



PEMERINTAH PROVINSI RIAU INSPEKTORAT DAERAH

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

PEKANBARU

PERNYATAAN TELAH DIREVIU LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN ANGGARAN 2023

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau untuk tahun anggaran 2023 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

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

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

Pekanbaru, Maret 2024

INSPEKTUR DAERAH PROVINSI RIAU,



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

Pembina Utama Muda

NIP 19740729 199302 1 003

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2023



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

KATA PENGANTAR

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

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2023, dan menindaklanjuti Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2023. Penyusunan laporan kinerja ini ditujukan kepada masyarakat umumnya, dan kepada Pegawai Negeri Sipil khususnya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun *outcomes*.

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

Semoga penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2023 ini menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pengukuran kinerja kedepan lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan sebagai bahan evaluasi di masa yang akan datang.

Pekanbaru, Februari 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI RIAU**



Dr. Ir. MAMUN MUROD, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19660610 199203 1 008



Daftar Isi



KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Maksud dan Tujuan	2
1.3. Struktur Organisasi	2
1.4. Tugas dan Fungsi	9
1.5. Aspek Strategis Organisasi.....	9
1.6. Permasalahan Utama	10
BAB II : PERENCANAAN KINERJA	13
2.1.Rencana Strategis OPD	13
2.2. Perjanjian Kinerja.....	14
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA.....	16
3.1.Capaian Kinerja Organisasi.....	16
3.1.1. Membandingkan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini	16
3.1.2. Membandingkan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu Dan Beberapa Tahun Terakhir	17
3.1.3. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Di Dalam Dokumen Renstra	18
3.1.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan Atau Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilaksanakan	18
3.1.5. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja	23

3.2.Realisasi Anggaran.....	26
BAB IV : PENUTUP.....	27
4.1 Kesimpulan.....	27
4.2 Saran.....	27



Daftar Tabel



Tabel 1.1. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Tahun 2023	5
Tabel 1.2. Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Golongan Ruang Gaji Tahun 2023	6
Tabel 1.3. Tingkat Pendidikan Formal PNS BKD Provinsi Riau Tahun 2023	6
Tabel 1.4. Tingkat Pendidikan Penjenjangan PNS BKD Provinsi Riau Tahun 2023	7
Tabel 1.5. Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023`	8
Tabel 1.6. Identifikasi Permasalahan Utama BKD Provinsi Riau	10
Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2023	15
Tabel 3.1. Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	16
Tabel 3.2. Target dan Realisasi Kinerja BKD Provinsi Riau Tahun 2023	17
Tabel 3.3. Realisasi Kinerja BKD Provinsi Riau Tahun 2023 Dibanding Dengan Tahun-Tahun Sebelumnya	17
Tabel 3.4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 Dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD	18
Tabel 3.5. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran	20
Tabel 3.6. Tingkat Efisiensi Penggunaan SDM	20
Tabel 3.7. Program/Kegiatan Yang Menunjang Pencapaian Kinerja BKD	21
Tabel 3.8. Capaian Program/Kegiatan yang menunjang Indikator Kinerja	23
Tabel 3.9. Realisasi Belanja BKD Provinsi Riau Tahun 2023.....	26



Daftar Gambar



Gambar 1.1.Struktur Organisasi BKD Provinsi Riau	4
Gambar 1.2.Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jabatan Tahun 2023	5
Gambar 1.3. Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Golongan Ruang Gaji Tahun 2023	6
Gambar 1.4.Tingkat Pendidikan Formal PNS BKD Provinsi Riau Tahun 2023	7
Gambar 1.5. Tingkat Pendidikan Penjenjangan PNS BKD Provinsi Riau Tahun 2023	8
Gambar 1.6. Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023	8



BAB 1

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran.

Penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

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

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dibuat berdasarkan capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan Tahun 2023. Oleh karena itu pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan melalui media pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur, agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap instansi pemerintah khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna dan optimal. Atas dasar itu, sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Riau, disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun Anggaran 2023 yang berdasarkan pada Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2023 dengan menyampaikan evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja tahun dimaksud. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut kemudian dirumuskan beberapa rekomendasi yang dapat menjadi salah satu masukan dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Maksud dan tujuan dari penyusunan LKjIP adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program



dan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Pelaporan ini juga melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja dengan memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah diberikan dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi instansi pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pembangunan daerah.

1.2. Struktur Organisasi



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI RIAU**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 Nomor 7).

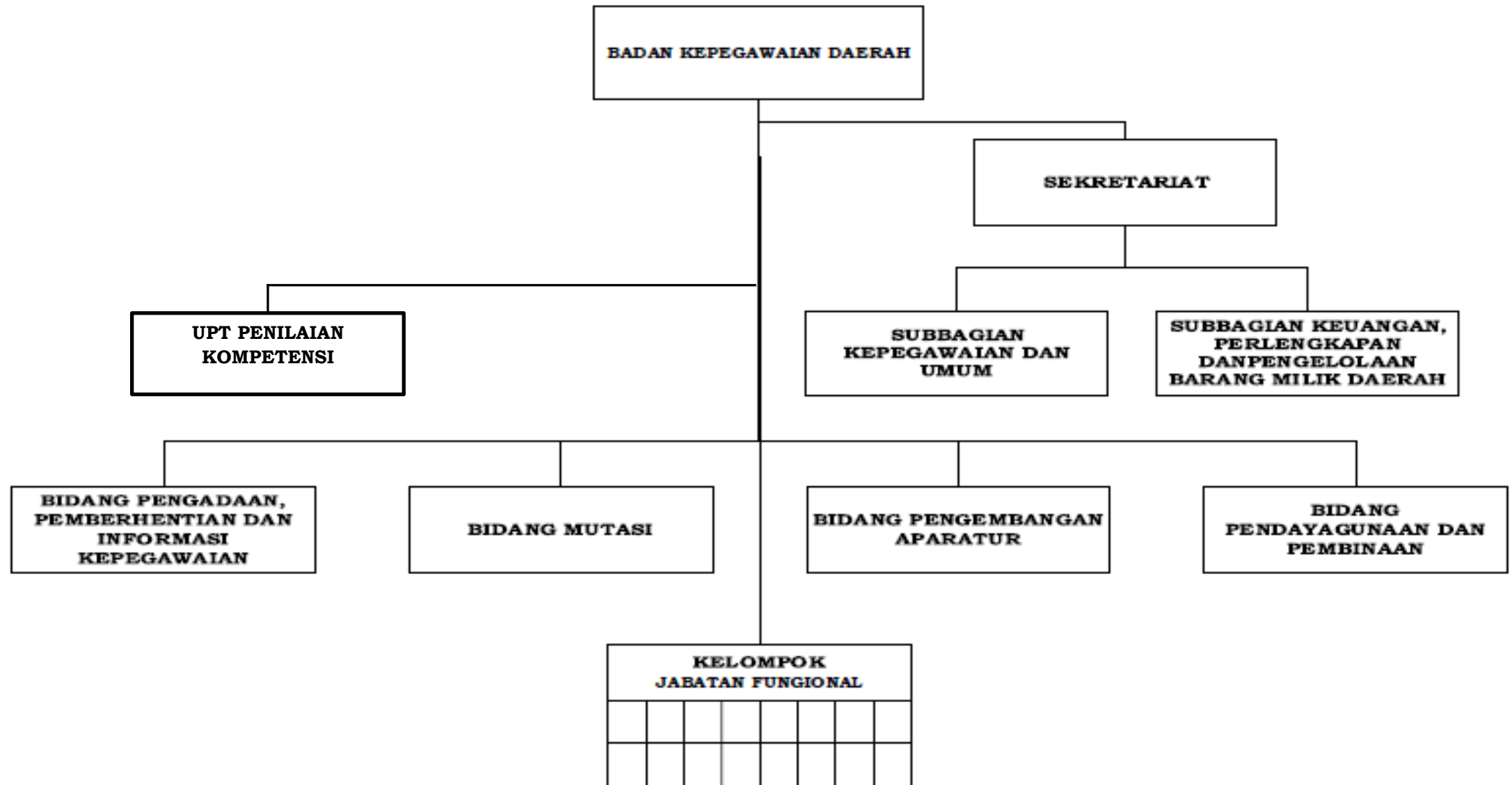
Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mengacu pada Peraturan Gubernur Riau Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Di

Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 81 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, dengan susunan sebagai berikut:

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

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang, Unit Pelaksanaan Teknis dan Jabatan Fungsional menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi secara horizontal dan vertikal, baik dalam lingkungan internal maupun antar sesama organisasi perangkat daerah sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi masing-masing. Selanjutnya, struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau diuraikan pada gambar 1.1 berikut.

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau



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 2023 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau didukung dengan 110 orang Pegawai Negeri Sipil, dengan perincian sebagai berikut:

a. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan/Eselon

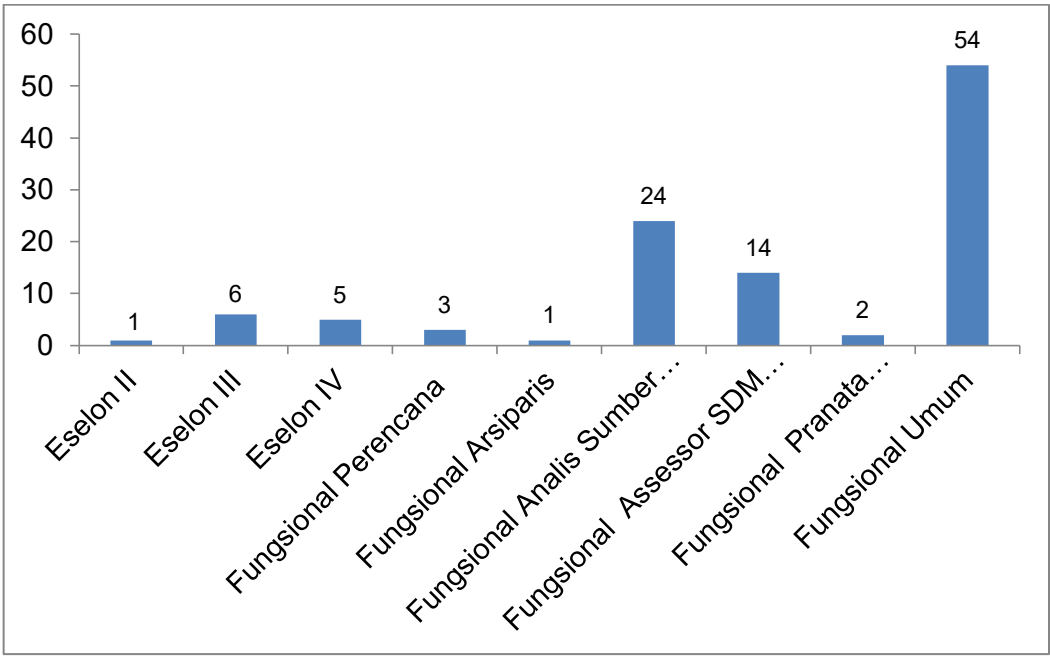
Tabel 1.1.
Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan
Tahun 2023

NO	JABATAN/ESELON	JUMLAH	%
1.	Eselon II	1	0.90
2.	Eselon III	6	5.45
3.	Eselon IV	5	4.54
4.	Fungsional Perencana	3	2.72
5.	Fungsional Arsiparis	1	0.90
6.	Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur	24	21.81
7.	Fungsional Assessor SDM Aparatur	14	12.72
8.	Fungsional Pranata Komputer	2	1.81
9.	Fungsional Umum	54	49.09
JUMLAH		110	100

Sumber Data: Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2023

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

Gambar 1.2.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jabatan
Tahun 2023



Sumber Data: Daftar Urut Kepangkatan Badan Daerah Provinsi Riau Tahun 2023

b. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Ruang Gaji

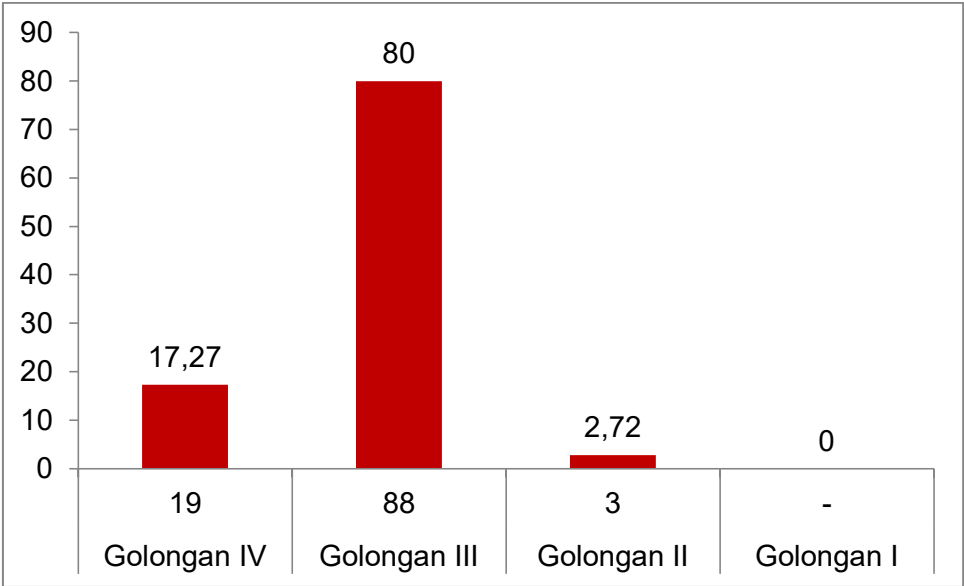
Tabel 1.2.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Golongan Ruang Gaji
Tahun 2023

NO	GOLONGAN RUANG GAJI	JUMLAH	%
1.	Gol. IV	19	17,27
2.	Gol. III	88	80
3.	Gol. II	3	2,72
4.	Gol. I	-	0,00
JUMLAH		110	100

Sumber Data: Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.2. diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau didominasi oleh golongan III, yang berjumlah 88 orang atau 80%, sedangkan golongan ruang gaji terkecil adalah golongan II yang berjumlah 3 orang atau 2,72%. Secara sederhana kondisi pegawai negeri sipil menurut golongan ruang gaji dapat dilihat gambar berikut ini.

Gambar 1.3.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Golongan Ruang Gaji
Tahun 2023



Sumber Data: Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2023

c. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Formal

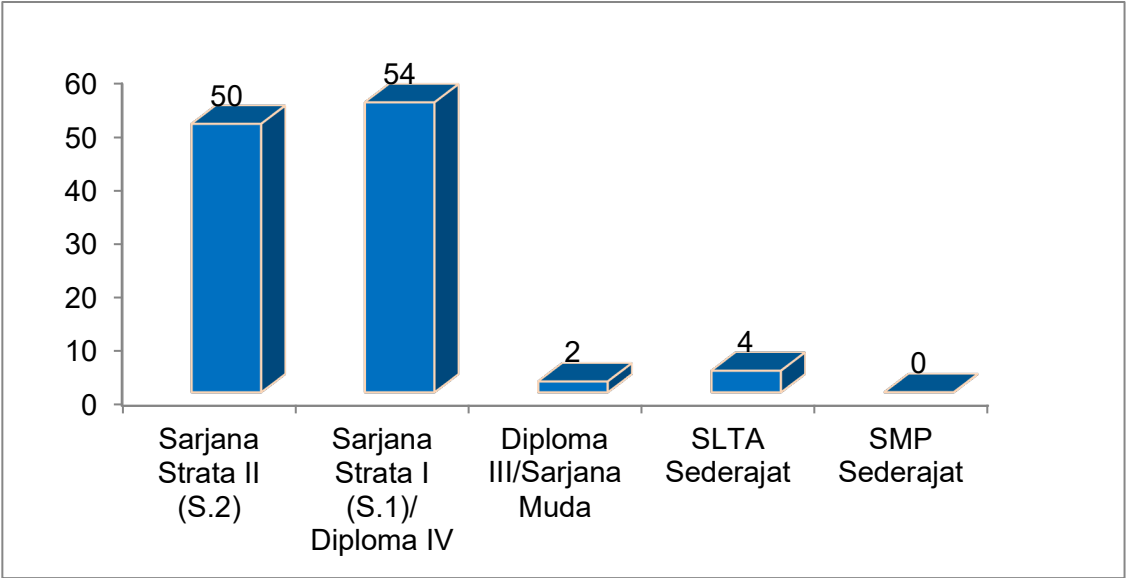
Tabel 1.3.
Tingkat Pendidikan Formal PNS BKD Provinsi Riau
Tahun 2023

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1.	Sarjana Strata II (S.2)	50	45,45
2.	Sarjana Strata I (S.1)/ Diploma IV	54	49,09
3.	Diploma III/Sarjana Muda	2	1,81
4.	SLTA Sederajat	4	3,63
5.	SMP Sederajat	-	0,00
JUMLAH		110	100

Sumber Data: Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2023

Dari data pada tabel 1.3. diketahui bahwa pendidikan pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, didominasi oleh tingkat pendidikan Sarjana Strata I (S.1) yang berjumlah 54 orang atau 49,09%, sedangkan 50 orang atau 45,45% berpendidikan Sarjana Strata II (S.2) Secara sederhana dapat lihat gambar berikut ini:

Gambar 1.4.
Tingkat Pendidikan Formal PNS BKD Provinsi Riau
Tahun 2023



Sumber Data: Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2023

d. Kedaaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Penjenjangan.

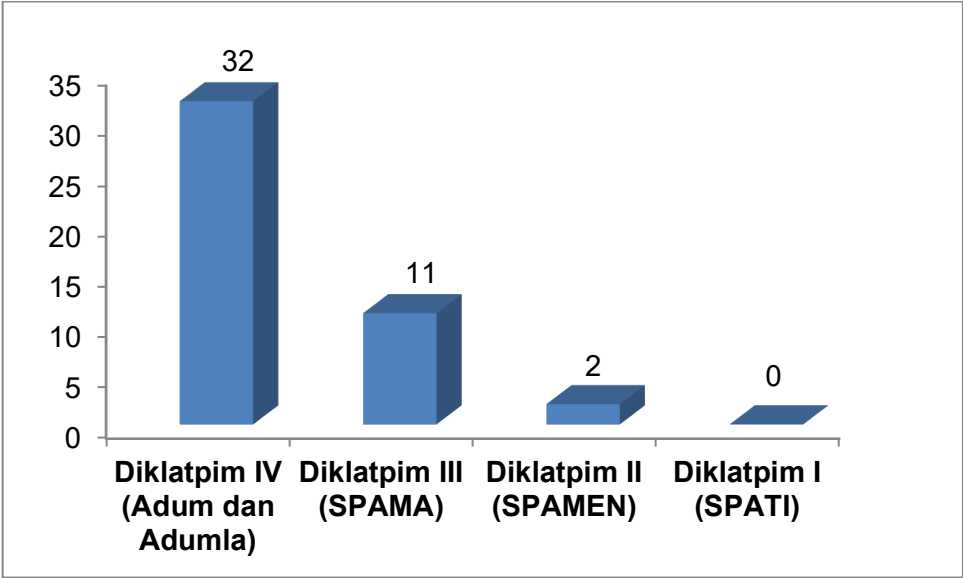
Tabel 1.4.
Tingkat Pendidikan Penjenjangan PNS BKD Provinsi Riau
Tahun 2023

NO	TINGKAT PENDIDIKAN PENJENJANGAN	JUMLAH	%
1.	Diklatpim IV (Adum dan Adumla)	32	71,11
2.	Diklatpim III (SPAMA)	11	24,44
3.	Diklatpim II (SPAMEN)	2	4,44
4.	Diklatpim I (SPATI)	0	0,00
JUMLAH		45	100

Sumber Data: Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2023

Data pada Tabel 1.4. menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil yang telah mengikuti pendidikan penjenjangan berjumlah 32 orang atau 71,11% dari 110 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 1.5.
Tingkat Pendidikan Penjenjangan PNS BKD Provinsi Riau
Tahun 2023



Sumber Data: Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2023

e. Kedaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin

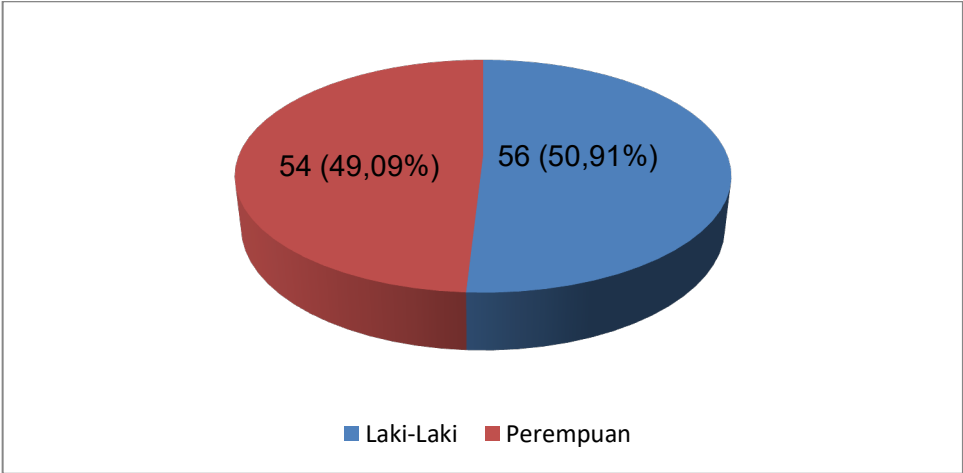
Tabel 1.5.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin
Tahun 2023

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	%
1.	Laki-Laki	56	50,91
2.	Perempuan	54	49,09
JUMLAH		110	100

Sumber Data: Daftar Urut Kepangkatan BKD Provinsi Riau Tahun 2023

Data pada Tabel 1.5. menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berjenis kelamin laki-laki 56 orang 50.91%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan 54 orang atau 49.09%. Secara sederhana gambaran dapat dilihat gambar berikut ini:

Gambar 1.6.
Keadaan PNS BKD Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin
Tahun 2023



1.3. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 21 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Dalam menjalankan tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi:

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

1.4. Aspek Strategis Organisasi

Aspek strategis organisasi adalah upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian dalam bingkai Sistem Merit. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, serta Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Adapun aspek-aspek strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mengacu pada 8 aspek Sistem Merit antara lain :

- 1) Perencanaan Kebutuhan
- 2) Pengadaan
- 3) Pengembangan Karir
- 4) Promosi dan Mutasi
- 5) Manajemen Kinerja
- 6) Penggajian, Disiplin, dan Penghargaan
- 7) Perlindungan dan Pelayanan

8) Sistem Informasi

1.5. Permasalahan Utama

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

Tabel 1.6.
Identifikasi Permasalahan Utama BKD Provinsi Riau

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	2	3	4
1.	Masih Rendahnya Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen ASN	1. Belum optimalnya perencanaan kebutuhan	1. Belum optimalnya ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun) yang berkualitas dan komprehensif 2. Belum optimalnya ketersediaan rencana kebutuhan pengadaan ASN untuk tahun berjalan 3. Belum optimalnya ketersediaan perencanaan kebutuhan jangka menengah pegawai selama 5 tahun
		2. Belum optimalnya pengadaan pegawai sesuai kebutuhan	1. Belum dilaksanakannya penerimaan CPNS/PPPK sesuai kebutuhan 2. Belum adanya kebijakan internal pergub terkait pengadaan ASN 3. Belum Optimalnya penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar
		3. Belum optimalnya perlindungan dan pelayanan	1. Kurangnya komitmen dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberian kemudahan pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun. 2. Belum maksimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian 3. Belum terlaksananya survey indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas dan akuntabel
		4. Belum optimalnya sistem informasi	1. Belum comprehensivenya Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai. 2. Belum tersedianya data kepegawaian secara lengkap dan real time
		5. Belum optimalnya promosi dan mutasi	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

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	2	3	4
			3. Belum dilaksanakan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif
		6. Belum optimalnya pengembangan karir	1. Belum disusunnya standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan secara berkelanjutan 2. Belum disusunnya profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi 3. Belum dibangunnya talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir 4. Belum disusunnya analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai 5. Belum adanya strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN. 6. Belum optimalnya fasilitasi Diklat dalam rangka mengatasi kesenjangan kompetensi dan kualifikasi 7. Belum meningkatnya kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai 8. Belum meningkatnya kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring. 9. Belum optimalnya pendayagunaan asesment center dalam pemetaan potensi dan kompetensi, dan pengisian jabatan dalam rangka promosi, mutasi, demosi, rotasi dan pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai
		7. Belum optimalnya manajemen kinerja	1. Belum dilaksanakanya penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja 2. Belum dilakukan analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya 3. Belum Optimalnya Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur 4. Belum adanya kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat)
		8. Belum optimalnya penggajian, penghargaan dan disiplin	1. Masih kurangnya pembinaan dan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya 2. Belum Optimalnya pengelolaan data

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	2	3	4
			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

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

1.6. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

Berdasarkan surat INSPEKTORAT Provinsi Riau tanggal 14 Juni 2023 perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022, Nomor 195/LHE/INSP-RIAU/IR.IV/IV/2023.

Sehubungan dengan adanya Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2022 telah memberikan rekomendasi dan tindaklanjut yang harus diselesaikan dalam rangka mendorong peningkatan capaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi pada hasil (*resultoriented government*). Berikut ini disajikan rekomendasi dan tindak lanjut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2022:

Tabel.1.7.
Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP Tahun 2022 dan Tindaklanjut yang dilaksanakan

No	Rekomendasi Inspektorat	Tindaklanjut
1.	Perencanaan Kinerja a. Menyesuaikan pohon kinerja dengan Permenpan RB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah b. Mengidentifikasi Croscutting	a. BKD Provinsi Riau telah melakukan Penjenjangan Kinerja melalui proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja untuk pejabat struktural dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk seluruh pegawai sampai ke level pelaksana. b. BKD Provinsi Riau telah mengidentifikasi cross-cutting yaitu Keterkaitan antara kinerja perangkat daerah lain dalam mendukung pencapaian kinerja BKD Provinsi Riau, sbb: - BKD: Meningkatnya

No	Rekomendasi Inspektorat	Tindaklanjut
		Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN, Indikator: Indeks Sistem Merit - Biro Organisasi: Tersedianya dukungan regulasi manajemen ASN & Kelembagaan, Indikator: Perkada Anjab; ABK; Peta Jabatan; Kelas Jabatan; - BPSDM: Meningkatnya kompetensi manajerial, teknis, inti dan fungsional ASN, Indikator: Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi - Dinas Kominfo: Meningkatnya Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi, Indikator: Indeks SPBE domain Layanan SPBE
2.	Pengukuran Kinerja Agar monitoring dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dimanfaatkan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien	BKD Provinsi Riau telah melakukan monitoring dan evaluasi kinerja setiap bulannya termasuk realisasi fisik dan keuangan program, kegiatan, dan sub kegiatan dalam mendukung pencapaian indikator kinerja utama
	Pelaporan Kinerja Agar pelaporan kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja	BKD Provinsi Riau telah menyusun pelaporan kinerja yang terdiri atas evaluasi capaian Indikator Kinerja Utama, Capaian Program, Kegiatan, dan Sub-Kegiatan. Pelaporan ini digunakan dalam menyusun kebijakan rencana kerja tahun berikutnya dalam rangka meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas anggaran perangkat daerah.

BAB 11



2.1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

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



5

Proses ini menghasilkan suatu Rencana Strategis dengan memuat arah kebijakan, strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran Perangkat Daerah untuk mencapai visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2019-2024. Adapun dengan visi Kepala Daerah yaitu:

“Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)”

Untuk pencapaian visi tersebut BKD Provinsi Riau selaku Perangkat Daerah mendukung program Kepala Daerah pada misi yang kelima, yaitu: ***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi Informasi”***. Dengan tujuan dari misi kelima tersebut adalah **Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Bersih Transparan dan Akuntabel**. Adapun sasarannya adalah **Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan dengan indikator kinerja Nilai Indeks Reformasi Birokrasi**. Dalam mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menyusun tujuan serta sasaran yang dituangkan dalam Rencana strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024.

Dari visi dan misi tersebut, tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah ***“Meningkatkan Kualitas Penataan SDM Aparatur”*** dengan sasaran ***“Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN”***. Adapun indikator kinerja yang digunakan sebagai alat ukur dalam mencapai tujuan dan sasaran tersebut adalah ***“Indeks Sistem Merit”***.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024 (Setelah Perubahan)

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN				
				2020	2021	2023	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatkan Kualitas Penataan SDM Aparatur		Indeks RB Area 5 Aspek Pemenuhan	2.87	2.89	2.91	2.93	2.95
			Indeks RB Area 5 Aspek Reform	1.76	1.87	2.00	2.10	2.25
		Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	236.60	246.06	255.91	266.14	276.79

Sumber: Resntra BKD Provinsi Riau 2019-2024

implementasi sistem merit dalam manajemen ASN menjadi sasaran Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Hal ini menegaskan kembali komitmen pimpinan Badan Kepegawaian Daerah untuk menjadikan sistem merit sebagai kerangka mendasar dalam merumuskan strategi, arah kebijakan sampai pada pelaksanaan program dan kegiatan dalam mendukung kinerja pelayanan perangkat daerah.

Sistem Merit dalam manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan

2.2. Perjanjian Kinerja

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

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

Tujuan khusus Perjanjian Kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Dasar penilaian keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi. Perjanjian kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pada tahun 2023 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1.
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Murni	Target Perubahan
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	266.14	308
2	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	-	77

Pada table diatas dapat disampaikan bahwasanya pada Bulan Juli tahun 2023 berdasarkan rekomendasi dan arahan dari Tim SAKIP Provinsi Riau, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau melakukan penambahan sasaran strategis Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indicator kinerja NILAI SAKIP.

BAB 999

A

KUNTABILITAS

KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

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

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

Tabel 3.1.
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval nilai realisasi kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$91 \leq 100$	Sangat Tinggi
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

3.1.1. Membandingkan Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menetapkan perjanjian kinerja Tahun 2023, dimana perjanjian kinerja tersebut menyajikan target dan realisasi kinerja yang dicapai pada tahun berkenaan. Pengukuran kinerja. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2.
Target dan Realisasi Kinerja

BKD Provinsi Riau Tahun 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	308	318	103
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77	77.10	100.1

Dari data tabel diatas, untuk tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau melakukan penyesuaian terhadap indikator kinerja yang awalnya 1 indikator kinerja menjadi 2 (dua) indikator kinerja. Penetapan indikator kinerja yang dilakukan berdasarkan pada capaian kinerja tahun sebelumnya. Pada indikator kinerja Indeks Sistim Merit target yang ditetapkan sebesar 308, dengan realisasi 318 dan capakinerja 103 %. Sedangkan pada indikator kinerja Nilai SAKIP target yang ditetapkian an 77, dengan realisasi 77.10 dan capaian 100.1. Dari capaian 2 (dua) indikator kinerja tersebut skala penilaian peringkat kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau sangat tinggi.

Sasaran strategis Meningkatkan Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN memiliki indikator kinerja Indeks Sistem Merit. Defenisi indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah. Adapun formulasi Indeks Sistem Merit = Indeks Komposit atas 8 Aspek Sistem Merit dengan bobot tertentu sebagaimana diatur dalam Peraturan KASN No. 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di lingkungan Instansi Pemerintah.

Sedangkan sasaran strategis Meningkatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah memiliki indicator kinerja Nilai SAKIP defenisi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Adapun formulasi indicator kinerjanya adalah skala 1-100 dengan formulasi sebagai berikut:

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

3.1.2. Membandingkan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu Dan Beberapa Tahun Terakhir

Pada tahap ini dilakukan perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir Perbandingan ini bertujuan

untuk melihat sejauh mana keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja yang telah dilaksanakan untuk dilakukan perbaikan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi pada periode yang telah ditetapkan. Berikut ini disajikan data perbandingan sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Realisasi Kinerja BKD Provinsi Riau Tahun 2023
Dibanding Dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja Tahun 2023			Kinerja Tahun 2022		
			Target 2023	Realisasi 2023	% Capaian	Target 2022	Realisasi 2022	% Capaian
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	308	318	103	255.91	300.5	117.42
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77	77.10	100.1	-	-	-

Dari tabel diatas dapat diuraikan bahwa pada Tahun 2023 dilkukan penyesuaian terhadap indkator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi menjadi 2 (dua) indikator kinerja. Untuk indikator kinerja Indeks Sistem Merit tahun 2023 target yang ditetapkan 308 dengan realisasi 318 dan capaian 103%. Jika dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya sebesar 117.42%, ada penurunan terhadap pencapaian kinerja dari tahun lalu. Hal ini dikarenakan adanya perubahan terhadap target indikator kinerja yang mengacu pada capaian kinerja tahun 2022. Sedangkan untuk indikator kinerja Nilai SAKIP tahun 2023 target yang ditetapkan 77 dengan realisasi 77.10 dan capaian 100.1.

3.1.3. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Target Renstra Badan Kepegawaian Daearh Provinsi Riau

Tabel 3.4.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023
Dengan Target Renstra Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Perjanjian Kinerja 2023	Target Renstra 2023	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	308	266.14	318	103
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77	-	77.10	100.1

Dari data tabel diatas dapat diuraikan bahwasanya pada tahun 2023 telah dilakukan penyesuaian terhadap target indikator kinerja yang ada pada Perjanjian Kinerja dan target yang ada pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Untuk indikator kinerja Indeks Sistem Merit target pada perjanjian kinerja sebesar 308 dengan realisasi 318 dan capaian 103%. Jika dibandingkan dengan target di Renstra sebesar 266.14 maka

capaian yang akan diperoleh 119.48%. Sedangkan untuk indikator kinerja Nilai SAKIP target pada perjanjian kinerja sebesar 77 dengan realisasi 77.10 dan capaian 100.1. Indikator kinerja ini merupakan penambahan yang baru dilakukan pada tahun 2023

Tabel 3.5.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023
Dengan Target Akhir Renstra BKD Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Perjanjian Kinerja 2023	Target Akhir Renstra 2024	Realisasi	Capaian Tahun 2023 Terhadap Target Akhir Renstra
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	308	276.79	318	114.88
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77	-	77.10	-

Dari data tabel diatas dapat diuraikan perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target akhir Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2024, untuk indikator Indeks Sistem Merit dengan realisasi 318 dan target akhir Renstra 276.79 dengan capaian 114.88%. Dari hasil realisasi tahun 2023 ini telah memenuhi target yang telah ditetapkan pada akhir Renstra tahun 2024. Sedangkan untuk indikator kinerja Nilai SAKIP realisasi 77.10 dan ini merupakan penambahan indikator baru yang dilakukan dikarenakan adanya penyesuaian indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pada tahun 2023.

3.1.4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan Standar Nasional

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Perjanjian Kinerja 2023	Realisasi PK 2023	Target/Standar Nasional*	Realisasi Nasional 2022*
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	308	318	-	-
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77	77.10	-	-

Dari data tabel diatas dapat disampaikan bahwa realisasi perjanjian kinerja tahun 2023 dapat tercapai melebihi dari target yang yang ditetapkan, sedangkan untuk target nasional tidak dapat kita perbandingkan karena adanya ketidak sesuaian sasaran strategis dan indicator kinerja perjanjian kinerja Kementerian/Lembaga dengan perjajian kinerja pemerintah daerah.

3.1.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dan Solusi yang telah dilakukan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5	$6=5/4 \times 100\%$
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	308	318	103
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77	77.10	100.1

A. Analisis Keberhasilan/Kegagalan

Penyebab Keberhasilan

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pada tahun 2023 telah menetapkan indikator kinerja yang mengacu pada Perjanjian Kerja Kepala Badan yang terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja Utama. Indikator kinerja yang pertama adalah Indeks Sistem Merit dengan target 308 dan realisasi capaian 318 (103%). Sedangkan indikator kedua adalah Nilai SAKIP dengan target 77 dan realisasi capaian 77.10 (100.1).

Berdasarkan target perjanjian kinerja Kepala BKD Provinsi Riau periode peilaian Januari s/d Desember 2023, realisasi 2 (dua) indikator kinerja tersebut dapat tercapai melebihi dari target yang ditetapkan dengan hasil yang sangat baik.

Penyebab keberhasilan ini dilihat dari beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam mengorganisir sumber daya yang ada untuk pencapaian tujuan dan sasaran serta pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah;
- 2) Dukungan pihak eksternal dari Kementerian/Lembaga seperti Kementerian PANRB, LAN RI dan BKN RI dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
- 3) Pendampingan yang cukup intensif dari KASN selaku lembaga yang melaksanakan tugas pembinaan dan evaluasi implementasi Sistem Merit dalam Manajemen ASN;
- 4) Pencapaian aspek-aspek dalam penilaian Indeks Sistem Merit :

Aspek	Tahun 2023		
	Nilai Maksimal	Nilai Perolehan	Capaian %
1. Skor Aspek Perencanaan Kebutuahn	40	40	100
2. Skor Aspek Pengadaan ASN	40	38	95
3. Skor Aspek Perlindungan dan Pelayanan ASN	16	16	100
4. Skor Aspek Sistem Informasi Kepegawaian	24	19	79.17
5. Skor Aspek Pengembangan Karir ASN	120	85	70.83
6. Skor Aspek Manajemen Kinerja ASN	80	60	75
7. Skor Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin ASN	40	40	100

B. Solusi

Didalam menetapkan target terhadap suatu indicator kinerja haruslah mengacu pada capaian kinerja yang dihasilkan pada tahun sebelumnya Bilamana terjadi kegagalan

dalam mencapai target kinerja Solusi yang harus dilakukan adalah dengan melakukan penyesuaian terhadap target kinerja yang ditetapkan dengan memperhatikan capaian program/kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung dan mendorong tercapainya target indikator kinerja yang telah di perjanjikan oleh kepala perangkat daerah.

C. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi didefinisikan sebagai suatu hubungan antara hasil (output) yang ingin dicapai dengan sumber daya (input) yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dalam pencapaian output tersebut menggunakan input seminimal mungkin. Dalam melaksanakan Program Kegiatan, berikut analisis efisiensi penggunaan sumber daya di BKD Provinsi Riau.

Analisis Efisiensi Sumber Daya BKD Provinsi Riau membandingkan antara ketercapaian target kinerja dengan anggaran yang digunakan. Pagu anggaran dan realisasi anggaran dikalkulasikan dari Sub Kegiatan yang menunjang indikator Indeks Sistem Merit. Di tahun 2023 seluruh target kinerja yang ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tercapai secara keseluruhan, adapun persentase realisasi target kinerja indikatornya melebihi 100%. Perhitungan persentase kinerja yang menunjang indikator Indeks Sistem Merit adalah target 308 dengan realisasi 318 dan capaian 103%.

Sedangkan untuk realisasi anggaran yang menunjang indikator Indeks Sistem Merit dengan pagu Rp. 34.121.283.527 terealisasi Rp. 32.951.591.229 atau dengan capaian anggaran 96.57%. Jika dilihat dari tingkat capaian kinerja dan tingkat capaian anggaran terdapat tingkat efisiensi sumber daya sebesar 9.43 %. Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.6.
Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja %	Pagu	Realisasi	% Capaian
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6=5/4x100%</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9=8/7x100%</i>
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	308	318	103	34.121.283.527	32.951.591.229	96.57
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77	77.10	100.1			

Tabel 3.7.
Tingkat Efisiensi Penggunaan SDM

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (Indikator Kinerja yang $\geq$ 100%)	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6=5-4</i>
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	103	96.57	9.43
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	100.1	96.57	3.53

3.1.6. Analisis Program/kegiatan yang menunjang ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Sasaran strategis BKD Provinsi Riau berdasarkan Renstra BKD Provinsi Riau Tahun 2019-2024 adalah Meningkatkan Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen ASN yang diukur dengan indeks Sistem Merit dan Meningkatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yang diukur Nilai SAKIP. Kedua indikator program tersebut dijabarkan pada tabel 3.9, berikut:

Tabel 3.9.
Program/Kegiatan Yang Menunjang Pencapaian Kinerja BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Perjanjian Kinerja 2023	Realisasi PK Tahun 2023	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5	6=5/4x100%
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	308	318	103
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77	77.10	100.1

Dari data tabel diatas dapat diuraikan bahwasanya pada tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menetapkan 2 (dua) indikator kinerja yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Badan. Adapun 2 (dua) indikator tersebut antara lain :

- 1. Indeks Sistem Merit dengan target 108, realisasi 318 dan capaian 103%;
- 2. Nilai SAKIP dengan target 77, realisasi 77.10 dan capaian 100.1%.

Dari capaian kedua indikator tersebut hasil yang didapatkan sangat baik melebihi dari target yang ditetapkan. Keberhasilan capaian kinerja ini tidak terlepas dari capaian pelaksanaan program/kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung sasaran dan indikator kinerja tahun berjalan.

Tabel 3.10
Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang Mendukung Sasaran dan Indikator Kinerja
BKD Provinsi Riau Tahun 2023

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Persentase Pemenuhan Pelayanan Administrasi Umum				5,843,291,607	5,668,817,913	
1	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Pelayanan Administrasi Umum		-		2,467,941,231	2,448,304,694	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	1 Paket	1 Paket	100	78,709,118	77,417,636	98.36
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	3 Paket	3 Paket	100	739,141,175	735,433,441	99.50
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah makanan dan minuman yang disediakan	1 Paket	1 Paket	100	222,600,000	217,620,000	97.76
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah jenis laporan yang dicetak dan digandakan	1 Paket	1 Paket	100	285,159,393	278,301,497	97.60
	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	100	145,798,545	145,378,699	99.71

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Frekuensi rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	1 Laporan	1 Laporan	100	996,533,000	994,153,421	99.76
2	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		-		2,941,201,376	2,813,013,484	
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Surat yang Dikirim	1 Laporan	1 Laporan	100	7,000,000	6,927,000	98.96
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah rekening yang dibayar	12 Laporan	12 Laporan	100	763,524,000	676,722,332	88.63
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	1 Laporan	1 Laporan	100	97,500,000	97,055,000	99.54
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	100	2,073,177,376	2,032,309,152	98.03
3	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dipelihara		-		434,149,000	407,499,735	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara	1 Unit	1 Unit	100	41,730,000	34,041,000	81.57

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	13 Unit	13 Unit	100	171,640,000	153,046,735	89.17
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	145 Unit	145 Unit	100	141,140,000	140,967,000	99.88
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah ruang gedung kantor yang dipelihara	1 Unit	1 Unit	100	79,639,000	79,445,000	99.76
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pelayanan ASN yang terselesaikan				8,077,235,231	7,270,888,975	
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yang terselesaikan				2,020,416,138	1,847,378,742	
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100	48,856,586	37,823,944	77.42
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	100	685,764,194	611,125,329	89.12

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah PNS yang difasilitasi	1 Dokumen	1 Dokumen	100	223,589,774	203,990,448	91.23
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah agenda pembinaan KORPRI	1 Lembaga	1 Lembaga	100	555,649,372	516,471,990	92.95
	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi	1 Dokumen	1 Dokumen	100	96,246,563	83,995,999	87.27
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	100	229,859,358	221,873,577	96.53
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data elektronik ASN yang terkelola secara update	1 Dokumen	1 Dokumen	100	37,245,119	32,157,329	86.34
	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah integrasi sistem dan jaringan yang dikelola	1 Laporan	1 Laporan	100	143,205,172	139,940,126	97.72
2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pelaksanaan Mutasi dan Promosi ASN				1,059,214,440	1,001,832,678	
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen laporan penataan PNS pindah tugas	1 Dokumen	1 Dokumen	100	320,386,235	311,872,148	97.34
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah berkas ASN yang dikelola	2 Laporan	2 Laporan	100	401,574,900	375,915,624	93.61
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen penataan	1 Dokumen	1 Dokumen	100	337,253,305	314,044,906	93.12

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN				4,393,137,055	3,948,661,908	
	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah dokumen seleksi jabatan pimpinan tinggi	1 Dokumen	1 Dokumen	100	508,693,669	483,395,223	95.03
	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100	99,357,925	84,404,869	84.95
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti tugas belajar	1 Dokumen	1 Dokumen	100	1,607,308,515	1,537,768,079	95.67
	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah mahasiswa ikatan dinas yang difasilitasi	1 Dokumen	1 Dokumen	100	669,124,884	551,801,154	82.47
	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti pelatihan kepemimpinan nasional Tk I	4 Orang	4 Orang	100	427,788,128	340,143,265	79.51
	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti diklat fungsional	40 Orang	40 Orang	100	773,479,773	665,650,890	86.06
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen pengelolaan dan evaluasi JFT	1 Dokumen	1 Dokumen	100	307,384,161	285,498,428	92.88
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				604,467,598	473,015,647	

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	100	80,166,439	58,381,030	72.82
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah PNS berprestasi dan berkinerja baik yang menerima penghargaan	20 Orang	20 Orang	100	95,738,534	95,575,122	99.83
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang menerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya	1.000 Orang	1.283 Orang	100	72,114,354	67,547,682	93.67
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang dikonseling	80 Orang	88 Orang	100	236,803,184	157,927,418	66.69
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah kasus kepegawaian yang ditangani	1 Laporan	1 Laporan	100	119,645,087	93,584,395	78.22

3.2.Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran adalah ketercapaian kegiatan penganggaran yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi yang bertujuan memperoleh hasil yang diinginkan.

Dengan mengacu pada Rencana Kerja tahun 2023 dan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran strategis dengan indikator kinerja Indeks Sitem merit Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menyusun program/kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung terlaksananya kinerja tersebut. Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mendapatkan pagu anggaran sebesar **Rp. 34.121.283.527** dengan realisasi anggaran **Rp. 32.951.591.229** atau capaian anggaran sebesar **96.57%**.
Berikut disajikan pagu dan realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2023 :

Tabel 3.11
Realisasi Anggaran
BKD Provinsi Riau Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja %	Pagu	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	6=5/4x100%	7	8	9=8/7x100%
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	308	318	103	34.121.283.527	32.951.591.229	96.57
2.	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	77	77.10	100.1			

BAB IV



PENUTUP

A. Kesimpulan

Sistem Merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Diterapkannya sistem merit diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas ASN dalam melaksanakan tugas berdasarkan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN.

Guna mendorong terwujudnya tujuan tersebut Pemerintah Provinsi Riau melalui Badan Kepegawaian Daerah telah dan selalu berkoordinasi dengan Lembaga dan Kementerian yang diberi kewenangan mengawasi pelaksanaan sistem merit. Dengan melakukan pemetaan terhadap program dan kegiatan yang diterapkan di masing-masing instansi pemerintah sehingga dapat mendukung percepatan dan efektivitas pelaksanaan sistem merit di pemerintahan provinsi riau.

Sistem Merit terdiri dari 8 (delapan) aspek pendukung yang bertujuan untuk melakukan penataan dan pelaksanaan sistem manajemen dibidang kepegawaian. Oleh karena itu diharapkan dengan adanya sistem merit dapat memberikan kontribusi pelayanan terhadap kebutuhan, pengembangan, penghargaan dan perlindungan yang baik kepada setiap ASN.

B. Langkah-langka Stretegis

Langkah-langkah strategis kedepan dalam memaksimalkan Sistem Merit antara lain :

- Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas, serta menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya;
- Mempertahankan ASN melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak
- Mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat;
- Melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (nepotisme, primordialisme).

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2023 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.