDM berbasis kompetensi dalam organisasi.

Seleksi uji kompetensi yang profesional dalam penempatan jabatan

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

integritas. Melalui metode pelaksanaan Assessment Center dengan penilai uji kompetensi diharapkan seleksi yang dilakukan bisa lebih profesional.

2. Peluang

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

- a. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Sistem Merit

Secara esensi perubahan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah:

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

evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara dan menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik dan kode perilaku aparatur Sipil Negara.

b. Pelaksanaan reformasi birokrasi.

Keinginan untuk merubah wajah birokrasi Indonesia sudah ada sejak lama. Namun momentum yang tepat baru tiba ketika Indonesia memulai era reformasi pada tahun 1998. Untuk mempercepat reformasi birokrasi maka Pemerintah berdasarkan Keppres No. 14 Tahun 2010 membentuk Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN), langkah pertama yang diambil adalah menyiapkan *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang ditetapkan dengan Perpres No. 81 Tahun 2010. Dokumen tersebut menjelaskan latar belakang dan tujuan reformasi birokrasi, sasaran serta strategi yang akan ditempuh dalam mewujudkan tujuan reformasi birokrasi. Berdasarkan dokumen tersebut, disusun Road Map Reformasi Birokrasi Nasional 2010-2014 yang kemudian ditetapkan dengan Perpres No. 20 Tahun 2010. Dokumen ini memuat pedoman tentang langkah-langkah yang harus ditempuh dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Sebagaimana ditetapkan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional, tujuan yang ingin diwujudkan pada tahun 2025 adalah menjadi Birokrasi Kelas Dunia melalui 3 tahapan sebagai berikut :

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

Dengan menetapkan 4 sasaran Reformasi Birokrasi yaitu :

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

Upaya tersebut dibangun melalui 9 program percepatan Reformasi

Birokrasi mencakup :

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

Didalam RPJM 2014-2019, Reformasi Birokrasi masih menjadi salah satu program prioritas. Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui reformasi birokrasi adalah pemerintah yang berbasis kinerja pada tahun 2019. Maka salah satu aspek yang menjadi fokus reformasi adalah aparatur penyelenggara birokrasi yang sebagian besar terdiri dari Aparatur Sipil Negara yang didalamnya terdapat Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu peluang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau untuk berperan melalui pembinaan yang berlandaskan pada sistem manajemen kepegawaian yang lebih berdaya semakin diperlukan.

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

Pengembangan kapasitas aparatur sipil negara tidak hanya dilakukan secara mandiri oleh Pemerintah Provinsi Riau melalui Badan Kepegawaian Daerah. Tetapi hal ini dapat dilakukan dengan berkerjasama dengan pihak ketiga yang menawarkan program peningkatan kapasitas aparatur sipil negara.

Terdapat beberapa pihak ketiga yang dapat bekerja sama dalam upaya peningkatan kapasitas aparatur sipil negara, yaitu:

- 1) Kementerian/Kelembagaan yang memiliki program dan kegiatan peningkatan kapasitas aparatur sipil negara antara lain:
 - Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia;

- Badan Kepegawaian Negara;
 - Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia;
 - Kementerian Perhubungan Republik Indonesia;
 - Kementerian Pendidikan Republik Indonesia;
- 2) Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta yang menyelenggarakan pendidikan formal sarjana strata satu (S.1), sarjana dua (S.2) dan sarjana strata tiga (S.3);
 - 3) Lembaga-lembaga pendidikan dari pemeritahan negara lain, seperti *Australia Award*, *Jepang Indonesia Cooperative Association* (JICA), Kementerian Luar Negeri Singapore melalui *Civil College Services*);
 - 4) Lembaga Non Pemerintah atau Lembaga Sosial Masyarakat yang bergerak dibidang peningkatan kapasitas aparatur sipil negara. Dalam hal ini termasuk pihak swasta dalam negari yang menyediakan anggaran peningkatan kapasiatas aparatur sipil negara;
- d. Kemajuan teknologi informasi atau elektronik *government* (*e.government*) dalam penyelenggaraan pemerintahan.
- Kemajuan teknologi informasi secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Dengan penerapan *e.government* dalam memacu semakin baik dan cepatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi oleh aparatur sipil negara. Disamping itu *e.government* dapat membangun penyelenggaraan pelayanan semakin efektif, efisien, transparan dan akuntable.
- Bagi negara, pemerintah atau satuan kerja perangkat daerah yang enggan untuk menerapkan *e.government* akan tidak memiliki daya saing, yang pada akhirnya berdampak terhadap eksistensi kelembagaannya. Oleh sebab itu kedepan Badan Kepegawaian, Daerah secara kontinue dan bertahap akan meningkatkan penerapan *e government* dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, sehingga output yang dihasilkan dapat memuaskan pelanggan, yaitu pegawai negeri sipil dan masyarakat umum lainnya.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGI

PERANGKAT DAERAH

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

Permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau saat ini adalah rendahnya profesionalisme aparatur sipil negara ada banyak faktor yang mempengaruhi profesionalisme ASN, Berbagai faktor ini saling berkaitan. Berikut ini ditampilkan pemetaan permasalahan yang melatar belakangi penyebab rendahnya profesionalitas ASN di provinsi Riau.

Tabel 3.1.

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
Pembangunan Daerah

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

			3. Belum adanya kebijakan internal pergub terkait pengadaan ASN 4. Belum Optimalnya penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar
		3. Belum optimalnya promosi, mutasi dan rotasi;	1. Belum adanya kebijakan internal pergub tentang pola karier 2. Belum adanya kebijakan internal pergub tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi 3. Belum dilaksanakan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif
		4. Belum optimalnya sistem pendukung; dan	1. Belum comprehensivenya Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai. 2. Belum Optimalnya penguatan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan
		5. Belum optimalnya perlindungan dan pemberian kemudahan	1. Kurangnya komitmen dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberian kemudahan pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan

			kerja, program pensiun 2. Belum maksimalnya pelayanan administrasi kepegawaian
2.	Belum Optimalnya Pembinaan ASN	1. Belum optimalnya manajemen kinerja;	1. Belum adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat) 2. Belum dilakukan analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya 3. Belum dilaksanakannya penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja 4. Belum Optimalnya Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur
		2. Belum optimalnya pembinaan karir dan peningkatan kompetensi; dan	1. Belum disusunnya profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi 2. Belum disusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan 3. Belum disusunnya talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir 4. Belum disusunnya analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai

			5. Belum disusunnya analisis kesenjangan kinerja 6. Belum adanya strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN 7. Belum optimalnya fasilitasi diklat yang dalam rangka mengatasi kesenjangan 8. Belum ada peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai 9. Belum adanya peningkatan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring
		3. Belum optimalnya penggajian, penghargaan dan disiplin;	1. Masih kurangnya penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya 2. Belum Optimalnya pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai 3. Belum optimalnya pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi dan berkinerja baik

Sumber: FGD BKD, 2018

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut alat ukur yang digunakan adalah menggunakan *Logical Framework Analysis* (LFA), yaitu instrumen analisis, presentasi dan manajemen yang dapat membantu perencana untuk menganalisis situasi eksisting, membangun hirarki logika dari tujuan yang akan

dicapai, mengidentifikasi resiko potensial yang dihadapi dalam pencapaian tujuan dan hasil, membangun cara untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap tujuan (*output*) dan hasil (*outcomes*), menyajikan ringkasan aktivitas suatu kegiatan serta membantu upaya monitoring selama pelaksanaan implementasi proyek (Ausguidline, 2005), di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Stake holder Analysis

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

- Bisa berkontribusi dalam penyelesaian program/kegiatan
- Terkena dampak dari program/kegiatan
- Mengambil keputusan terhadap pelaksanaan program/kegiatan

Untuk selanjutnya dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.2

Stake holder analysis terhadap tupoksi masing masing bagian

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

2. Problem Analysis

Problem analysis pada dasarnya merupakan pohon masalah, yaitu sebuah pernyataan sebab-akibat dari sebuah inti masalah yang teridentifikasi.

Pohon masalah di susun dengan memindah-mindahkan permasalahan yang disepakati kedalam kluster-kluster permasalahan, dan dengan menambahkan permasalahan-permasalahan baru yang berkembang sejalan dengan penyusunan pohon masalah. Selanjutnya dapat dilihat pada diagram 3.1

3. *Objective Analysis*

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

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

4. Project Design Matrix

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

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

- Hubungan antara Goals, Objectives, Outputs dan Activities
- Logika Vertikal dan Logika Horisontal
- Indikator
- Asumsi dan resiko yang perlu di indetifikasi

Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 3.3

**BELUM OPTIMALNYA TATA KELOLA
PEMERINTAHAN YANG BAK DAN
PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI**

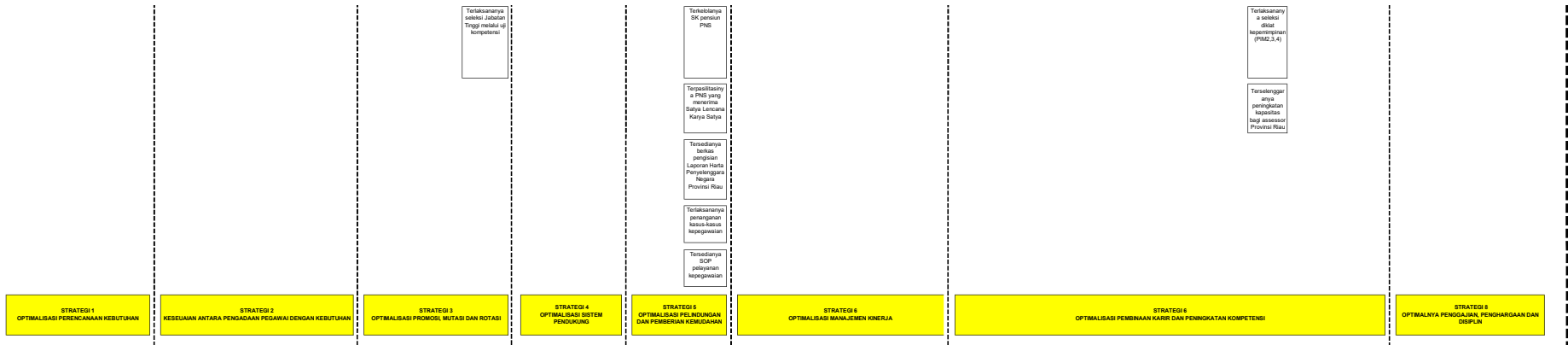


MASALAH UTAMA

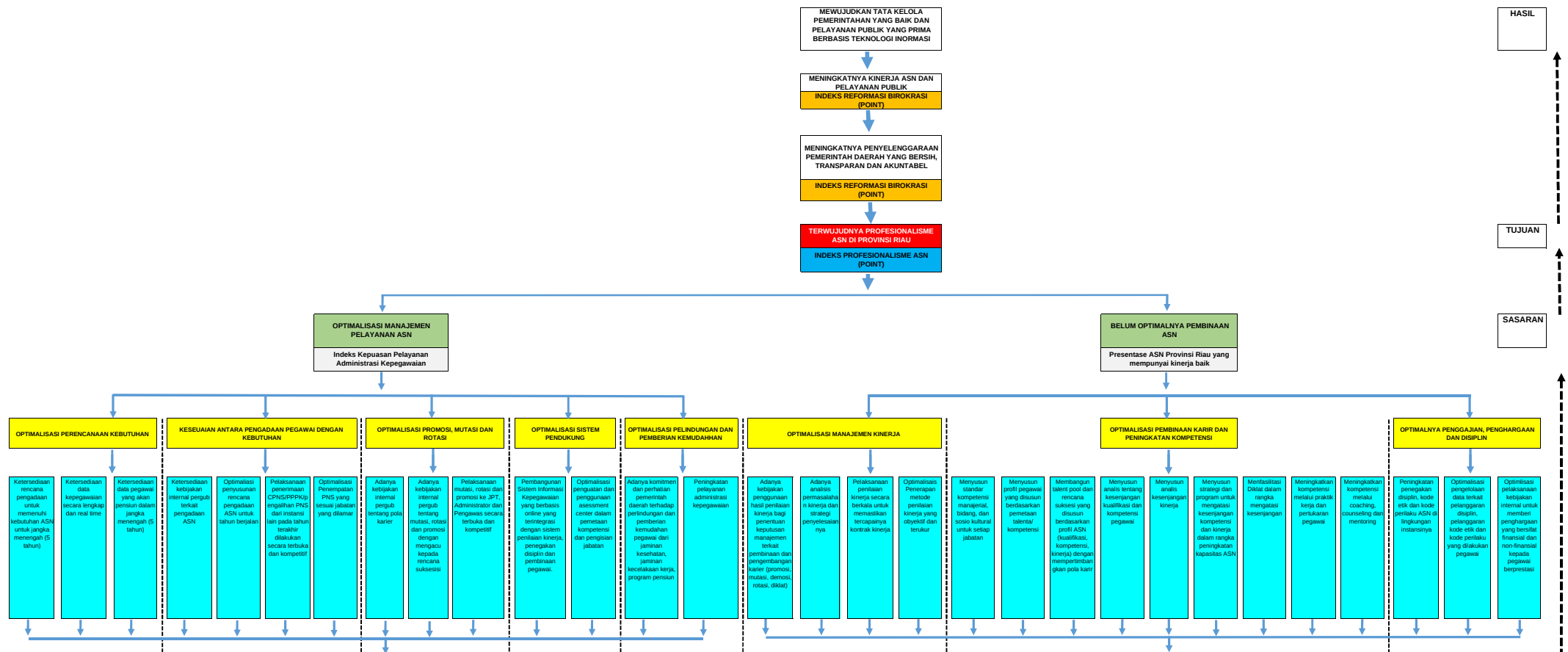
PENYEBAB

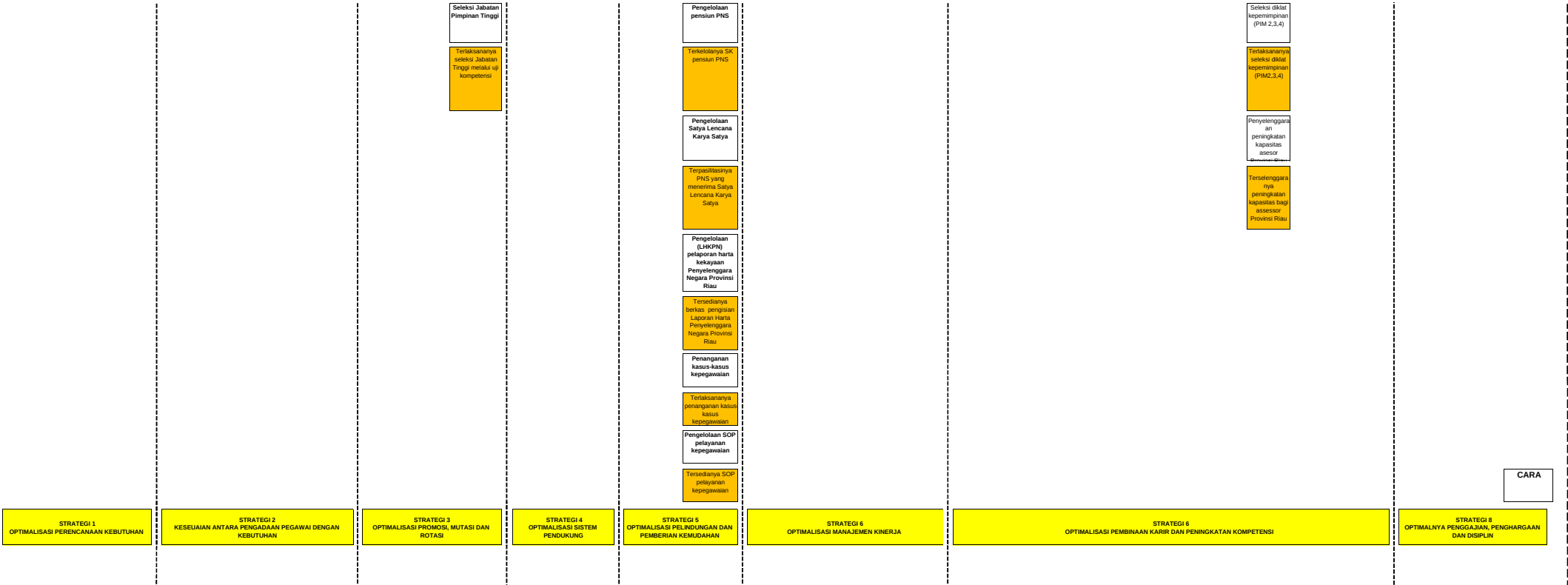
MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK DAN PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI





Gambar 3.3
Pohon Kinerja





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

Tabel 3.3
LOGFRAME PROJECT DESIGN MATRIX RENSTRA BKD PROVINSI RIAU 2019-2024

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

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

														10	Tersedianya SOP pelayanan kepegawaian	8	Pengelolaan SOP pelayanan kepegawaian	Jumlah dokumen yang disusun
							Optimalisasi Pembinaan ASN	Presentase ASN Provinsi Riau yang mempunyai kinerja baik	Jumlah PNS Provinsi Riau yang mempunyai nilai kinerja baik melalui penilaian SKP tahunan / Jumlah PNS Provinsi Riau x 100 %	1 Optimalisasi Manajemen Kinerja	1 Adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat)	1 Presentase Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang terlaksanankan	1 Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1	Terlaksananya penilaian kinerja PNS	1	Penyelenggaraan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Riau	Jumlah PNS Provinsi Riau yang dinilai kinerjanya
											2 Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur							
											3 Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja							
											4 Adanya analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya							
										2 Optimalisasi Pembinaan Karier dan Peningkatan Kompetensi	1 Menyusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan			1	Tersedianya dokumen Standar Kompetensi Provinsi Riau	1	Penyusunan Standar Kompetensi Provinsi Riau	Jumlah dokumen yang disusun
											2 Menyusun profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi			1	Terlaksananya pemetaan ASN Provinsi Riau melalui uji kompetensi	1	Pemetaan Jabatan ASN Provinsi Riau	Jumlah ASN yang dipetakan berdasarkan kompetensinya
											3 Membangun talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir			1	Tersusunnya Dokumen Talentpool ASN Provinsi Riau	1	Penyusunan Talent Pool ASN Provinsi Riau	Jumlah Dokumen yang disusun

										4 Menyusun analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai						
										5 Memetakan kesenjangan kinerja ASN dan rencana pengembangan dan pembinaan			1 Tersedianya dokumen analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya	1 Penyusunan analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya	Jumlah dokumen yang disusun	
										6 Menyusun strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN			1 Tersedianya dokumen strategi program dan kegiatan Peningkatan Kompetensi	1 Penyusunan Strategi dan Program/Kegiatan Peningkatan Kompetensi	Jumlah dokumen yang disusun	
										7 Memfasilitasi Diklat dalam rangka mengatasi kesenjangan			1 Terfasilitasinya Pegawai Negeri Sipil yang menerima Beasiswa tugas belajar	1 Pemberian beasiswa tugas belajar	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti peningkatan kompetensi	
												2 Terfasilitasi Pegawai Negeri Sipil mengikuti Diklat struktual bagi PNS Daerah (PIM I)	2 Pendidikan dan pelatihan struktual bagi PNS Daerah (PIM I)	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti peningkatan kompetensi		
												3 Terfasilitasi Pegawai Negeri Sipil mengikuti Diklat struktual bagi PNS Daerah (PIM II)	3 Pendidikan dan pelatihan struktual bagi PNS Daerah (PIM II)	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti peningkatan kompetensi		
												4 Terfasilitasi PNS Provinsi Riau mengikuti Diklat Fungsional	4 Diklat fungsional bagi pegawai Pemerintah Provinsi Riau	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti peningkatan kompetensi		
												5 Terfasilitasinya Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Riau mengikuti Diklat Teknis bagi pegawai	5 Diklat Teknis pegawai Pemerintah Provinsi Riau	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti peningkatan kompetensi		
												6 Terlaksananya seleksi diklat kepemimpinan (PIM2,3,4)	6 Seleksi diklat kepemimpinan (PIM 2,3,4)	Jumlah PNS yang terseleksi mengikuti peningkatan kompetensi		
												7 Terselenggaranya peningkatan kapasitas bagi assessor Provinsi Riau	7 Penyelenggaraan peningkatan kapasitas asesor Provinsi Riau	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti peningkatan kompetensi		

										8 Meningkatkan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai			1	Terfasilitasinya PNS Provinsi Riau untuk melaksanakan magang/praktik	1	Pelaksanaan magang/praktik kerja	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti peningkatan kompetensi
										9 Meningkatkan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring			1	Terlaksananya konseling bagi PNS Provinsi Riau	1	Pelaksanaan counseling bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau	Jumlah PNS yang dikonseling
									3 Optimalisasi Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1 Peningkatan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya			1	Terlaksananya penegakan hukuman bagi PNS yang terkena sanksi disiplin, kode etik dan perilaku		Penegakan Disiplin, Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN	Jumlah ASN yang dilakukan pemantauan disiplin
										2 Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai			1	Tersedianya database terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN	1	Pembangunan database terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN	Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, kode etik dan perilaku sudah terdata base
										3 Optimalisasi pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi dan berkinerja baik			1	Terselenggaranya pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi dan berkinerja baik	1	Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi dan berkinerja baik	Jumlah PNS Berprestasi kinerja baik yang diberikan penghargaan

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

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah khususnya di Bidang Kepegawaian. Sebagaimana yang tertuang dalam kampanye pasangan Syamsuar - Edy Natar Nasution 2019 - 2024, dinyatakan bahwa visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih adalah ***“Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu).”*** .

Untuk pencapaian visi tersebut diturunkan melalui misi Gubernur yang kelima yaitu ***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi Informasi”***. Dari visi dan misi tersebut, tujuan yang ingin dicapai adalah meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Daerah dengan sasaran “Terwujudnya *Good Governance and Clean Government*” dengan tujuan Meningkatnya kinerja ASN dan Pelayanan publik melalui indikator Indeks Reformasi Birokrasi dengan sasaran:

1. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintah daerah yang bersih, transparan, dan akuntabel dengan indikator :
Indeks reformasi birokrasi;
Nilai SAKIP; dan
Opini BPK atas LKPD.
2. Meningkatnya pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi dengan indikator E-Government Development Index (EGDI)

Pencapaian sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah sebagaimana tersebut diatas dilakukan melalui berbagai program yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Pemerintah Daerah terkait. Dari analisis terhadap program pencapaian sasaran dari misi kelima terdapat program yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, yaitu:

1. Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara; dan
2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;

Adapun faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Organisasi Perangkat Daerah yang dapat mempengaruhi pencapaian visi misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah adalah sebagai berikut :

Faktor-faktor penghambat :

Belum optimalnya implemtasi pelaksanaan penerapan sistem merit terkait manajemen pelayanan Aparatur Sipil Negara dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari

- Belum optimalnya perencanaan kebutuhan;
- Belum adanya kesesuaian antara pengadaan pegawai dengan kebutuhan;
- Belum optimalnya promosi, mutasi, dan rotasi;
- Belum optimalnya sistem pendukung;
- Belum optimalnya perlindungan dan pemberi kemudahan;
- Belum optimalnya manajemen kinerja;
- Belum optimalnya pembinaan karir dan peningkatan kompetensi; dan
- Belum optimalnya penggajian, penghargaan dan disiplin

Berdasarkan faktor-faktor penghambat diatas akan sangat mempengaruhi kinerja Kepala Daerah, terutama dalam mencapai indikator sasaran untuk meningkatkan Nilai Reformasi Birokrasi yang telah menjadi agenda nasional dan daerah.

Faktor-faktor pendorong :

1. Mengoptimalkan implementasi pelaksanaan Sistem Merit Provinsi Riau dengan pemberlakuan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Permenpan Nomor 40 tahun 2018 tentang Sistem Merit dengan peningkatan Manajemen Pelayanan Aparatur Sipil Negara dan Pembinaan Aparatur Sipil negara melalui :

- Mengoptimalkan perencanaan kebutuhan PNS Provinsi Riau;
- Melakukan kesesuaian anatara pengadaan pegawai dan kebutuhan pegawai;
- Melakukan optimalisasi terhadap pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi;
- Mengoptimalkan sistem pendukung;

- Mengoptimalkan pemberian perlindungan dan kemudahan;
 - Mengoptimalkan pelaksanaan manajemen kinerja;
 - Mengoptimalkan pembinaan karier dan peningkatan kompetensi; dan
 - Mengoptimalkan penggajian penghargaan dan disiplin
2. Implementasi terhadap pelaksanaan KORSUGAH KPK

3.3. Telaahan Rencana Strategis Kementerian dan Lembaga dan Renstra Provinsi

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

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

Sebagai lembaga pembina aparatur sipil negara Kementerian PAN-RB memiliki *visi* “Mewujudkan Aparatur Negara Yang Bersih, Kompeten dan Melayani” dan *misi* “Penggerak Utama Reformasi Birokrasi”. Hal ini dicapai dengan tujuan strategis, yaitu:

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

Tujuan strategi ini dicapai dengan strategi percepatan reformasi birokrasi, yaitu:

- a. Penataan struktur birokrasi;
- b. Penataan jumlah, dan distribusi pegawai negeri sipil;

- c. Sistem seleksi calon pegawai negeri sipil dan promosi pegawai negeri sipil secara terbuka
- d. Profesionalisasi pegawai negeri sipil;
- e. Pengembangan sistem elektronik pemerintah (*e-government*)
- f. Peningkatan pelayanan publik;
- g. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur;
- h. Peningkatan kesejahteraan pegawai negeri;
- i. Efisiensi penggunaan fasilitas, sarana dan prasarana kerja pegawai negeri sipil;

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

2. **Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia**

Badan Kepegawaian Negara, disingkat BKN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. Visi yang ingin diwujudkan oleh BKN adalah “menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil berbasis mompetensi untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, netral dan sejahtera. Visi tersebut dicapai melalui 6 (enam) misi, yaitu:

- a. Mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia pegawai negeri sipil;
- b. Merumuskan kebijakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil dan menyusun peraturan perundang-undangan kepegawaian;
- c. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian;
- d. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian ;
- e. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
- f. Menyelenggarakan manajemen internal Badan Kepegawaian Negara.

Selanjutnya mempedomani Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2010-2014 dalam hal kebijakan pembangunan di bidang aparatur diarahkan pada perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik, dengan strategi sebagai berikut:

- a. Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, melalui peningkatan profesionalisme, netralitas, dan kesejahteraan sumber daya manusia aparatur;
- b. Pemantapan pelaksanaan reformasi birokrasi melalui peningkatan koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi instansi dan pemberdayaan sumber daya manusia aparatur.

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

3. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

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

Visi yang ingin diwujudkan LAN adalah “Menjadi Institusi Yang Handal Dalam Pengembangan Sistem Administrasi Negara Dan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Penyelenggara Negara”. Sedangkan misi adalah memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik, melalui:

- a. Perumusan kebijakan dalam bidang administrasi negara; Pengkajian, penelitian, dan pengembangan dalam bidang administrasi negara;
- b. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara;
- c. Pembinaan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur negara;
- d. Perkonsultasian dan advokasi dalam bidang administrasi negara;
- e. Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi administrasi; Peningkatan kapasitas organisasi LAN.

Dengan mengacu pada rencana strategis LAN diketahui bahwa program

dan kegiatan program pembinaan dan pengembangan Aparatur dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, mempedomani pembinaan pelaksanaan pendidikan aparatur negara yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

4. Komisi Aparatur Sipil Negara

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

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

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

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

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

6. Meningkatkan kapasitas kelembagaan KASN.

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

1. Melaksanakan promosi dan advokasi implementasi sistem merit dan pelaksanaan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku;
2. Memprioritaskan pengawasan dan pemantauan pengisian JPT melalui seleksi terbuka diK/L dan Pemda;
3. Memprioritaskan penanganan pengaduan dan penyelidikan untuk kasus yang berdampak luas;
4. Membangun kerjasama lintas instansi terkait (BKN, Kemendagri, Bawaslu, KemenPANRB, APSC);
5. Melakukan mediasi untuk meningkatkan tindak lanjut rekomendasi; dan
6. Melakukan pengkajian dan pengembangan dalam rangka meningkatkan kualitas implemtasi manajemen ASN

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

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

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

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

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

1. Belum Optimalnya Manajemen Pelayanan ASN, yang terdiri dari 5 permasalahan dan 23 akar permasalahan;
2. Belum Optimalnya Pembinaan ASN, yang terdiri dari 3 permasalahan dan 17 akar masalah.

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

Tabel 3.4.
Analisa Isu-Isu Strategis BKD Provinsi Riau

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

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

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

Sumber : analisis, 2018

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN,

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan yang telah dirumuskan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam kurun waktu 5 (lima) tahun adalah:

Terwujudnya Profesionalisme ASN ddi Provinsi Riau;

Sasaran yang ingin dicapai dalam manajemen kepegawaian pada misi adalah:

1. Optimalisasi Manajemen Pelayanan ASN; dan
2. Optimalisasi Pembinaan ASN

Tabel 4.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Provinsi Riau

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Terwujudnya Profesionalisme ASN Provinsi Riau	1 Optimalisasi Manajemen Pelayanan ASN	1. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	65	65	65	70	70
		2 Optimalisasi Pembinaan ASN	2 Presentase ASN Provinsi Riau yang mempunyai kinerja baik	70%	75%	80%	82%	85%

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

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan Kebijakan

Strategi yang dilakukan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi adalah:

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

Sedangkan kebijakan yang diambil guna mendukung strategi tersebut adalah:

Strategi 1 : Mengoptimalkan perencanaan kebutuhan PNS Provinsi Riau:

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

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

- Ketersediaan kebijakan internal pergub terkait pengadaan ASN;
- Optimalisasi rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;
- Pelaksanaan penerimaan CPNS/PPPK/pengalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir dilakukan secara terbuka dan kompetitif; dan
- Optimalisasi penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar

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

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

Strategi 4 : Mengoptimalkan sistem pendukung :

- Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; dan
- Optimalisasi penguatan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan;

Strategi 5 : Mengoptimalkan pemberian perlindungan dan kemudahan :

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

Strategi 6 : Mengoptimalkan pelaksanaan manajemen kinerja :

- Adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat);
- Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur;
- Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja; dan
- Adanya analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya.

Strategi 7 : Mengoptimalkan pembinaan karier dan peningkatan kompetensi :

- Menyusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan;

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

Strategi 8 : Mengoptimalkan penggajian penghargaan dan disiplin :

- Peningkatan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya
- Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai; dan
- Optimisasi pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi dan berkinerja baik.

Tabel 5.1.
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

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

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

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

			4	Menyusun analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	
			5	Memetakan kesenjangan kinerja ASN dan rencana pengembangan dan pembinaan	
			6	Menyusun strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	
			7	Memfasilitasi Diklat dalam rangka mengatasi kesenjangan	
			8	Meningkatkan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	
			9	Meningkatkan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring	
		3	Optimalisasi Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Peningkatan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya
				2	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai
				3	Optimisasi pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi dan berkinerja baik

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

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

A. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

1. Penyediaan jasa surat menyurat;
2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
3. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/ operasional;
4. Penyediaan jasa kebersihan kantor;
5. Penyediaan alat tulis kantor;
6. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;
7. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
8. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor;
9. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;
10. Penyediaan makan dan minum;
11. Penyediaan jasa keamanan kantor;
12. Pameran pembangunan Provinsi Riau (Riau Expo);
13. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah;
14. Penyediaan jasa sosialisasi, informasi, publikasi, dan kehumasan SKPD; dan
15. Penyediaan jasa administrasi keuangan .

B. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

1. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor;
2. Rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor;
3. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor;
4. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor; dan
5. Pengadaan peralatan gedung kantor.

C. Program Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara

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

D. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

1. Pendidikan dan Pelatihan Formal;
2. Rapat Koordinasi Pengurus KOPRI Provinsi Riau;
3. Perlombaan dalam rangka HUT KOPRI;
4. PORNAS KOPRI;
5. MTQ Nasional KOPRI; dan
6. Penyelenggaraan Upacara HUT KOPRI.

E. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

1. Penyusunan laporan perencanaan SKPD;
2. Penyusunan laporan keuangan SKPD;
3. Pelaporan barang milik daerah;
4. Rapat koordinasi BKD se-Provinsi Riau;
5. Monitoring evaluasi program dan kegiatan; dan
6. Pengelolaan sistem penatausahaan perencanaan BKD Provinsi Riau.

F. Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara

1. Penyusunan Dokumen Renstra pengadaan kebutuhan ASN Provinsi Riau
2. Pengelolaan data kepegawaian Provinsi Riau;
3. Penyusunan formasi PNS Provinsi Riau;
4. Pengadaan ASN;
5. Penunjang pendidikan ikatan dinas;
6. Penyusunan pola karier ASN Provinsi Riau;
7. Penataan PNS dalam jabatan JPT dan Administrasi;
8. Pengelolaan Penataan PNS Pindah Tugas
9. Penyusunan analisis evaluasi mutasi, rotasi dan promosi;
10. Pengelolaan penataan jabatan fungsional tertentu Provinsi Riau;
11. Penyusunan analisis evaluasi jabatan fungsional Provinsi Riau;

12. Seleksi jabatan pimpinan tinggi;
13. Pengembangan Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian Provinsi Riau;
14. Pengelolaan jaringan dan integrasi sistem informasi kepegawaian;
15. Pengelolaan akreditasi UPT Penilaian Kompetensi;
16. Pembekalan PNS yang memasuki masa pensiun;
17. Konsultasi dan bantuan hukum;
18. Persemayaman dan pemakaman anggota KOPRI yang meninggal;
19. Pengelolaan tapetarum, taspen, dan jaminan kesehatan PNS se- Provinsi Riau;
20. Pengelolaan administrasi kepegawaian;
21. Pengelolaan kenaikan pangkat PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau dan kab/kota se-Provinsi Riau;
22. Penyelenggaraan Verifikasi Usulan Kenaikan Pangkat PNS di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau dan Kab/Kota se-Provinsi Riau;
23. Pendampingan Penyusunan Usulan Kenaikan Pangkat PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau;
24. Pengelolaan administrasi penggunaan gelar PNS Pemerintah Provinsi Riau;
25. Pengelolaan pensiun PNS;
26. Pengelolaan Satya Lencana Karya Satya;
27. Pengelolaan (LHKPAN) pelaporan harta kekayaan ASN Provinsi Riau;
28. Penangan kasus-kasus kepegawaian; dan
29. Pengelolaan SOP pelayanan kepegawaian;

G. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

1. Penyelenggaraan penilaian kinerja ASN Provinsi Riau;
2. Penyusunan standar kompetensi Provinsi Riau;
3. Pemetaan jabatan ASN Provinsi Riau;
4. Penyusunan Talent Pool ASN Provinsi Riau;
5. Penyusunan analisi permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya;
6. Penyusunan strategi dan program/kegiatan peningkatan kompetensi;
7. Pemberian beasiswa tugas belajar;
8. Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah (PIM I);
9. Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah (PIM II);

10. Diklat fungsional bagi pegawai Pemerintah Provinsi Riau;
11. Diklat teknis pegawai Pemerintah Provinsi Riau;
12. Seleksi diklat kepemimpinan (PIM 2,3,4);
13. Penyelenggaraan peningkatan kapasitas assessor Provinsi Riau;
14. Pelaksanaan magang/praktik kerja dalam dan luar negeri;
15. Pelaksanaan konseling bagi PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau;
16. Penegakan disiplin, kode etik kode perilaku pegawai ASN;
17. Pembangunan data base terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; dan
18. Pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi dan berkinerja baik;

Secara sederhana rincian rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, capaian awal dan capaian akhir dapat dilihat tabel 6.1

Tabel 6.1.
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau 2019 - 2024

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	DATA CAPAIAN KONDISI AWAL		Target																KONDISI AKHIR PERIODE RENSTRA		Lokasi					
					Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024															
					Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran										
1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17															
Terwujudnya Profesionalisme ASN di Provinsi Riau	Optimalisasi Manajemen Pelayan ASN	Indeks Kepuasan Pelayan Administrasi Kepegawaian	Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	Presentase Manajemen Pelayan ASN yang terselesaikan	100	Persen	4,364,577,000	100	Persen	7,750,181,280	100	Persen	7,714,087,108	100	Persen	8,036,810,346	100	Persen	8,643,150,206	100	Persen	8,958,700,074	100	Persen	45,467,506,015					
			1	Penyusunan Dokumen Renstra pengadaaan kebutuhan ASN Provinsi Riau	Tersedianya Renstra pengadaaan kebutuhan ASN Provinsi Riau		1	Dokumen	200,000,000											1	Dokumen	200,000,000		2	Dokumen	400,000,000	Provinsi Riau dan Luar Daerah			
			2	Pengelolaan data kepegawaian Provinsi Riau yang up date	Tersedianya data elektronik Pegawai Negeri Sipil Provinsi Riau yang up date	7,000	Dokumen	236,156,000	2,500	Dokumen	259,771,600	2,500	Dokumen	285,748,760	2,500	Dokumen	314,323,636	2,500	Dokumen	345,756,000	2,500	Dokumen	380,331,600	19,500	Dokumen	1,822,087,595	Provinsi Riau dan Luar Daerah			
			3	Penyusunan Formasi PNS Provinsi Riau	Tersedianya dokumen formasi yang disusun	1	Dokumen	184,795,400	1	Dokumen	184,795,400	1	Dokumen	203,274,940	1	Dokumen	203,274,940	1	Dokumen	203,274,940	1	Dokumen	203,274,940	6	Dokumen	1,182,690,560	Provinsi Riau dan Luar Daerah			
			4	Pengadaan Aparatur Sipil Negara	Tersedianya pengadaan ASN yang terbuka dan kompetitif dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan formasi yang ada	250	Orang	390,950,700	350	Orang	871,503,900	350	Orang	871,503,900	350	Orang	871,503,900	350	Orang	871,503,900	350	Orang	871,503,900	2,000	Orang	4,748,470,200	Provinsi Riau dan Luar Daerah			
			5	Penunjang pendidikan ikatan dinas	Terfasilitasi Calon PNS yang mengikuti Pendidikan Kedisiplinan	55	Orang	460,124,100	55	Orang	396,924,100	55	Orang	396,924,100	55	Orang	396,924,100	55	Orang	396,924,100	55	Orang	396,924,100	330	Orang	2,444,744,600	Luar Daerah			
			6	Penyusunan pola karier ASN Provinsi Riau	Tersedianya dokumen pola karier ASN Provinsi Riau													1	Dokumen	200,000,000					1	-	200,000,000	Pekanbaru		
			7	Penataan PNS dalam jabatan JPT dan Administrasi	Terlaksananya penataan PNS dalam jabatan JPT dan Administrasi yang sesuai dengan kompetensinya		2,500	Dokumen	386,158,000	2,500	Dokumen	424,773,800	2,500	Dokumen	467,251,180	2,500	Dokumen	467,251,180	2,500	Dokumen	513,976,298	12,500	Dokumen	513,976,298	12,500	Dokumen	2,299,410,458	Provinsi Riau		
			8	Pengelolaan penataan PNS Pindah Tugas	Terlaksananya penataan PNS Pindah Tugas		500	Dokumen	368,255,400	500	Dokumen	405,080,940	500	Dokumen	445,589,034	500	Dokumen	445,589,034	500	Dokumen	490,147,937	2,500	Dokumen	490,147,937	2,500	Dokumen	2,154,662,345	Provinsi Riau dan Luar Daerah		
			9	Penyusunan analisa evaluasi mutasi, rotasi dan promosi	Tersusunnya dokumen analisa evaluasi mutasi, rotasi dan promosi		1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	5	Dokumen	750,000,000	Provinsi Riau dan Luar Daerah		
			10	Pengelolaan Penataan Jabatan Fungsional Tertentu Provinsi Riau	Terlaksananya penataan jabatan fungsional yang dilakukan	1,100	Orang	324,150,000	1,956	Orang	527,671,200	1,955	Orang	580,438,320	1,346	Orang	424,150,000	1,342	Orang	424,150,000	1,347	Orang	424,150,000	9,046	Orang	2,704,709,520	Provinsi Riau dan Luar Daerah			
			11	Penyusunan analisa evaluasi jabatan fungsional Provinsi Riau	Tersusunnya dokumen analisa evaluasi jabatan fungsional		1	Dokumen	350,000,000	1	Dokumen	350,000,000	1	Dokumen	350,000,000	1	Dokumen	350,000,000	1	Dokumen	350,000,000	1	Dokumen	350,000,000	5	Dokumen	1,750,000,000	Provinsi Riau dan Luar Daerah		
			12	Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi	Terlaksananya seleksi Jabatan Tinggi melalui uji kompetensi	34	JPT	741,923,400	34	JPT	726,510,000	20	JPT	684,720,000	34	JPT	762,840,000	25	JPT	685,920,000	34	JPT	800,980,000	181	JPT	4,402,893,400	Provinsi Riau dan Luar Daerah			
			13	Pengembangan Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian Provinsi Riau	Tersedianya modul/tur/perangkat untuk Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian Provinsi Riau	1	Sistem/Aplikasi/Modul	217,015,700	1	Sistem/Aplikasi/Modul	238,717,270	1	Sistem/Aplikasi/Modul	262,588,997	1	Sistem/Aplikasi/Modul	288,847,897	1	Sistem/Aplikasi/Modul	317,732,686	1	Sistem/Aplikasi/Modul	349,505,955	6	Sistem/Aplikasi/Modul	1,674,408,505	Provinsi Riau dan Luar Daerah			
			14	Pengelolaan jaringan dan integrasi sistem informasi kepegawaian	Terintegrasi sistem informasi kepegawaian dengan OPD Provinsi Riau		1	Modul/tfur	200,000,000	1	Modul/tfur	200,000,000	1	Modul/tfur	200,000,000	1	Modul/tfur	200,000,000	1	Modul/tfur	200,000,000	1	Modul/tfur	200,000,000	5	Modul/tfur	1,000,000,000	Provinsi Riau dan Luar Daerah		
			15	Pengelolaan Akreditasi UPT Penilaian Kompetensi	Tersedianya sertifikasi UPT Penilaian Kompetensi		1	Sertifikasi	200,000,000									1	Sertifikasi	200,000,000					2	Sertifikasi	400,000,000	Pekanbaru		
			16	Pembekalan PNS Memasuki Masa Pensiun	Terselenggaranya Pembekalan PNS Memasuki Masa Pensiun	100	Orang	96,933,000	200	Orang	244,622,800	200	Orang	269,085,080	200	Orang	295,993,588	200	Orang	295,993,588	200	Orang	295,993,588	200	Orang	295,993,588	1,100	Orang	1,498,621,644	Pekanbaru dan Luar daerah
			17	Konsultasi dan Bantuan Hukum	Terfasilitasinya PNS Provinsi Riau yang mendapatkan bantuan hukum		20	Orang	275,562,900	20	Orang	303,119,190	20	Orang	333,431,109	20	Orang	366,774,220	20	Orang	403,451,642	100	Orang	403,451,642	100	Orang	1,682,339,061	Provinsi Riau dan Luar Daerah		
			18	Persemayaman dan Pemakaman Anggota KORPRI Yang Meninggal	Terlaksananya persemayaman dan pemakaman anggota KORPRI Yang Meninggal	1	Kegiatan	27,000,000	1	Kegiatan	60,000,000	1	Kegiatan	70,000,000	1	Kegiatan	75,000,000	1	Kegiatan	80,000,000	1	Kegiatan	85,000,000	6	Kegiatan	397,000,000	Pekanbaru			
19	Pengelolaan Tapetatum, Taspen dan Jaminan Kesehatan PNS se Provinsi Riau	Terlaksananya pengelolaan Tapetum PNS, Taspen dan Jaminan Kesehatan PNS se Provinsi Riau	500	Orang	81,784,900	500	Orang	89,963,390	500	Orang	98,959,729	500	Orang	108,855,702	500	Orang	119,741,272	500	Orang	131,715,399	3,000	Orang	631,020,392	Provinsi Riau dan Luar Daerah						

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	DATA CAPAIAN KONDISI AWAL																Target																KONDISI AKHIR PERIODE RENSTRA				Lokasi
					Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028																		
					Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran															
1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17																				
			20	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Tertaksananya administrasi kepegawaian PNS	350	Orang	264,310,000	350	Orang	290,741,000	350	Orang	290,741,000	350	Orang	290,741,000	350	Orang	290,741,000	2,100	Orang	1,718,015,000	Provinsi Riau dan Luar Daerah																	
			21	Pengelolaan kenaikan pangkat PNS lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota se Provinsi	Tertaksananya kenaikan pangkat PNS lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota se Provinsi	4,000	Orang	299,320,000	4,000	Orang	350,000,000	4,000	Orang	385,000,000	4,000	Orang	423,000,000	4,000	Orang	465,000,000	24,000	Orang	2,434,320,000	Provinsi Riau dan Luar Daerah																	
			22	Penyeleksiannya Verifikasi Usulan Kenaikan Pangkat PNS di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota se- Provinsi Riau	Tertverifikasinya berkas kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota	4,000	Berkas	350,000,000	4,000	Berkas	385,000,000	4,000	Berkas	423,000,000	4,000	Berkas	465,000,000	4,000	Berkas	512,000,000	24,000	Berkas	2,698,000,000	Provinsi Riau dan Luar Daerah																	
			23	Pendampingan Penyusunan Usulan Kenaikan Pangkat PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau	Terselenggaranya pendampingan Penyusunan Usulan Kenaikan Pangkat PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau				1,000	Orang	150,000,000	1,000	Orang	165,000,000	1,000	Orang	180,000,000	1,000	Orang	200,000,000	5,000	Orang	915,000,000	Provinsi Riau dan Luar Daerah																	
			24	Pengelolaan Administrasi Penggunaan Gelar PNS Pemerintahan Provinsi Riau	Tertaksananya administrasi penggunaan gelar PNS Provinsi Riau yang terselesaikan	50	Orang	36,495,000	50	Orang	40,000,000	50	Orang	44,000,000	50	Orang	48,400,000	50	Orang	53,200,000	300	Orang	280,595,000	Pekanbaru																	
			25	Pengelolaan pensiun PNS	Terkelolanya SK pensiun PNS	500	Orang	189,842,800	500	Orang	208,627,080	500	Orang	229,709,788	500	Orang	293,478,240	500	Orang	322,626,064	3,000	Orang	1,599,792,642	Provinsi Riau dan Luar Daerah																	
			26	Pengelolaan Satya Lencana Karya Satya	Tertersilatisinya PNS yang menerima Satya Lencana Karya Satya	1,000	Orang	242,544,000	1,000	Orang	192,544,000	1,000	Orang	192,544,000	1,000	Orang	192,544,000	1,000	Orang	192,544,000	6,000	Orang	1,205,264,000	Pekanbaru dan Luar daerah																	
			27	Pengelolaan (LHKPN) pelaporan harta kekayaan Penyelenggara Negara Provinsi Riau	Tersedianya berkas pengisian Laporan Harta Penyelenggara Negara Provinsi Riau				42	Orang	150,000,000	42	Orang	150,000,000	42	Orang	150,000,000	42	Orang	150,000,000	210	Orang	750,000,000	Pekanbaru dan Luar daerah																	
			28	Penanganan kasus-kasus kepegawaian	Tertaksananya penanganan kasus-kasus kepegawaian	50	Kasus	84,164,000	50	Kasus	101,838,440	50	Kasus	112,022,284	50	Kasus	123,224,512	50	Kasus	135,546,964	300	Kasus	705,897,860	Provinsi Riau dan Luar Daerah																	
			29	Pengelolaan SOP pelayanan kepegawaian	Tersedianya SOP pelayanan kepegawaian	150	SOP	137,068,000	150	SOP	150,774,800	150	SOP	165,852,280	150	SOP	182,437,508	150	SOP	200,681,259	900	SOP	1,067,563,231	Pekanbaru dan Kabupaten																	
Optimalisasi Pembinaan ASN	Presentase ASN Provinsi Riau yang mempunyai kinerja baik	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Presentase Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang terlaksanakan		100	Persen	6,711,074,560	100	Persen	14,529,116,100	100	Persen	15,334,908,230	100	Persen	16,686,390,063	100	Persen	16,770,744,979	100	Persen	18,975,543,840	100	Persen	89,007,777,762																
			1	Penyenggaraan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Riau	Tertaksananya penilaian kinerja PNS				8,000	Berkas	267,880,300	8,000	Berkas	294,668,330	8,000	Berkas	324,135,163	8,000	Berkas	356,548,679	8,000	Berkas	392,203,547	40,000	Berkas	1,635,436,020	Pekanbaru dan Kabupaten kota														
			2	Penyusunan Standar Kompetensi Provinsi Riau	Tersedianya dokumen Standar Kompetensi Provinsi Riau	1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	6	Dokumen	1,200,000,000	Pekanbaru																	
			3	Pemetaan Jabatan ASN Provinsi Riau	Tertaksananya pemetaan ASN melalui uji kompetensi				1,168	ASN	356,270,000	1,200	ASN	556,270,000	1,500	ASN	695,337,000	1,800	ASN	834,404,400	2,000	ASN	940,000,000	7,668	ASN	3,382,281,400	Pekanbaru														
			4	Penyusunan Talent Pool ASN Provinsi Riau	Tersusunnya Dokumen Talentpool ASN Provinsi Riau							1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	4	-	600,000,000	Pekanbaru																	
			5	Penyusunan analisa permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya	Tersedianya dokumen analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya				1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	5	Dokumen	750,000,000	Pekanbaru																	
			6	Penyusunan Strategi dan Peningkatan Kompetensi	Tersedianya dokumen strategi program dan kegiatan Peningkatan Kompetensi				1	Dokumen	150,000,000								1	Dokumen	150,000,000	2	Dokumen	300,000,000	Pekanbaru																
			7	Pemberian beasiswa tugas belajar	Tertersilatisinya Pegawai Negeri Sipil yang menerima Beasiswa tugas belajar	39	Orang	4,553,819,200	66	Orang	8,493,277,900	72	Orang	9,660,600,000	78	Orang	10,988,800,000	78	Orang	10,766,700,000	60	Orang	12,705,875,692	393	Orang	57,169,072,792	Luar Daerah dan Luar Negeri														
			8	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM I)	Tertersilatisi Pegawai Negeri Sipil mengikuti Diklat struktural bagi PNS Daerah (PIM I)	1	Orang	81,483,600	1	Orang	81,483,600	1	Orang	81,483,600	1	Orang	81,483,600	1	Orang	81,483,600	6	Orang	488,901,600	Luar Daerah																	
			9	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah (PIM II)	Tertersilatisi Pegawai Negeri Sipil mengikuti Diklat struktural bagi PNS Daerah (PIM II)	3	Orang	348,539,000	8	Orang	932,422,000	6	Orang	791,104,000	6	Orang	791,104,000	6	Orang	791,104,000	35	Orang	4,445,377,000	Luar Daerah																	
			10	Diklat fungsional bagi pegawai Pemerintahan Provinsi Riau	Tertersilatisi PNS Provinsi Riau mengikuti Diklat Fungsional Provinsi Riau	78	Orang	894,996,950	85	Orang	1,173,588,300	90	Orang	1,123,588,300	42	Orang	773,336,300	52	Orang	656,310,300	51	Orang	675,683,000	398	Orang	5,297,503,150	Luar Daerah														
			11	Diklat Teknis pegawai Pemerintahan Provinsi Riau	Tertersilatisinya Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Provinsi Riau mengikuti Diklat Teknis bagi pegawai	24	Orang	300,000,000	25	Orang	417,386,000	25	Orang	417,386,000	25	Orang	417,386,000	25	Orang	417,386,000	149	Orang	2,386,930,000	Luar Daerah dan Luar Negeri																	

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	DATA CAPAIAN KONDISI AWAL		Target												KONDISI AKHIR PERIODE RENSTRA			Lokasi					
					Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Target										
					Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran							
					7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17						
1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17						
			12	Seleksi diklat kepemimpinan (PIM 2,3,4)	Terlaksananya seleksi diklat kepemimpinan (PIM2,3,4)			50	Orang	250,000,000					50	Orang	250,000,000			100	Orang	500,000,000	Pekanbaru				
			13	Penyelenggaraan peningkatan kapasitas assesor Provinsi Riau	Terselenggaranya peningkatan kapasitas bagi assesor Provinsi Riau	22	Orang	265,088,000	20	Orang	546,808,000	20	Orang	546,808,000	20	Orang	546,808,000	20	Orang	546,808,000	122	Orang	2,999,128,000	Luar Daerah			
			14	Pelaksanaan magang/praktik kerja di dalam dan luar negeri	Terfasilitasinya PNS Provinsi Riau untuk melaksanakan magang/praktik			10	Orang	500,000,000	10	Orang	500,000,000	10	Orang	500,000,000	10	Orang	500,000,000	50	Orang	2,500,000,000	Luar Daerah dan Luar Negeri				
			15	Pelaksanaan counseling bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau	Terlaksananya konseling bagi PNS Provinsi Riau			75	Orang	110,000,000	80	Orang	113,000,000	80	Orang	118,000,000	80	Orang	120,000,000	80	Orang	125,000,000	395	Orang	586,000,000	Pekanbaru	
			16	Penegakan Disiplin, Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN	Terlaksananya Penegakan sanksi disiplin, kode etik dan perilaku	1	Kegiatan	67,147,800	1	Kegiatan	150,000,000	1	Kegiatan	150,000,000	1	Kegiatan	150,000,000	1	Kegiatan	150,000,000	6	Kegiatan	817,147,800	Pekanbaru dan Kabupaten Kota			
			17	Pembangunan database terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN	Tersedianya database terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN			1	Data Base	150,000,000										1	Data Base	150,000,000	Pekanbaru dan Kabupaten Kota				
			18	Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi dan berkinerja baik	Terselenggaranya pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi dan berkinerja baik			22	Orang	600,000,000	22	Orang	600,000,000	22	Orang	800,000,000	22	Orang	800,000,000	25	Orang	1,000,000,000	113	Orang	3,800,000,000	Luar Daerah	
Meningkatnya Kualitas Layanan Internal SKPD	Mewujudkan Pelayanan Administrasi Perkantoran Yang Baik	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		Persentase Layanan Administrasi Perkantoran Yang Baik	100	Persen	4,815,582,864	100	Persen	6,117,826,053	100	Persen	6,124,757,259	100	Persen	6,676,881,584	100	Persen	7,234,218,343	100	Persen	8,452,288,777	100	Persen	39,471,534,880		
			1	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat yang dikirim	2,500	Surat	23,514,000	2,500	Surat	23,514,000	2,500	Surat	23,514,000	2,500	Surat	23,514,000	2,500	Surat	23,514,000	15,000	Surat	141,084,000	Pekanbaru			
			2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Rentang waktu penyediaan jasa komunikasi, air dan listrik	12	Bulan	1,103,160,000	12	Bulan	1,213,476,000	12	Bulan	1,334,823,600	12	Bulan	1,468,305,960	12	Bulan	1,615,136,556	12	Bulan	1,776,650,212	72	Bulan	8,511,552,328	Pekanbaru
			3	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/ operasional	Jumlah Kendaraan dinas/operasional yang terpelihara dan lunas pajak STNK	14	Unit	170,291,514	14	Unit	221,378,968	14	Unit	243,516,865	14	Unit	267,868,552	14	Unit	294,655,407	14	Unit	324,120,947	84	Unit	1,521,832,253	Pekanbaru
			4	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Rentang waktu penyediaan jasa kebersihan kantor	12	Bulan	765,420,000	12	Bulan	841,962,000	12	Bulan	926,158,200	12	Bulan	1,018,774,020	12	Bulan	1,120,651,422	12	Bulan	1,232,716,564	72	Bulan	5,905,682,206	Pekanbaru
			5	Penyediaan alat tulis kantor	Rentang waktu penyediaan alat tulis kantor	12	Bulan	123,516,100	12	Bulan	135,867,710	12	Bulan	149,454,481	12	Bulan	164,399,929	12	Bulan	180,839,922	12	Bulan	198,923,914	72	Bulan	953,002,056	Pekanbaru
			6	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Rentang waktu penyediaan barang cetakan dan penggandaan	12	Bulan	107,741,250	12	Bulan	118,515,375	12	Bulan	130,366,913	12	Bulan	143,403,604	12	Bulan	157,743,964	12	Bulan	173,518,361	72	Bulan	831,289,466	Pekanbaru
			7	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Rentang waktu penyediaan komponen instalasi listrik	12	Bulan	82,529,800	12	Bulan	90,782,780	12	Bulan	99,861,058	12	Bulan	109,847,164	12	Bulan	120,831,880	12	Bulan	132,915,068	72	Bulan	636,767,750	Pekanbaru
			8	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	23	Unit	210,000,000	80	Unit	1,000,000,000	40	Unit	500,000,000	40	Unit	500,000,000	40	Unit	500,000,000	80	Unit	1,000,000,000	303	Unit	3,710,000,000	Pekanbaru
			9	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Rentang waktu penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12	Bulan	69,000,000	12	Bulan	75,900,000	12	Bulan	83,490,000	12	Bulan	91,839,000	12	Bulan	101,022,900	12	Bulan	111,125,190	72	Bulan	532,377,090	Pekanbaru
			10	Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah Makanan dan Minuman yang disediakan	6,400	Porsi	150,000,000	6,400	Porsi	165,000,000	6,400	Porsi	181,500,000	6,400	Porsi	199,650,000	6,400	Porsi	219,615,000	6,400	Porsi	241,576,500	38,400	Porsi	1,157,341,500	Pekanbaru
			11	Penyediaan jasa keamanan kantor	Rentan waktu penyedia jasa keamanan kantor	12	Bulan	804,388,200	12	Bulan	884,827,020	12	Bulan	973,309,722	12	Bulan	1,070,640,694	12	Bulan	1,177,704,764	12	Bulan	1,295,475,240	72	Bulan	6,206,345,640	Pekanbaru
			12	Pameran pembangunan Provinsi Riau (Riau expo)	Jumlah ikut sertaan dalam pameran pembangunan Provinsi Riau (Riau Expo)	1	Kali	50,000,000	1	Kali	75,000,000	1	Kali	80,000,000	1	Kali	80,000,000	1	Kali	80,000,000	1	Kali	80,000,000	6	Kali	445,000,000	Pekanbaru
			13	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Frekuensi Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam dan Luar Daerah	120	Kali	900,342,000	120	Kali	990,376,200	120	Kali	1,089,413,820	120	Kali	1,198,355,202	120	Kali	1,318,190,722	120	Kali	1,450,009,794	720	Kali	6,946,687,739	Pekanbaru
			14	Penyediaan jasa sosialisasi, informasi, publikasi dan kehumasan SKPD	Rentan pengelolaan sosialisasi, informasi, publikasi dan kehumasan BKD	12	Bulan	171,660,000	12	Bulan	188,826,000	12	Bulan	207,708,600	12	Bulan	228,479,460	12	Bulan	251,327,406	12	Bulan	276,460,147	72	Bulan	1,324,461,613	Pekanbaru
			15	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Rentan waktu penyediaan jasa administrasi keuangan	12	Bulan	84,000,000	12	Bulan	92,400,000	12	Bulan	101,640,000	12	Bulan	111,804,000	12	Bulan	122,984,400	12	Bulan	135,282,840	72	Bulan	648,111,240	Pekanbaru

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Target																KONDISI AKHIR PERIODE RENSTRA			Lokasi				
					DATA CAPAIAN KONDISI AWAL		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024											
					Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran								
1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17							
		Kecukupan Sarana dan Prasarana Kerja Aparatur Yang Sesuai dengan Standar Kerja	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Presentase Kecukupan Sarana dan Prasarana Kerja Aparatur Yang Sesuai dengan Standar Kerja	100	Persen	819,536,800	100	Persen	2,142,000,000	100	Persen	1,366,200,000	100	Persen	1,392,820,000	100	Persen	1,422,102,000	100	Persen	1,654,312,200	100	Persen	8,796,971,000			
			1	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang terpelihara	228	Unit	70,000,000	240	Unit	77,000,000	260	Unit	84,700,000	280	Unit	93,170,000	300	Unit	102,487,000	320	Unit	112,735,700	1,628	Unit	540,092,700	Pekanbaru	
			2	Rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor	Jumlah unit Rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor yang dilakukan				2	Unit	600,000,000	2	Unit	500,000,000	2	Unit	500,000,000	2	Unit	500,000,000	2	Unit	500,000,000	10	Unit	2,600,000,000	Pekanbaru	
			3	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah unit Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor	230	Unit	150,000,000	230	Unit	165,000,000	280	Unit	181,500,000	300	Unit	199,650,000	320	Unit	219,615,000	340	Unit	241,576,500	1,700	Unit	1,157,341,500	Pekanbaru	
			4	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah kegiatan pemeliharaan rutin sarana dan prasarana gedung kantor	2	Unit	599,536,800	2	Unit	800,000,000	2	Unit	600,000,000	2	Unit	600,000,000	2	Unit	600,000,000	2	Unit	600,000,000	12	Unit	3,799,536,800	Pekanbaru	
			5	Pengadaan peralatan gedung kantor	Jumlah pengadaan peralatan gedung kantor				1	Unit	500,000,000									20	Unit	200,000,000	21	Unit	700,000,000	Pekanbaru		
		Meningkatnya kualitas dan disiplin sumber daya aparatur	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase meningkatnya kualitas dan disiplin sumber daya aparatur	100	Persen	87,769,600	100	Persen	417,433,560	100	Persen	106,201,216	100	Persen	116,821,338	100	Persen	481,478,171	100	Persen	141,353,818	100	Persen	1,351,058,703			
			1	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan pakaian dinas dan perlengkapannya				135	Orang	160,443,500								216	Orang	176,487,850				351	Orang	336,931,350	Pekanbaru
			2	Pembinaan fisik dan mental aparatur	Jumlah Pegawai Negeri Sipi BKD yang terbiasa fisik dan mental aparatur	135	Orang	87,769,600	135	Orang	96,546,560	168	Orang	106,201,216	197	Orang	116,821,338	216	Orang	128,503,471	236	Orang	141,353,818	1,087	Orang	677,196,003	Pekanbaru	
			3	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan pakaian khusus hari-hari tertentu				135	Orang	160,443,500								216	Orang	176,487,850				351	Orang	336,931,350	Pekanbaru
		Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Peningkatan Sumber Daya Aparatur	100	Persen	967,647,100	100	Persen	1,638,557,992	100	Persen	1,588,557,992	100	Persen	1,638,557,992	100	Persen	1,588,557,992	100	Persen	1,403,540,300	100	Orang	8,825,419,369			
			1	Pendidikan Dan Pelatihan Formal	Jumlah PNS BKD Provinsi Riau yang mengikuti pendidikan, pelatihan, kursus dan bintek	26	Orang	320,000,000	40	Orang	492,307,692	40	Orang	492,307,692	40	Orang	492,307,692	40	Orang	492,307,692	26	Orang	257,290,000	212	Orang	2,546,520,769	Luar Daerah	
			2	Rapat Koordinasi Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Riau	Jumlah dokumen hasil Rapat Koordinasi Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Riau				1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	5	Dokumen	1,000,000,000	Pekanbaru dan Kabupaten kota	
			3	Perlimbagan Dalam Rangka HUT KORPRI	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Perlimbagan Dalam Rangka HUT KORPRI	200	Orang	135,619,600	200	Orang	135,619,600	200	Orang	135,619,600	200	Orang	135,619,600	200	Orang	135,619,600	200	Orang	135,619,600	1,200	Orang	813,717,600	Pekanbaru	
			4	PORNAS Korpri	Jumlah peserta PORNAS KORPRI Provinsi Riau	32	Orang	451,396,800				60	Orang	700,000,000				60	Orang	700,000,000				152	-	1,851,396,800	Luar Daerah	
			5	MTQ Nasional KORPRI	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang dikirim mengikuti MTQ korpri provinsi dan MTQ nasional korpri				130	Orang	750,000,000				130	Orang	750,000,000				130	Orang	750,000,000	390	Orang	2,250,000,000	Luar Daerah	
			6	Penyelenggaraan Upacara HUT KORPRI	Jumlah kegiatan penyelenggaraan Upacara HUT Korpri	1	Kegiatan	60,630,700	1	Kegiatan	60,630,700	1	Kegiatan	60,630,700	1	Kegiatan	60,630,700	1	Kegiatan	60,630,700	1	Kegiatan	60,630,700	6	Kegiatan	363,784,200	Pekanbaru	

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	DATA CAPAIAN KONDISI AWAL												Target												KONDISI AKHIR PERIODE RENSTRA				Lokasi
					Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Target		Anggaran														
					Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran													
1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17												
		Nilai akuntabilitas, persentase ketepatan penyampaian laporan keuangan	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Presentase Ketepatan Penyampaian Laporan	100	Persen	322,126,036	100	Persen	840,000,000	100	Persen	858,535,400	100	Persen	870,000,000	100	Persen	870,000,000	100	Persen	870,000,000	100	Persen	4,630,661,436								
			1	Penyusunan laporan perencanaan SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Perencanaan SKPD			22	Dokumen	200,000,000	20	Dokumen	200,000,000	19	Dokumen	200,000,000	19	Dokumen	200,000,000	20	Dokumen	200,000,000	100	Dokumen	1,000,000,000	Pekanbaru							
			2	Penyusunan pelaporan keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Laporan keuangan SKPD			3	Dokumen	80,000,000	3	Dokumen	80,000,000	3	Dokumen	80,000,000	3	Dokumen	80,000,000	3	Dokumen	80,000,000	15	Dokumen	400,000,000	Pekanbaru							
			3	Pelaporan barang milik daerah	Jumlah Dokumen Laporan Pelaporan barang milik daerah			1	Dokumen	30,000,000	1	Dokumen	30,000,000	1	Dokumen	30,000,000	1	Dokumen	30,000,000	1	Dokumen	30,000,000	5	Dokumen	150,000,000	Pekanbaru							
			4	Rapat Koordinasi BKD Provinsi Riau	Jumlah dokumen hasil rapat koordinasi BKD Provinsi Riau			1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	1	Dokumen	200,000,000	5	Dokumen	1,000,000,000	Pekanbaru dan Kabupaten							
			5	Monitoring Evaluasi Program dan Kegiatan (12 Kabupaten/Kota)	Hasil Monitoring Evaluasi Program dan Kegiatan (12 Kabupaten/Kota)	1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	150,000,000	1	Dokumen	168,535,400	1	Dokumen	180,000,000	1	Dokumen	180,000,000	1	Dokumen	180,000,000	6	Dokumen	1,008,535,400	Kabupaten /Kota						
			6	Pengelolaan Sistem Penatausahaan Perencanaan BKD Provinsi Riau	Jumlah Sistem Aplikasi Penatausahaan Perencanaan BKD yang dikelola	1	Aplikasi	172,126,036	1	Aplikasi	180,000,000	1	Aplikasi	180,000,000	1	Aplikasi	180,000,000	1	Aplikasi	180,000,000	1	Aplikasi	180,000,000	6	Aplikasi	1,072,126,036	Pekanbaru						
TOTAL PAGU INDIKATIF						18,088,293,950		33,435,114,986		33,093,247,205		35,418,281,323		37,060,252,692		40,455,739,009		197,550,929,165															

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARA BIDANG DAN URUSAN

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

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

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

Tujuan dan Sasaran Misi ke 5 RPJMD

Misi 5 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi								
Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Meningkatnya Kinerja ASN dan Pelayanan Publik</i>	<i>Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang Bersih, Transparan, dan Akuntabel</i>	Nilai Reformasi Birokrasi	40.59	-	-	-	-	-

Sumber : RPJMD Teknokratik Provinsi Riau

Tabel 7.1.

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

NO	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
			1	2	3	4	5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	-	65	65	65	70	70	70
2	Presentase ASN Provinsi Riau yang mempunyai kinerja baik	-	70%	75%	80%	82%	85%	85%

BAB VIII

PENUTUP

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

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

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

