



UPTD
PENKOM
BKD DAN KORPRI
PROVINSI KEPRI

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH **BADAN KEPEGAWAIAN** **DAERAH DAN KORPRI** PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2025

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

bangga
melayani
bangsa

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kepada Allah SWT. Tuhan Yang Maha Esa berkat limpahan rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga tersusunnya LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) Provinsi Kepulauan Riau tahun 2025. Penyusunan laporan ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau sebagai Instansi Pemerintah Daerah diwajibkan menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).

Penyampaian LKJIP BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 ini dimaksudkan sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun Anggaran 2025. Pencapaian sasaran strategis BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana terdapat dalam RENSTRA BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025-2029 yang ditindaklanjuti dengan perjanjian kinerja. Sesuai dengan Perjanjian Kinerja tahun 2025, BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau menetapkan 1 sasaran strategis dengan 3 Indikator Kinerja Utama yang merupakan ukuran keberhasilan untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan..

Capaian IKU tersebut secara umum mengindikasikan bahwa kinerja organisasi BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau dapat dicapai sesuai dengan tujuan organisasi. Namun disadari bahwa kinerja yang telah dicapai masih belum optimal dan memerlukan kerja keras untuk mewujudkan perbaikan yang diharapkan. Harapan kami, kiranya LKJIP BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun 2025 ini, dapat menjadi sarana untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan menjadi bahan pembelajaran yang baik bagi BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau untuk

meningkatkan kontribusinya pada pencapaian tujuan pembangunan daerah sesuai LKJIP Badan Kepegawaian Daerah Dan KORPRI 2025 tugas dan fungsi BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau di masa yang akan datang. Ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya disampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung penyusunan laporan ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Tanjungpinang, Februari 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN KORPRI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,



YENY TRISIA ISABELLA, S.Sos, M.M.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19760123 200312 2 008

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 2025 di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau merupakan masa peralihan Kepala Daerah sehingga mengacu pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026 dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025-2030. 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 2025 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 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);
3. 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);
4. 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);
5. 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);
6. 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);
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

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 Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan;
9. 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); 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 Meningkatkan Kualitas dan Kinerja ASN.

Sesuai dengan Misi Provinsi Kepulauan Riau keempat adalah **“Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Demokratis, Terbuka, Berbasis Teknologi Informasi 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.

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 2025 diharapkan dapat memberikan ruang informasi atas realisasi pelaksanaan Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja selama tahun 2025 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.

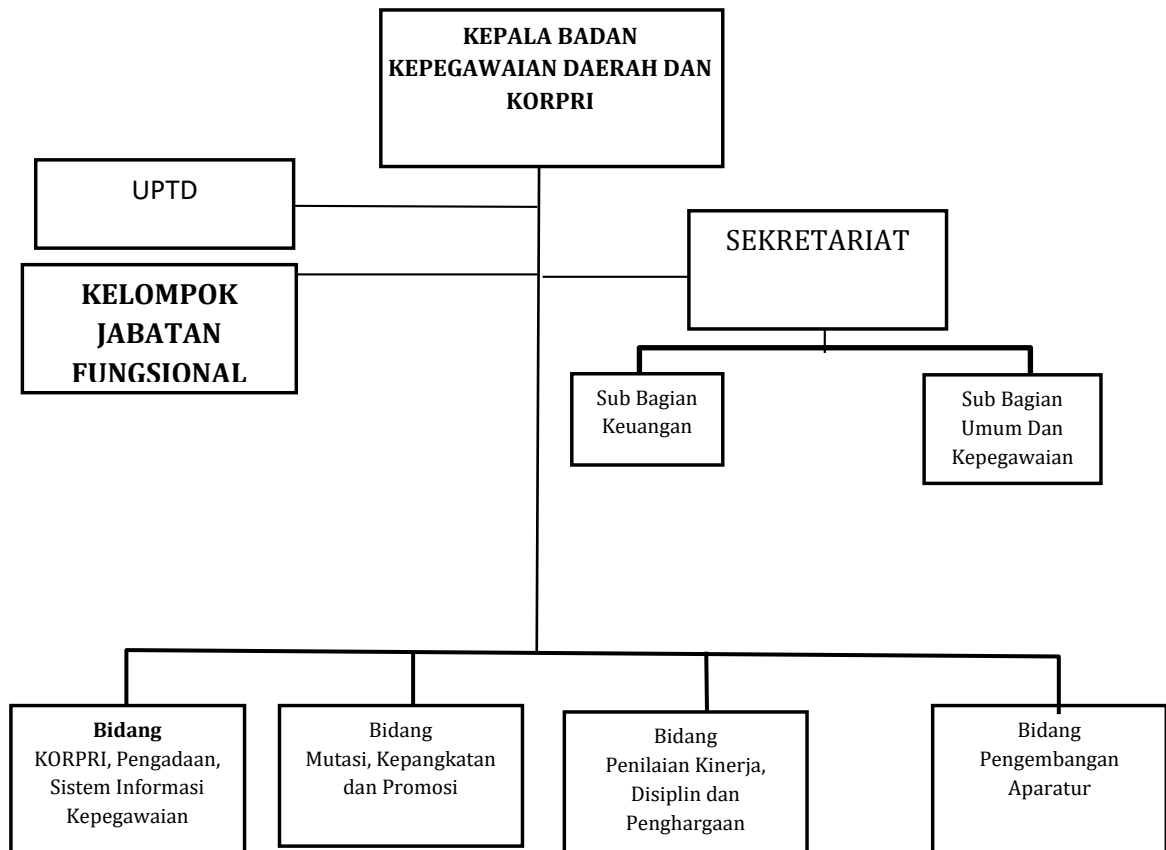
Untuk melaksanakan tugas sesuai dengan Peraturan Gubernur tersebut, Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI menyelenggarakan fungsi:

- 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 pos-el: bkddankorpri@kepriprov.go.id dan laman: <https://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**



BKD dan KORPRI dalam membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi, memiliki Unit Pelaksana Teknis Daerah yang terbentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 29 Tahun 2023 tentang Unit Pelaksana Teknis Daerah Penilaian Kompetensi Pegawai.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Dan KORPRI dalam melaksanakan tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis BKD dan KORPRI di bidang urusan ketatausahaan, Penilaian Kompetensi Pegawai dan pengembangan instrument.

BAGAN 1.2. BAGAN STRUKTUR UPTD PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI



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 serta UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai, sebagai berikut:

1. 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:

- a. Menyusun program kerja perangkat daerah;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat;

- c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan sekretariat;
- e. Menyusun dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan terkait perencanaan dan keuangan;
- f. Menyusun dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan terkait umum dan kepegawaian;
- g. Mengkoordinir pelaksanaan akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi perangkat daerah
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan sekretariat;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan sekretariat; dan
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

2. 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

- a. Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- e. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait KORPRI;

- f. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengadaan dan pemberhentian;
- g. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait sistem informasi kepegawaian;
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Korpri, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

3. 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 :

- a. Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- e. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait mutasi;
- f. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait kepangkatan;

- g. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait promosi;
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

4. 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.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan mempunyai rincian tugas:

- a. Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
- c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
- d. Menyelidiki pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
- e. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait penilaian kinerja;
- f. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait disiplin;
- g. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait penghargaan;
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang

Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan;

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

5. Bidang Pengembangan Aparatur

Bidang pengembangan aparatur mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait Pengembangan Aparatur.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai rincian tugas:

- a. Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
- c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
- e. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait Pendidikan, Pelatihan, dan Sertifikasi Jabatan;
- f. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait Pendidikan, Pelatihan, Sertifikasi Dan Pembinaan Jabatan Fungsional;
- g. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait Penilaian Kompetensi;
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

6. UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Dan KORPRI dalam melaksanakan tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis BKD dan KORPRI di bidang urusan ketatausahaan, Penilaian Kompetensi Pegawai dan pengembangan instrument.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun bahan operasional di lingkungan UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai;
- c. Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai;
- d. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai;
- e. Pengelolaan ketatausahaan;
- f. Penyusunan rencana teknis operasional di bidang perencanaan dan penyelenggaraan penilaian kompetensi pegawai;
- g. Koordinasi dan pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang penyelenggaraan penilaian, dan pengembangan penilaian kompetensi pegawai;
- h. Evaluasi dan pelaporan di bidang tata usaha, penyelenggaraan penilaian kompetensi pegawai dan pengembangan instrument penilaian kompetensi, dan
- i. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya dibantu oleh Kepala Sub bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Penilaian Kompetensi dan Kepala Seksi Pengembangan Instrumen. Kepala Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan perencanaan program,

keuangan, kepegawaian, rumah tangga dan asset, kearsipan dan dokumentasi, evaluasi dan pelaporan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Kepala Sub bagian Tata Usaha mempunyai rincian fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan kebijakan teknis di bidang ketatausahaan;
- b. Penyiapan pengelola ketatausahaan;
- c. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan program dan kegiatan;
- d. Pelaksanaan administrasi keuangan;
- e. Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- f. Penyiapan pengelolaan rumah tangga dan asset;
- g. Penyiapan bahan kerja sama dan kehumasan;
- h. Penyiapan pengendali mutu pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai;
- i. Pelaksanaan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi;
- j. Penyiapan koordinasi evaluasi dan pelaporan;
- k. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala UPTD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Seksi Penyelenggara Penilaian Kompetensi mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan serta melaksanakan penilaian kompetensi pegawai. Untuk menyelenggarakan tugasnya, Kepala Seksi Penilaian Kompetensi mempunyai rincian fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan penyusunan rencana teknis operasional di bidang penilaian kompetensi pegawai;
- b. Penyiapan bahan dan pelaksanaan teknis operasional di bidang penilaian kompetensi pegawai;
- c. Penyiapan pengkoordinasian dan pengorganisasian pelaksanaan teknis operasional di bidang penilaian kompetensi pegawai;
- d. Penyiapan pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai;
- e. Penyiapan sasaran penilaian kompetensi pegawai;
- f. Penyiapan metode penilaian kompetensi pegawai;
- g. Penyusunan laporan hasil penilaian kompetensi pegawai;
- h. Penyusunan pemetaan kompetensi pegawai;
- i. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai;

- j. Penyiapan pelayanan umpan balik terhadap hasil penilaian kompetensi pegawai;
- k. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala UPTD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Seksi Pengembangan Instrumen mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan serta pelaksanaan pengembangan instrument kompetensi pegawai. Untuk menyelenggarakan tugasnya, Kepala Seksi Pengembangan Instrumen mempunyai rincian fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan penyusunan rencana teknis operasional di bidang pengembangan instrument;
- b. Penyiapan pengkoordinasian dan pelaksanaan teknis operasional di bidang pengembangan instrument;
- c. Penyiapan rancangan dan perangkat pengembangan instrument penilaian kompetensi pegawai;
- d. Penyiapan bahan instrument pelaksanaan penilaian kompetensi teknis;
- e. Penyiapan bahan instrument pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial;
- f. Penyiapan bahan instrument pelaksanaan penilaian kompetensi sosio kultural;
- g. Pelaksanaan uji coba instrument penilaian kompetensi pegawai;
- h. Penyiapan pengendali mutu teknis operasional di bidang pengembangan instrument;
- i. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan instrument;
- j. Penyiapan bahan kerja sama teknis pengembangan instrument;
- k. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala UPTD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

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

8. 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:

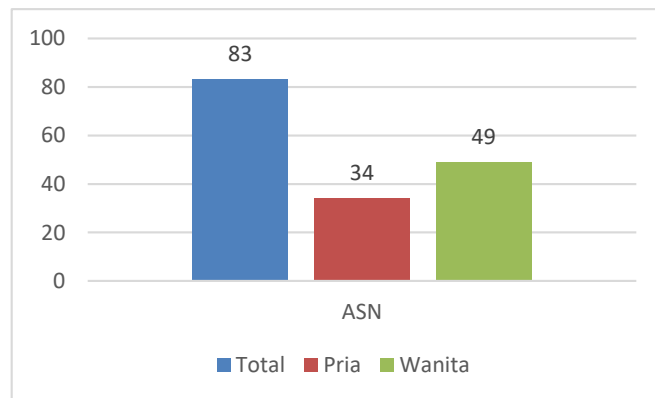
- a. Kenaikan Pangkat secara on line sistem;
- b. Kenaikan Gaji Berkala secara on line sistem;
- c. Satyalencana Karya Satya secara on line sistem;
- d. Cuti secara on line sistem;
- e. Mutasi;
- f. Pensiun;
- g. Pengurusan Taspen;
- h. Pengurusan Kartu Pegawai/Suami/Istri;
- i. Pengurusan Kartu Askes;
- j. Penyediaan informasi kepegawaian; dan lain-lain pelayanan
- k. 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

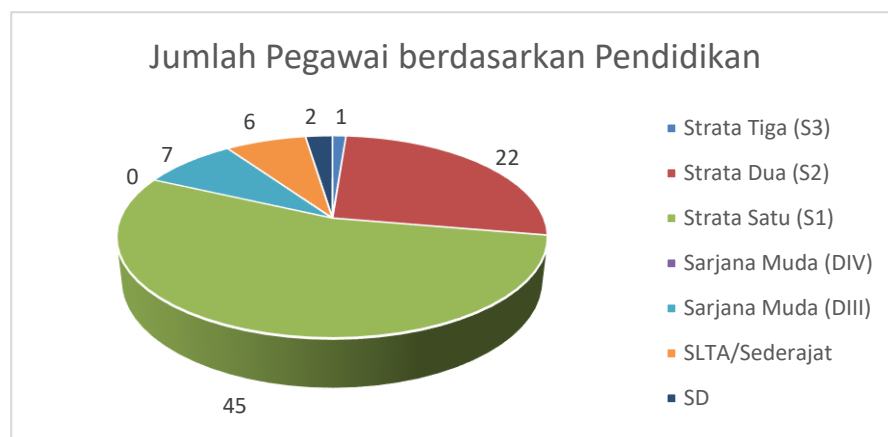
Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI didukung oleh pegawai sebanyak 83 (delapan puluh tiga) orang yang terdiri dari PNS 68 (enam puluh delapan) orang, PPPK 15 (lima belas) orang, tersebar pada sub bagian dan sub bidang dengan rincian sebagai berikut :

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 2025

Gambar. 1.2. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Menurut Tingkat Pendidikan

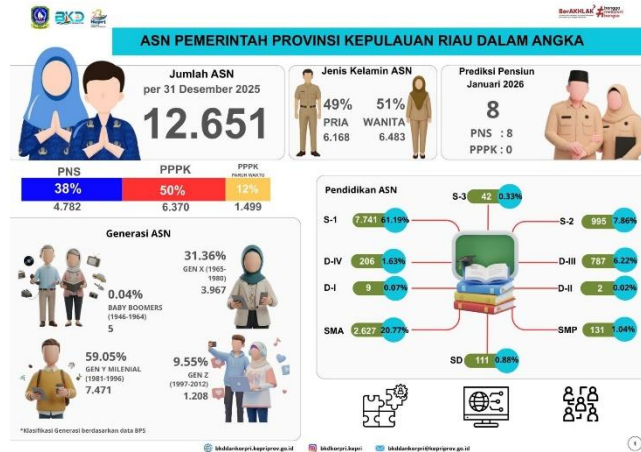


Sumber Silat BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau
Bulan Desember Tahun 2025

Jumlah Aparatur Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau terhitung sampai dengan akhir Desember 2025 berjumlah **12.561** pegawai

yang terdiri dari **PNS** berjumlah **4.382** pegawai, **PPPK** berjumlah **6.370** pegawai dan **PPPK Paruh Waktu** berjumlah **1.499** 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 2025

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:

1. Focussed Group Discussin (FGD) dengan melibatkan semua bidang di Lingkungan BKD dan KORPRI, pejabat-pejabat Organisasi Perangkat Daerah yang dianggap mampu, dan akademisi;
2. Menggunakan metode pembobotan dengan cara sebagai berikut:
 - a. menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah ditetapkan;
 - b. melakukan penilaian isu strategis terhadap kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan skala tersebut pada angka;
 - c. 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 2024 sebesar Rp. 1.021.836.933,00 (satu milyar dua puluh satu juta delapan ratus tiga puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh tiga rupiah) terdiri dari Aset tetap Rp. 959.484.222,00 (sembilan ratus lima puluh sembilan empat ratus delapan puluh empat ribu dua ratus dua puluh dua rupiah), Aset Tidak Berujud Rp. 62.352.711,00 (enam puluh dua juta tiga ratus lima puluh dua ribu tujuh ratus sebelas rupiah), dan Nilai Akumulasi Penyusutan Aset sebesar Rp. 9.336.790.071,00 (sembilan milyar tiga ratus tiga puluh enam juta tujuh ratus sembilan puluh ribu tujuh puluh satu rupiah).

Sarana dan prasana yang dikelola per Desember 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Aset Yang Dimiliki BKD DAN KORPRI Provinsi Kepulauan Riau
Tahun 2025

No	Sarana dan Prasarana	Total Harga
1	2	4
I	Aset Tetap	Rp. 959.484.222
1.	Tanah	Rp. 0
2.	Peralatan dan Mesin	Rp. 8.443.692.873
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
7.	Akumulasi Penyusutan	(Rp. 7.575.731.251)
II	Aset Lainnya	Rp. 62.352.711
1	Kemitraan dengan pihak ketiga	Rp. 0
2	aset tidak berwujud	Rp. 62.352.711
3	Aset Lain-lain	Rp. 1.761.058.820
4	Akumulasi Amortisasi Aset Tidak Berwujud	Rp. 0
5	Akumulasi Penyusutan Aset Lainnya	(Rp. 1.761.058.820)
J U M L A H		Rp. 1.021.836.933

Sumber : Buku Inventaris Barang BKD dan KORPRI 2025

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.

Pada tahun 2025, merupakan masa transisi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Renstra BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau merupakan penjabaran dari RPJMD Provinsi Kepulauan Riau. Renstra BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari RPJMD Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021-2026 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 :

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

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI 2025-2030

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025-2030 yang telah ditetapkan oleh Kepala Daerah, dengan Visi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah:

” Kepulauan Riau Maju, Makmur dan Merata ”

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka mensukseskan pelaksanaan Misi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau ke 4 (empat), yaitu

” Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Demokratis, Terbuka, Berbasis Teknologi Informasi dan Berorientasi Pelayanan”.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI 2025-2030

Bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI (BKD dan KORPRI) Tahun 2025-2030 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.

3. 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 : Meningkatkan Kualitas dan Kinerja ASN

Indikator Tujuan : Indeks Profesionalitas ASN

Sasaran :

- 4. Terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan akuntabel, dengan indikator sasaran:**

- a. Nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Kualifikasi;
- b. Nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Kinerja;
- c. Nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Disiplin;

4. 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	• Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks sistem merit;	Peningkatan kualitas manajemen ASN dalam mutasi, rotasi, promosi	Pengembangan system karier ASN difokuskan pada pengembangan kompetensi ASN

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		mutasi, rotasi, promosi dan Pengembangan Karier	• Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks sistem merit	dan Pengembangan Karier melalui c. Penempatan pegawai sesuai dengan potensi dan kompetensinya d. Pemanfaatan peta kompetensi dalam pengembangan karir pegawai	berdasarkan standar kompetensi jabatan serta penempatan ASN sesuai kompetensi
		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 c. pembinaan, penegakan disiplin ASN, dan kepatuhan atasan terhadap aturan kepegawaian. d. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja	c. Penyelenggaraan evaluasi/ penilaian kinerja ASN dan pemberian reward and punishment berbasis kinerja d. 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 2025

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/I/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/I/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 2025-2030 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SAT	TARGET 2025	BIDANG PENAGNGGUNGJAWAB
	Terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan akuntabel	Nilai IP ASN pada dimensi Kualifikasi	Indeks	22,26	Bidang KORPRI, Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Promosi Bidang Pengembangan Aparatur dan UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai
		Nilai IP ASN pada Dimensi Kinerja	Indeks	25,06	Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan
		Nilai IP ASN pada Dimensi Disiplin	Indeks	5,00	Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin dan Penghargaan

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

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 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SAT	TARGET 2025	REALISASI 2025	PROGRAM
	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Perencanaan Kebutuhan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Nilai	40,00	40,00	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai Pengadaan Pegawai dala		40,00	40,00	
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit		22,00	22,00	
	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	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit		78,00	78,00	

	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan Pengembangan Karier	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit		22,00	40,00	
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit		83,00	83,00	Program Kepegawaian Daerah
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD dan KORPRI	Nilai SAKIP BKD dan KORPRI		79,55	80,95	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM
1	Terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan akuntabel	Nilai IP ASN pada dimensi Kualifikasi	22,26	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai IP ASN pada Dimensi Kinerja	25,06	Program Kepegawaian Daerah
		Nilai IP ASN pada Dimensi Disiplin	5,00	Program Kepegawaian Daerah

*)Lihat pada lampiran iii “Perjanjian Kinerja Tahun 2025”

Tahun 2025 pada Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI mengalami 2 kali perubahan Perjanjian Kinerja karena terjadi Mutasi Pejabat dan Perubahan Pagu Anggaran. Perjanjian Kinerja di tahun 2025 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 2025. 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 BKD dan KORPRI Tahun 2025

Program di tahun 2025 yang menjadi urusan BKD dan KORPRI dapat dilihat dalam table di bawah:

Tabel 2.4
Program BKD dan KORPRI Tahun 2024

No.	Program	Indikator Program	Target	Formulasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Pengadaan Pegawai berdasarkan sistem merit	38,50	Penjumlahan dari nilai Sub Aspek pada Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit
		Nilai Mutasi dan Rotasi berdasarkan sistem merit	22,00	Penjumlahan dari nilai Sub Aspek pada Nilai mutasi rotasi dalam Indeks Sistem Merit
		Persentase ASN yang tidak menjalani hukuman disiplin sedang dan berat	99,50	Jumlah ASN yang tidak menjalani hukuman disiplin sedang dan berat dibagi jumlah ASN
		Persentase ASN yang memiliki SKP Baik	98,58	Jumlah ASN yang memiliki SKP Baik dibagi jumlah ASN
		Persentase ASN yang dibina Karirnya	5,15	Jumlah ASN yang dibina karirnya dibagi jumlah seluruh ASN di Desember tahun N (diluar Tendik)

No.	Program	Indikator Program	Target	Formulasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	80,95 (A)	Nilai penerapan Akuntabilitas PD
		Indeks Profesionalisme SDM Perangkat Daerah	79,58	Nilai Profesionalisme Pegawai
		Indeks Kepuasan Masyarakat	86,72 (B)	Survey Kepuasan Masyarakat

A. PENGUKURAN REALISASI KINERJA TAHUN 2025

Akuntabilitas kinerja dalam format Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau tidak terlepas dari Perencanaan Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja Tahunan (Renja) 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 2025 dan data capaian kinerja perubahan tahun 2025. Adapun dalam memberikan penilaian tingkat capaian realisasi kinerja setiap sasaran, menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Tingkat Realisasi Positif

Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tinggi pencapaian kinerja

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

b. Tingkat Realisasi Negatif

Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja

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

c. 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.

Informasi/analisa tentang perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya, Informasi/analisa tentang perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan target akhir renstra, faktor

penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan, Informasi/analisa upaya-upaya perbaikan kinerja kedepan (hal-hal yang akan dilakukan pada tahun 2026 dalam peningkatan sasaran kinerja), Informasi/analisa tentang program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

- d. 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 KINERJA	KET
1	Kurang dari 50%	Lebih 90%	Sangat Tinggi	
2	51% sampai 65%	76% sampai 90%	Tinggi	
3	66% sampai 75%	66% sampai 75%	Sedang	
4	76% sampai 90%	51% sampai 65%	Rendah	
5	Lebih 90%	Kurang dari 50%	Sangat Rendah	

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

CAPAIAN KINERJA TERHADAP PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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 2025:

Tabel 3.2
Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	$6=(5/4)*100$	7	8
1	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi	Nilai Perencanaan Kebutuhan	40,00	40,00	100	Sangat Tinggi	

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	$6=(5/4)*100$	7	8
	Pelayanan ASN dalam Unsur Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Pegawai dalam Indeks Sistem Merit					
		Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	40,00	40,00	100	Sangat Tinggi	▲
		Nilai Sistem Inka dalam Indeks Sistem Merit	22,00	22,00	100	Sangat Tinggi	▲
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	Sangat Tinggi	▲
		Nilai Manajemen Kinerja dalam Indeks Sistem Merit	78,00	78,00	100	Sangat Tinggi	▲
3	Meningkatnya Penilaian Meritokrasi Pelayanan ASN dalam Unsur Mutasi, Rotasi, Promosi dan	Nilai Mutasi, Rotasi dan Promosi dalam Indeks Sistem Merit	20,00	40,00	101	Sangat Tinggi	▲

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	$6=(5/4)*100$	7	8
	Pengembangan Karier						
		Nilai Pengembangan Karir dalam Indeks Sistem Merit	83,00	83,00	100	Sangat Tinggi	▲
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD dan KORPRI	Nilai SAKIP BKD dan KORPRI	79,55	80,95	100,63	Sangat Baik	▲

Seiring dengan disahkannya RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Periode Tahun 2025-2030, maka BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau menyusun Renstra Periode Tahun 2025-2030 sebagai penjabaran dari visi misi kepala daerah. Dengan disahkannya Renstra BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025-2030 maka tujuan dan sasaran mengalami perubahan yang diturunkan dalam rencana kerja setiap tahunnya. Sasaran Strategis tersebut menjadi dokumen Perjanjian Kinerja perubahan ditahun 2025. Adapun realisasi Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 tersebut adalah:

Tabel 3.3
Realisasi Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian	Kategori	Ket
1	2	3	4	5	$6=(5/4)*100$	7	8
1	Terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan akuntabel	Nilai IP ASN pada dimensi Kualifikasi	22,26	21,90	98,38	Sangat Tinggi	▲
		Nilai IP ASN pada Dimensi Kinerja	25,06	24,90	99,36	Sangat Tinggi	▲
		Nilai IP ASN pada Dimensi Disiplin	5,00	4,87	97,40	Sangat Tinggi	▲

*)Lihat pada lampiran iv “Pengukuran Kinerja Tahun 2025”

B. EVALUASI DAN ANALISIS REALISASI KINERJA TAHUN 2025

TUJUAN DAN INDIKATOR TUJUAN TAHUN 2025

REALISASI KINERJA TAHUN 2025

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 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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

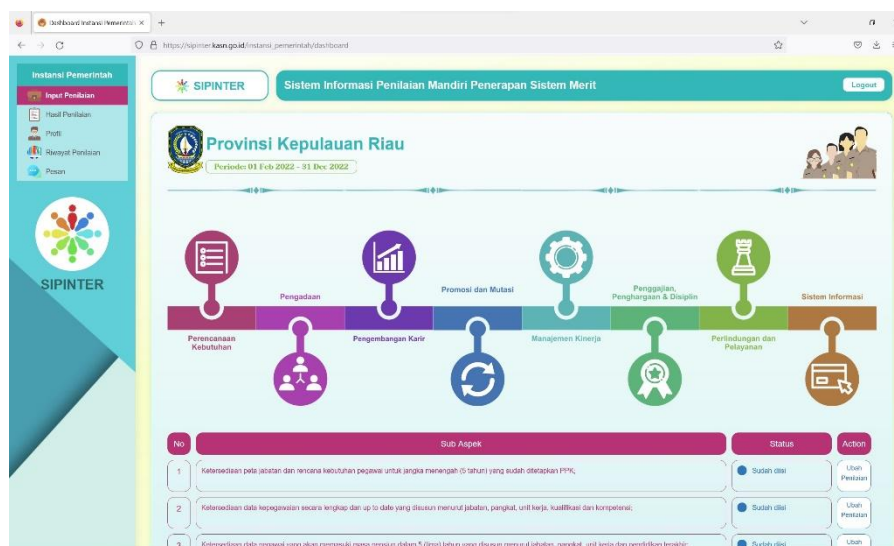
Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit menjadi dasar penetapan tingkat penerapan Sistem Merit pada Institusi Pemerintahan yang meliputi Kategori, Nilai, Indeks, dan Sebutan. Tingkat Penerapan Sistem Merit berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

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.

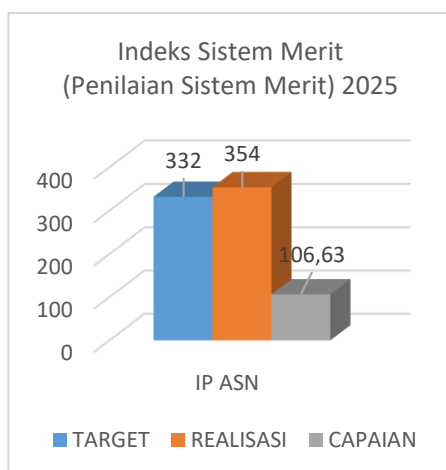
Gambar 3.1
Tangkap Layar Aplikasi SIPINTER



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, kemudian di tahun 2022 memperoleh nilai 314, di tahun 2023 mengalami peningkatan dengan perolehan nilai 331 dalam kategori IV dengan sebutan Sangat Baik. Untuk tahun 2024 dan 2025 Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tetap melakukan penilaian mandiri walaupun mendapat sebutan Sangat Baik yang penilaiannya dilakukan 2 tahun sekali. Adapun detail hasil penilaian sistem merit sebagaimana dituangkan dalam table di bawah ini:

Tabel 3.4
Tabel Realisasi Indikator Kinerja Tujuan
Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)

NO	INDIKATOR KINERJA TUJUAN	REALISASI					
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	Indeks Sistem Merit (Penilaian Sistem Merit)	281	296,5	314	330,5	330,5	354



2025	
TARGET	
332	CAPAIAN
REALISASI	106,63%
354	

Perbandingan dengan target akhir RENSTRA

Target 2026	Capaian terhadap RENSTRA
335	105,67 %

Perbandingan Capaian Rata-Rata Nasional

Tidak terdapat data secara nasional

A. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai

Realisasi target Sistem Merit tahun 2025 pada Perjanjian Kinerja yaitu sebesar 332 dengan capaian realisasi sebesar 354. Faktor penyebab keberhasilan penerapan sistem merit pada sub aspek promosi dan mutasi karena telah diterapkannya kebijakan internal terkait pola karier pegawai, pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif yang mengacu pada talent pool dan rencana suksesi. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa manajemen ASN dilaksanakan dengan prinsip sistem merit melalui Manajemen Talenta. Pada tahun 2025 pelaksanaan pola karier di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah dilakukan secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta dimana pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mengacu pada hasil talent pool, rotasi JPTP dilakukan dengan memperhatikan kelompok rencana suksesi, promosi dalam Jabatan Fungsional dilakukan dengan memperhatikan pemetaan pegawai ke dalam 9 (sembilan)

kotak Manajemen Talenta. Keberhasilan ini didukung dengan digitalisasi manajemen ASN, terutama dalam proses promosi dan rotasi Pejabat Pimpinan Tinggi dimana pertimbangan promosi dan rotasi berdasarkan hasil pemetaan talenta dan kelompok rencana suksesi.

Disamping itu, BKD dan KORPRI telah melakukan assesmen kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Pengawas, Fungsional Keahlian, Fungsional Keterampilan dan Pejabat Pelaksana.

B. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir Renstra

Realisasi target Sistem Merit tahun 2025 yaitu sebesar 335 dengan capaian realisasi sebesar 354. Faktor penyebab keberhasilan penerapan sistem merit pada sub aspek promosi dan mutasi karena telah diterapkannya kebijakan internal terkait pola karier pegawai, pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif yang mengacu pada talent pool dan rencana suksesi. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa manajemen ASN dilaksanakan dengan prinsip sistem merit melalui Manajemen Talenta. Pada tahun 2025 pelaksanaan pola karier di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah dilakukan secara terintegrasi dengan Manajemen Talenta dimana pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mengacu pada hasil talent pool, rotasi JPTP dilakukan dengan memperhatikan kelompok rencana suksesi, promosi dalam Jabatan Fungsional dilakukan dengan memperhatikan pemetaan pegawai ke dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta. Keberhasilan ini didukung dengan digitalisasi manajemen ASN, terutama dalam proses promosi dan rotasi Pejabat Pimpinan Tinggi dimana pertimbangan promosi dan rotasi berdasarkan hasil pemetaan talenta dan kelompok rencana suksesi.

C. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi kinerja tahun yang dinilai dengan standar nasional

Saat ini belum ada standar nasional yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat terkait penilaian Sistem Merit setelah dibubarkannya KASN.

D. Informasi/analisis tentang faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Pencapaian nilai Sistem Merit sebesar 354 didukung dengan beberapa faktor antara lain:

1. Terbentuknya UPTD Penilaian kompetensi pegawai pada tahun 2024 bekerja dengan Pemerintah Provinsi Riau dan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam melakukan assessment kepada seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau
2. Adanya penguatan Manajemen Talenta dalam pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mengacu pada hasil talent pool, rotasi JPTP dilakukan dengan memperhatikan kelompok rencana suksesi, promosi dalam Jabatan Fungsional dilakukan dengan memperhatikan pemetaan pegawai ke dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta

E. Informasi /analisis upaya-upaya perbaikan kinerja kedepan

Upaya perbaikan kinerja kedepan yakni akan dilakukan penguatan regulasi dan kebijakan internal dengan menyusun SOP terkait promosi dan mutasi berbasis manajemen talenta (rencana suksesi), menjamin proses promosi dan mutasi bebas dari konflik kepentingan dan intervensi non objektif, menggunakan hasil pemetaan pegawai ke dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta sebagai dasar utama pelaksanaan

promosi dan rotasi, memastikan data ASN akurat dan mutakhir dalam proses pemetaan pegawai.

Selanjutnya untuk penguatan pengelolaan kinerja pegawai, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah menggunakan e-Kinerja BKN sejak tahun 2025 yang diharapkan bahwa seluruh pegawai akan berperan dalam pencapaian kinerja organisasi.

UPTD Penilaian Kompetensi juga berkomitmen melakukan penilaian kompetensi kepada seluruh ASN termasuk pegawai yang masa berlaku sertifikasinya telah berakhir yaitu 3 tahun.

Disamping itu, BPSDM Provinsi Kepulauan Riau akan meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai melalui pelaksanaan magang dan pertukaran pegawai berdasarkan Analisa Kebutuhan Diklat.

F. Informasi/analisis tentang program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan Realisasi Anggaran yang mendukung keberhasilan

Program/kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran (%)
Program Kepegawaian Daerah			
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	188.092.588	182.990.811	97,29
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	7.061.819	6.838.700	96,84
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	26.447.000	24.791.283	93,74
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN			
Pengelolaan Mutasi ASN	108.546.310	97.130.496	89,48
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	19.432.000	18.394.398	94,66
Pengelolaan Promosi ASN	514.847.162	343.325.317	66,68
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN			
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	76.500.000	71.029.804	92,85
Pengelolaan Assessment Center	492.593.510	476.066.838	96,64
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	87.181.360	86.750.537	99,51
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	40.720.000	39.677.443	97,44
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	188.092.588	182.990.811	97,29
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	7.061.819	6.838.700	96,84
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	26.447.000	24.791.283	93,74
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	25.820.000	23.929.500	92,68
Pembinaan Disiplin ASN	39.774.890	36.100.128	90,76
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	4.436.770	3.297.600	74,32

REALISASI KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

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

Tujuan : Meningkatnya Kualitas dan Kinerja ASN

Indikator Tujuan : Indeks Profesionalitas ASN

Indeks Profesionalitas ASN

Pelayanan prima harus diikuti dengan profesionalisme individu yang melakukan pelayanan. Pengukuran terhadap kualitas tersebut harus didekati dengan melakukan penilaian secara transparan berdasar pada aspek kompetensi dan penunjang lainnya yang mendukung profesionalitas. Indeks Profesionalitas Pegawai (IPP) adalah suatu cara mendekati kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin.

Manfaat dari hasil pengukuran IPP ASN menghasilkan peta atau profil tingkat profesional ASN berdasarkan Standart Profesionalitas yang ditetapkan bermanfaat paling tidak bagi tiga pihak :

1. Bagi Pegawai

Hasil pengukuran IPP dapat digunakan sebagai area pengembangan diri (*self-development*) dalam upaya peningkatan tingkat profesionalitas pegawai ASN.

2. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil pengukuran IPP dapat digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasi (*organisasi development*) dan sebagai instrument perubahan dalam rangka peningkatan profesionalitas pegawai ASN.

3. Bagi Masyarakat

Hasil pengukuran IPP 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 Profesionalitas ASN (dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil) diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi:

- Kualifikasi (diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang dicapai) dengan bobot 25%;
- Kompetensi (diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan) dengan bobot 40%;
- Kinerja (diukur dari indikator penilaian prestasi kinerja PNS yang meliputi SKP dan Perilaku Kerja) dengan bobot 30%; dan
- Disiplin (diukur dari indikator penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami) dengan bobot 5%.

Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN mempunyai 5 (lima) Kategori Tingkat Profesionalitas ASN;

- Nilai 91 – 100 berkategori Sangat Tinggi;
- Nilai 81 – 90 berkategori Tinggi;
- Nilai 71 – 80 berkategori Sedang;
- Nilai 61 – 70 berkategori Rendah; dan
- Nilai 0 – 60 berkategori Sangat Rendah.

Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dari masing-masing Instansi melaporkan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara manual dan elektronik dan diteruskan ke Menteri secara manual dan elektronik dan kemudian dijadikan dasar Penyusunan Indeks Profesionalitas ASN secara nasional oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara dan ditetapkan oleh Menteri.

Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau melakukan penilaian IPP pada PNS dan PPPK di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dengan menggunakan indikator Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Sasaran penilaian IPP dilakukan kepada seluruh ASN dengan jumlah 12.651 pegawai yang terdiri dari PNS 4.782 pegawai dan PPPK 6.370 pegawai.

Formula dalam penghitungan IPP adalah Jumlah Total Hasil Perkalian: (Bobot Dimensi/Indikator) X Skor (masing-masing jawaban Dimensi/Indikator).

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$IP_i = IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

- IP = Indeks Profesionalitas ASN
 IP_i = Indeks Profesionalitas ke-i
 IP_1 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi pendidikan
 IP_2 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi
 IP_3 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja
 IP_4 = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin

W_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi pendidikan ke-j * Rating Jawaban Indikator Kualifikasi ke-j

W_{2k} = Bobot Indikator Kompetensi ke-k * Rating Jawaban Indikator Kompetensi ke-k

W_{3l} = Bobot Indikator Kinerja ke-l * Rating Jawaban Indikator Kinerja ke-l

W_{4m} = Bobot Indikator Disiplin ke-m * Rating Jawaban Indikator Disiplin ke-m

Metode pengukurannya dilakukan oleh tim penilai dengan melihat Aplikasi SILAT BKD yang telah di input oleh pegawai. Aplikasi SILAT BKD telah terintegrasi dengan MYASN milik BKN. Pengolahan data IPP dibagi ke dalam beberapa jenis identifikasi, untuk Dimensi Kualifikasi pendidikan diukur dari indikator riwayat pendidikan formal yang dicapai, meliputi Pendidikan S-3; Pendidikan S-2; Pendidikan S-1; Pendidikan D-3; Pendidikan D-2/D-1/SLTA Sederajat dan Pendidikan di bawah SLTA dengan nilai secara berurutan dari 5;4;3;2;1 dan 0.

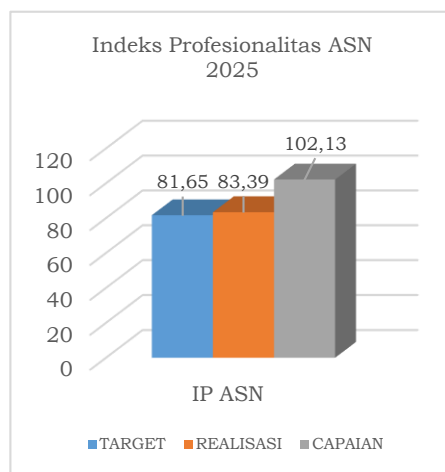
Pada penghitungan Dimensi Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi Diklat Kepemimpinan; Diklat Fungsional; Diklat Teknis; dan Seminar/Workshop/Konferensi/Setara dengan nilai jika pernah mengikuti diklat kepemimpinan 1 jika tidak pernah mengikuti mempunyai nilai 0 demikian seterusnya.

Perhitungan Dimensi Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS yang meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan Perilaku Kerja dengan nilai perhitungan sesuai dengan nilai Gabungan Penilaian Kinerja.

Dimensi keempat yang dinilai adalah Dimensi Disiplin. Penilaian ini diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi: Tidak Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin; dan Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin (Ringan, Sedang dan Berat) dengan penilaian 0 untuk yang Tidak Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin; R Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin Ringan; S Pernah Mendapatkan

Hukuman Disiplin Sedang; dan B Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin Berat.

Hasil rekapitulasi pengolahan data Indeks Profesionalitas Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 adalah 81.61 yang berarti Tingkat Profesionalitas ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau pada **kategori Tinggi**, dengan rincian nilai dimensi kualifikasi pendidikan 14.34 (25), dimensi kompetensi 9,62(40), dimensi kinerja 25,07(30), dimensi disiplin 4,99(5).



2025	
TARGET	81,65
REALISASI	83,39
CAPAIAN	102,13%

Perbandingan dengan target akhir RENSTRA

Target 2030	Capaian terhadap RENSTRA
82,01	101,68 %

Perbandingan Capaian Rata-Rata Nasional

Tidak terdapat data secara nasional

A. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai

Berdasarkan kinerja tahun 2025, target **Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)** ditetapkan sebesar **81,65**, sedangkan realisasi capaian pada akhir tahun mencapai **82,01** atau sebesar **102,13%**. **Upaya keberhasilan pencapaian IP ASN tahun 2025 didukung dengan** kebijakan pengadaan pegawai dan pengisian jabatan telah mempertimbangkan kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh meningkatnya pemahaman ASN terhadap sistem manajemen kinerja, penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang semakin selaras dengan tujuan organisasi, serta adanya monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala. penerapan aturan disiplin pegawai yang didukung dengan penerapan aplikasi SIAP Kepri secara konsisten.

Disamping itu adanya pembinaan dan pengawasan secara berjenjang dari atasan langsung serta penerapan hukuman disiplin yang konsisten sesuai dengan PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

B. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir Renstra

Berdasarkan target renstra tahun 2030, target **Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)** ditetapkan sebesar **82,01**, sedangkan realisasi capaian pada akhir tahun mencapai **83,39** atau sebesar **101,68%**.

C. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi kinerja tahun yang dinilai dengan standar nasional

Badan Kepegawaian Negara tidak menetapkan standar nasional dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN sehingga tahun 2025 ini tidak ada data yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat terkait penilaian Indeks Profesionalitas ASN.

D. Informasi/analisis tentang faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Pencapaian Indeks Profesionalitas ASN sebesar 83,39 didukung dengan beberapa faktor antara lain:

1. Adanya upaya pendampingan dari BKD dan KORPRI terhadap pegawai di perangkat daerah dalam penyusunan SKP tahunan, bulanan bahkan harian sehingga pengukuran kinerja pegawai dapat terpantau.
2. Adanya upaya sosialisasi pembinaan disiplin pegawai sehingga pegawai memahami aturan kepegawaian.

E. Informasi /analisis upaya-upaya perbaikan kinerja kedepan

Upaya yang akan dilakukan dalam peningkatan IP ASN antara lain:

1. Penambahan anggaran untuk pemberian tugas belajar khususnya untuk tenaga kesehatan (dokter spesialis)
2. Memberikan kesempatan kepada ASN mengikuti seleksi tugas belajar yang dibiayai dari Kementerian/Instansi/Lembaga

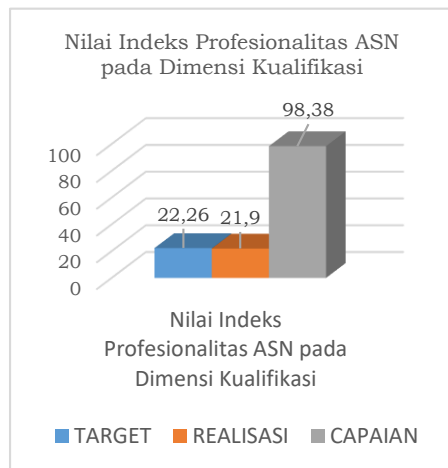
F. Informasi/analisis tentang program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan Realisasi Anggaran yang mendukung keberhasilan

Program/kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran (%)
Program Kepegawaian Daerah			
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	188.092.588	182.990.811	97,29
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	7.061.819	6.838.700	96,84
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	26.447.000	24.791.283	93,74
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN			
Pengelolaan Mutasi ASN	108.546.310	97.130.496	89,48
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	19.432.000	18.394.398	94,66
Pengelolaan Promosi ASN	514.847.162	343.325.317	66,68
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN			
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	76.500.000	71.029.804	92,85
Pengelolaan Assessment Center	492.593.510	476.066.838	96,64
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	87.181.360	86.750.537	99,51
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	40.720.000	39.677.443	97,44
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	188.092.588	182.990.811	97,29
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	7.061.819	6.838.700	96,84
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	26.447.000	24.791.283	93,74
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	25.820.000	23.929.500	92,68
Pembinaan Disiplin ASN	39.774.890	36.100.128	90,76
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	4.436.770	3.297.600	74,32

INDIKATOR SASARAN BKD DAN KORPRI TAHUN 2025

1. Indikator Nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Kualifikasi



2025	
TARGET	
22,26	CAPAIAN
REALISASI	98,38%
21,90	

Perbandingan dengan target akhir RENSTRA

Target 2030	Capaian terhadap RENSTRA
22,34	98,03 %

Perbandingan Capaian Rata-Rata Nasional

Tidak terdapat data secara nasional

A. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai berdasarkan Perjanjian Kinerja

Berdasarkan perjanjian kinerja tahun 2025, target Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Kualifikasi ditetapkan sebesar **22,26**, sedangkan realisasi yang dicapai adalah sebesar **21,90**. Dengan demikian, tingkat capaian kinerja adalah sebesar **98,38%** dari target yang telah ditetapkan. Secara umum, capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada indikator ini belum sepenuhnya memenuhi target, namun telah berada pada kategori mendekati target. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar komponen pendukung dimensi kualifikasi telah terpenuhi, meskipun masih diperlukan upaya optimalisasi untuk mencapai target secara penuh. Hal ini didukung dengan kebijakan pengadaan pegawai dan pengisian jabatan telah mempertimbangkan kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan.

B. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir Renstra

Realisasi Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Kualifikasi tahun 2025 adalah sebesar **21,90**, adapun target akhir Renstra ditetapkan sebesar **22,34**. Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra, maka tingkat capaian kinerja adalah sebesar **98,03%**. Realisasi kinerja telah mendekati target akhir Renstra, meskipun masih dibawah target. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada dimensi kualifikasi sudah berada pada jalur yang cukup baik.

C. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi kinerja tahun yang dinilai dengan standar nasional

Badan Kepegawaian Negara tidak menetapkan standar nasional dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN sehingga tahun 2025 ini tidak ada data yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat terkait penilaian Indeks Profesionalitas ASN.

D. Informasi/analisis tentang faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Belum tercapainya target Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Kualifikasi disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Terbatasnya kesempatan tugas belajar dan izin belajar, baik karena keterbatasan anggaran maupun kuota program peningkatan kualifikasi.
2. Proses penyesuaian data kepegawaian yang belum sepenuhnya mutakhir, sehingga pembaruan riwayat pendidikan ASN belum seluruhnya terinput dalam sistem.
3. Faktor usia dan masa kerja ASN, khususnya ASN yang mendekati masa pensiun sehingga tidak lagi mengikuti program peningkatan kualifikasi pendidikan.
4. Kurangnya perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi sehingga peningkatan kualifikasi belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan organisasi.

E. Informasi /analisis upaya-upaya perbaikan kinerja kedepan

Langkah-langkah yang akan dilakukan upaya peningkatan dimensi kualifikasi antara lain:

1. Penambahan anggaran untuk pemberian tugas belajar khususnya untuk tenaga kesehatan (dokter spesialis)
2. Memberikan kesempatan kepada ASN mengikuti seleksi tugas belajar yang dibiayai dari Kementerian/Instansi/Lembaga
3. Mendorong pemberian ijin tugas belajar Mandiri kepada seluruh pegawai dilingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau
4. Peningkatan kualitas penyusunan SKP agar lebih terukur, selaras dengan perjanjian kinerja, dan berorientasi pada hasil.
5. Penguatan kapasitas pejabat penilai kinerja melalui pelatihan dan bimbingan teknis terkait penilaian kinerja ASN yang objektif dan akuntabel.
6. Optimalisasi monitoring dan evaluasi kinerja secara periodik untuk memastikan pelaksanaan kinerja sesuai rencana.

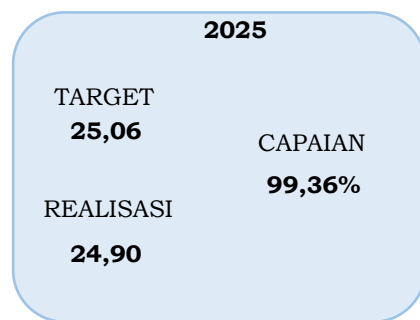
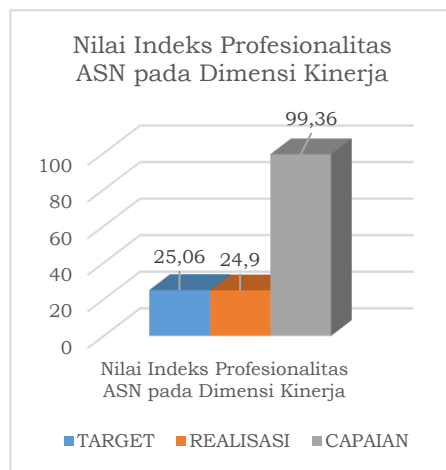
7. Pemanfaatan sistem informasi kinerja secara maksimal guna mendukung penilaian kinerja pegawai.
8. Penguatan integrasi disiplin dengan kinerja berbasis SKP, sehingga disiplin tidak hanya diukur dari kehadiran, tetapi juga dari kepatuhan terhadap target dan perilaku kerja.
9. Penguatan budaya kerja dan etika ASN, melalui internalisasi nilai-nilai ASN BerAKHLAK secara berkelanjutan.
10. Penyempurnaan sistem monitoring disiplin berbasis data, termasuk analisis tren pelanggaran sebagai dasar pengambilan kebijakan preventif.
11. Peningkatan peran pimpinan sebagai role model, agar disiplin menjadi budaya organisasi, bukan sekadar kewajiban administratif.
12. Pendekatan preventif dan edukatif, melalui sosialisasi regulasi disiplin dan pendampingan ASN berisiko pelanggaran.

F. Informasi/analisis tentang program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan Realisasi Anggaran yang mendukung

Program/kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran (%)
Program Kepegawaian Daerah			
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	188.092.588	182.990.811	97,29
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	7.061.819	6.838.700	96,84
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	26.447.000	24.791.283	93,74
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN			
Pengelolaan Mutasi ASN	108.546.310	97.130.496	89,48
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	19.432.000	18.394.398	94,66
Pengelolaan Promosi ASN	514.847.162	343.325.317	66,68
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN			
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	76.500.000	71.029.804	92,85
Pengelolaan Assessment Center	492.593.510	476.066.838	96,64
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	87.181.360	86.750.537	99,51
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	40.720.000	39.677.443	97,44

2. Indikator Nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Kinerja



Perbandingan dengan target akhir RENSTRA	
Target 2030 25,14	Capaian terhadap RENSTRA 99,04 %

Perbandingan Capaian Rata-Rata Nasional
Tidak terdapat data secara nasional

A. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai berdasarkan Perjanjian Kinerja

Capaian Nilai IP ASN Dimensi Kinerja Tahun 2025 sebesar 24,90 atau 99,36% dari target yang ditetapkan 25,06 menunjukkan bahwa kinerja ASN secara umum telah berjalan baik dan mendekati target. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh meningkatnya pemahaman ASN terhadap sistem manajemen kinerja, penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang semakin selaras dengan tujuan organisasi, serta adanya monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala.

Namun demikian, belum tercapainya target secara penuh disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain masih terdapat ASN yang belum optimal dalam menyusun dan melaksanakan SKP berbasis kinerja dan hasil, keterbatasan pendampingan teknis penyusunan SKP khususnya PPPK hasil pengangkatan dari Non ASN, serta belum meratanya kualitas penilaian kinerja oleh atasan langsung.

Sebagai alternatif solusi, telah dilakukan langkah-langkah perbaikan berupa peningkatan koordinasi dengan Perangkat Daerah, pendampingan penyusunan dan evaluasi SKP, serta penguatan pemahaman penilai kinerja melalui sosialisasi dan bimbingan teknis.

B. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir Renstra

Capaian Nilai IP ASN Dimensi Kinerja Tahun 2025 sebesar 24,90 atau 99,04% dari target Renstra yang ditetapkan 25,14 menunjukkan bahwa kinerja ASN secara umum telah berjalan baik dan mendekati target.

C. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi kinerja tahun yang dinilai dengan standar nasional

Badan Kepegawaian Negara tidak menetapkan standar nasional dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN sehingga tahun 2025 ini tidak ada data yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat terkait penilaian Indeks Profesionalitas ASN.

D. Informasi/analisis tentang faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Keberhasilan pencapaian 99,36% dari target yang ditetapkan menunjukkan bahwa kinerja ASN secara umum telah berjalan baik dan mendekati target. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh meningkatnya pemahaman ASN terhadap sistem manajemen kinerja, penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang semakin selaras dengan tujuan organisasi, serta adanya monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala.

Namun demikian, belum tercapainya target secara penuh disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain masih terdapat ASN yang belum optimal dalam menyusun dan melaksanakan SKP berbasis kinerja dan hasil, keterbatasan pendampingan teknis penyusunan SKP khususnya PPPK hasil pengangkatan dari Non ASN, serta belum meratanya kualitas penilaian kinerja oleh atasan langsung.

Sebagai alternatif solusi, telah dilakukan langkah-langkah perbaikan berupa peningkatan koordinasi dengan Perangkat Daerah, pendampingan penyusunan dan evaluasi SKP, serta penguatan pemahaman penilai kinerja melalui sosialisasi dan bimbingan teknis.

E. Informasi / analisis upaya-upaya perbaikan kinerja kedepan

Dalam rangka meningkatkan pencapaian Nilai IP ASN Dimensi Kinerja pada Tahun 2026, akan dilakukan beberapa upaya perbaikan secara berkelanjutan, antara lain:

1. Peningkatan kualitas penyusunan SKP agar lebih terukur, selaras dengan perjanjian kinerja, dan berorientasi pada hasil.
2. Penguatan kapasitas pejabat penilai kinerja melalui pelatihan dan bimbingan teknis terkait penilaian kinerja ASN yang objektif dan akuntabel.
3. Optimalisasi monitoring dan evaluasi kinerja secara periodik untuk memastikan pelaksanaan kinerja sesuai rencana.
4. Pemanfaatan sistem informasi kinerja secara maksimal guna mendukung penilaian kinerja pegawai.

F. Informasi/analisis tentang program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja pada Dimensi Kinerja antara lain pelaksanaan manajemen kinerja ASN, Pendampingan Penyusunan Matriks Pembagian Peran dan Hasil, Pelaksanaan evaluasi SKP, sosialisasi kebijakan manajemen kinerja, serta pembinaan dan pendampingan kepada ASN dan pejabat penilai kinerja.

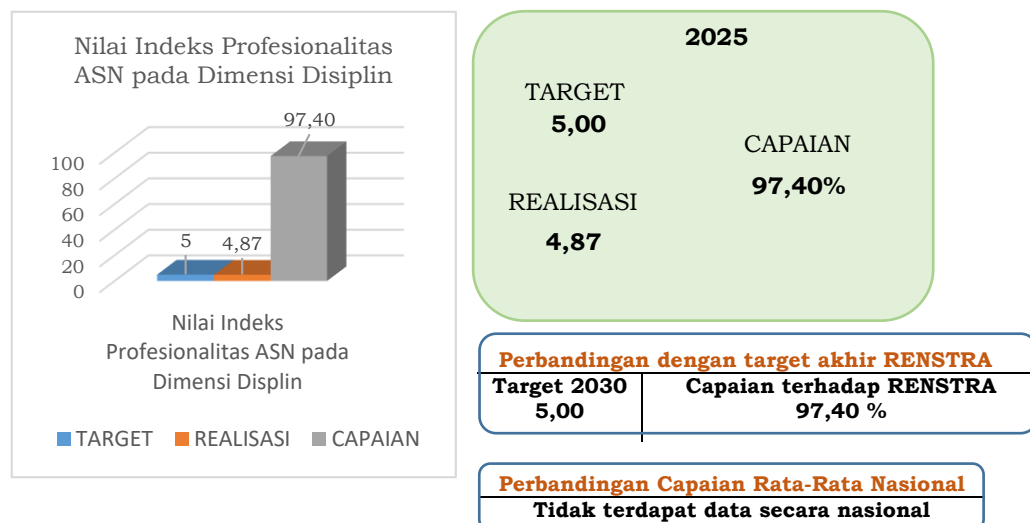
Adapun faktor yang masih menjadi kendala dalam pencapaian target secara maksimal adalah keterbatasan intensitas pendampingan pada seluruh unit kerja serta perbedaan tingkat pemahaman ASN dalam implementasi manajemen kinerja. Ke depan, program pembinaan dan penguatan kapasitas ASN akan

terus ditingkatkan agar seluruh ASN memiliki pemahaman dan komitmen yang sama dalam mewujudkan kinerja yang optimal. Adapun program kegiatan yang menunjang indikator ini adalah:

Program dan Realisasi Anggaran yang mendukung

Program/kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran (%)
Program Kepegawaian Daerah			
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	25.820.000	23.929.500	92,68

3. Indikator Nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Disiplin



A. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai berdasarkan Perjanjian Kinerja

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan BKD dan KORPRI tahun 2025 capaian Dimensi Disiplin IP ASN sebesar **4,87 dari target 5,00** menunjukkan performa yang **sangat baik dan efektif**, dengan tingkat pencapaian 97,4%. Perlu dilakukan evaluasi dan penguatan pengawasan serta pembinaan untuk menutup gap 0,13 agar pada periode berikutnya target dapat tercapai secara penuh. Hal ini terjadi adanya penerapan aturan disiplin pegawai yang didukung dengan penerapan aplikasi SIAP Kepri secara konsisten.

Disamping itu adanya pembinaan dan pengawasan secara berjenjang dari atasan langsung serta penerapan hukuman disiplin yang konsisten sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

B. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir Renstra

Capaian Dimensi Disiplin IP ASN berdasarkan Renstra BKD dan KORPRI tahun 2030 sebesar 4,87 dari target 5,00 menunjukkan performa yang sangat baik dan efektif, dengan tingkat pencapaian 97,4%.

C. Informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi kinerja tahun yang dinilai dengan standar nasional

Badan Kepegawaian Negara tidak menetapkan standar nasional dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN sehingga tahun 2025 ini tidak ada data yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat terkait penilaian Indeks Profesionalitas ASN.

D. Informasi/analisis tentang faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Capaian nilai IP ASN pada dimensi disiplin tahun 2025 sebesar 4,87 dari nilai maksimal 5 atau setara 97,40% menunjukkan tingkat disiplin ASN yang sangat tinggi dan mendekati kondisi ideal. Pencapaian ini merefleksikan keberhasilan kebijakan manajemen ASN yang terintegrasi, konsisten, dan berbasis regulasi.

Faktor utama yang mendorong keberhasilan tersebut antara lain:

1. Penguatan regulasi dan pengawasan disiplin ASN, khususnya melalui implementasi peraturan yang mengatur tentang disiplin ASN baik itu pada peraturan jam kerja ataupun peraturan pemberian sanksi disiplin yang diterapkan secara konsisten.

2. Pemanfaatan sistem kehadiran berbasis elektronik yang meningkatkan akurasi, transparansi, serta meminimalkan manipulasi data kehadiran.
3. Keterkaitan disiplin dengan sistem penilaian kinerja dan TPP, sehingga disiplin menjadi variabel yang berdampak langsung pada hak keuangan ASN.
4. Komitmen pimpinan perangkat daerah dalam melakukan pembinaan, pengawasan melekat, dan penegakan disiplin secara berjenjang.
5. Peningkatan kesadaran ASN terhadap konsekuensi administratif dan dampak profesional dari pelanggaran disiplin. Adapun potensi kendala yang masih muncul bersifat minor, seperti ketidakpatuhan sebagian kecil ASN terhadap jam kerja atau keterlambatan administratif dalam penjatuhan sanksi. Alternatif solusi yang telah dilakukan antara lain berupa pembinaan personal, teguran berjenjang, serta optimalisasi peran atasan langsung sebagai pengendali disiplin unit kerja.

E. Informasi / analisis upaya-upaya perbaikan kinerja kedepan

Meskipun capaian tahun 2025 telah berada pada kategori sangat tinggi, upaya peningkatan kinerja tetap diperlukan untuk menjaga keberlanjutan dan mencegah stagnasi maupun penurunan kinerja di tahun 2026. Fokus perbaikan diarahkan pada aspek kualitas dan konsistensi disiplin, bukan semata-mata kuantitas.

Upaya strategis yang akan dilakukan pada tahun 2026 meliputi:

1. Penguatan integrasi disiplin dengan kinerja berbasis SKP, sehingga disiplin tidak hanya diukur dari kehadiran, tetapi juga dari kepatuhan terhadap target dan perilaku kerja.
2. Penguatan budaya kerja dan etika ASN, melalui internalisasi nilai-nilai ASN BerAKHLAK secara berkelanjutan.
3. Penyempurnaan sistem monitoring disiplin berbasis data, termasuk analisis tren pelanggaran sebagai dasar pengambilan kebijakan preventif.

4. Peningkatan peran pimpinan sebagai role model, agar disiplin menjadi budaya organisasi, bukan sekadar kewajiban administratif.
5. Pendekatan preventif dan edukatif, melalui sosialisasi regulasi disiplin dan pendampingan ASN berisiko pelanggaran.

F. Informasi/analisis tentang program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Keberhasilan pencapaian IP ASN pada dimensi disiplin tahun 2025 tidak terlepas dari dukungan berbagai program dan kegiatan strategis, antara lain:

1. Penerapan sistem presensi elektronik terintegrasi, yang menjadi instrumen utama pengukuran disiplin kerja ASN.
2. Program pembinaan dan penegakan disiplin ASN, termasuk mekanisme pemberian sanksi dan penghargaan secara proporsional.
3. Monitoring dan evaluasi disiplin secara berkala, baik di tingkat perangkat daerah maupun secara terpusat.
4. Kebijakan pengaitan disiplin dengan tunjangan tambahan penghasilan (TPP) ASN, yang terbukti efektif meningkatkan kepatuhan ASN.
5. Sosialisasi regulasi dan kebijakan kepegawaian, sehingga ASN memahami hak, kewajiban, serta konsekuensi dari setiap tindakan.

Adapun program kegiatan yang menunjang indikator ini adalah:

Program dan Realisasi Anggaran yang mendukung

Program/kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran (%)
Program Kepegawaian Daerah			
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
Pembinaan Disiplin ASN	39.774.890	36.100.128	90,76
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	4.436.770	3.297.600	74,32

CAPAIAN KINERJA PROGRAM TAHUN 2025

Tahun 2025 merupakan tahun transisi pemerintahan sehingga terdapat 2 dokumen perencanaan jangka menengah yakni Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau dan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026 dan Tahun 2025-2030. Indikator Kinerja Program yang dilaporkan pada kesempatan ini adalah Indikator Kinerja Program Kepegawaian Daerah yang termuat dalam RPJMD Provinsi Kepulauan Riau dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026 serta RPJMD dan Renstra BKD dan KORPRI Tahun 2025-2030

Indikator RPJMD dan Renstra BKD dan KORPRI Tahun 2021-2026 pada tahun 2025 masih digunakan hingga adanya perubahan indicator kinerja program seiring diberlakukannya Indikator RPJMD dan Renstra BKD dan KORPRI Tahun 2025-2030. yaitu:

Tabel 3.5
Indikator Kinerja Program
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2025

No.	Program	Indikator Program	Target	Rumus	Perhitungan	Realisasi	Capaian	Ket
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Kepegawaian Daerah	Persentase pemenuhan ASN sesuai kebutuhan	66,40	Jumlah ASN Desember 2025 dibagi dengan jumlah Kebutuhan ASN dikalikan 100	$\frac{12.651}{23.869} \times 100$	53,00	79,81	
		Persentase penempatan ASN sesuai kualifikasi	98,55	Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kualifikasi dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100	$\frac{12.644}{12.651} \times 100$	99,94	101,41	

Tabel 3.6
Indikator Kinerja Program Perubahan
Badan Kepegawaian Daerah dan KORPRI Tahun 2025

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	RUMUS	SAT	TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN	KET
	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Pengadaan Pegawai berdasarkan sistem merit	Penjumlahan dari nilai Sub Aspek pada Nilai Pengadaan Pegawai dalam Indeks Sistem Merit	Nilai	38,50	40,00	103,90	▲
		Nilai Mutasi dan Rotasi berdasarkan sistem merit	Penjumlahan dari nilai Sub Aspek pada Nilai mutasi rotasi dalam Indeks Sistem Merit	Nilai	22,00	40,00	181,82	▲
		Persentase ASN yang tidak menjalani hukuman disiplin sedang dan berat	Jumlah ASN yang tidak menjalani hukuman disiplin sedang dan berat dibagi jumlah ASN	%	99,50	99,89	100,39	▲
		Persentase ASN yang memiliki SKP Baik	Jumlah ASN yang memiliki SKP Baik dibagi jumlah ASN	%	98,58	98,80	100,22	▲
		Persentase ASN yang dibina Karirnya	Jumlah ASN yang dibina karirnya dibagi jumlah seluruh ASN di Desember tahun N (diluar Tendik)	%	5,15	5,23	101,55	▲
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai penerapan Akuntabilitas PD	Nilai	80,95 (A)	80,95 (A)	100	▲
		Indeks Profesionalisme SDM Perangkat Daerah	Nilai Profesionalisme Pegawai	Indeks	79,58	87,65	110,14	▲
		Indeks Kepuasan Masyarakat	Survey Kepuasan Masyarakat	Indeks	86,72 (B)	86,53 (B)	99,78	▲

Program dan Realisasi Anggaran yang mendukung

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	Realiasi Anggaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		
	Anggaran 2025	Realisasi Anggaran 2025	% Realisasi Anggaran 2025
5.03 - KEPEGAWAIAN	19.793.963.183,00	19.316.741.138,00	97,59
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	18.090.194.334,00	17.843.327.162,00	98,64
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	135.824.466,00	129.406.369,00	95,27
Penyusunan Dokumen	78.555.214,00	76.497.509,00	97,38

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	Realiasi Anggaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		
	Anggaran 2025	Realisasi Anggaran 2025	% Realisasi Anggaran 2025
Perencanaan Perangkat Daerah			
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	57.269.252,00	52.908.860,00	92,39
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	16.900.242.863,00	16.686.609.469,00	98,74
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	16.476.042.863,00	16.272.866.469,00	98,77
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	424.200.000,00	413.743.000,00	97,53
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	61.988.000,00	61.249.800,00	98,81
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	61.988.000,00	61.249.800	98,81
Administrasi Umum Perangkat Daerah	336.870.237,00	324.209.684,00	96,24
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10.000.000,00	9.694.602,00	96,95
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	51.522.069,00	48.696.996,00	94,52
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	7.748.800,00	7.458.771,00	96,26
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	50.000.000,00	43.484.200,00	86,97
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10.015.600,00	8.627.678,00	86,14
Penyediaan Bahan/Material	34.892.900,00	34.238.900,00	98,13
Fasilitasi Kunjungan Tamu	15.365.000,00	15.175.000,00	98,76
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	157.325.868,00	156.833.537,00	99,69
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	531.597.768,00	525.044.700,00	98,77
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.000.000,00	2.990.000,00	99,67
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	25.565.000,00	22.266.000,00	87,10
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	88.000.000,00	87.880.000,00	99,86
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	415.032.768,00	411.908.700,00	99,25
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	123.671.000,00	116.807.140,00	94,45
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	110.000.000,00	103.491.640,00	94,08
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	13.671.000,00	13.315.500,00	97,40
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.703.768.849,00	1.473.413.976,00	86,48
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	276.448.507,00	262.610.687,00	94,99
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	188.092.588,00	182.990.811,00	97,29
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	7.061.819,00	6.838.700,00	96,84
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	54.847.100,00	47.989.893,00	87,50
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	26.447.000,00	24.791.283,00	93,74
Pengelolaan Data Kepegawaian			
Mutasi dan Promosi ASN	642.825.472,00	458.850.211,00	71,38

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	Realiasi Anggaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		
	Anggaran 2025	Realisasi Anggaran 2025	% Realisasi Anggaran 2025
Pengelolaan Mutasi ASN	108.546.310,00	97.130.496,00	89,48
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	19.432.000,00	18.394.398,00	94,66
Pengelolaan Promosi ASN	514.847.162,00	343.325.317,00	66,68
Pengembangan Kompetensi ASN	696.994.870,00	673.524.622,00	96,63
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	76.500.000,00	71.029.804,00	92,85
Pengelolaan Assessment Center	492.593.510,00	476.066.838,00	96,64
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	87.181.360,00	86.750.537,00	99,51
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	40.720.000,00	39.677.443,00	97,44
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	87.500.000,00	78.428.456,00	89,63
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	25.820.000,00	23.929.500,00	92,68
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	17.468.340,00	15.101.228,00	86,45
Pembinaan Disiplin ASN	39.774.890,00	36.100.128,00	90,76
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	4.436.770,00	3.297.600,00	74,32

D. PENGHARGAAN

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

1. Pada tanggal 17 November 2025, Penganugrahan OPD Aktif Pengumpulan Zakat, Infak, dan Sedekah, dari BAZNAS Prov. Kepri;
2. Pada tanggal 19 November 2025, Penganugrahan BKN Award Tahun 2025, dari BKN RI;
3. Pada tanggal 21 November 2025, Penilaian SAKIP kategori A, dari Inspektorat Daerah Prov. Kepri.

Gambar 3.2

Penghargaan yang diterima oleh BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau



Penganugrahan OPD Aktif
Pengumpulan Zakat, Infak, dan
Sedekah



Penganugrahan BKN Award Tahun
2025

Penilaian SAKIP kategori A



PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Kinerja BKD dan KORPRI Provinsi pada tahun 2025 menunjukkan pencapaian kinerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari semua indikator kinerja dan Perjanjian Kinerja tahun 2025 semua terealisasi, dan jika dilihat dari capaian realisasi Tahun 2025 terhadap realisasi fisik sampai dengan 100% dan realisasi keuangan 97,59%;
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. REKOMENDASI

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.

