

PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

LKJIP 2023



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2023



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI

TAHUN ANGGARAN 2024

Tahun 2023, merupakan tahun kedua pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD DAN KORPRI) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 - 2026. Secara umum program dan kegiatan BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2023 bertujuan untuk mengimplementasikan penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan pegawai pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai dengan potensi dan kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Kinerja BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2023, diindikasikan dengan capaian sejumlah Indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau 2023. Untuk mengukur sejauh mana capaian sasaran tersebut, digunakan 7 IKU yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun 2023. Secara umum dari 7 IKU yang telah ditetapkan terdapat 4 IKU yang realisasinya tercapai sesuai dengan target dan 3 IKU yang realisasinya tercapai diatas 100%.

Adapun capaian masing-masing sasaran strategis dapat dirangkum sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	$6 = (5/4) \times 100$	7	8
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100	Baik	
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	34,00	38,00	111,76	Sangat Baik	
		Nilai Sistem Inka dalam	19,00	19,00	100	Baik	

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	6=5/4x100	7	8
		Indeks Sistem Merit					
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100	Baik	●
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	72,50	77,50	106,90	Sangat Baik	△
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	20,00	20,00	100	Baik	●
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	72,50	80,00	110,34	Sangat Baik	△

Sasaran pertama, realisasi ada 3 indikator melebihi target yang telah ditentukan, indikator pertama, Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit sebesar 40 point, indikator kedua Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit sebesar 34 point, dan indikator ketiga Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit sebesar 19 point.

Sasaran kedua, realisasi ada 2 indikator melebihi target yang telah ditentukan, indikator pertama Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit sebesar 40 point, indikator kedua Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit sebesar 72,50 point.

Sasaran ketiga, realisasi ada 1 indikator sama dengan target yang telah ditentukan dan 1 indikator melebihi target yang telah ditentukan, indikator pertama Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit sebesar 20 point, indikator kedua Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit sebesar 72,50 point.

Hasil dari evaluasi pencapaian kinerja dalam laporan ini merupakan bahan pembelajaran yang baik bagi BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Untuk itu ke depan, dengan memperhatikan evaluasi tersebut BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau akan mengupayakan langkah-langkah perbaikan secara konkrit dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Strategi kedepan untuk sasaran pertama, akan dilakukan pengintegrasian sistem kepegawaian yang ada serta menampilkan hasil penilaian kompetensi pada masing-masing profil pegawai. Pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai akan dilakukan berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan bagi seluruh pegawai sebagai dasar penempatan pegawai pada sasaran ketiga serta melaksanakan Analisa kesenjangan kinerja sebagai pertimbangan pelaksanaan peningkatan kompetensi pegawai pada sasaran kedua.

Efisiensi sumber daya anggaran pada sasaran Meningkatkan Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian pada indikator sasaran Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit tidak terdapat perbandingan karena kegiatan tersebut tidak menggunakan anggaran pada tahun Anggaran 2022 dan tahun Anggaran 2023.

Indikator sasaran Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp. 326.010.899,- atau 98,79% dari total pagu sebesar Rp. 330.000.000,-. Perbandingan Capaian pada

tahun Anggaran 2022 adalah 88,96% sedangkan pada tahun Anggaran 2023 adalah 98,79% atau tingkat efisiensinya -9,83 %.

Indikator sasaran Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp. 49.613.636,- atau 95,53% dari total pagu sebesar Rp. 51.930.900,-. Perbandingan Capaian pada tahun Anggaran 2022 adalah 89,83% sedangkan pada tahun Anggaran 2023 adalah 95,53% atau tingkat efisiensinya -5,70 %.

Efisiensi sumber daya anggaran pada sasaran Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja pada indikator sasaran Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Indeks Sistem Merit Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp. 170.943.228,- atau 85,62% dari total pagu sebesar Rp. 199.641.377,-. Perbandingan Capaian pada Tahun Anggaran 2022 adalah 89,94% sedangkan pada Tahun Anggaran 2023 adalah 85,62% atau tingkat efisiensinya -4,32 %.

Indikator sasaran Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah dengan Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp. 58.672.943,- atau 95,48% dari total pagu sebesar Rp. 61.446.327,-. Perbandingan Capaian pada Tahun Anggaran 2022 adalah 91,95% sedangkan pada Tahun Anggaran 2023 adalah 95,48% atau tingkat efisiensinya -3,53 %.

Penggunaan sumber daya anggaran pada sasaran Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier pada indikator sasaran Nilai Mutasi, Rotasi, dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp. 673.178.568,- atau 94,80% dari total pagu sebesar Rp. 710.099.800,-. Perbandingan Capaian pada Tahun Anggaran 2022 adalah 79,26% sedangkan pada Tahun Anggaran 2023 adalah 94,80% atau tingkat efisiensinya -15,54 %.

Indikator sasaran Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp. 365.577.668,- atau 99,37% dari total pagu sebesar Rp. 367.884.464,-.

Perbandingan Capaian pada Tahun Anggaran 2022 adalah 94,15% sedangkan pada Tahun Anggaran 2023 adalah 99,37% atau tingkat efisiensinya -9,84 %.

Untuk efisiensi anggarannya secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp) Tahun 2022			Anggaran (Rp) Tahun 2023			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	4	5	6	7	8	9	10-6-9
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	184.228.460	163.882.985	88,96	330.000.000	326.010.809	98,79	-9,83 %
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	46.803.500	42.045.120	89,83	51.930.900	49.613.636	95,53	-5,70 %
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	208.330.200	187.382.529	89,94	199.641.377	170.943.228	85,62	-4,32 %
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	98.063.750	90.167.643	91,95	61.446.327	58.672.943	95,48	-3,53 %

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp) Tahun 2022			Anggaran (Rp) Tahun 2023			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-6-9
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	919.137.000	728.492.345	79,26	710.099.800	673.178.568	94,80	-15,54 %
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	674.185.100	634.748.364	94,15	367.884.464	365.577.668	99,37	-9,84 %

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR BAGAN	x
BAB I PENDAHULUAN	I- 1
A. Latar Belakang	I- 1
B. Tujuan.....	I- 1
C. Landasan Hukum.....	I- 2
D. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	I- 3
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	II- 1
A. Perencanaan Kinerja.....	II- 1
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023.....	II- 7
C. Program Kepegawaian Daerah Tahun 2023	II- 9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	III- 1
A. Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2023	III- 1
B. Evaluasi Dan Analisis Realisasi Kinerja Tahun 2023	III- 4
C. Akuntabilitas Kinerja Keuangan	III- 26
BAB IV PENUTUP.....	IV- 1
A. Kesimpulan	IV- 1
B. Saran	IV- 1

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2023
2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2023
3. Perjanjian Kinerja dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Aset Yang Dimiliki BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023.....	I-16
Tabel 2.1	Sasaran – Kebijakan – Program	II-3
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama (IKU)	II-6
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Tahun 2023	II-7
Tabel 2.4	Program BKD dan KORPRI Tahun 2023	II-9
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Ordinal	III-2
Tabel 3.2	Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau.....	III-2
Tabel 3.3	Tabel Realisasi Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas Pegawai.....	III-6
Tabel 3.4	Tabel Penilaian Sistem Merit Provinsi Se-Sumatera Tahun 2023.....	III-7
Tabel 3.5	Tabel Setiap Aspek dari Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	III-7
Tabel 3.6	Tabel Perbandingan Evaluasi Realisasi Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	III-8
Tabel 3.7	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1....	III-10
Tabel 3.8	Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA	III-10
Tabel 3.9	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 ...	III-14

Tabel 3.10	Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA	III-14
Tabel 3.11	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3 ...	III-17
Tabel 3.12	Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA	III-18
Tabel 3.13	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2011-2026	III-21
Tabel 3.14	Indikator Kinerja Progam Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2023.....	III-25
Tabel 3.15	Sasaran 1 : Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian ...	III-26
Tabel 3.16	Sasaran 2 : Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	III-27
Tabel 3.17	Sasaran 3 : Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	III-27
Tabel 3.18	Tingkat Efisiensi.....	III-28

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Menurut Jenis Kelamin	I-12
Gambar 1.2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Menurut Tingkat Pendidikan	I-13
Gambar 1.3	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Menurut Tingkat Pendidikan	I-13
Gambar 3.1	Tangkap Layar Aplikasi SIPINTER.....	III-6
Gambar 3.1	Penghargaan yang diterima oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	III-30

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1	Bagan Struktur Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau.....	1-6
-----------	--	-----

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah bahwa Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Provinsi.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) ini sebagai perwujudan dalam menyediakan sarana yang dapat digunakan sebagai media penyampaian dokumen pertanggungjawaban kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun sebelumnya (tahun $n-1$) sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Penyusunan LKJIP Tahun 2023 di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau mengacu pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026. Hal-hal yang dimuat dalam LKJIP mencakup indikator kinerja utama, perjanjian kinerja, dan permasalahan-permasalahan atau hambatan yang dihadapi pada pelaksanaan tugas, fungsi dan peranannya serta penyelesaian masalah jika sudah dilakukan yang sehingga pada tahun yang akan datang dapat diperbaiki untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.

B. Tujuan

Tujuan penyusunan dan penyampaian LKJIP BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau selama tahun anggaran 2023 dan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

C. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah (PP) 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
7. 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;

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
10. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Kepulauan Riau 2021-2026;
11. Peraturan Daerah Provinsi Kepri Nomor 4 tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 55);
12. Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 909);

D. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI

Keberadaan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI yang menjadi salah satu Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau penunjang tugas Gubernur, diharapkan dapat membantu Gubernur Kepulauan Riau dalam Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional.

Sesuai dengan Misi Provinsi Kepulauan Riau kedua adalah **"Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan"**, hal ini semua menjadi tugas Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau untuk mewujudkannya, dengan harapan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau menjadi sumber daya manusia yang kapabel sehingga bisa memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan benar yang pada akhirnya akan ikut menggerakkan roda pembangunan di Provinsi Kepulauan Riau dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat khususnya masyarakat Kepulauan Riau.

di Provinsi Kepulauan Riau dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat khususnya masyarakat Kepulauan Riau.

Untuk mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI membentuk langkah-langkah strategis dengan memperhatikan berbagai aspek budaya, sosial, politik, ekonomi, hukum dan lainnya serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang telah ada. Namun untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang ideal sesuai dengan yang diharapkan tidaklah mudah, berbagai upaya dilakukan agar pelaksanaan pemerintah tetap pada koridor dan ketentuan yang berlaku. Tidak cukup dengan ketentuan dan peraturan yang telah dibuat, komitmen dan integritas baik dari pimpinan tertinggi hingga staf pelaksana harus menyatu dan diimplementasikan dalam bentuk nyata. Bagian lain dalam pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau terus berupaya memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dimulai dari proses perekrutan pegawai, pengangkatan dan penempatan pegawai sesuai dengan potensi dan kompetensinya, pemberian hak pegawai serta sampai pegawai pensiun.

Penyusunan LKJIP Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2023 diharapkan dapat memberikan ruang informasi atas realisasi pelaksanaan Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja selama tahun 2023 bagi *stakeholder* maupun unit pengawas sebagai bentuk transparansi, akuntabilitas dan efektifitas atas program dan kegiatan yang dilaksanakan. Laporan ini juga menjadi suatu bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau kepada Gubernur selaku Kepala Daerah sebagai pemegang kuasa tertinggi dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Provinsi Kepulauan Riau.

1. Susunan Organisasi dan Tata Kerja

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur penunjang tugas Kepala Daerah di bidang kepegawaian, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur

Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau sesuai dengan pasal 334 ayat (1) Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 909) mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Provinsi.

Untuk melaksanakan tugas sesuai dengan Peraturan Gubernur tersebut, Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI menyelenggarakan fungsi:

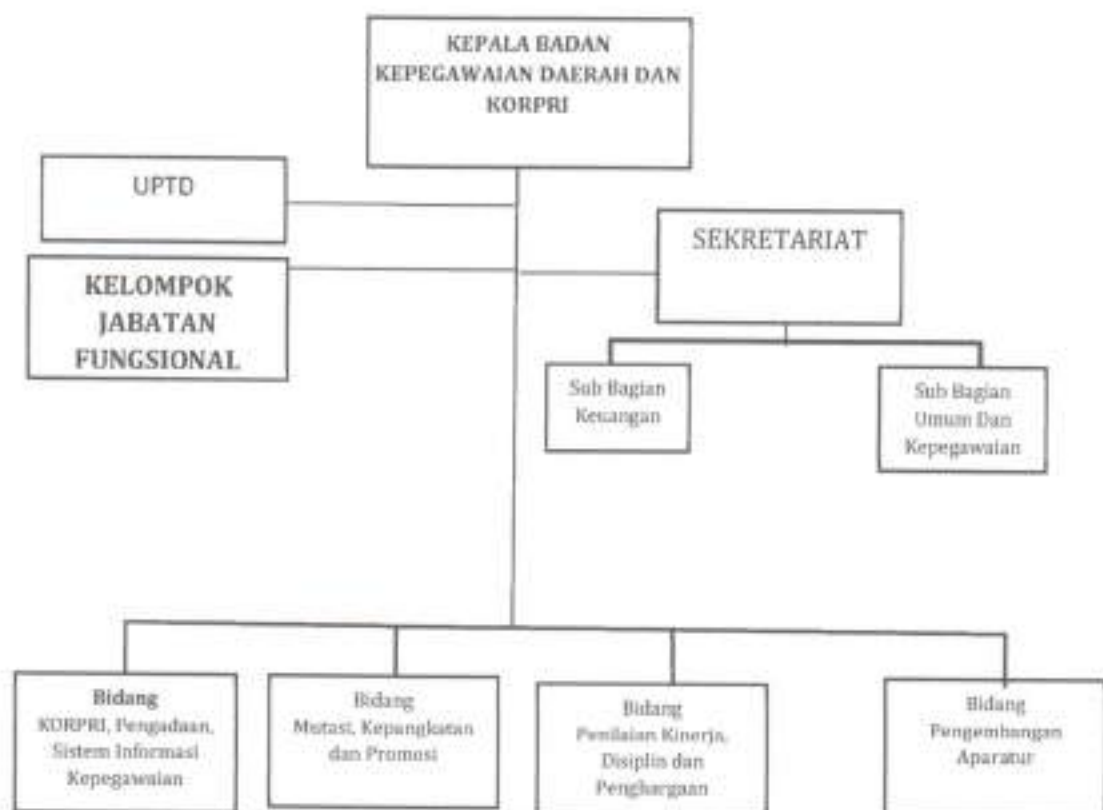
- a. Penyusunan kebijakan teknis di Bagian Sekretariat, Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bagian Sekretariat, Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bagian Sekretariat, Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di Bagian Sekretariat, Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Gedung C-1 Lt. 2 dan 3 Pulau Dompok, Tanjungpinang Kepulauan Riau, dengan alamat email: bkddankorpri@kepriprov.go.id dan

Website: <http://bkddankorpri.kepriprov.go.id>, mempunyai struktur organisasi sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 909) yang terdiri atas:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, yang terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - b. Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang Korpri, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian;
4. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
5. Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
6. Bidang Pengembangan Aparatur;
7. Unit Pelaksana Teknis Daerah;
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

**BAGAN 1.1. BAGAN STRUKTUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



2. Fungsi dan Uraian Tugas

Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 909), Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Provinsi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau dibantu oleh 4 (empat) bidang dan 1 (satu) kesekretariatan, sebagai berikut:

A. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana, program, anggaran, ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, barang milik negara/daerah, arsip dan dokumentasi, serta membantu Kepala perangkat daerah mengkoordinasikan Bidang-Bidang.

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- 1) Menyusun program kerja perangkat daerah;
- 2) Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat;
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan sekretariat;
- 5) Menyusun dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan terkait perencanaan dan keuangan;
- 6) Menyusun dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan terkait umum dan kepegawaian;
- 7) Mengkoordinir pelaksanaan akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi perangkat daerah
- 8) Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan sekretariat;
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan sekretariat; dan

- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

B. Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian

Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait pengadaan, pemberhentian, sistem informasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian mempunyai Rincian Tugas

- 1) Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- 2) Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- 5) Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait Korpri;
- 6) Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengadaan dan pemberhentian;
- 7) Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait sistem informasi kepegawaian;
- 8) Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

C. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi

Bidang Mutasi, Kepangkatan, Promosi dan Penghargaan mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait Mutasi, Kepangkatan dan Promosi.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi memiliki rincian tugas :

- 1) Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- 2) Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- 5) Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait mutasi;
- 6) Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait kepangkatan;
- 7) Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait promosi;
- 8) Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- 10) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

D. Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan ASN.

- Pengembangan Aparatur;
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
 - 4) Menyelidiki pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
 - 5) Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait Pendidikan, Pelatihan, dan Sertifikasi Jabatan;
 - 6) Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait Pendidikan, Pelatihan, Sertifikasi Dan Pembinaan Jabatan Fungsional;
 - 7) Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait Penilaian Kompetensi;
 - 8) Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
 - 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
 - 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

F. Kelompok Jabatan Fungsional

Terdiri dari Jabatan Fungsional Terampil, Jabatan Fungsional Penyelia, Jabatan Fungsional Ahli, Jabatan Fungsional Madya, dan Jabatan Fungsional Utama

G. Pelayanan

Pelayanan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau merupakan pelayanan publik dalam bentuk administratif di bidang kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam rangka memudahkan dan memperpendek rentang waktu dan jarak karena Provinsi Kepulauan Riau wilayahnya berbeda-beda pulau maka mulai tahun 2018

dilakukan pembangunan aplikasi layanan secara online berbasis web dengan nama SILAT (silat.kepriprov.go.id). Adapun layanan kepegawaian diantaranya:

- 1) Kenaikan Pangkat secara on line sistem;
- 2) Kenaikan Gaji Berkala secara on line sistem;
- 3) Satyalencana Karya Satya secara on line sistem;
- 4) Cuti secara on line sistem;
- 5) Mutasi;
- 6) Pensiun;
- 7) Pengurusan Taspen;
- 8) Pengurusan Kartu Pegawai/Suami/Istri;
- 9) Pengurusan Kartu Askes;
- 10) Penyediaan informasi kepegawaian; dan lain-lain pelayanan
- 11) kepegawaian.

Jenis pelayanan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau, bekerjasama dengan instansi lainnya, antara lain Badan Kepegawaian Negara (BKN), Sekretariat Kabinet (Setkab) RI, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, BKD Kab/Kota se Provinsi Kepulauan Riau, PT Taspen, PT Askes, PT Bank Riau Kepri. Yang kesemuanya itu bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khususnya Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan Kab/Kota se Provinsi Kepulauan Riau agar dapat mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

3. Profil

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI didukung oleh pegawai sebanyak 57 (lima puluh tujuh) orang yang tersebar pada sub bagian dan sub bidang dengan rincian sebagai berikut :

Gambar. 1.1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Menurut Jenis Kelamin



Sumber : Silat BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau
Bulan Desember Tahun 2023

Gambar. 1.2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Menurut Tingkat Pendidikan

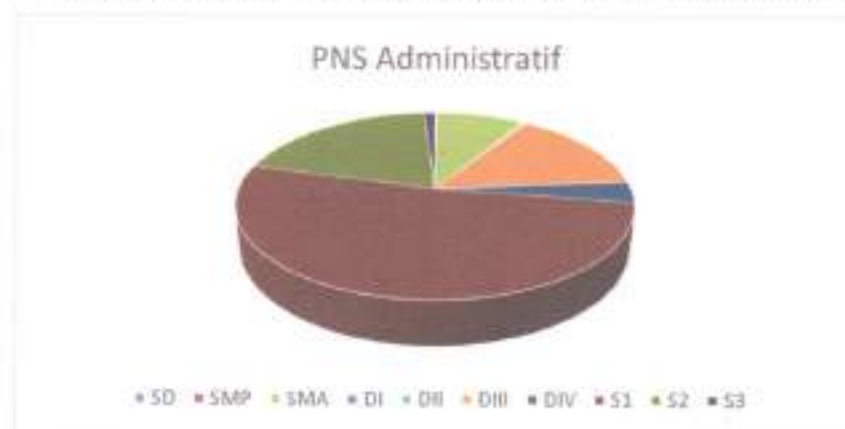


Sumber Silat BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau
Bulan Desember Tahun 2023

Jumlah Aparatur Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau terhitung sampai dengan akhir Desember 2023 berjumlah **6.369** pegawai yang terdiri dari **PNS administratif** berjumlah **2.797** pegawai yang terdiri atas **PNS laki-laki** sebanyak **1.485** orang serta **PNS perempuan** sebanyak **1.312** pegawai, **PPPK** sebanyak **81** orang yang terdiri atas **21** orang laki-laki, **60** orang perempuan, yang tersebar di 11 Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, serta **PNS tenaga pendidik dan kependidikan** sejumlah **2.108** yang

berada di Dinas Pendidikan terdiri atas **PNS laki-laki** sebanyak **794** orang serta **PNS perempuan** sebanyak **1.314**, **PPPK tenaga pendidik** sebanyak **1.383** orang yang terdiri dari **PPPK laki-laki** sebanyak **558** orang serta **perempuan** sebanyak **825** orang yang tersebar di sejumlah Sekolah Tingkat Menengah Atas di seluruh Provinsi Kepulauan Riau. Dalam pelaksanaan tugas kegiatan sehari-hari Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau juga dibantu oleh Pegawai Tidak Tetap sebanyak **1.932** orang, yang terdiri dari Laki-laki sebanyak **1.203** pegawai dan Perempuan **729** pegawai.

Gambar 1.3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Menurut Tingkat Pendidikan



Sumber : Silat BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau
Bulan Desember Tahun 2023



Sumber : Silat BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau
Bulan Desember Tahun 2023

4. Aspek Strategis

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan, karena dampaknya akan signifikan bagi kondisi lingkungan hidup daerah. Isu strategis berpengaruh terhadap kinerja pelayan di masa datang, dengan mempertimbangkan isu-isu dan dinamika nasional maupun regional.

Perumusan isu-isu strategis dilakukan dengan menganalisis berbagai fakta dan informasi yang telah diidentifikasi untuk dipilih menjadi isu strategis serta melakukan telaahan terhadap visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan juga Renstra Badan Kepegawaian Negara, sehingga rumusan isu yang dihasilkan selaras dengan cita-cita dan harapan masyarakat terhadap kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih serta kebijakan pemerintah dalam jangka menengah.

Teknik penyusunan isu strategis dalam Rencana Strategis BKD dan KORPRI 2021-2026 (Permendagri 54 tahun 2010 lampiran 4), adalah:

- a. Focussed Group Discussin (FGD) dengan melibatkan semua bidang di Lingkungan BKD dan KORPRI, pejabat-pejabat Organisasi Perangkat Daerah yang dianggap mampu, dan akademisi;
- b. Menggunakan metode pembobotan dengan cara sebagai berikut:
 - 1) menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah ditetapkan;
 - 2) melakukan penilaian isu strategis terhadap kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan skala tersebut pada angka;
 - 3) menghitung rata-rata skor/bobot setiap isu strategis dengan mengakumulasikan nilai tiap-tiap isu strategis dibagi jumlah peserta;

Berdasarkan analisis kondisi dan permasalahan yang ada di Provinsi Kepulauan Riau, dapat dirumuskan isu strategis BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau yaitu belum diterapkannya manajemen talenta dalam rangka pengembangan karir pegawai.

5. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang diperlukan digunakan untuk operasional kantor dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau. Nilai asset yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI sampai dengan 31 Desember 2023 sebesar Rp. 11.117.611.349,00 (sebelas milyar seratus tujuh belas juta enam ratus sebalas ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah) terdiri dari Aset tetap Rp. 8.384.593.973,00 (delapan milyar tiga ratus delapan puluh empat juta lima ratus Sembilan puluh tiga ribu Sembilan rupiah), Aset Tidak Berujud Rp. 772.742.711,00 (tujuh ratus tujuh puluh dua juta tujuh ratus empat puluh dua tujuh ratus sebelas rupiah), Aset Lain-lain sebesar Rp. 1.761.058.820,00 (satu milyar tujuh ratus enam puluh satu juta lima puluh delapan ribu delapan ratus dua puluh rupiah) Buku Inventaris Ekstra Kompetable Rp. 244.215.845,- (dua ratus empat puluh empat juta dua ratus lima belas ribu delapan ratus empat puluh lima rupiah).

Sarana dan prasana yang dikelola per Desember 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Aset Yang Dimiliki BKD dan KORPRI Provinsi
Kepulauan Riau Tahun 2023

No	Sarana dan Prasarana	Total Harga
1	2	4
I	Aset Tetap	Rp. 8.384.593.973
1.	Tanah	Rp. 0
2.	Peralatan dan Mesin	Rp. 8.293.071.373
3.	Gedung dan Bangunan	Rp. 0
4.	Jalanan, Irigasi dan Jaringan	Rp. 19.825.000
5.	Aset Tetap Lainnya	Rp. 71.697.600
6.	Konstruksi dalam pengerjaan	Rp. 0
II	Aset Lainnya	Rp. 2.488.801.531
1	Kemitraan dengan pihak ketiga	Rp. 0

No	Sarana dan Prasarana	Total Harga
2	aset tidak berwujud	Rp. 727.742.711
3	Aset Lain-lain	Rp. 1.761.058.820
III	Aset Ekstrakompatabel	Rp. 244.215.845
1	Peralatan dan mesin	Rp. 244.215.845
2	gedung dan bangunan	Rp. 0
3	jalan, irigasi dan jaringan	Rp. 0
J U M L A H		Rp. 11.117.611.349

Sumber : Buku Inventaris Barang BKD dan KORPRI 2023

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen kinerja organisasi. Dalam perencanaan kinerja dirumuskan sasaran-sasaran strategis yang akan dicapai, begitu juga indikator keberhasilan pencapaiannya sesuai yang tercantum dalam Rencana Strategis BKD dan KORPRI 2021-2026.

Rencana Strategis tersebut merupakan penjabaran serta mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan oleh Kepala Daerah, dengan Visi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah:

"Terwujudnya Kepulauan Riau yang Makmur, Berdaya Saing, dan Berbudaya"

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka mensukseskan pelaksanaan Misi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau ke 2 (dua), yaitu:

"Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan".

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI 2021-2026

Bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) sesuai dengan pasal 272 ayat 1 yang

berbunyi “Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD”. Kemudian dalam ayat 2 disebutkan bahwa Renstra-PD memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

1. Tujuan dan Sasaran BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau

Rumusan tujuan dan sasaran yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau dalam kurun waktu tahun 2021-2026 , yaitu:

Tujuan : Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional

Indikator Tujuan : Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

Sasaran :

- a. **Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian**, dengan indikator sasaran:
 - 1) Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam sistem merit;
 - 2) Nilai Pengadaan Pegawai dalam sistem merit;
 - 3) Nilai Sistem Inka dalam sistem merit;
- b. **Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja**, dengan indikator sasaran:
 - 1) Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam sistem merit;
 - 2) Nilai Manajemen Kinerja dalam sistem merit;
- c. **Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier**, dengan indikator sasaran:
 - 1) Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam sistem merit;
 - 2) Nilai Pengembangan Karir dalam sistem merit.

2. Strategi

Strategi adalah cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran. Strategi ditetapkan dengan maksud untuk memberikan arah, dorongan, dan kesatuan pandang dalam melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan program dan kegiatan suatu organisasi. Kebijakan pada Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau meliputi kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan Gubernur Kepulauan Riau dan kebijakan intern Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau. Berbagai kebijakan yang mendasari pelaksanaan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Sasaran – Kebijakan

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
"Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional."	Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	• Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks sistem merit • Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks sistem merit • Nilai Sistem Inka dalam Indeks sistem merit	Penguatan implementasi manajemen ASN dalam bentuk penguatan perencanaan kebutuhan ASN sesuai kebutuhan yang riil dengan memperhatikan Kebutuhan Daerah.	Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan berbasis kompetensi dengan prioritas pada penyempurnaan tata kelola seleksi dan implementasi CAT system.
		Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	• Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks sistem merit; • Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks sistem merit	Peningkatan kualitas manajemen ASN dalam mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier melalui a. Penempatan pegawai sesuai dengan potensi	Pengembangan system karier ASN difokuskan pada pengembangan kompetensi ASN berdasarkan standar kompetensi jabatan serta penempatan ASN sesuai kompetensi

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
				dan kompetensinya b. Pemanfaatan peta kompetensi dalam pengembangan karir pegawai	
		Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	• Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks sistem merit; • Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks sistem merit	Peningkatan kualitas manajemen ASN dalam Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja melalui a. pembinaan, penegakan disiplin ASN, dan kepatuhan atasan terhadap aturan kepegawaian. b. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja	a. Penyelenggaraan evaluasi/ penilaian kinerja ASN dan pemberian reward and punishment berbasis kinerja. b. Peningkatan Pembinaan disiplin ASN, sosialisasi peraturan kepegawaian, dan proses pemberian hukuman disiplin ASN

Isu strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau yaitu belum diterapkannya manajemen talenta dalam rangka pengembangan karir pegawai.

Indikator Kinerja Utama BKD dan KORPRI Tahun 2023

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2001). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi, yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja organisasi adalah sejumlah keluaran

(output) berupa barang atau jasa yang dihasilkan dari kegiatan dari pelaksanaan uraian tugas dan fungsi.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja memberikan penjelasan, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, mengenai apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuan sudah tercapai. (Tim BPKP, PermenPAN & RB Nomor 20/1/M.PAN/11/2008).

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah kita tetapkan. (Wikipedia, 2015). Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. (PermenPAN & RB Nomor 20/1/M.PAN/11/2008).

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) secara berjenjang sebagai urutan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategis organisasi. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) telah mengacu pada Renstra BKD dan KORPRI serta RPJMD Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021-2026. IKU ditetapkan dengan memilih indikator kinerja yang ada dalam Renstra BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau 2021-2026 yang memiliki fokus pada perspektif *stakeholder*. Sedangkan yang fokusnya pada peningkatan kapasitas internal organisasi (*internal bussines process*) tidak dijadikan sebagai IKU.

Penyusunan IKU dalam SAKIP telah ditetapkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007, Tanggal 31 Mei 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Indikator Kinerja Utama (IKU) instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi meliputi indikator kinerja keluaran (output) dan hasil (outcome). Dalam proses perencanaan setiap tahun anggaran setiap pimpinan unit kerja/organisasi selanjutnya menetapkan IKU dalam sebuah perjanjian kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Integrasi Sistem Perencanaan, Keuangan, Akuntansi dan Akuntabilitas Kinerja.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penetapan IKU adalah untuk;

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik;
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Indikator Kinerja Utama BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau yang akan digunakan untuk periode tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	RUMUS PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Nilai	Skor penilaian Perencanaan Kebutuhan pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Bidang KORPRI, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian
		Nilai Pengadaan Pegawai	Nilai	Skor penilaian Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Bidang KORPRI, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian
		Nilai Sistem Inka	Nilai	Skor penilaian Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	Bidang KORPRI, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin	Nilai	Skor penilaian Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan
		Nilai Manajemen Kinerja	Nilai	Skor penilaian Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan

NO	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	RUMUS PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi	Nilai	Skor penilaian Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi
		Nilai Pengembangan Karir	Nilai	Skor penilaian Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	Bidang Pengembangan Aparatur dan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Perjanjian Kinerja adalah merupakan pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. (PermenPAN & RB Nomor 53 tahun 2014).

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai	40,00	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai Pengadaan Pegawai	34,00	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai Sistem Inka	19,00	Program Kepegawaian Daerah

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin	40,00	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai Manajemen Kinerja	72,50	Program Kepegawaian Daerah
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi	20,00	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai Pengembangan Karir	72,50	Program Kepegawaian Daerah

*JLihat pada lampiran III "Perjanjian Kinerja Tahun 2023"

Tahun 2023 pada Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI mengalami 2 kali perubahan Perjanjian Kinerja karena terjadi Mutasi Pejabat dan Perubahan Pagu Anggaran. Perjanjian Kinerja di tahun 2023 diawali dengan Penandatanganan Bersama Gubernur Kepulauan Riau H. ANSAR AHMAD, S.E, M.M, di awal tahun bersamaan dengan penyerahan Daftar Pagu Anggaran BKD dan KORPRI Tahun Anggaran 2023. Perjanjian Kinerja mengalami Perubahan sebagai akibat dilantikannya Pejabat di lingkungan BKD dan KORPRI, serta rasionalisasi anggaran akibat berkurangnya proyeksi pendapatan dilakukan pada Anggaran Perubahan namun target kinerja tetap sehingga dilakukan penandatanganan Kembali.

C. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawai Daerah yang menjadi urusan BKD dan KORPRI dapat dilihat dalam table di bawah:

Tabel 2.4
Program BKD dan KORPRI Tahun 2023

No.	Program	Indikator Program	Target	Formulasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan ASN sesuai kebutuhan	45,90	Jumlah ASN Desember 2023 ditambah ASN yang direkrut dibagi dengan jumlah Kebutuhan ASN dikalikan 100
		Persentase penempatan ASN sesuai kualifikasi	77	Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kualifikasi dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100
		Persentase ASN yang memiliki kinerja baik	96	Jumlah ASN yang memiliki kinerja baik ke atas dibagi jumlah seluruh ASN

AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN REALISASI KINERJA TAHUN 2023

Akuntabilitas kinerja dalam format Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tidak terlepas dari Perencanaan Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) serta Perjanjian Kinerja (PK). Untuk dapat mengukur keberhasilan setiap target kinerja tentunya melakukan perbandingan antara target kinerja dengan capaian kinerja. Setiap pengukuran didasari oleh indikator yang telah ditetapkan sebelum pelaksanaan kegiatan. Beberapa hal yang dijadikan pengukuran kinerja adalah pernyataan kinerja sasaran strategis yang kemudian ditentukan dengan indikator sasaran dan dijadikan sebagai tolak ukur perhitungan keberhasilan kinerja, untuk disajikan data capaian kinerja Tahun 2023.

Adapun dalam memberikan penilaian tingkat capaian realisasi kinerja setiap sasaran, menggunakan rumus sebagai berikut :

1. Tingkat Realisasi Positif

Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tinggi pencapaian kinerja

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

2. Tingkat Realisasi Negatif

Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100 \%$$

3. Kesimpulan Capaian Sasaran

Keberhasilan atau kegagalan suatu sasaran dapat diambil dengan cara melakukan rata-rata atas capaian indikator kinerja yakni menjumlahkan masing-masing capaian indikator kinerja dibagi dengan jumlah indikator kinerja dalam satu sasaran tersebut.

4. Nilai capaian masing-masing sasaran dan indikator kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Ordinal

NO	RENTANG CAPAIAN Realisasi Negatif	RENTANG CAPAIAN Realisasi Positif	KATEGORI CAPAIAN	KET
1	Kurang dari 55%	Lebih 100%	Sangat Baik	
2	55% sampai 75%	75% sampai 100%	Baik	
3	75% sampai 100%	55% sampai 75%	Cukup	
4	Lebih 100%	Kurang dari 55%	Kurang	

CAPAIAN KINERJA TERHADAP PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Pada setiap awal tahun anggaran Perangkat Daerah memiliki ketetapan kinerja yang dijadikan Perjanjian Kinerja terhadap Pimpinan atau Kepala Daerah, dan tentunya Perjanjian Kinerja tersebut telah menyesuaikan dengan rencana kerja jangka menengah yang mana telah termuat dalam RPJMD dan Renstra. Berikut adalah Perjanjian Kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI dengan Gubernur Kepulauan Riau Tahun 2023:

Tabel 3.2
Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2023
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian $6 \times (5/4) \times 100$	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100	Baik	
		Nilai Pengadaan Pegawai	34,00	38,00	111,76	Sangat Baik	

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	6=(5/4)*100	7	8
		dalam Indeks Sistem Merit					
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	19,00	19,00	100	Baik	●
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100	Baik	●
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	72,50	77,50	106,90	Sangat Baik	▲
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	20,00	20,00	100	Baik	●
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	72,50	80,00	110,34	Sangat Baik	▲

*)Lihat pada lampiran iv "Pengukuran Kinerja Tahun 2023"

B. EVALUASI DAN ANALISIS REALISASI KINERJA TAHUN 2023

Hasil pengukuran kinerja beserta evaluasi tujuan dan setiap sasaran Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau dapat dianalisa sebagai berikut:

Tujuan : Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional

Indikator Tujuan : Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

Dalam rangka Mewujudkan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang Profesional di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Indikator Indeks Sistem Merit yang juga merupakan amanah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, diperlukan sebuah strategi besar untuk memanfaatkan kemajuan teknologi informasi agar Manajemen ASN dapat dilaksanakan secara obyektif, terukur, dinamis dan berkeadilan.

Sistem merit itu sendiri didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Adapun tujuan penerapan sistem merit adalah untuk memastikan jabatan di birokrasi pemerintah diduduki oleh orang-orang yang profesional, berintegritas, profesional, adaptif, kolaboratif, memiliki nilai dasar dan etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menangkal segala macam radikalisme dalam pelaksanaan tugas pelayanan, pemerintahan, dan pembangunan khususnya di Provinsi Kepulauan Riau.

Penilaian Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen ASN sebagai amanat dari Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen ASN, Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah.

Manfaat dari hasil Penerapan Sistem Merit paling tidak bagi tiga pihak yang akan merasakannya yakni:

1. Bagi Pegawai

Hasil Penerapan Sistem Merit dapat digunakan sebagai area pengembangan diri (*self-development*) dalam upaya peningkatan tingkat profesionalitas pegawai ASN sesuai dengan kebutuhannya, melindungi karir ASN dari politisasi kebijakan yang bertentangan dengan sistem merit sehingga ASN memiliki jalur karir yang jelas, dan meningkatkan motivasi ASN;

2. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil Penerapan Sistem Merit dapat digunakan untuk mempermudah PPK dalam pengisian jabatan, dapat merekrut ASN yang profesional dan berintegritas, serta menempatkan sesuai dengan kompetensinya sehingga target organisasi mudah tercapai, dan institusi dapat mempertahankan ASN yang berkompeten dan berkinerja dengan kompensasi dan penghasilan yang layak;

3. Bagi Masyarakat

Hasil Penerapan Sistem Merit dapat digunakan sebagai instrument kontrol sosial (*social control*) agar pegawai ASN selalu bertindak profesional dalam fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa dalam wadah NKRI.

Indeks Penilaian Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 (delapan) aspek, meliputi;

1. Aspek Perencanaan Kebutuhan bobot 9,76
2. Aspek Pengadaan bobot 9,76
3. Aspek Pengembangan Karir bobot 31,71
4. Aspek Promosi dan Mutasi bobot 9,76
5. Aspek Manajemen Kinerja bobot 19,51
6. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin bobot 9,76
7. Aspek Perlindungan dan Pelayanan bobot 3,90
8. Aspek Sistem Informasi bobot 5,85

Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit menjadi dasar penetapan tingkat penerapan Sistem Merit pada Institusi Pemerintahan yang meliputi Kategori, Nilai, Indeks, dan Sebutan. Tingkat Penerapan Sistem Merit berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dan 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 ditetapkan sebagai berikut:

- Kategori IV, Nilai 325 – 400, dengan Indeks 0,81 – 1 sebutan Sangat Baik;
- Kategori III, Nilai 250 – 324, dengan Indeks 0,61 – 0,8 sebutan Baik;
- Kategori II, Nilai 175 – 249, dengan Indeks 0,41 – 0,6 sebutan Kurang;
- Kategori I, Nilai 100 – 174, dengan Indeks 0,2 – 0,4 sebutan Buruk.

Penerapan Penilaian Sistem Merit pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dimulai sejak tahun 2020 yang dilakukan penilaian oleh KASN melalui Aplikasi SIPINTER.

Gambar 3.1
Tangkap Layar Aplikasi SIPINTER



Pada tahun 2020, nilai penerapan sistem merit di Provinsi Kepulauan Riau adalah sebesar 281, yang berarti penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Provinsi Kepulauan Riau dalam Kategori III dengan sebutan Baik. Kemudian pada tahun 2021 kembali terjadi peningkatan yaitu sebesar 296,5 artinya terjadi peningkatan, tahun 2022 memperoleh nilai 314, di tahun 2023 mengalami peningkatan dengan perolehan nilai 331 dalam kategori IV dengan sebutan Sangat Baik Adapun detail hasil penilaian sistem merit sebagaimana dituangkan dalam table di bawah ini:

Tabel 3.3
Tabel Realisasi Indikator Kinerja
Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

NO	INDIKATOR KINERJA	REALISASI			
		2020	2021	2022	2023
1	Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	281	296,5	314	330,5

Dalam wilayah regional Sumatera, posisi Provinsi Kepulauan Riau dalam Penilaian Sistem Merit dapat terlihat dalam table berikut:

Tabel 3.4
Tabel Penilaian Sistem Merit Provinsi se-Sumatera Tahun 2023

NO	PROVINSI	NILAI	KATEGORI
1	Sumatera Utara	333,5	Sangat Baik
2	Sumatera Barat	332	Sangat Baik
3	Kepulauan Riau	330,5	Sangat Baik
4	Riau	318	Baik
5	Kepulauan Bangka Belitung	301,5	Baik
6	Sumatera Selatan	281	Baik
7	Lampung	279,5	Baik
8	D.I. Aceh	252,5	Baik
9	Jambi	175	Buruk
10	Bengkulu	173	Buruk

Adapun detail hasil penilaian sistem merit Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sebagaimana dituangkan dalam table di bawah ini:

Tabel 3.5
Tabel Setiap Aspek dari
Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

NO	INDIKATOR KINERJA	NILAI TERTINGGI	REALISASI			
			2020	2021	2022	2023
1	Aspek Perencanaan Kebutuhan	40	37,5	37,5	40	40
2	Pengadaan	40	32	34	34	38
3	Pengembangan Karir	130	67,5	65	72,5	80
4	Promosi dan Mutasi	40	20	20	20	20
5	Manajemen Kinerja	80	60	70	72,5	77,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	40	30	35	40	40
7	Perlindungan dan Pelayanan	16	16	16	16	16
8	Sistem Informasi	24	18	19	19	19
Skor Nilai			281	296,5	314	330,5
Indeks			0,68	0,72	0,75	0,81
Kategori			III	III	III	IV
Sebutan			Baik	Baik	Baik	Sangat Baik

Perbandingan Hasil Penilaian Sistem Merit Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau antara target dengan realisasi setiap tahunnya sebagaimana dituangkan dalam table di bawah ini:

Tabel 3.6
Tabel Perbandingan Evaluasi Realisasi
Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

NO	URAIAN	2020		2021		2022		2023	
		T	R	T	R	T	R	T	R
1	Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	281	281	283	296,5	286	314	316	330,5

Hasil Indeks Sistem Merit di Provinsi Kepulauan Riau adalah sebesar 281 pada tahun 2020, yang berarti penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Provinsi Kepulauan Riau dalam Kategori III dengan sebutan Baik. Kemudian pada tahun 2021 terjadi peningkatan yaitu menjadi 296,5, tahun 2022 memperoleh nilai 314, di tahun 2023 mengalami peningkatan dengan perolehan nilai 330,5 dalam kategori IV dengan sebutan Sangat Baik.

Faktor perbedaan dan persamaan Hasil Indeks Sistem Merit dengan Tahun Sebelumnya

Dilihat di Data dukung pada setiap Aspek penilaian. Peningkatan Hasil Indeks Sistem Merit setiap tahunnya disebabkan dengan adanya penambahan data dukung dari setiap aspek seperti di antaranya:

NO	2022	2023
1	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK;	Sudah Menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas Pembangunan berdasarkan SK Gubernur Kepulauan Riau Nomor 3 tahun 2022 tentang Anjab ABK
2	Data dukung pelaksanaan Pelatihan dasar ASN Tahun 2021	Data tambahan evaluasi pasca Pelatihan Dasar tahun 2021 dan 2022
3	Dokumen Standar Kompetensi Jabatan baru pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Telah menyusun dokumen Standar Kompetensi Jabatan baru pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama,

NO	2022	2023
		Administrator, dan Pengawas berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 71 tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural
4	Terdapat data dukung dokumen program pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui pertukaran pegawai	terdapat laporan pelaksanaan program peningkatan kompetensi melalui pertukaran pegawai
5	Terdapat data dukung dokumen analisa permasalahan kinerja namun belum menyusun strategi untuk mengatasi masalah tersebut	Sudah menganalisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut

1. CAPAIAN KINERJA TERHADAP SASARAN STRATEGIS BKD DAN KORPRI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Dalam rangka mencapai tujuan, Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau telah menetapkan dalam dokumen rencana strategis yaitu sasaran strategis, indikator kinerja dan target yang akan dicapai disetiap tahunnya. Adapun sasaran strategis, indikator kinerja dan target Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI adalah:

Sasaran Strategis 1 “Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian”

Tabel 3.7

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				
				2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	37.5	40	40	-	-
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	34,00	34	34	38	-	-

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				
				2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	19,00	19	19	19	-	-

Pada kelompok sasaran strategis 1 yaitu "Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian", dapat dilihat dalam tabel 3.7 bahwa dari ketiga indikator kinerja tersebut, dua realisasi indikator kinerjanya di sesuai target, yakni Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit dan Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit. Satu realisasi indikator kinerjanya di atas target, yakni Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit.

Strategi kedepan akan akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

Tabel 3.8
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2023	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6=5/4*100
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100,00
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	38,00	95,00
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	24,00	19,00	79,16

a. Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK	2.5	4	10

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	2.5	4	10
	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun	2.5	4	10
	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun)	2.5	4	10
			TOTAL	40

Kegiatan yang mendukung kinerja ini tidak dianggarkan dikarenakan proses dari output ini merupakan pengumpulan data serta pertemuan-pertemuan yang dapat diselesaikan tanpa anggaran.

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini tidak ada. Output dari indikator ini berupa dokumen perencanaan pengadaan pegawai yang terdiri dari peta jabatan, dokumen rencana kebutuhan jangka menengah (5 Tahun), data pegawai yang akan memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) dalam 5 tahun.

b. Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	2	4	8
	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2	3	6
	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2	4	8
	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	2	4	8
	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	2	4	8
			TOTAL	38

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini tidak ada.

Penambahan data dukung dengan memasukkan program peningkatan kompetensi bagi CPNS dan Calon PPPK diluar Pelatihan Dasar sebagai upaya akselerasi kinerja bagi pegawai yang merupakan kinerja dari BPSDM Provinsi Kepulauan Riau memberikan nilai tambah pada sub aspek Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS serta dokumen evaluasi pasca Pelatihan Dasar sesuai dengan Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Output dari indikator ini berupa dokumen kebijakan pengadaan pegawai melalui jalur pengadaan CPNS yang terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif serta dokumentasi pelaksanaan pengadaan CPNS tersebut, dokumentasi pelaksanaan Pelatihan Dasar bagi CPNS, dokumen SK CPNS dan SK PNS yang diangkat sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar serta dokumen evaluasi pasca Pelatihan Dasar.

c. Nilai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Indeks Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Indeks Sistem Merit	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2	3	6
	Penerapan eperformance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	1	3	3
	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan Administrasi kepegawaian	1	4	4
	Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	2	3	6
			TOTAL	19

Pada indikator ini ditemukan permasalahan/kendala yang dihadapi. Dalam rangka upaya integrasi Sistem Informasi Kepegawaian,

kendala yang dihadapi yaitu kurangnya Sumber Daya Manusia Informasi Teknologi pada BKD dan KORPRI. Untuk mengatasi kendala tersebut, BKD dan KORPRI bekerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika melalui Tim IT nya untuk membangun integrasi satu data.

Output dari indikator ini berupa dokumen tangkap layar dari aplikasi SILAT yang menunjukkan digitalisasi layanan kepegawaian, serta integrasi antara SILAT dengan SIMANJA dan e-disiplin,

Sasaran Strategis 2 “Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja”

Tabel 3.9

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				
				2021	2022	2023	2024	2025
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00	35,00	40,00	40,00	-	-
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	72,50	70,00	72,50	77,5	-	-

Pada kelompok sasaran strategis 2 yaitu Meningkatkan Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja, dapat dilihat dalam tabel 3.9 bahwa dari kedua indikator kinerja tersebut, satu realisasi indikator kinerjanya sesuai target, yakni Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Indeks Sistem Merit, dan satu realisasi indikator kinerjanya di atas target, yakni Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit.

Strategi kedepan akan akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

Tabel 3.10
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2022	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	$6=5/4 \times 100$
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100,00
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	80,00	77,50	96,87

a. Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Indeks Sistem Merit	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	2.5	4	10
	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi	2.5	4	10
	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya	2.5	4	10
	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	2.5	4	10
			TOTAL	40

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini tidak ada.

Strategi yang akan dilakukan untuk tahun depan adalah akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

Output dari indikator ini berupa dokumen kebijakan internal pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai, dokumen kebijakan pemberian

penghargaan, dokumen kebijakan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN serta dokumen pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku.

b. Nilai Manajemen Kinerja dalam Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	5	4	20
	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	5	4	20
	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	2.5	4	10
	Ketersediaan informasi tentang Analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi	5	4	20
	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	2.5	3	7.5
			TOTAL	77.5

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini tidak ada.

Strategi yang akan dilakukan untuk tahun depan adalah akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

Output dari indikator ini berupa dokumen Perjanjian Kinerja yang merupakan cascading dari dokumen Renstra BKD dan KORPRI, dokumen Penilaian SKP yang sudah ada dialog kinerja pegawai dengan atasannya, dokumen analisa kesenjangan kinerja yang digunakan untuk pengembangan karir pegawai serta strategi untuk mengatasi permasalahan kesenjangan kinerja.

Sasaran Strategis 3 “Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier”

Tabel 3.11

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				
				2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	20,00	20,00	20,00	20,00	-	-
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	72,50	65,00	72,50	80,00	-	-

Pada kelompok sasaran strategis 3 yaitu Meningkatkan Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier, dapat dilihat dalam tabel 3.11 bahwa dari kedua indikator kinerja tersebut, realisasi indikator kinerjanya 1 (satu) buah sama dengan target, yakni Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit, realisasi indikator kinerjanya 1 (satu) buah di atas target, yakni Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit.

Strategi kedepan akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

Tabel 3.12

Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2023	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	$6=5/4 \times 100$
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	40,00	20,00	50,00
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	100,00	80,00	80,00

a. Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/ Pergub/Perbup/ Perwali) tentang pola karir	5	2	10
	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi	2,5	2	5
	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	2,5	2	5
			TOTAL	20

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini tidak ada.

Strategi yang akan dilakukan untuk tahun depan adalah akan dipertahankan pencapaian nilai tersebut dengan tetap memberikan data dukung sesuai dengan persyaratan yang ada.

Output dari indikator ini berupa dokumen kebijakan Pola Karir di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, dokumen kebijakan pengisian JPT secara terbuka, serta dokumentasi pelaksanaan pengisian JPT.

b. Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit sebagai data pendukung pada Aplikasi SIPINTER diantaranya:

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	5	3	15
	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	5	3	15
	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	5	2	10

Indikator Kinerja	Data Dukung	Bobot	Skor	Nilai
	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;	2,5	0	0
	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	2,5	2	5
	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	2,5	4	10
	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	2,5	4	10
	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	2,5	2	5
	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	2,5	2	5
	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring	2,5	2	5
			TOTAL	80

Permasalahan/Kendala yang dihadapi pada indikator ini pada ketersediaan dokumen Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh pegawai. Hal ini berdampak pada pelaksanaan penilaian kompetensi tidak dapat dijalankan secara menyeluruh. Untuk mengatasinya, Assesor melaksanakan penilaian kompetensi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Strategi yang akan dilakukan untuk tahun depan adalah menyempurnakan Kebijakan Standar Kompetensi Jabatan yang disusun oleh Biro Organisasi agar penempatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan Potensi dan Kompetensinya.

Output dari indikator ini berupa dokumen Standar Kompetensi Jabatan bagi Pejabat Struktural, dokumen kesenjangan kinerja, dokumen strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja, dokumen laporan pelaksanaan peningkatan kompetensi pegawai melalui program pertukaran pegawai, coaching dan mentoring. Dokumen Rekapitulasi Hasil Pemetaan Kompetensi JPT Administrator Pelaksana, dokumen Laporan Hasil Uji Kompetensi JPT, draft dokumen kebijakan Manajemen Talenta.

2. CAPAIAN KINERJA TERHADAP INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2023

Indikator Kinerja Utama yang dilaporkan pada kesempatan ini adalah Indikator Kinerja Utama yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2021-2026 Provinsi Kepulauan Riau, yaitu:

Tabel 3.13
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI
Tahun 2021-2026

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Formulasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	Skor penilaian Perencanaan Kebutuhan pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	34,00	Skor penilaian Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	38,00
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	19,00	Skor penilaian Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	19,00
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00	Skor penilaian Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	40,00
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	72,50	Skor penilaian Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	77,50
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	20,00	Skor penilaian Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	20,00
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	72,50	Skor penilaian Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	80,00

Indikator Kinerja Utama sebagaimana di atas, dapat dilihat keterkaitan untuk menjawab isu strategis BKD dan KORPRI sebagaimana tabel di bawah ini:

No	Isu Strategis	Sasaran Strategis
1	Belum diterapkannya manajemen talenta dalam rangka pengembangan karir pegawai	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian
		Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja
		Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier

Dalam menjawab isu strategis kepegawaian "Belum diterapkannya manajemen talenta dalam rangka pengembangan karir pegawai" maka dalam sasaran strategis Meningkatkan Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian, peningkatan penggunaan Teknologi Informasi dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) oleh BKD dan KORPRI melalui Aplikasi SILAT. Secara bertahap SILAT dikembangkan untuk dapat memberikan informasi Penilaian Kinerja dan Profil Kompetensi Pegawai. Tahun ini, SILAT dalam tahap proses pengintegrasian data dengan Aplikasi Kinerja SIMANJA dan Aplikasi SIAP KEPRI. Kemudian secara bertahap SILAT di tahun berikutnya akan berproses melakukan pengintegrasian data dengan SIASN milik BKN.

Untuk isu strategis kepegawaian dalam sasaran strategis "Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja", BKD dan KORPRI membuat kebijakan pembinaan disiplin pegawai melalui Peraturan Gubernur Nomor 89 Tahun 2021 tentang Nilai Dasar Dan Pedoman Perilaku Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Dalam menerapkannya di tahun 2022, BKD dan KORPRI melaksanakan sosialisasi

terhadap peraturan tersebut kepada seluruh Perangkat Daerah melalui Pejabat yang membidangi urusan kepegawaian pada masing-masing Perangkat Daerah serta diminta kepada seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau membuat surat pernyataan sanggup untuk mematuhi dan melaksanakan Nilai Dasar (Core Values) dan Pedoman Perilaku ASN sebagaimana terdapat dalam Peraturan tersebut. Peningkatan penggunaan Teknologi Informasi dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) terkait Peningkatan Disiplin Pegawai, BKD dan KORPRI memanfaatkan aplikasi SIAP KEPRI dengan metode swafoto sebelum dan setelah jam kerja setiap harinya.

Untuk penilaian kinerja, BKD dan KORPRI memaksimalkan penilaian kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, BKD dan KORPRI menerbitkan kebijakan penilaian kinerja tersebut ke dalam Peraturan Gubernur Nomor 40 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Peraturan Gubernur tersebut merupakan kebijakan pedoman pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan kinerja 60% dan disiplin 40%. Peningkatan penggunaan Teknologi Informasi dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk Penilaian Kinerja Pegawai, BKD dan KORPRI memanfaatkan aplikasi SIMANJA yang diinput setiap hari oleh setiap pegawai.

Untuk isu strategis kepegawaian dalam sasaran strategis "Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier", BKD dan KORPRI di tahun 2023 ini melaksanakan *soft launching* aplikasi Manajemen Talenta sebagai bentuk penerapan sistem merit dalam melaksanakan penempatan pegawai sesuai dengan potensi dan kompetensinya.

3. CAPAIAN KINERJA TERHADAP INDIKATOR PROGRAM TAHUN 2023

Indikator Kinerja Program yang dilaporkan pada kesempatan ini adalah Indikator Kinerja Program Kepegawaian Daerah yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2021-2026 Provinsi Kepulauan Riau, yaitu:

Tabel 3.14
Indikator Kinerja Program
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2023

No.	Program	Indikator Program	Target	Formulasi	Perhitungan	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)
1	Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan ASN sesuai kebutuhan	45,90	Jumlah ASN Desember 2022 ditambah ASN yang direkrut (CASN dan Mutasi Pindah masuk) dikurang (BUP dan Pegawai mutasi keluar / diberhentikan) dibagi dengan jumlah Kebutuhan ASN dikalikan 100	$\frac{5.668 + (819 + 31) - (29 - 120)}{12.073}$	52,75
		Persentase penempatan ASN sesuai kualifikasi	77	Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kualifikasi dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100	$\frac{6.258}{6.369} \times 100$	98,26
		Persentase ASN yang memiliki kinerja baik	96	Jumlah ASN yang memiliki kinerja baik ke atas dibagi jumlah seluruh ASN	$\frac{6.299}{6.369} \times 100$	98,90

Berdasarkan tabel 3.14 diatas, dapat dilihat pada indikator program pertama Persentase pemenuhan ASN sesuai Kebutuhan dengan target 45,90% dapat terealisasi sebesar 52,75%. Hal tersebut berdasarkan data jumlah ASN per bulan Desember 2022 sebesar 5.668 orang, ditambah dari jalur pengadaan CASN sebanyak 819 orang PPPK (718 PPPK guru, 64 PPPK Kesehatan, 37 PPPK teknis) dan pengadaan pegawai melalui jalur pindah masuk instansi sebanyak 31 orang dikurang BUP sebanyak 120 orang dan Pegawai mutasi keluar/diberhentikan sebanyak 29 orang dibagi 12.073 yang merupakan jumlah Kebutuhan ASN berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Resume Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga total jumlah ASN per bulan Desember 2023 sebesar 6.369 orang

Indikator program kedua Persentase Penempatan ASN sesuai kualifikasi dengan target 77,00% dapat terealisasi sebesar 98,30%. Hal tersebut berdasarkan data jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kualifikasi sebanyak 6.258 orang dari total jumlah ASN sebanyak 6.369

orang. Sejumlah 111 pegawai dalam penempatan jabatannya masih belum Sesuai Kualifikasi Pendidikan dengan rincian Pejabat Administrator 3A sebanyak 1 orang, Pejabat Administrator 3B sebanyak 1 orang, Pejabat Pengawas 4A sebanyak 5 orang, Pejabat Pengawas 4B sebanyak 1 orang, Pejabat Pelaksana sebanyak 87 orang, Pejabat Fungsional sebanyak 16 orang.

Indikator program ketiga Persentase ASN yang Memiliki Kinerja Baik dengan target 96,00% dapat terealisasi sebesar 98,93%. Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah melaksanakan Penilaian Kinerja ASN berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 6 tahun 2022 tentang Penilaian Kinerja ASN. Data dari SIMANJA sebanyak 6.369 orang. Dari hasil evaluasi tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 6.299 orang memiliki penilaian kinerja Baik, sedangkan 70 orang memiliki kinerja Butuh Perbaikan. Data pegawai yang memiliki kinerja Butuh Perbaikan tersebut akan di analisa dan dievaluasi guna langkah perbaikan perubahan penempatan pegawai atau peningkatan kompetensi pegawai.

C. AKUNTABILITAS KINERJA KEUANGAN

1. Analisis Penggunaan Sumber Daya Anggaran

a. Alokasi per sasaran pembangunan

Berikut adalah capaian kinerja keuangan BKD dan KORPRI Tahun Anggaran 2023 terhadap sasaran dan indikator. Pada setiap rencana pencapaian sasaran melalui indikator yang disusun maka terdukung oleh anggaran yang direalisasikan dalam kegiatan dan pencapaian program. Hal ini termuat dalam rencana kerja SKPD yang dijadikan dalam Daftar Pengelolaan Anggaran pada setiap tahunnya.

Tabel 3.15

Sasaran 1: Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2023 (Rp)	Realisasi 2023 (Rp)
1	2	3	4
Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	-	-
	Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	330.000.000	326.010.899
	Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	51.930.900	49.613.636

Penggunaan sumber daya anggaran untuk pencapaian sasaran ini pada indikator kinerja Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit tidak membutuhkan sumber daya anggaran dikarenakan penyusunan dokumen perencanaan kebutuhan tidak memerlukan dukungan anggaran.

Indikator kinerja Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK adalah sebesar Rp. 326.010.889,- atau 98,79% dari total pagu sebesar Rp. 330.000.000,-

Indikator kinerja Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian adalah sebesar Rp. 49.613.636,- atau 95,54% dari total pagu sebesar Rp. 51.930.900,-

Tabel 3.16

Sasaran 2 : Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2023 (Rp)	Realisasi 2023 (Rp)
1	2	3	4
Meningkatnya penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	199.641.377	170.943.228
	Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	61.446.327	58.672.943

Penggunaan sumber daya anggaran untuk pencapaian sasaran ini pada indikator kinerja Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai adalah sebesar Rp. 44.974.637,- atau 77,69% dari total pagu sebesar Rp. 57.888.310,-, Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN Rp. 77.214.517,- atau 87,41% dari total pagu sebesar Rp. 88.339.767,- dan Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN Rp. 48.754.074, atau 91,28 dari total pagu sebesar Rp. 53.413.300,- dengan total realisasi dari 3 sub kegiatan sebesar Rp. 170.943.228,- dari total 3 pagu sub kegiatan sebesar Rp.199.641.377,-.

Indikator kinerja Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit Program Kepegawaian Daerah dengan Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur adalah sebesar Rp. 58.672.943,- atau 95,49% dari total pagu sebesar Rp. 61.446.327,-.

Tabel 3.17

Sasaran 3: Meningkatkan Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier

Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2023 (Rp)	Realisasi 2023 (Rp)
1	2	3	4
Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	710.099.800	673.178.568
	Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	305.949.864	304.316.054

Penggunaan sumber daya anggaran untuk pencapaian sasaran ini pada indikator kinerja Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN sebesar Rp. 259.633.319,- atau 94,38% dari total pagu sebesar Rp. 275.099.800,- dan Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN Rp. 413.545.249,- atau 95,07% dari total pagu sebesar Rp. 435.000.000,- dengan total realisasi dari 2 sub kegiatan sebesar Rp.673.178.568,- dari total 2 pagu sub kegiatan sebesar Rp.710.099.800,-.

Indikator kinerja Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center adalah sebesar Rp. 304.316.054,- atau 99,47% dari total pagu sebesar Rp. 305.949.864,-.

b. Tingkat Efisiensi

Tabel 3.18

Tingkat Efisiensi

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp) Tahun 2022			Anggaran (Rp) Tahun 2023			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	3 Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	4	5	6	7	8	9	10-6-9
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	184.228.460	163.882.985	88,96	330.000.000	326.010.899	98,79	-9,83 %
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	46.803.500	42.045.120	89,83	51.930.900	49.613.636	95,53	-5,70 %
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	3 Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	4	5	6	7	8	9	10-6-9
			208.330.200	187.382.539	89,94	199.641.377	170.943.228	85,62	-4,32 %

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Anggaran (Rp) Tahun 2022			Anggaran (Rp) Tahun 2023			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-6.9
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	98.063.750	90.167.643	91,95	61.446.327	58.672.943	95,48	-3,53 %
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	919.137.000	728.492.346	79,26	710.099.800	673.178.568	94,80	-15,54 %
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	674.185.100	634.748.364	94,15	367.884.464	365.577.668	99,37	-0,84 %

Efisiensi sumber daya anggaran pada sasaran Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian pada indikator sasaran Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit tidak terdapat perbandingan karena kegiatan tersebut tidak menggunakan anggaran pada tahun Anggaran 2022 dan tahun Anggaran 2023.

Indikator sasaran Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp. 326.010.899,- atau 98,79% dari total pagu sebesar Rp. 330.000.000,-. Perbandingan Capaian pada tahun Anggaran 2022 adalah 88,96% sedangkan pada tahun Anggaran 2023 adalah 98,79% atau tingkat efisiensinya -9,83 %.

Indikator sasaran Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp. 49.613.636,- atau 95,53% dari total pagu sebesar Rp. 51.930.900,-. Perbandingan Capaian pada tahun Anggaran 2022 adalah 89,83% sedangkan pada tahun Anggaran 2023 adalah 95,53% atau tingkat efisiensinya -5,70 %.

Efisiensi sumber daya anggaran pada sasaran Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja pada indikator sasaran Nilai Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dalam Indeks Sistem Merit Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp. 170.943.228,- atau 85,62% dari total pagu sebesar Rp.199.641.377,-. Perbandingan Capaian pada Tahun Anggaran 2022 adalah 89,94% sedangkan pada Tahun Anggaran 2023 adalah 85,62% atau tingkat efisiensinya -4,32 %.

Indikator sasaran Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah dengan Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp.58.672.943,- atau 95,48% dari total pagu sebesar Rp.61.446.327,-.

Perbandingan Capaian pada Tahun Anggaran 2022 adalah 91,95% sedangkan pada Tahun Anggaran 2023 adalah 95,48% atau tingkat efisiensinya -3,53 %.

Penggunaan sumber daya anggaran pada sasaran Meningkatnya Penilaian Meritokasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier pada indikator sasaran Nilai Mutasi, Rotasi, dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp.673.178.568,- atau 94,80% dari total pagu sebesar Rp.710.099.800,-. Perbandingan Capaian pada Tahun Anggaran 2022 adalah 79,26% sedangkan pada Tahun Anggaran 2023 adalah 94,80% atau tingkat efisiensinya -15,54 %.

Indikator sasaran Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit melalui Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp.365.577.668,- atau 99,37% dari total pagu sebesar Rp.367.884.464,-. Perbandingan Capaian pada Tahun Anggaran 2022 adalah 94,15% sedangkan pada Tahun Anggaran 2023 adalah 99,37% atau tingkat efisiensinya -9,84 %.

D. PENGHARGAAN

Sebagai wujud kinerja nyata Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau memperoleh penghargaan, diantaranya:

Pada tanggal 7 Desember 2023, Penganugerahan Penghargaan Meritokrasi KASN kepada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dengan nilai Sistem Merit "Sangat Baik" dan indeks Pengisian JPT "Baik". Diterima oleh bapak Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau Drs. Adi Prihantara, M.M.

Gambar 3.2
Penghargaan yang diterima oleh
Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Kinerja BKD dan KORPRI Provinsi pada tahun 2023 menunjukkan pencapaian kinerja yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari semua indikator kinerja dan Perjanjian Kinerja tahun 2023 semua terealisasi, dan jika dilihat dari capaian realisasi Tahun 2023 terhadap realisasi fisik sampai dengan 100% dan realisasi keuangan 97,36%;
2. Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau di tahun yang akan datang harus di tempuh berbagai upaya strategis guna mengantisipasi kendala atau hambatan yang dapat berpengaruh terhadap nilai capaian terhadap indikator kinerja. Upaya strategis terhadap pemecahan masalah tersebut adalah:
 - Meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugasnya masing – masing;
 - Meningkatkan disiplin dan motivasi kerja bagi aparatur;
 - Menciptakan budaya kerja bagi aparatur yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme dan peningkatan Disiplin.
 - Tertib dalam pencapaian perencanaan pembangunan yang telah ditetapkan.

B. SARAN

1. Perlu adanya diskusi, pengendalian, pengawasan dan pelaporan capaian kinerja secara rutin, tepat waktu dan terjadwal di lingkup internal BKD dan KORPRI.
2. Agar penyerapan anggaran program/kegiatan dapat optimal, maka diperlukan perencanaan program/kegiatan yang realistis, efisien, efektif (prinsip penyusunan anggaran berbasis kinerja) dan diperlukan komitmen bersama untuk mencapainya;
3. Dalam pelaksanaan program/kegiatan perlu dibuat rencana yang matang sehingga dapat tercapai target dan realisasinya.



**PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI**

Alamat : Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau
Gedung Sultan Mahmud Riayat Syah (Gedung C1 Lantai 2 dan 3) Pulau Dompak Tanjungpinang
Website : bkdprn.kepriprov.go.id Email : bkdprn.kepriprov@gmail.com Kode Pos 29124

**KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
NOMOR /KPTS-29/ / 2023**

TENTANG

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU
TAHUN 2021-2026**

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

- Menimbang :**
- a. bahwa berdasarkan usulan pada Rencana Strategis pada Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka perlu menetapkan Keputusan Gubernur Kepulauan Riau;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
 2. 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);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tatacara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Utama Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 137);
8. 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 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);
9. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2009 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 20);
10. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi kepulauan Riau Tahun 2021-2026;
11. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 55);
12. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 92 Tahun 2021 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 Nomor 816);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- KESATU** : Indikator Kinerja Utama di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026.
- KEDUA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU disebutkan dalam Lampiran Keputusan ini.
- KETIGA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana disebutkan pada diktum KESATU berlaku sebagai panduan dalam menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026.

KEEMPAT : Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Tanjungpinang
pada tanggal

a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,



Drs. ADI PRIHANTARA, M.M.
Pembina Utama
NIP. 19651009 199310 1 002

Salinan : Keputusan ini disampaikan kepada Yth:

1. Gubernur Kepulauan Riau di Tanjungpinang;
2. Wakil Gubernur Kepulauan Riau di Tanjungpinang;
3. Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau di Tanjungpinang;
4. Inspektur Daerah Provinsi Kepulauan Riau di Tanjungpinang;
5. Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau di Tanjungpinang;
6. Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau di Tanjungpinang.

Petikan : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lampiran : Keputusan Gubernur Kepulauan Riau
Nomor
Tanggal

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU
TAHUN 2021-2026**

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama Unit Organisasi | : Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau |
| 2. Tugas | : Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi
peruntang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan provinsi |
| 3. Fungsi | : <ol style="list-style-type: none">1. Merumuskan program kerja di lingkungan Badan Kepegawaian;2. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di lingkungan Badan Kepegawaian;3. Membina bawahan di lingkungan Badan Kepegawaian;4. Mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Badan Kepegawaian;5. Merumuskan program kerja dan koordinasi pelaksanaan tugas Bagian Sekretariat;6. Merumuskan program kerja dan koordinasi pelaksanaan tugas Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;7. Merumuskan program kerja dan koordinasi pelaksanaan tugas Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi;8. Merumuskan program kerja dan koordinasi pelaksanaan tugas Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;9. Merumuskan program kerja dan koordinasi pelaksanaan tugas Bidang Pengembangan Aparatur;10. Merumuskan kebijakan terkait akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi perangkat daerah;11. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Badan Kepegawaian;12. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Badan Kepegawaian;13. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis. |

NO	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	RUMUS PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG-JAWAB
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Nilai	Skor penilaian Perencanaan Kebutuhan pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Renstra BKD dan KORPRI 2021-2026	Bidang KORPRI, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian
		Nilai Pengadaan Pegawai	Nilai	Skor penilaian Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Renstra BKD dan KORPRI 2021-2026	Bidang KORPRI, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian
		Nilai Sistem Inka	Nilai	Skor penilaian Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	Renstra BKD dan KORPRI 2021-2026	Bidang KORPRI, Pengadaan, Sistem Informasi Kepegawaian
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin	Nilai	Skor penilaian Penggajian, penghargaan dan disiplin dalam Indeks Sistem Merit	Renstra BKD dan KORPRI 2021-2026	Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan
		Nilai Manajemen Kinerja	Nilai	Skor penilaian Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	Renstra BKD dan KORPRI 2021-2026	Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan

NO	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	RUMUS PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG-JAWAB
1	2	3	4	5	6	7
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi	Nilai	Skor penilaian Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	Renstra BKD dan Korpri 2021-2026	Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi
		Nilai Pengembangan Karir	Nilai	Skor penilaian Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	Renstra BKD dan Korpri 2021-2026	Bidang Pengembangan Aparatur

a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,



Drs. ADI PRIHANTARA, M.M.
Pembina Utama
NIP. 19651009 199310 1 002



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN
KORPRI
RENCANA KERJA TAHUNAN 2023**

PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI

Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau Bandar Seri Kota Piring
Kawasan Perkantoran Sultan Mahmud Riayat Syah Gedung Raja Ali (Marhum Pulau Bayan)
Pulau Dompok Seri Darul Makmur – Tanjungpinang Kode Pos 29124
Email : bkddankorpri@gmail.com Website : www.bkddankorpri.kepriprov.go.id

KATA PENGANTAR

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) Provinsi Kepulauan Riau telah memiliki Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021 - 2026. Renstra yang disusun oleh BKD dan KORPRI berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Visi yang disampaikan kepala daerah adalah **"Terwujudnya Kepulauan Riau yang Makmur, Berdaya Saing, dan Berbudaya"**. Dan terhadap visi tersebut maka membuahkan 5 misi yang menjadi target sasaran kinerja Kepala Daerah, dan pada misi kedua menjadi bagian tugas Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI sebagai *leading sector* Perangkat Daerah untuk menyiapkan Sumber Daya Aparatur sebagai mesin penggerak pemerintahan dalam mencapai tujuan dan sasaran kinerja. Misi 2 **"2.Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan"**.

Terhadap Misi Ke-2 tersebut maka BKD dan KORPRI menyusun rencana strategis serta indikator-indikator untuk mendukung ketercapaian target kinerja yang disusun sehingga tercapai tujuan dari misi tersebut. Terkait dengan hal tersebut tentunya dalam menyusun sasaran dan indikator haruslah memiliki keterkaitan satu sama lainnya serta program yang menghasilkan target *outcome* serta kegiatan yang didukung dengan anggaran sebagai penunjang pencapaian sasaran tersebut. Sebagai penjabaran lebih lanjut dari Renstra 2021 - 2026, disusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2023, yang menjabarkan setiap sasaran strategis ke dalam kegiatan-kegiatan yang harus dicapai dalam tahun 2023, dilengkapi dengan indikator untuk menilai capaian tersebut.

Penyusunan RKT ini telah melalui proses yang melibatkan seluruh pegawai baik pimpinan maupun staff pada Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau. RKT Tahun 2023 juga telah disesuaikan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/050-3708/2020. Dengan demikian, RKT

ini menjadi bentuk komitmen penuh organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal, dan sebagai bagian dari upaya untuk mewujudkan misi organisasi, sekaligus merupakan awal dari upaya pencapaian Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau secara optimal.

Diharapkan RKT Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun 2023 ini menjadi acuan dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja oleh seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau.

Tanjungpinang, Januari 2023

**Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



Drs. ADI PRIHANTARA, M.M
Pembina Utama (IV/e)
NIP. 0651009 199310 1 002

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
Daftar Isi	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Data Umum Organisasi	1
B. Keterkaitan RKT dengan Rencana Strategis	3
C. Keterkaitan RKT dengan Anggaran.....	3
BAB II RENCANA STRATEGIS	8
A. Tujuan dan Sasaran BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau	8
B. Strategi dan Kebijakan BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau	8
C. Program	9
D. Kegiatan dan Sub Kegiatan	10
E. Indikator Kinerja	10
BAB III RENCANA KINERJA.....	12
A. Target Kinerja	12
B. Rincian Kegiatan Sub Kegiatan dan Indikator Kinerja Tahun 2023	13
BAB IV PENUTUP.....	17

BAB I PENDAHULUAN

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 merupakan dokumen perencanaan tahunan ke-2 dalam rangka menjabarkan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) Provinsi Kepulauan Riau periode 2021 - 2026. Sebagai dokumen perencanaan dari suatu organisasi pendukung, RKT Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau, selain mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau juga harus mengacu kepada program dan kegiatan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Kepulauan Riau tahun 2023 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021-2026.

RKT ini terdiri atas empat bab, yaitu bab pendahuluan, ringkasan Renstra, dan rencana kinerja dari setiap sasaran, kegiatan, dan target tahun 2022, serta bab penutup. Selain itu, diungkapkan juga strategi untuk mencapai setiap sasaran yang dituangkan dalam program dan kegiatan.

Berikut ini diuraikan data umum organisasi, keterkaitan RKT dengan Renstra dan anggaran.

A. Data Umum Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau merupakan satuan kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dan berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 92 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Tugas Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI adalah sebagai berikut:

"melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Provinsi."

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di Bagian Sekretariat, Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bagian Sekretariat, Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bagian Sekretariat, Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di Bagian Sekretariat, Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Aparatur;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya;

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Korpri Provinsi Kepulauan Riau adalah:



B. Keterkaitan RKT dengan Rencana Strategis

Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 - 2026 menggambarkan visi, misi, dan tujuan jangka menengah, strategi, sasaran tahunan, dan indikator kinerja tujuan/sasaran. Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau merupakan awal dari proses akuntabilitas organisasi. Sebagai organisasi pendukung, penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau, selain mengacu kepada tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau, juga mengacu kepada visi, misi Gubernur Provinsi Kepulauan Riau, menelaah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2021-2026, telaah Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2020-2024, telaah Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 dan melibatkan unsur internal Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau serta memperhatikan kepentingan para pemangku kepentingan lainnya.

Dokumen Renstra menjadi dasar bagi usaha berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi, sekaligus kerangka untuk menyusun Rencana Kinerja (RKT) dan anggaran tahunan. Dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 maka seluruh Program Kegiatan yang tertuang dalam Renstra di tahun 2023 disesuaikan. RKT memuat program, kegiatan, sub kegiatan target kinerja, dan pagu definitif untuk tahun anggaran yang sedang disusun. Untuk mencapai target kinerja yang ingin dicapai, diuraikan pula sumber daya, yaitu sumber daya manusia (SDM), anggaran, dan sarana serta prasarana yang diperlukan.

C. Keterkaitan RKT dengan Anggaran

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau dalam mengusulkan program kegiatan dan sub kegiatan yang disesuaikan rencana kinerja tahunan pada tahun yang bersangkutan (sistem anggaran berbasis program), sesuai dengan peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 serta

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021. Penetapan anggaran dalam RKT Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun 2023 dalam proses perencanaan dan penganggarannya dilakukan dengan pendekatan penganggaran berbasis program (*money follow programe*) melalui penganggaran berbasis kinerja ke dalam kegiatan utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Anggaran yang disediakan untuk mendukung kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau melalui RKA tahun 2023 sebesar Rp. 16.776.557.334,-. Berdasarkan RKA Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun 2023, rincian sebagai berikut:

NO	URUSAN/PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
	KEPEGAWAIAN		16.776.557.334
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN		14.980.343.020
I.		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	135.152.200
1		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	135.152.200
II.		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	12.912.789.224
2		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12.368.217.224
3		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	494.572.000
4		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	50.000.000
III.		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	2.500.000
5		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	2.500.000

NO	URUSAN/PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
IV.		Administrasi Umum Perangkat Daerah	564.577.500
6		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12.308.000
7		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	113.130.000
8		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	25.000.000
9		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	37.445.300
10		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	16.494.200
11		Fasilitasi Kunjungan Tamu	41.249.000
12		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	318.951.000
V.		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	890.324.096
13		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	25.000.000
14		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	30.000.000
15		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	48.000.000
16		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	787.324.096
VI.		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	475.000.000
17		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan	430.000.000
18		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	20.000.000
19		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana	25.000.000

NO	URUSAN/PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
		Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		1.796.214.314
I		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	280.750.890
20		Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	160.000.000
21		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	20.692.050
22		Fasilitas Lembaga Profesi ASN	36.549.240
23		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	41.930.900
24		Pengelolaan Data Kepegawaian	21.578.700
II		Mutasi dan Promosi ASN	444.983.000
25		Pengelolaan Mutasi ASN	175.000.000
26		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	94.983.000
27		Pengelolaan Promosi ASN	175.000.000
III		Pengembangan Kompetensi ASN	824.392.720
28		Pengelolaan Assessment Center	313.887.864
29		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	459.770.256
30		Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	50.734.600
IV		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	246.087.704
31		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	61.446.327
32		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	57.888.310

NO	URUSAN/PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
33		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	83.339.767
34		Evaluasi Disiplin ASN	43.413.300

Program Kegiatan dan Sub Kegiatan BKD dan KORPRI tahun 2023 terdiri dari 2 buah Program, 10 buah kegiatan dan 34 buah sub kegiatan.

BAB II RENCANA STRATEGIS

A. Tujuan dan Sasaran BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau

Rumusan tujuan dan sasaran yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau dalam kurun waktu tahun 2021-2026, yaitu:

Tujuan : Mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional

Indikator Tujuan : Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

Sasaran :

- 1. Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian, dengan indikator sasaran :**
 - a. Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai;
 - b. Nilai Pengadaan Pegawai;
 - c. Nilai Sistem Inka;
- 2. Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja, dengan indikator sasaran:**
 - a. Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin;
 - b. Nilai Manajemen Kinerja;
- 3. Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier, dengan indikator sasaran:**
 - a. Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi;
 - b. Nilai Pengembangan Karir.

B. Strategi dan Kebijakan BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau

Strategi Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam 5 (lima) tahun mendatang, yaitu:

1. Penguatan implementasi manajemen ASN dalam bentuk penguatan perencanaan kebutuhan ASN sesuai kebutuhan yang riil dengan memperhatikan Kebutuhan Daerah;

2. Peningkatan kualitas manajemen ASN dalam mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier melalui :
 - a. Penempatan pegawai sesuai dengan potensi dan kompetensinya;
 - b. Pengembangan pola karir nasional;
 - c. Rencana pengembangan kompetensi yang mendukung Pola Karir ASN;
3. Peningkatan kualitas manajemen ASN dalam Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja melalui :
 - a. Pembinaan, penegakan disiplin ASN, dan kepatuhan atasan terhadap aturan kepegawaian;
 - b. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja;

Berdasarkan strategi yang telah ditetapkan diatas, kebijakan yang ditempuh Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam 5 (lima) tahun mendatang, yaitu:

1. Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan berbasis kompetensi dengan prioritas pada penyempurnaan tata kelola seleksi dan implementasi CAT system;
2. Pengembangan system karier ASN difokuskan pada pengembangan kompetensi ASN berdasarkan standar kompetensi jabatan serta penempatan ASN sesuai kompetensi;
3. Penyelenggaraan evaluasi/penilaian kinerja ASN dan pemberian reward and punishment berbasis kinerja serta Peningkatan Pembinaan disiplin ASN, sosialisasi peraturan kepegawaian, dan proses pemberian hukuman disiplin ASN.

C. Program

Penetapan program diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau. Pada setiap program terdapat sejumlah kegiatan yang merupakan tindakan nyata untuk

dilaksanakan pada tahun bersangkutan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Dengan demikian kegiatan menunjukkan aspek operasional dari suatu RKT yang diarahkan untuk merealisasikan program dan mencapai tujuan, misi, dan visi organisasi dalam waktu tidak lebih dari satu tahun

Program utama Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah Program Kepegawaian Daerah dengan Program Penunjang yaitu Program Penunjang Pemerintah Urusan Provinsi

D. Kegiatan dan Sub Kegiatan

Kegiatan merupakan bagian dari program yang dilaksanakan oleh unit kerja, yang terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya, baik yang berupa personil, barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, dan atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Kegiatan utama Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Mutasi dan Promosi ASN, Pengembangan Kompetensi ASN, dan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Sub Kegiatan utama Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau adalah Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, Fasilitasi Lembaga Profesi ASN, Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Pengelolaan Data Kepegawaian, Pengelolaan Mutasi ASN, Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, Pengelolaan Promosi ASN, Pengelolaan Assessment Center, Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, Pembinaan Jabatan Fungsional ASN, Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai, Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN, Evaluasi Disiplin ASN.

E. Indikator Kinerja

Indikator kinerja ditetapkan agar kinerja BKD dan KORPRI dalam melaksanakan program dan kegiatan dapat diukur capaiannya. Indikator kinerja

dalam Renstra harus memenuhi kriteria/karakteristik kualitatif yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berjangka waktu.

Indikator-indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau untuk masing-masing sasaran program adalah:

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
			2023
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan sistem informasi kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai	40
		Nilai Pengadaan Pegawai	33
		Nilai Sistem Inka	19
2	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja	Nilai Penggajian, penghargaan dan disiplin	30
		Nilai Manajemen Kinerja	64
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi	20
		Nilai Pengembangan Karir	72

BAB III RENCANA KINERJA

A. Target Kinerja

Target kinerja merupakan nilai kuantitatif yang harus dicapai selama tahun 2023, sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan pada tingkat kegiatan. Target kinerja pada tingkat program merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan strategis dan visinya, sedangkan target kinerja untuk tingkat kegiatan digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kegiatan dalam rangka mencapai sasaran.

Keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan tercermin pada indikator setiap kegiatan, sehingga apabila indikator kegiatan telah berhasil dicapai, diharapkan tujuan telah dapat dicapai. Indikator untuk mengukur kinerja kegiatan meliputi *input*, *output*, dan *outcome*. Indikator *input* berupa dana yang tersedia. Berdasarkan jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau yang diperkirakan aktif tahun 2023 sebanyak 75 orang. Sementara itu, untuk melaksanakan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tersedia anggaran dalam DPA Tahun 2023 sebesar Rp. 16.776.557.334,-.

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau pada Tahun 2023 menetapkan Program Kepegawaian Daerah.

Target kinerja program tahun 2023 adalah:

No	Program	Indikator	Target
1	Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan ASN sesuai Kebutuhan	45,90%
		Persentase Penempatan ASN sesuai kualifikasi	77%
		Persentase ASN yang Memiliki Kinerja Baik	96%
2	Penunjang Urusan Pemerintahan	Persentase Tingkat Kelancaran Pelayanan Adm Perkantoran	100%

B. Rincian Kegiatan Sub Kegiatan dan Indikator Kinerja Tahun 2023

Indikator dan target kinerja *input dan output* masing-masing kegiatan dan sub kegiatan adalah:

No.	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Waktu	Input (Rp)	Output
			16.776.557.334	
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN		14.980.343.020	
I.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		135.152.200	
1	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 Bulan	135.152.200	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
II.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		12.912.789.224	
2	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12 Bulan	12.368.217.224	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN
3	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Bulan	494.572.000	Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	3 Bulan	50.000.000	Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
III.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		2.500.000	
5	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	12 Bulan	2.500.000	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
IV.	Administrasi Umum Perangkat Daerah		564.577.500	

No.	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Waktu	Input (Rp)	Output
6	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12 Bulan	12.308.000	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
7	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Bulan	113.130.000	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor
8	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	12 Bulan	25.000.000	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga
9	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	12 Bulan	37.445.300	Tersedianya Bahan Logistik Kantor
10	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	12 Bulan	16.494.200	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan
11	Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Bulan	41.249.000	Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu
12	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Bulan	318.951.000	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
V.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		890.324.096	
13	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Bulan	25.000.000	Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat
14	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 Bulan	30.000.000	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
15	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Bulan	48.000.000	Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
16	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 Bulan	787.324.096	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor
VI.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		475.000.000	

No.	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Waktu	Input (Rp)	Output
17	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan	12 Bulan	430.000.000	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
18	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	12 Bulan	20.000.000	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
19	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	12 Bulan	25.000.000	Terlaksananya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		1.796.214.314	
I	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		280.750.890	
20	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	12 Bulan	160.000.000	Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
21	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Bulan	20.692.050	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
22	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	12 Bulan	36.549.240	Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN
23	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Bulan	41.930.900	Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian
24	Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Bulan	21.578.700	Terkelolanya Data kepegawaian

No.	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Waktu	Input (Rp)	Output
II	Mutasi dan Promosi ASN		444.983.000	
25	Pengelolaan Mutasi ASN	12 Bulan	175.000.000	Terlaksananya Mutasi ASN
26	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	12 Bulan	94.983.000	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
27	Pengelolaan Promosi ASN	12 Bulan	175.000.000	Terlaksananya Pengelolaan Promosi ASN
III	Pengembangan Kompetensi ASN		824.392.720	
28	Pengelolaan Assessment Center	12 Bulan	313.887.864	Terkelolanya Assessment Center
29	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	12 Bulan	459.770.256	Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
30	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	12 Bulan	50.734.600	Meningkatnya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
IV	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		246.087.704	
31	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 Bulan	61.446.327	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
32	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	12 Bulan	57.888.310	Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN
33	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Bulan	83.339.767	Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
34	Evaluasi Disiplin ASN	12 Bulan	43.413.300	Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN

BAB IV PENUTUP

Dengan terjabarkannya tujuan, dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau ke dalam kegiatan-kegiatan yang bersifat *riil*, disertai dengan ukuran kinerja yang lebih terukur, diharapkan target sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun 2023 yang diuraikan di depan dapat dilaksanakan dengan baik. Namun, dalam pelaksanaan rencana tersebut, membutuhkan banyak kerja sama dan koordinasi yang baik dengan unit kerja lainnya, agar hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan dan meningkatkan kinerja.

Meskipun RKT Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun 2023 ini merupakan sebuah bentuk komitmen segenap personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai acuan pelaksanaan kinerja dan pencapaian akuntabilitas keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, namun dalam pelaksanaannya tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan perubahan/ revisi rencana, jika ditemui hal-hal yang memerlukan perbaikan/koreksi atas rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, implementasi RKT ini akan dipantau secara terus menerus dan dievaluasi secara berkala, agar jika terdapat perubahan tersebut dapat segera direspon.

Diharapkan dokumen ini akan senantiasa dijadikan sebagai acuan oleh segenap personil Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau agar dapat mencapai target kinerja yang ditetapkan dengan akuntabel. Tidak ada suatu perencanaan yang akurat dan sempurna, oleh karena itu selama diharapkan masukan dari berbagai pihak guna dilakukan perbaikan dan peningkatan ke depan.



PERJANJIAN KINERJA

TAHUN 2023

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

Nama : YENY TRISIA ISABELLA, S. Sos
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi
Kepulauan Riau

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. ANSAR AHMAD, S.E., M.M.
Jabatan : Gubernur Kepulauan Riau

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Tanjungpinang, Maret 2023

PIHAK KEDUA,
GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

H. ANSAR AHMAD, S.E., M.M.

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

YENY TRISIA ISABELLA, S. Sos
Pembina TK. I
NIP. 19760123 200312 2 008

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN Korpri
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan ASN dalam Sistem Merit	40
		Nilai Pengadaan dalam Sistem Merit	34
		Nilai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Sistem Merit	19
2.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karir	Nilai Mutasi, Rotasi, dan Promosi dalam Sistem Merit	20
		Nilai Pengembangan Karir dalam Sistem Merit	72,50
3.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin dalam Sistem Merit	40
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Sistem Merit	72,50
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD dan Korpri	Nilai SAKIP BKD dan Korpri	67,50

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 14,980,343,020,-	APBD
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1,796,214,314,-	APBD

Tanjungpinang, Maret 2023

PIHAK KEDUA,
GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

H. ANSAR AHMAD, S.E., M.M.

PIHAK PERTAMA,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAN Korpri
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

YENY TRISIA ISABELLA, S. Sos
Pembina TK. I
NIP. 19760123 200312 2 008



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN

TAHUN 2023

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

Nama : **YENY TRISIA ISABELLA, S.Sos**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Korpri Provinsi Kepulauan Riau**

selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : **H. ANSAR AHMAD, S.E., M.M.**
Jabatan : **Gubernur Kepulauan Riau**

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

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

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

Tanjungpinang, 6 November 2023

**PIHAK KEDUA,
GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**

H. ANSAR AHMAD, S.E., M.M.

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

YENY TRISIA ISABELLA, S.Sos
Pembina TK.I
NIP. 19760123 200312 2 008

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur pengadaan, pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan ASN dalam Sistem Merit	40
		Nilai Pengadaan dalam Sistem Merit	34
		Nilai Sistem Informasi Kepegawaian dalam Sistem Merit	19
2.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karir	Nilai Mutasi, Rotasi, dan Promosi dalam Sistem Merit	20
		Nilai Pengembangan Karir dalam Sistem Merit	72,50
3.	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Kinerja	Nilai Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin dalam Sistem Merit	40
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Sistem Merit	72,50
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD dan Korpri	Nilai SAKIP BKD dan Korpri	67,50

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 14.771.744.653,-	APBD-P
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 2.363.055.114,-	APBD-P

Tanjungpinang, 6 November 2023

**PIHAK KEDUA,
GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**



H. ANSAR AHMAD, S.E., M.M.

**PIHAK PERTAMA,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



**YENY TRISIA ISABELLA, S.Sos
Pembina TK.I
NIP. 19760123 200312 2 008**



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI

Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau Bandar Seri Kota Piring
Kawasan Perkantoran Sultan Mahmud Riayat Syah Gedung Raja Ali (Marhum Pulau Bayan)
Pulau Dompok Seri Darul Makmur – Tanjungpinang Kode Pos 29124
Email : bkddankorpri@kepriprov.go.id Website : <https://bkddankorpri.kepriprov.go.id>

**RENCANA AKSI ATAS KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI PROVINSI KEPULAUAN RIAU
TAHUN ANGGARAN 2023**

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

Nama : **DEDI ALFIAN, AP**

Jabatan : **Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau**

selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : **Drs. ADI PRIHANTARA, M.M**

Jabatan : **Pit. Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau**

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

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

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

Tanjungpinang,

Pihak Kedua,
**PIT. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**


Drs. ADI PRIHANTARA, M.M
Pembina Utama
NIP. 19651009 199310 1 002

Pihak Pertama,
**SEKRETARIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**


DEDI ALFIAN, AP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19731211 199311 1 003

**RENCANA AKSI ATAS KINERJA
SEKRETARIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

NO	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Sat	Target	Rumus/ Formulasi	Target Rencana Pencapaian			
						TW I (7)	TW II (8)	TW III (9)	TW IV (10)
1	Pelayanan Administrasi Kepegawaian Lingkup Badan meningkat dan dilaksanakan sesuai ketentuan	Persentase ketersediaan Sarana dan Prasarana aparatur sesuai dengan kebutuhan	%	90	Sarana dan Prasarana yang disediakan x 100 Kebutuhan Sarana dan Prasarana	-	30	30	30
		Persentase ASN BKD dan KORPRI Mengikuti Diklat sesuai dengan Perencanaan Kebutuhan Diklat	%	9,25%	PNS yang dikirim diklat x 100 Jumlah PNS	-	-	-	9,25
		Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian yang sesuai dan tepat waktu	%	100	administrasi kepegawaian yang selesai sesuai ketentuan x 100 Administrasi kepegawaian yang Masuk	25	25	25	25
		Persentase Penyelesaian Laporan Kinerja Keuangan Tepat Waktu	%	100	Laporan Keuangan yang selesai sesuai ketentuan x 100 Jumlah Laporan Keuangan	100	-	-	-
		Persentase penyelesaian laporan kinerja BKD dan KORPRI yang sesuai dan tepat waktu	%	100	Laporan Kinerja yang selesai sesuai ketentuan x 100 Jumlah Laporan Kinerja	100	-	-	-

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan :

No	Nama Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu	Ket
A	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi		
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp. 12.368.217.224	APBD 2023
2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Rp. 494.572.000	APBD 2023

Tanjungpinang.

Pihak Kedua,
Pit. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



Drs. ADI PRIHANTARA, M.M
Pembina Utama
NIP. 19651009 199310 1 002

Pihak Pertama,
SEKRETARIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



DEDI ALFIAN, AP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19731211 199311 1 003



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI

Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau Bandar Seri Kota Piring
Kawasan Perkantoran Sultan Mahmud Riayat Syah Gedung Raja Ali (Marhum Pulau Bayan)
Pulau Dompok Seri Darul Makmur – Tanjungpinang Kode Pos 29124
Email : bkddankorpri@kepriprov.go.id Website : <https://bkddankorpri.kepriprov.go.id>

**RENCANA AKSI ATAS KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI PROVINSI KEPULAUAN RIAU
TAHUN ANGGARAN 2023**

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

Nama : **NORA FITRI, SE., MM**
Jabatan : **Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin Dan Penghargaan
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi
Kepulauan Riau**

selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : **Drs. ADI PRIHANTARA, M.M**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI
Provinsi Kepulauan Riau**

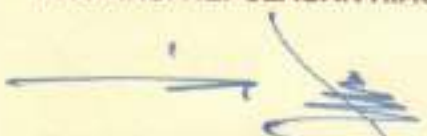
selaku atasan **pihak pertama**, selanjutnya disebut **pihak kedua**

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

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

Tanjungpinang,

Pihak Kedua,
Plt. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU


Drs. ADI PRIHANTARA, M.M
Pembina Utama
NIP. 19651009 199310 1 002

Pihak Pertama,
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA,
DISIPLIN DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU


NORA FITRI, SE., MM
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19731113 199803 2 008

RENCANA AKSI ATAS KINERJA
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA, DISIPLIN DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

NO	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Sat	Target	Rumus/ Formulasi	Target Rencana Pencapaian			
						TW I	TW II	TW III	TW IV
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Tenwujudnya Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara	Persentase Perangkat Daerah yang menerapkan manajemen kinerja sesuai ketentuan	%	100	$\frac{\text{Jumlah PD yang menerapkan Manajemen Kinerja}}{\text{Jumlah PD}} \times 100$	90	92	95	100
2	Tenwujudnya pembinaan disiplin PNS sesuai ketentuan	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian yang diselesaikan sesuai SOP	%	97	$\frac{\text{Jumlah Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian sesuai SOP}}{\text{Jumlah Permasalahan Kepegawaian yang masuk}} \times 100$	90	92	95	97
3	Terlaksananya pemberian penghargaan bagi ASN sesuai ketentuan	Persentase layanan pemberian penghargaan PNS ketentuan	%	100	$\frac{\text{Jumlah layanan pemberian penghargaan yang diselesaikan Ketuntan}}{\text{Jumlah layanan pemberian penghargaan}} \times 100$	50	65	85	100
4	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase penyelesaian dokumen administrasi kepegawaian sesuai SOP	%	99	$\frac{\text{Jumlah penyelesaian dokumen administrasi kepegawaian sesuai SOP}}{\text{Keseluruhan layanan dokumen administrasi kepegawaian}} \times 100$	95	96	97	99

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan :

No	Nama Program/Kegiatan	Pagu	Ket
A	Program Kepegawaian Daerah		
1	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 246.087.704	APBD 2023

Pihak Kedua,

PIL. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



Drs. ADI PRIHANTARA, M.M
Pembina Utama
NIP. 19651009 199310 1 002

Pihak Pertama,

KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA,
DISIPLIN DAN PENGHARGAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



NORA FITRI, SE., MM
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19731113 199803 2 008



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI

Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau Bandar Seri Kota Piring
Kawasan Perkantoran Sultan Mahmud Riayat Syah Gedung Raja Ali (Marhum Pulau Bayan)
Pulau Dompok Seri Darul Makmur – Tanjungpinang Kode Pos 29124
Email : bkddankorpri@kepriprov.go.id Website : <https://bkddankorpri.kepriprov.go.id>

**RENCANA AKSI ATAS KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI PROVINSI KEPULAUAN RIAU
TAHUN ANGGARAN 2023**

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

Nama : **HERNA ROSITA, S.T.,M.H**
Jabatan : **Kepala Bidang KORPRI, Pengadaan Dan Sistem Informasi
Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI
Provinsi Kepulauan Riau**

selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : **Drs. ADI PRIHANTARA, M.M**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI
Provinsi Kepulauan Riau**

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

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

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

Tanjungpinang,

**Pihak Kedua,
PIL. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**Pihak Pertama,
KEPALA BIDANG
KORPRI, PENGADAAN DAN
SISTEM INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**


Drs. ADI PRIHANTARA, M.M
Pembina Utama
NIP. 19651009 199310 1 002


HERNA ROSITA, S.T.,M.H
Pembina Tk. I
NIP. 19780425 200212 2 005

RENCANA AKSI ATAS KINERJA
KEPALA BIDANG KORPRI, PENGADAAN DAN SISTEM INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

NO	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Sat	Target	Rumus/Formulasi	Target Rencana Pencapaian			
						TW I (6)	TW II (7)	TW III (8)	TW IV (9)
1	Pemenuhan formasi yang diberikan Kementerian RB sesuai dengan Anjab dan ABK	Persentase PPPK yang lulus seleksi berdasarkan kuota yang diberikan	%	98	Jumlah yang lulus seleksi Jumlah formasi yang diberikan X 100	-	-	-	98
2	Penataan administrasi pemberhentian pegawai	Persentase Penyelesaian Administrasi Pemberhentian Pegawai Tepat Waktu	%	98	Jumlah berkas yang selesai tepat waktu Jumlah berkas yang masuk X 100	-	-	-	98
3	Data Kepegawaian yang mutakhir dan diperbaharui	Persentase data pegawai yang diperbaharui	%	98	Jumlah Data yang diperbaharui Jumlah Pegawai X 100	-	-	-	98
4	Fasilitasi lembaga Profesi ASN yang terlaksana sesuai ketentuan	Presentase kegiatan lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	%	100	Jumlah kegiatan yang difasilitasi Jumlah kegiatan X 100	-	-	-	100

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan :

No	Nama Program/Kegiatan	Pagu	Ket
	Program Kepegawaian Daerah		
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 259,172,190	APBD 2023

Tanjungpinang,

Pihak Kedua,
PIL. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



Drs. ADI PRIHANTARA, M.M
Pembina Utama
NIP. 19651009 199310 1 002

Pihak Pertama,
KEPALA BIDANG
KORPRI, PENGADAAN DAN
SISTEM INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



HERNA ROSITA, S.T., M.H
Pembina Tk. I
NIP. 19780425 200212 2 005



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI

Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau Bandar Seri Kota Piring
Kawasan Perkantoran Sultan Mahmud Riayat Syah Gedung Raja Ali (Marhum Pulau Bayan)
Pulau Dompok Seri Darul Makmur – Tanjungpinang Kode Pos 29124
Email : bkddankorpri@kepriprov.go.id Website : <https://bkddankorpri.kepriprov.go.id>

**RENCANA AKSI ATAS KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI PROVINSI KEPULAUAN RIAU
TAHUN ANGGARAN 2023**

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

Nama : ERLIZAWATI, MM

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Aparatur Badan
Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau

selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : Drs. ADI PRIHANTARA, M.M

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi
Kepulauan Riau

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

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

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

Tanjungpinang,

Pihak Kedua,

Plt. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Drs. ADI PRIHANTARA, M.M
Pembina Utama
NIP. 19651009 199310 1 002

Pihak Pertama,

KEPALA BIDANG
PENGEMBANGAN APARATUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

ERLIZAWATI, MM
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19720531 199303 2 007

**RENCANA AKSI ATAS KINERJA
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN APARATUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

NO	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Sat	Target	Target Rencana Pencapaian			
					TW I	TW II	TW III	TW IV
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Dokumen Rencana Kegiatan Pengembangan Aparatur	Jumlah Dokumen Rencana Kegiatan di Bidang Pengembangan Aparatur yang disusun sesuai ketentuan	Dokumen	3	1	-	1	1
2	Draf Kebijakan Teknis Bidang Pengembangan Aparatur	Jumlah Draf Kebijakan Teknis Bidang Pengembangan Aparatur	Dokumen	2	-	1	-	1
3	Pelaksanaan Kegiatan Pengelolaan Assesmen Center	Jumlah Laporan Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural PNS yang dilaksanakan sesuai ketentuan	Laporan	3	-	-	1	2
4	Dokumen Kesenjangan Kualifikasi Jabatan dan Kompetensi Jabatan	Jumlah Dokumen Kesenjangan Kualifikasi Jabatan dan Kompetensi Jabatan	Dokumen	1	-	-	-	1
5	Dokumen Pengembangan karir PNS	Jumlah Dokumen Pengembangan karir PNS	Dokumen	1	-	-	-	1

NO	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Sat	Target	Target Rencana Pencapaian			
					TW I	TW II	TW III	TW IV
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
6	Pelayanan Pembinaan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Pelayanan Pembinaan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional sesuai ketentuan	Dokumen	3	-	-	-	3
7	Monitoring dan evaluasi Pengembangan Aparatur	Jumlah Laporan Pelaksanaan Evaluasi Pengembangan Aparatur	Laporan	3	-	-	-	3

Program/Kegiatan :

No	Nama Program/Kegiatan	Pagu	Ket
	Program Kepegawaian Daerah		
1	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 824,392,720	APBD 2023

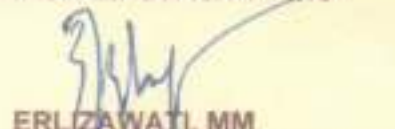
Tanjungpinang,

Pihak Kedua,
PIL. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



Drs. ADI PRIHANTARA, M.M
Pembina Utama
NIP. 19651009 199310 1 002

Pihak Pertama,
KEPALA BIDANG
PENGEMBANGAN APARATUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



ERLIZAWATI, MM
Pembina Tk I (IV/b)
NIP. 19720531 199303 2 007

