



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BPSDM) PROVINSI RIAU**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah



NOMOR : 000.7.2.7/19/BPSDM/1.1/2026
TANGGAL : 05 FEBRUARI 2026

BPSDM PROVINSI RIAU

Jl. Ronggowarsito No. 14
Telp. (0761) 28997, Fax. (0761) 28997
Webiste : <https://bpsdm.riau.go.id>
Email : bpsdm@riau.go.id

2025

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Baginda Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia.

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna dan bertanggungjawab (*akuntabel*).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025 ini adalah merupakan pertanggungjawaban kinerja yang terukur dan transparan dalam menjalankan pemerintahan yang baik dan dengan penanganan yang baik pula. Selain itu merupakan evaluasi hasil pencapaian tujuan dan sasaran, sebagai penjabaran dari visi, misi dan perencanaan strategis yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan dalam mendukung capaian kinerja Kepala Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2025.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau.

Meski disadari bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 ini meskipun jauh dari sempurna kiranya dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau selama satu tahun agar pengukuran kinerja kedepan lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan sebagai bahan evaluasi dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, 05 Februari 2026

Mengetahui :
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI RIAU,

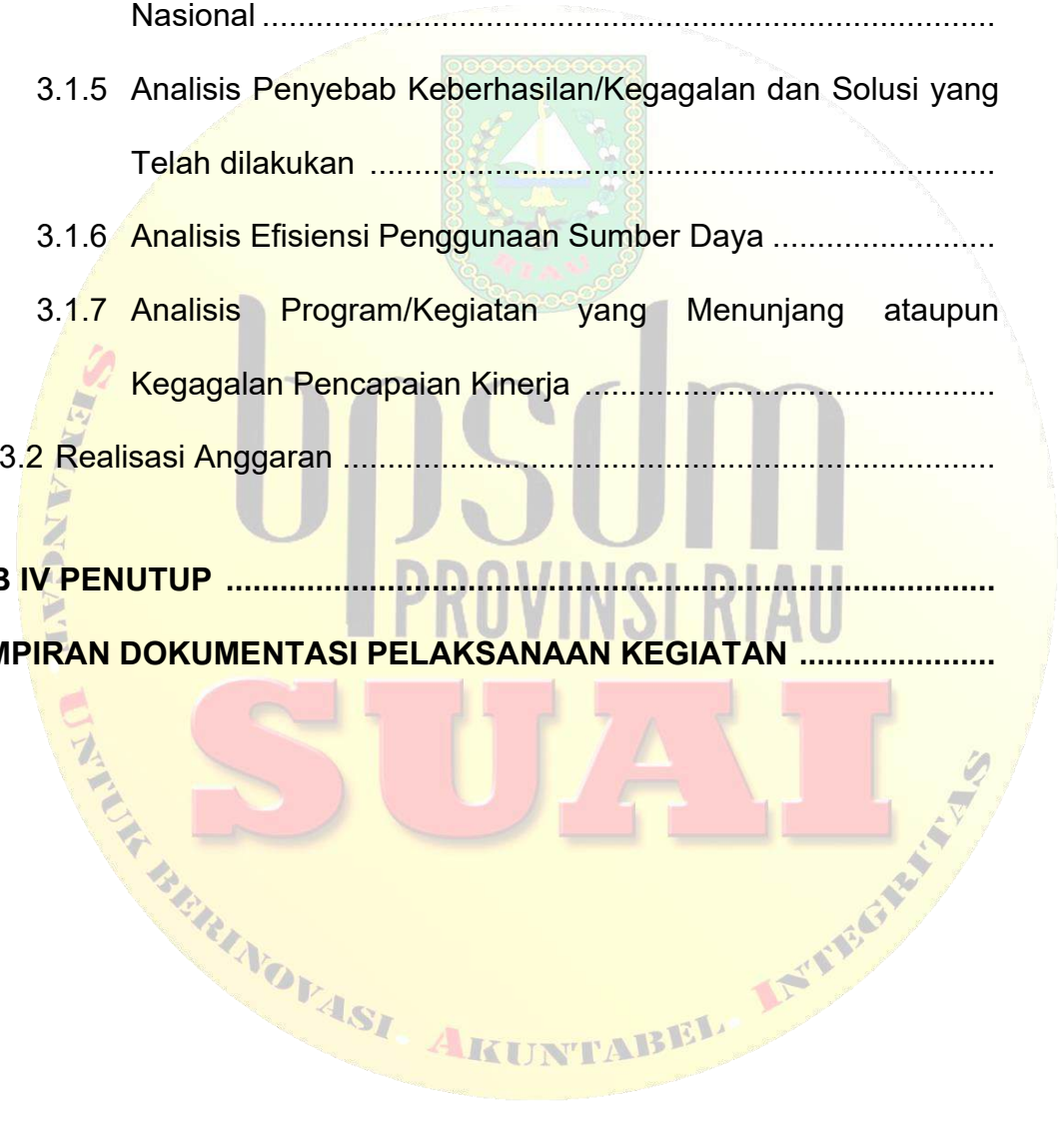
EVAREFITA, SE, M.Si
Pembina Utama Madya/(IV/a)
NIP. 19720628 199703 2 004



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Struktur Organisasi	3
1.3 Tugas dan Fungsi	6
1.4 Aspek Strategis Organisasi	17
1.5 Permasalahan Utama	27
1.6 Tindaklanjut Evaluasi AKIP	31
1.7 Sistematika Pelaporan	33
BAB II PERENCANAAN KINERJA	35
2.1 Rencana Strategis Perangkat Daerah	35
2.2 Perjanjian Kinerja	43
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	45
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	46
A. Sasaran Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sosiokultural ASN	48
B. Sasaran Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan	52
C. Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	53
3.1.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025	53

3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun sebelumnya	55
3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Akhir Tahun Renstra Perangkat Daerah	57
3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Nasional	58
3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dan Solusi yang Telah dilakukan	58
3.1.6 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	60
3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja	62
3.2 Realisasi Anggaran	66
BAB IV PENUTUP	69
LAMPIRAN DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah ASN & THL BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025 Berdasarkan Jenis Kelamin	17
Tabel 1.2	Jumlah ASN BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025 Berdasarkan Golongan	18
Tabel 1.3	Jumlah Pejabat BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025 Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin	19
Tabel 1.4	Sumber Daya Manusia BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025 Berdasarkan Jenis Kelamin	19
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau	41
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau	44
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja	45
Tabel 3.2	Capaian Kinerja BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025	46
Tabel 3.3	Capaian Kinerja BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025	54
Tabel 3.4	Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya (2023 & 2024)...	56
Tabel 3.5	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Akhir Tahun Renstra Perangkat Daerah	57
Tabel 3.6	Efisiensi Anggaran BPSDM Tahun Anggaran 2025	61
Tabel 3.7	Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan Capaian Indikator Sasaran Kinerja Tahun 2025	62
Tabel 3.8	Anggaran Belanja Murni BPSDM Tahun 2025	66
Tabel 3.9	Anggaran Belanja APBD-P BPSDM Tahun 2025	67
Tabel 3.10	Anggaran dan Realisasi Belanja BPSDM Tahun 2025	67
Tabel 3.11	Tabel Realisasi Kinerja dan Anggaran BPSDM Tahun 2025	68
Gambar 1	Bagan Struktur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau	5

Gambar 2 Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025



BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau merupakan bagian dari upaya transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau ini disusun untuk memberikan gambaran secara jelas dan sistematis mengenai capaian hasil dan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dalam periode tertentu. Melalui laporan ini, diharapkan masyarakat, stakeholders, serta pihak-pihak terkait dapat memahami sejauh mana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau telah berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun Anggaran 2025 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah juga merupakan alat evaluasi untuk mengukur efektivitas penggunaan sumber daya, baik anggaran, SDM, maupun sarana dan prasarana yang ada. Selain itu, laporan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, yakni transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi. Dengan demikian, laporan kinerja menjadi instrumen penting dalam pengambilan keputusan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

Dalam konteks reformasi birokrasi yang sedang dijalankan, laporan kinerja instansi pemerintah menjadi bagian integral dalam menciptakan pemerintahan yang lebih bersih, efektif, dan melayani masyarakat. Laporan ini juga mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam RPJMN dan berperan penting dalam memastikan pemanfaatan anggaran negara secara tepat sasaran.

Dalam rangka mewujudkan birokrasi yang profesional untuk menghadapi tantangan-tantangan kedepan, pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah bertekad untuk mengelola Aparatur Sipil Negara menjadi semakin Profesional. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau sebagai bagian dari organisasi pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan fungsi Penunjang Pendidikan dan Pelatihan di bidang Aparatur Sipil Negara, selaku Pengembang Sumber Daya Aparatur melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang berkaitan dengan Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian, juga mempunyai kewajiban untuk melaporkan kinerjanya

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025 dibuat berdasarkan capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan. Oleh karena itu pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan melalui media pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur, agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap instansi pemerintah khususnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna dan optimal.

Atas dasar itu, sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan aparatur di Pemerintah Provinsi Riau, disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun Anggaran 2025 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan

(RKT) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2026 dengan menyampaikan evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja tahun dimaksud.

1.2 STRUKTUR ORGANISASI

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, yang mana dinyatakan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau merupakan badan daerah provinsi tipe A melaksanakan fungsi urusan penunjang pendidikan dan pelatihan bagi aparatur. Lebih lanjut tentang Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dijelaskan dalam Peraturan Gubernur Riau Nomor 53 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau memiliki Susunan Organisasi sebagai berikut:

I. Kepala Badan;

II. Sekretariat;

- 1) Subbagian Kepegawaian dan Umum menyelenggarakan tugas:
- 2) Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah menyelenggarakan tugas:
- 3) Ketua Tim Kerja Perencanaan Program

III. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu

- 1) Ketua Tim Kerja Jabatan Fungsional Substansi Pengelolaan Sumber Belajar, Kerjasama dan Penjamin Mutu;
- 2) Ketua Tim Kerja Jabatan Fungsional Substansi Pengelolaan

- Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi; dan
- 3) Ketua Tim Kerja Jabatan Fungsional Substansi Sistem Informasi Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi.

IV. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

- 1) Ketua Tim Kerja Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi;
- 2) Ketua Tim Kerja Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Jabatan Administrator dan Pengawas; dan
- 3) Ketua Tim Kerja Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Dasar dan Kader.

V. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural

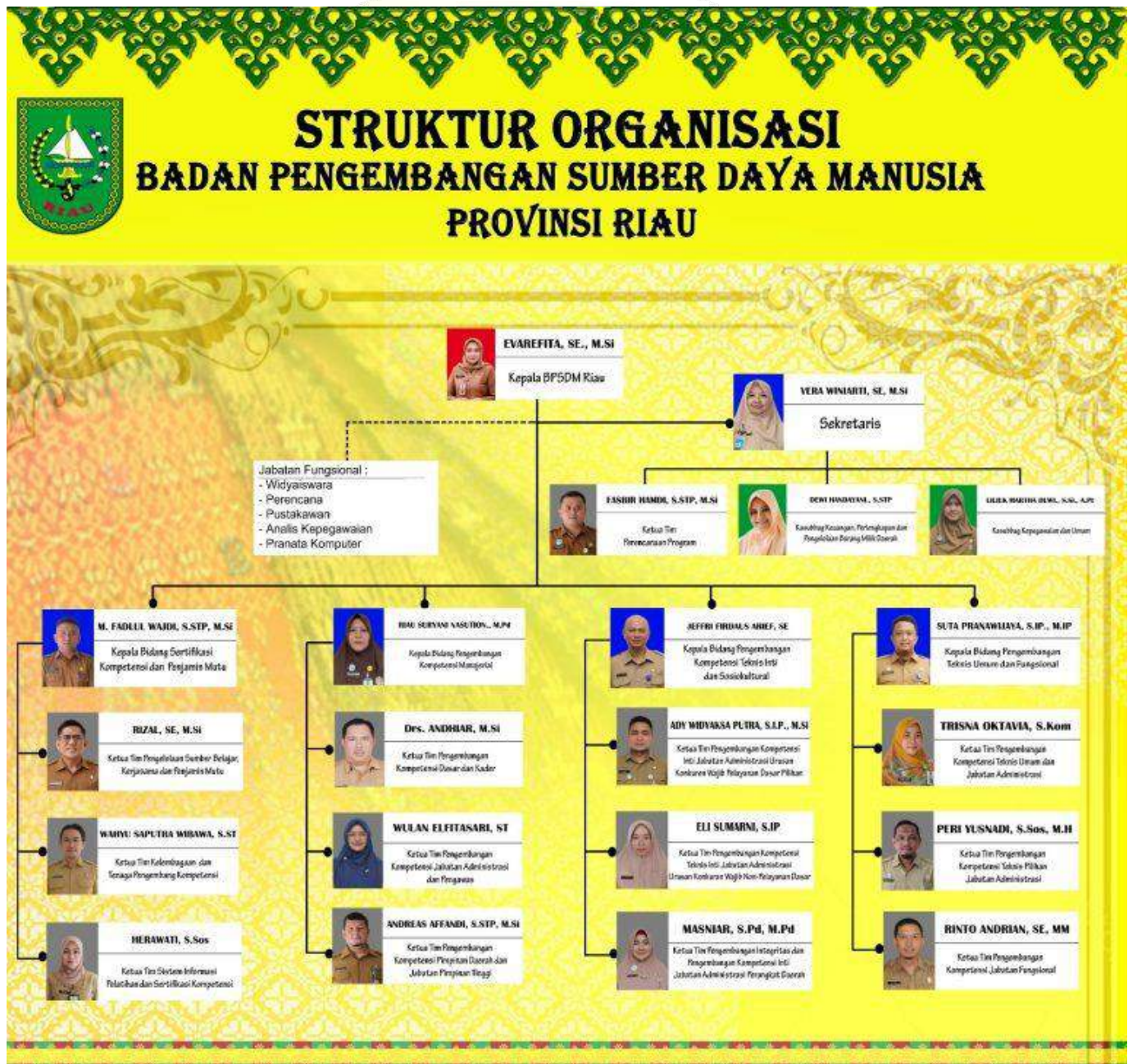
- 1) Ketua Tim Kerja Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan;
- 2) Ketua Tim Kerja Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar; dan
- 3) Ketua Tim Kerja Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Integritas dan Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang.

VI. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional

- 1) Ketua Tim Kerja Jabatan Fungsional substansi Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Jabatan Administrasi;

- 2) Ketua Tim Kerja Jabatan Fungsional substansi Pengembangan Kompetensi Jabatan Teknis Pilihan Jabatan Administrasi; dan
- 3) Ketua Tim Kerja Jabatan Fungsional substansi Pengembangan Jabatan Fungsional.

VII. Kelompok Jabatan Fungsional



1.3 TUGAS DAN FUNGSI

Sesuai dengan peraturan Gubernur Riau Nomor 53 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau pada bagian kelima mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1.3.1. TUGAS

Membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

1.3.2. FUNGSI

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau mempunyai fungsi penyusunan dan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur.

❖ Tugas dan Fungsi Sekretariat

Sekretariat menyelenggarakan tugas pelayanan administrasi terkait perencanaan program, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, serta kepegawaian dan umum.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a) Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan pelayanan administrasi dalam pengkajian, penyusunan dan pengusulan Rencana Strategis, Rencana Kerja Perangkat Daerah, Rencana Kerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, dan Laporan Kinerja Pemerintah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b) Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur perencanaan program, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, serta kepegawaian dan umum;

- c) Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, pelayanan administrasi keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, kepegawaian dan umum;
- d) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait perencanaan program, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, kepegawaian dan umum; dan
- e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya. Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris dibantu oleh Kelompok Jabatan Pengawas & Fungsional.

Subbagian Kepegawaian dan Umum menyelenggarakan tugas:

- 1) Penyusunan, perumusan dan pembagian tugas jabatan Pelaksana serta uraian tugas jabatan dan uraian kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional pada Subbagian Kepegawaian dan Umum;
- 2) Perencanaan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Kepegawaian dan Umum;
- 3) Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur pelayanan kepegawaian dan umum;
- 4) Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 5) Pelaksanaan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta kegiatan keprotokolan;
- 6) Pengumpulan, penyusunan dan pengolahan bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat;

- 7) Pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 8) Pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 9) Pelaksanaan koordinasi dan pelayanan administrasi kepegawaian; antara lain karpeg, karis/karsu, kartu askes/BPJS, taspen, pemberian penghargaan dan cinderamata, administrasi pernikahan dan perceraian pegawai, daftar hadir pegawai, surat izin cuti, surat perintah tugas, pelantikan pejabat, Penilaian Kinerja Pegawai, hukuman disiplin pegawai, kenaikan gaji berkala, validasi dan pemutakhiran data kepegawaian, penyusunan Analisa Jabatan, Analisa Beban Kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan; pensiun pegawai dan urusan kepegawaian lainnya;
- 10) Pelaksanaan pengelolaan kearsipan antara lain melakukan pencatatan, pendistribusian, pendokumentasian dan pemeliharaan arsip;
- 11) Pelaksanaan pengawasan, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas pada Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan
- 12) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugasnya.

Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah menyelenggarakan tugas:

- 1) Penyusunan, perumusan dan pembagian tugas jabatan Pelaksana serta uraian tugas jabatan dan uraian kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional

pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;

- 2) Perencanaan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- 3) Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur pengelolaan keuangan, perlengkapan dan barang milik daerah;
- 4) Pelaksanaan urusan perbendaharaan dan pengelolaan keuangan antara lain meliputi penyiapan pembayaran gaji pegawai, dan kegiatan perbendaharaan lainnya;
- 5) Pelaksanaan akuntansi keuangan dan aset, antara lain meliputi verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran, penyusunan laporan pertanggungjawaban dan pencatatan aset dan kegiatan akuntansi lainnya;
- 6) Penyusunan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah;
- 7) Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan pelayanan administrasi pengelolaan barang milik daerah yang berada pada penguasaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 8) Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi pelayanan administrasi keuangan meliputi antara lain penganggaran, penatausahaan, serta pengelolaan sistem akuntansi pelaporan dan kegiatan administrasi keuangan lainnya;
- 9) Pelaksanaan penyelesaian tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan;

- 10) Pelaksanaan proses administrasi Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi;
- 11) Pengkoordinasian dan fasilitasi rencana umum pengadaan barang dan jasa unit kerja;
- 12) Pelaksanaan pengawasan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah; dan
- 13) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugasnya.

❖ **Tugas dan Fungsi Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu**

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu menyelenggarakan tugas yang terkait dengan Pengelolaan Sumber Belajar, Kerjasama dan Penjamin Mutu, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, serta Sistem Informasi Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu menyelenggarakan fungsi:

1. Pengkajian, Penyusunan dan Pelaksanaan Pemenuhan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan meliputi, Kapasitas Sumber Daya Manusia Lembaga Pelatihan, Peningkatan Teknologi Pembelajaran Dalam Pengembangan Kompetensi ASN, Peningkatan Sarana dan Prasarana Dalam Pengembangan Kompetensi ASN, Pengembangan Kemitraan dan Hubungan Pemangku Kepentingan, Pemenuhan Standar Manajemen Pelayanan Pelatihan, dan Pemenuhan Manajemen Mutu Pelatihan;
2. Pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis Umum dan Fungsional, Teknis Inti dan Sosiokultural

- ASN, meliputi capaian tujuan pelatihan, kemanfaatan pelatihan, implementasi materi pelatihan dalam peningkatan kinerja;
3. Pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi terhadap perpindahan jabatan, dan penjurangan jabatan fungsional tertentu;
 4. Pengkajian, penyusunan dan Pelaksanaan Pemenuhan Kapasitas Program Pelatihan meliputi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Program Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sosiokultural, Peningkatan Teknologi Pembelajaran Program Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sosiokultural, dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Program Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sosiokultural;
 5. Penyusunan dan Pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu;
 6. Pelaksanaan Pembagian tugas, koordinasi, fasilitasi, pengawasan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu
 7. Pelaksanaan Tindaklanjut terhadap hasil pengawasan, pemantauan, evaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu; dan
 8. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional.

❖ Tugas dan Fungsi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial menyelenggarakan tugas yang terkait dengan Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Tinggi, Pengembangan Kompetensi Jabatan Administrator dan Pengawas, serta Pengembangan Kompetensi Dasar dan Kader.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Manajerial ASN meliputi Analisis Kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi Manajerial ASN, Kurikulum dan Silabi Pengembangan Kompetensi Manajerial ASN, Modul Pengembangan Kompetensi Manajerial ASN;
- 2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Manajerial ASN meliputi Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKNII), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pelatihan Orientasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K), Pelatihan Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah;
- 3) Pelaksanaan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Manajerial ASN meliputi hasil belajar peserta pelatihan, tenaga pengajar/instruktur/narasumber, media dan metode pembelajaran, penyelenggara pelatihan dan sarana dan prasarana pelatihan
- 4) Penyusunan dan pengusulan rencana program/kegiatan dan anggaran Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial;
- 5) Penyusunan dan Pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur pada bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial;

- 6) Pelaksanaan Pembagian tugas koordinasi, fasilitasi, pengawasan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial;
- 7) Pelaksanaan Tindaklanjut terhadap hasil pengawasan, pemantauan, evaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional; dan
- 8) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional.

❖ **Tugas dan Fungsi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural**

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural menyelenggarakan tugas yang terkait dengan Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrator Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan, Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrator Urusan Konkuren Wajib Non-Pelayanan Dasar, serta Pengembangan Integritas dan Sosiokultural.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural ASN meliputi Analisis Kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural ASN, Kurikulum dan Silabi Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural ASN, Modul Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural ASN

- 2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural ASN Meliputi Pelatihan Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar, Pelatihan Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pilihan, Pelatihan Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar, Pelatihan Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang, Pelatihan Pengembangan Kompetensi Sosiokultural Tingkat Dasar, Pelatihan Pengembangan Kompetensi Sosiokultural Tingkat Menengah, dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Sosiokultural Tingkat Lanjutan
- 3) Pelaksanaan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural ASN meliputi hasil belajar peserta pelatihan, tenaga pengajar/instruktur/narasumber, media dan metode pembelajaran, penyelenggara pelatihan dan sarana dan prasarana pelatihan;
- 4) Penyusunan dan pengusulan rencana program/kegiatan dan anggaran Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural;
- 5) Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural;
- 6) Pelaksanaan Pembagian tugas, koordinasi, fasilitasi, pengawasan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural;
- 7) Pelaksanaan Tindaklanjut terhadap hasil pengawasan, pemantauan, evaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural;

- 8) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional.

❖ Tugas dan Fungsi Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional

Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional menyelenggarakan tugas yang terkait dengan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Jabatan Administrasi, Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Jabatan Administrasi, dan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional ASN meliputi Analisis Kebutuhan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional ASN, Kurikulum dan Silabi Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional ASN, Modul Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional ASN.
- 2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional ASN meliputi Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional ASN, Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Jabatan Administrasi, dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Jabatan Administrasi, Pelatihan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan
- 3) Pelaksanaan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional ASN meliputi hasil belajar peserta pelatihan, tenaga

- pengajar/instruktur/narasumber, media dan metode pembelajaran, penyelenggara pelatihan dan sarana dan prasarana pelatihan;
- 4) Pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi terhadap pelatihan teknis umum dan fungsional yang mewajibkan uji kompetensi dan sertifikasi;
 - 5) Penyusunan dan pengusulan rencana program/kegiatan dan anggaran Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional;
 - 6) Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur pada Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional;
 - 7) Pelaksanaan Pembagian Tugas koordinasi, fasilitasi pengawasan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional;
 - 8) Pelaksanaan Tindaklanjut terhadap hasil pengawasan, pemantauan, evaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional, dan

Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional.

Selain tugas dan fungsi pada masing-masing unit kerja tersebut di atas, sebagai perangkat daerah yang melaksanakan Fungsi Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, BPSDM Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 53 Tahun 2023 dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya memiliki kelompok Jabatan Fungsional Widyaisawara, Analis Pengembangan Kompetensi Aparatur & Analis SDM Aparatur yang merupakan jabatan fungsional yang harus ada pada lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah.

1.4 ASPEK STRATEGIS ORGANISASI (CHR BAB I No.1)

Jumlah ASN & THL di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau per 31 Desember 2025 sebanyak 152 (seratus Lima puluh dua) orang dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah ASN & THL BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025
Berdasarkan Jenis Kelamin

PNS		
Jenis Kelamin		Jumlah
Laki-Laki	Perempuan	
60	42	102
PPPK		
Jenis Kelamin		Jumlah
Laki-Laki	Perempuan	
10	10	20
THL (Petugas Jasa Kebersihan & Petugas Keamanan)		
Jenis Kelamin		Jumlah
Laki-Laki	Perempuan	
19	11	30

Sumber Data : Daftar Perkembangan ASN BPSDM Provinsi Riau Semester II Tahun 2025

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 89 orang (58,55%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 63 orang (41,45%).

Berdasarkan golongan dan jenis kelamin dapat dirinci sebagai berikut :

Tabel 1.2
**Jumlah ASN BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025
 Berdasarkan Golongan**

PNS			
NO.	GOLONGAN KEPANGKATAN	JUMLAH (Orang)	%
1.	Gol. IV	40	32,79
2.	Gol. III	53	43,44
3.	Gol. II	9	7,38
4.	Gol. I	-	-
JUMLAH		102	83,61
PPPK PENUH WAKTU			
1.	Gol. IX	11	9,02
2.	Gol. V	7	5,74
JUMLAH		18	14,75
PPPK PARUH WAKTU			
1.	Gol. V	2	1,64
JUMLAH		2	1,64
JUMLAH TOTAL		122	100,00

Sumber Data : Daftar Perkembangan ASN BPSDM Provinsi Riau Semester II Tahun 2025

Berdasarkan data golongan dan jenis kelamin ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau terdapat golongan II laki-laki sebanyak 8 orang dan perempuan sebanyak 1 orang, golongan III laki-laki sebanyak 26 orang dan perempuan 31 orang dan golongan IV laki-laki sebanyak 31 orang dan perempuan sebanyak 9 orang.

Tabel 1.3
Jumlah Pejabat BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025
Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin

Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Eselon II	-	1	1
Eselon III	3	2	5
Eselon IV	-	2	2
Fungsional Tertentu	30	9	39
Jumlah	33	14	47

Berdasarkan data jabatan dan jenis kelamin jumlah eselon II 1 orang (perempuan), Eselon III laki-laki 3 orang dan perempuan 2 orang, eselon IV laki-laki tidak ada dan perempuan 2 orang, fungsional tertentu laki-laki 30 orang dan perempuan 9 orang.

Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel Sumber Daya Manusia BPSDM Provinsi Riau sebagai berikut :

Tabel 1.4
Sumber Daya Manusia BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025
Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JABATAN	JUMLAH		TOTAL
		L	P	
1	Kepala Badan	-	1	1
2	Sekretaris	-	1	1
3	Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu	1	-	1
4	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial	-	1	1

NO	JABATAN	JUMLAH		TOTAL
		L	P	
5	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Sosiokultural	1	-	1
6	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	1	-	1
7	Ketua Tim Kerja Perencanaan Program	1	-	1
8	Kepala Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah	-	1	1
9	Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum	-	1	1
10	Ketua Tim Kerja Pengelolaan Sumber Belajar, Kerjasama, dan Penjamin Mutu	1	-	1
11	Ketua Tim Kerja Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi	-	1	1
12	Ketua Tim Kerja Sistem Informasi Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi	-	1	1
13	Ketua Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan F Jabatan Pimpinan Tinggi	1	-	1
14	Ketua Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Jabatan Administrator dan Pengawas	1	-	1
15	Ketua Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Dasar dan Kader	1	-	1
16	Ketua Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Kongkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan	1	-	1

NO	JABATAN	JUMLAH		TOTAL
		L	P	
17	Ketua Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Kongkuren Wajib Non-Pelayanan Dasar	-	1	1
18	Ketua Tim Kerja Pengembangan Integritas dan Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat daerah	-	1	1
19	Ketua Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Jabatan Administrasi	-	1	1
20	Ketua Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Jabatan Administrasi	1	-	1
21	Ketua Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	1	-	1
26	Jabatan Fungsional			
	Widyaiswara	20	2	22
	Pustakawan	-	1	1
	Arsiparis	-	1	1
	Analisis SDM Aparatur	1	1	2
	Pranata Komputer	2	-	2
27	Pelaksana	30	27	57
TOTAL		66	40	106

Sarana dan Prasarana

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

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

Sarana dan prasarana yang dimiliki BPSDM Provinsi Riau saat ini masih belum sesuai standar sebagaimana Hasil Penilaian Akreditasi lembaga Pelatihan yang dilakukan oleh LAN RI yang tertuang dalam surat Kepala LAN RI Nomor 4120/K.1/PDP.09 Tanggal 19 Agustus 2021 yang mana dinyatakan di dalam poin Rekomendasi Perbaikan, yaitu perlunya Peningkatan Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan di BPSDM Provinsi Riau Kemudian juga dikuatkan melalui Peraturan Gubernur Riau Nomor 140 Tahun 2015 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Hal ini dapat dimaklumi karena sarana prasarana yang dimiliki BPSDM Provinsi Riau adalah sarana prasarana eks Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau yang merupakan unit kerja eselon III. Sementara saat ini BPSDM Provinsi Riau merupakan perangkat daerah eselon II yang memiliki 5 (lima) eselon III ,2 eselon IV dan Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu. Hal ini ditambah lagi masih terdapat aset Bangunan

Kantor yang belum dikuasai karena digunakan untuk Kantor UPT Uji Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau.

Gambaran sarana yang dimiliki dan dikuasai untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pelayanan BPSDM Provinsi Riau yaitu perkantoran yang terletak di Jl. Ronggowarsito No. 14 Pekanbaru seluas 27.330 m², terdiri dari:

- a. Ruang Sekretariat (Ruang Kepala Badan, Ruang Subbag Umum, Keuangan, Program)
- b. Ruang Bidang Pengembangan Sosiokultural;
- c. Ruang Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis & Fungsional;
- d. Ruang Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial;
- e. Ruang Bidang Sertifikasi Kompetensi & Penjamin Mutu;
- f. Ruang Kelas I (Kuantan);
- g. Ruang Kelas II (Bengkalis);
- h. Asrama (A) kapasitas 10 kamar;
- i. Asrama (B) kapasitas 14 kamar;
- j. Asrama (C) kapasitas 15 kamar;
- k. Asrama (D) kapasitas 15 kamar;
- l. Aula Balai Tuah Karya Abdi Negara;
- m. Ruang Rapat Meranti;
- n. Ruang Widyaiswara;
- o. Ruang *Front Office*;
- p. Ruang Selasih;
- q. Ruang Makan Cempaka;
- r. Kantin;
- s. Klinik Kesehatan;
- t. Ruang Bermain Anak dan Laktasi;

- u. Perpustakaan;
 - v. Ruang Pelaksanaan diklat Virtual;
 - w. Mushollah Al-Aqsa;
 - x. Pos Pengamanan & Gerai ATM
 - y. Gudang Barang & Gudang Arsip
 - z. Sarana Olahraga.
- aa. Toilet Wanita Penyandang Disabilitas 2 Unit;
 - bb. Toilet Pria Penyandang Disabilitas 2 Unit;
 - cc. Ruang Laktasi dan Ruang Bermain Anak.

Sarana yang berkaitan langsung dengan proses kediklatan seperti ruang kelas dan asrama telah didukung prasarana untuk penyelenggaraan pelayanan. Sedangkan sebagian lagi sarana prasarana membutuhkan pemeliharaan dan Upgrading Interior Asrama Guna Peningkatan Kualitas Layanan Pelatihan.

Kondisi sarana dan prasarana tersebut belum mampu meningkatkan kapasitas pelayanan kediklatan dan peningkatan kompetensi bagi lebih dari 30.148 ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau (data BKD Desember 2025) serta 71.191 ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota se Provinsi Riau (data BKN Reg XII per Desember 2025).

Dengan gambaran ruang lingkup tugas dan fungsinya, dalam jangka panjang peningkatan kualitas sarana prasarana perlu diarahkan pada Peningkatan Kualitas Sarana & Prasarana Pelatihan Baik yang bersifat Fisik Maupun Non Fisik.

Pengembangan lahan dan gedung BPSDM Jln. Ronggowarsito diharapkan tetap menjadi tempat kegiatan pengembangan sumber daya manusia aparatur, karena lingkungannya sangat mendukung, yaitu berada pada areal pendidikan di mana terdapat kampus Universitas Riau (UR), Kampus Mandiri (merupakan lembaga

pengembangan sumber daya manusia Bank Mandiri yang menerapkan konsep *Corporate University*, beberapa sekolah tingkat menengah (Madrasah Aliyah Negeri dan Madrasah Aliyah Negeri, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Umum, Sekolah Menengah Kejuruan), serta tersedianya akses yang dekat dengan rumah sakit baik pemerintah maupun swasta.

Lokasi yang strategis ini sangat menunjang fungsi dan kewenangan BPSDM Provinsi Riau dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur Provinsi Riau, kabupaten/kota, dan instansi lainnya, yang mana hal ini sejalan dengan status lahan dan bangunan BPSDM Provinsi Riau Jln. Ronggowarsito yang merupakan Tanah Bangunan Pendidikan dan Pelatihan (Sekolah).

Di samping itu, perlu menjadi pertimbangan bahwa nilai historis gedung Jln. Ronggowarsito, yaitu merupakan monumen fisik sekaligus menjadi momentum pengembangan aparatur daerah, karena gedung yang diresmikan oleh Gubernur Kepala Daerah Provinsi Riau Arifin Achmad sebagai Gedung Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) Provinsi Riau pada tanggal 12 September 1970 telah melahirkan alumni yang banyak menjadi pimpinan di Daerah Provinsi Riau, maupun di luar Provinsi Riau.

Peningkatan kualitas sarana dan prasarana BPSDM Provinsi Riau saat ini merupakan prasyarat yang sangat mendesak dalam upaya peningkatan nilai akreditasi kelembagaan pelatihan. Sejalan dengan upaya dimaksud peningkatan kualitas pelayanan juga merupakan potensi pendapatan bagi daerah dari retribusi pemanfaatan aset dan retribusi pelayanan kediklatan. Tak kalah pentingnya lagi adalah dapat meningkatkan peran Gubernur untuk mensinergikan dan membantu Pemerintah kabupaten/kota dalam mengembangkan kompetensi aparatur pemerintah kabupaten/kota di Provinsi Riau.

Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

Dalam Rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau pada tahun 2025 didukung dengan Anggaran Murni bersumber dari APBD Provinsi Riau sebesar Rp.35.213.293.622,- terdiri dari:

Anggaran Belanja Murni BPSDM Tahun 2025

NO	JENIS BELANJA	ANGGARAN (Rp)
1.	Belanja Penunjang Urusan	28.355.997.423,-
2.	Belanja Urusan	6.857.296.199,-
TOTAL		35.213.293.622,-

Dari total alokasi anggaran BPSDM Provinsi Riau pada Perubahan APBD Tahun 2025 sebesar **Rp.30.390.648.220,-** dengan rincian alokasi Belanja Penunjang Urusan pada APBD-P bertambah sebesar Rp.475.228.408,- dari Alokasi anggaran pada APBD Murni, sehingga total Anggaran Belanja Penunjang Urusan pada APBD-P menjadi sebesar Rp.28.831.225.831,- dan Rincian Alokasi Belanja Urusan pada APBD-P berkurang sebesar Rp.5.297.873.810,- dari Alokasi anggaran pada APBD Murni, sehingga total Anggaran Belanja Urusan pada APBD-P menjadi sebesar Rp.1.559.422.389,- dengan rincian sebagai berikut :

Anggaran Belanja APBD-P BPSDM Tahun 2025

NO	JENIS BELANJA	ANGGARAN (Rp)
1.	Belanja Penunjang Urusan	28.831.225.831,-
2.	Belanja Urusan	1.559.422.389,-
TOTAL		30.390.648.220,-

1.5 PERMASALAHAN UTAMA (*CHR Bab I No 2*)

Penentuan isu strategis didasarkan pada identifikasi dan telaahan permasalahan pelayanan dan kinerja yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi BPSDM Provinsi Riau.

Kinerja pelayanan BPSDM Provinsi Riau tidak terlepas dari ketersediaan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur yang kompeten serta penyediaan Sarana Prasarana Pelatihan yang berkualitas.

Upaya pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia Aparatur yang kompeten merupakan tujuan utama BPSDM dalam menghadirkan layanan pelatihan bagi 30.148 ASN Pemerintah Provinsi Riau yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi pada saat ini sehingga Perwujudan Hadirnya Kelembagaan Pelatihan seperti BPSDM Provinsi Riau dirasa memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam upaya perwujudan ASN yang berkompoten.

Sejalan dengan mulai diterapkannya Manajemen Talenta ASN, dimana Kompetensi ASN memiliki bobot penilaian sebesar 40% dari Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, Maka Peran strategis BPSDM Provinsi Riau dalam upaya menyediakan Layanan Pengembangan Kompetensi ASN yang berkualitas dan tepat sasaran tentunya sangatlah diperlukan sehingga Implementasi Manajemen Talenta ASN dapat dilaksanakan.

Kondisi Kualitas Sarana dan prasarana BPSDM Provinsi Riau dalam menunjang pelayanan pelatihan dinilai masih belum memenuhi dari standar yang ditetapkan, diantaranya ketersediaan kelas dan asrama beserta kelengkapannya yang masih belum mampu optimal dalam pemenuhan pelayanan pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur.

Belum tersedianya regulasi daerah yang mengatur terkait kewajiban bagi ASN dalam mengikuti pengembangan kompetensi, juga menjadi persoalan utama dalam upaya peningkatan keikutsertaan ASN dalam pengembangan kompetensi.

A. Tingkat Kinerja Pelayanan BPSDM (CHR Bab I No 3)

Dalam menyelenggarakan tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 53 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau mempunyai fungsi urusan Penunjang Pengembangan Kompetensi ASN. Gambaran Tingkat Kinerja pelayanan BPSDM dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini :

NO.	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	CAPAIAN KINERJA PARA TAHUN							
			2023		2024		2025		2026	
			Jumlah ASN	% Pemenuhan 20 JP	Jumlah ASN	% Pemenuhan 20 JP	Jumlah ASN	% Pemenuhan 20 JP	Jumlah ASN	% Pemenuhan 20 JP
1	Mewujudkan ASN yang Memiliki Kompetensi	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20 JP /Orang / Tahun	19.559	39.67 %	22.164	41.34 %	27.958	41.87 %	30.148	*

B. Permasalahan dan Hambatan berdasarkan Tugas dan Fungsi BPSDM

Permasalahan dan hambatan yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau saat ini adalah : Masih Rendahnya Minat ASN dalam mengikuti Pengembangan Kompetensi, Kemampuan Penyediaan Layanan Pelatihan bagi Aparatur sesuai kebutuhan organisasi serta Jumlah dan Sebaran ASN Provinsi Riau yang berada pada 12 Kabupaten/Kota di Riau. 3 Persoalan ini merupakan Permasalahan Pokok dalam hal upaya penyelenggaraan Urusan Pengembangan Kompetensi Aparatur.

C. Dampak Terhadap Pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah, Terhadap Capaian Program Nasional/Internasional

Dalam mewujudkan Visi Provinsi Riau 2025-2026 ditetapkan pula Misi Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Riau yang tertuang dalam RPD Provinsi Riau Tahun 2025-2026. Dari sepuluh Misi Kepala Daerah Provinsi Riau yang terkait langsung dengan tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Riau sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan Penunjang Urusan Pendidikan dan Pelatihan ASN adalah pada Misi Ke-Lima yaitu : ***“Meningkatkan Kemampuan dan Kompetensi Pemerintah Daerah.”***

Dampak terhadap pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah terhadap pelayanan BPSDM Provinsi Riau, adalah :

- Penempatan PNS dalam jabatan tertentu yang belum sepenuhnya berdasarkan sistem Merit menyebabkan adanya bidang tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki;
- Belum terpenuhinya ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan reponsif;
- Masih adanya kesenjangan antara perkembangan teknologi dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan ASN.

D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

Disamping permasalahan seperti yang pada poin B di atas, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau memiliki peluang besar untuk meningkatkan pelayanan publik dalam mengawal pembangunan daerah untuk Mewujudkan ASN yang Memiliki Kompetensi yang berbasis pada pemanfaatan teknologi. Dalam usaha pencapaian Visi Kepala Daerah tersebut, BPSDM memiliki dinamika tantangan pembangunan sebagai berikut:

- 1) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau merupakan perangkat daerah yang memiliki kewenangan dalam mengembangkan Kompetensi ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pembagian Urusan dan Kewenangan Pemerintah Daerah;
- 2) Adanya kelembagaan pelatihan regional Kementerian/Lembaga di daerah;
- 3) Belum sepenuhnya diterapkan sistem Merit dalam Manajemen ASN;
- 4) Belum menjadi kebutuhan bagi Aparatur terhadap Pendidikan dan Pelatihan.

Peluang BPSDM Provinsi Riau dalam menyelenggarakan Pelayanan pengembangan kompetensi ASN adalah :

- 1) Regulasi kewenangan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi/Diklat dan Sertifikasi Kompetensi kepada Pemerintah Provinsi (berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014);
- 2) Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas ASN;
- 3) Kemajuan teknologi informasi atau *E-Governmnet* dalam penyelenggaraan Pemerintahan;
- 4) Tuntutan perkembangan kebutuhan kompetensi aparatur dalam penyelenggaraan tugas-tugas Pemerintahan.

1.6 TINDAKLANJUT EVALUASI SAKIP

OPD	NO DAN TGL LHE	NILAI	REKOMENDASI	TINDAKLANJUT	EVIDENCE
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI RIAU	237/LHE/INSP-RIAU/Ir.III/VI/2025 01 JULI 2025	76,75	a. Merumuskan sasaran kinerja dan indikator kinerja secara konsisten dalam dokumen Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja, guna memastikan keterkaitan yang utuh dan berjenjang (<i>cascading</i>) dari tingkat organisasi hingga tingkat individu	a. Sasaran Kinerja dan Indikator Kinerja BPSDM Provinsi Riau telah diselaraskan dalam dokumen Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja	https://drive.google.com/file/d/1N2D93UQW5kKZUJFGZNR-QFZ9VvVpyQP/view?usp=drive_link https://drive.google.com/file/d/17bqNgjl9s5oQfC2EyzSHrhNy7hN8NmQn/view?usp=drive_link
			b. Menetapkan target kinerja secara terukur, realistis, dan progresif dengan menggunakan data capaian tahun-tahun sebelumnya sebagai <i>baseline</i> data	b. BPSDM Provinsi Riau telah menetapkan target kinerja secara terukur, menggunakan acuan capaian tahun-tahun sebelumnya sebagai <i>Baseline</i> data	https://drive.google.com/file/d/1N2D93UQW5kKZUJFGZNR-QFZ9VvVpyQP/view?usp=drive_link
			c. Melaksanakan pemantauan kinerja terhadap rencana aksi secara berkala dan berjenjang dengan melibatkan seluruh unit kerja (Bagian/Subbagian) setiap triwulan dengan menggunakan data yang akurat dan handal dan hasil pemantauan digunakan sebagai umpan balik dalam perumusan kebijakan atau rencana aksi	c. pemantauan Kinerja terhadap rencana Aksi secara berkala dan berjenjang telah dilaksanakan melalui rapat evaluasi dan capaian kinerja	https://drive.google.com/file/d/140NHxnfERkbMcgMiWOJP_F1GfnmrO-K/view?usp=sharing
			d. Merumuskan Indikator Kinerja lintas perangkat daerah (<i>Crosscutting</i>) dengan perangkat daerah lain untuk keterpaduan program pencapaian sasaran pembangunan daerah dalam RPJMD	d. Perumusan Indikator Kinerja Lintas Perangkat Daerah Telah dilakukan melalui Forum Lintas Perangkat Daerah Penyusunan Rencana Strategis 2025-2029	https://drive.google.com/file/d/1fNuzPXF1dn3V9XhPKMQvHxjneG8bz-33/view?usp=sharing

OPD	NO DAN TGL LHE	NILAI	REKOMENDASI	TINDAKLANJUT	EVIDENCE
			e. Melakukan Monitoring dan Evaluasi Indikator Kinerja Utama yang diperjanjikan secara berkala (pertriwulan) dengan melibatkan seluruh unit kerja (Bagian/Subbagian). Laporan Monitoring dan Evaluasi per triwulan tersebut memuat saran pimpinan terkait penyesuaian terhadap strategi, kebijakan, aktivitas, atau penyesuaian anggaran/analisis efisiensi dalam mencapai kinerja	e. Monitoring dan Evaluasi Indikator Kinerja Utama yang diperjanjikan secara berkala (pertriwulan) dengan melibatkan seluruh unit kerja telah dilakukan melalui rapat evaluasi realisasi fisik dan keuangan pertriwulan	https://drive.google.com/file/d/140NHHxnfERkbMcgMiW0JP_F1Gfnmr0-K/view?usp=drive_link https://drive.google.com/file/d/1Kl5cgQH36mMsufl_9q9fIH-fkoGucVgp/view?usp=drive_link https://drive.google.com/file/d/16mX0nw7u6x2c5jaSoAv2Mu17LQe5VY5G/view?usp=drive_link
			f. Meningkatkan kualitas laporan kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) tahun berikutnya dengan menyajikan analisis yang komperhensif terhadap capaian kinerja dengan menyertakan data pendukung dan bukti capaian secara sistematis (<i>evidence based</i>)	f. Kualitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) telah dibuat secara optimal dengan dasar Reviu dan Laporan Hasil Evaluasi dari Inspektorat Daerah Provinsi Riau	https://drive.google.com/file/d/1K9oTpU9uaRnu8vc1VFNLTNcPNFZA5Wfv/view?usp=sharing

1.7 SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini menyajikan Latar Belakang, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Aspek Strategis Organisasi serta permasalahan utama yang sedang dihadapi, dan Tindaklanjut Evaluasi AKIP.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini menguraikan Rencana Strategis dan Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bab ini berisikan Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau, sengan subtansi sebagai berikut:

- Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025
- Perbandingan Target dan Realisasi Tahun berjalan dengan Tahun sebelumnya
- Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan dan kebijakan yang di ambil terkait pencapaian indikator sasaran
- Analisis efisiensi penggunaan sumber daya
- Realisasi anggaran

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini berisikan ringkasan kesimpulan secara umum atas pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

LAMPIRAN

- 1.1. Perjanjian Kinerja
- 1.2. Lain-Lain yang dianggap Perlu



BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 RENCANA STRATEGIS BPSDM PROVINSI RIAU

Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) adalah dokumen penting yang menggambarkan arah dan tujuan pembangunan suatu perangkat daerah dalam jangka waktu tertentu. Renstra PD bertujuan untuk menyelaraskan kegiatan dan program kerja perangkat daerah dengan visi, misi, serta kebijakan pemerintah daerah dalam upaya mencapai tujuan pembangunan daerah yang optimal.

Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Riau Tahun 2025-2026 yaitu :

***Terwujudnya Riau
Agamis, Berbudaya Melayu, Maju, dan Berkelanjutan***

Visi Riau untuk pembangunan selama kurun waktu 2025-2026 memiliki makna Agamis, Berbudaya Melayu, Maju, dan Berkelanjutan dengan penjelasan sebagai berikut :

Agamis : Mengandung makna bahwa pembangunan Riau berlandaskan pada nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;

Berbudaya Melayu: Mengandung makna bahwa pembangunan berakar pada nilai-nilai luhur budaya melayu sebagai jati diri masyarakat Riau;

Maju : Mencerminkan cita-cita terwujudnya Riau yang sejahtera, mandiri, dan berdaya saing tinggi, baik di tingkat nasional maupun regional. Kemajuan diwujudkan melalui pertumbuhan ekonomi yang inklusif, pemerataan pembangunan, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Berkelanjutan : Bermakna bahwa pembangunan dilaksanakan dengan memperhatikan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup, untuk generasi kini dan mendatang;

Dalam mewujudkan Visi Provinsi Riau 2025-2026 telah ditetapkan pula Misi Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Riau yang tertuang dalam RPD Provinsi Riau Tahun 2025-2026 yaitu :

Misi 5 : Meningkatkan kemampuan dan Kompetensi Pemerintahan Daerah.

Dari dua belas Misi Pembangunan Provinsi Riau, yang terkait langsung dengan tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Riau sebagai perangkat daerah yang melaksanakan penunjang urusan Pendidikan dan Pelatihan adalah pada misi kelima yaitu **“Meningkatkan Kemampuan dan Kompetensi Pemerintah Daerah”**. Adapun isu strategis terkait adalah **“Peningkatan Pengembangan Kompetensi ASN dan Peningkatan Pelayanan Pelatihan ASN”**

Sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah, capaian kinerja BPSDM Provinsi Riau pada periode yang lalu adalah dengan telah Terakreditasinya

Kelembagaan dan Program Pelatihan dari Instansi Pembina Lembaga Pelatihan, antara lain sebagai berikut :

- a. Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi dengan kategori Bintang I (Satu), berlaku hingga tahun 2027 sesuai Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 422/K.1/PDP.09/2022;
- b. Diklat Kepemimpinan Administrator dengan kategori Akreditasi B, berlaku hingga tahun 2027 sesuai Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 471/K.1/PDP.09/2024;
- c. Diklat Kepemimpinan Pengawas dengan kategori Akreditasi B, berlaku hingga tahun 2027 sesuai Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 471/K.1/PDP.09/2024;
- d. Diklat Dasar CPNS dengan kategori Akreditasi B, berlaku hingga tahun 2025 sesuai Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 423/K.1/PDP.09/2022;
- e. Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa dengan Kategori Akreditasi B, berlaku hingga Tahun 2026 sesuai dengan keputusan Kepala LKPP nomor 252, Tanggal 12 Juni 2023;
- f. Pelatihan Program Kearsipan dengan Kategori Akreditasi A, berlaku hingga Tahun 2029, sesuai dengan Keputusan Kepala ANRI RI nomor 420, Tanggal 9 Desember 2024;
- g. Program Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila dengan Kategori Akreditasi Istimewa berlaku hingga 15 November Tahun 2028, sesuai dengan Keputusan Kepala BPIP nomor 59, Tanggal 15 November 2024.

2.1.1 Tujuan

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari misi dan menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi dimasa mendatang dalam kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun.

Tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mendukung Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Memiliki Kompetensi”

2.1.2 Sasaran *(CHR BAB II No.1 dan 2)*

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan. Sasaran menggambarkan sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Oleh karenanya sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan. Sasaran juga menggambarkan tentang hasil yang ingin dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang spesifik dan terukur maka sasaran diusahakan dalam bentuk kuantitatif sehingga dapat diukur.

Perjalanan Sasaran Kinerja BPSDM pada tahun 2025 terdapat 2 kali perubahan sasaran kinerja kepala perangkat daerah yang disebabkan adanya perubahan dokumen Rencana Strategis Perangkat daerah, Perubahan tersebut terjadi pada Periode Januari s.d September 2025 (Renstra BPSDM 2025-2026) dan Periode Oktober s.d Desember 2025 (Renstra BPSDM 2025-2029).

Berdasarkan hal tersebut di atas maka sasaran dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yaitu :

- a. Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis, dan Sosiokultural ASN;
- b. Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan.

Berdasarkan hasil pembahasan Renstra Tahun 2025-2029 bersama Bappeda Provinsi Riau, Biro Organisasi dan BPSDM Provinsi Riau terdapat penyesuaian terhadap kebutuhan organisasi, maka dilakukan penyederhanaan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau menjadi sebagai berikut:

- a. Meningkatnya Kompetensi ASN;
- b. Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan;
- c. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yg telah ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau menggunakan indikator kinerja yang berguna sebagai tolak ukur menilai tingkat keberhasilan capaian tujuan dan sasaran tersebut, yaitu : **Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi 20JP/Orang/Tahun;**

Pengembangan Kompetensi ASN diukur melalui Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi minimal 20 JP/Orang/Tahun, yang merupakan amanat peraturan perundang-undangan dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur. Pengembangan Kompetensi dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, workshop, seminar, pembelajaran

mandiri, serta bentuk pengembangan kompetensi lainnya yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan jabatan.

Pemenuhan minimal 20 JP per ASN per tahun diharapkan dapat meningkatkan Kompetensi Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural ASN sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja organisasi, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta terwujudnya birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi tersebut menjadi indikator untuk menilai efektivitas pelaksanaan program pengembangan SDM aparatur dalam mendukung tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yaitu sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, maka pengukuran Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi 20JP/Orang/Tahun menjadi Indikator Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau.

Tercapainya keberhasilan tujuan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dengan cara melaksanakan pelatihan sesuai kebutuhan dan tantangan dengan penerapan mengacu pada peraturan-peraturan yang berlaku dan telah ditetapkan.

Untuk lebih jelasnya tujuan dan sasaran BPSDM Provinsi Riau yang ingin dicapai disajikan pada 2 tabel berikut:

Tabel 2.1.

**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Pelayanan BPSDM Provinsi Riau**

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN					
				2020	2021	2022	2023	2024	2025
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi		Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	-	-	15	16	17	-
		Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis, dan Sosiokultural ASN	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi 20JP/Orang/Tahun	7,20	7,50	-	-	-	18
		Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan	Nilai kepuasan layanan Pelatihan	82	84	86	88	90	90

Sumber : Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025 -2026

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki Kompetensi		Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	19.67	20.54	20.89	21.42	21.87	22.32
		Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun	18	19	20	21	22	23
		Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan	Nilai kepuasan layanan Pelatihan	90	91	92	93	94	95
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Poin)	77.90	78,00	78,50	79,00	79,50	80,00

Sumber : Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025-2029

2.1.3 Strategi

Strategi yang ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam mewujudkan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi adalah :

- 1) Meningkatkan kompetensi manajerial sumber daya manusia aparatur;
- 2) Meningkatkan kompetensi teknis dan fungsional sumber daya manusia aparatur;
- 3) Meningkatkan kompetensi dan pengembangan integritas sumber daya manusia aparatur;
- 4) Meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi kompetensi.

2.1.4 Kebijakan

Arah kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

- 1) Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Manajerial ASN;
- 2) Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis, Fungsional dan Sosiokultural ASN;
- 3) Terlaksananya Fasilitasi Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi ASN;
- 4) Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Pelatihan;
- 5) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pelatihan;
- 6) Terlaksananya jejaring kerjasama pelatihan;
- 7) Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi;

2.2 PERJANJIAN KINERJA

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

Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen antara Kepala Daerah dengan Kepala Perangkat Daerah yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya, setelah disahkannya DPA tahun anggaran berjalan (2025).

Perjalanan Perjanjian Kinerja BPSDM pada tahun 2025 terdapat 2 kali perubahan sasaran kinerja kepala perangkat daerah yang disebabkan adanya perubahan dokumen Rencana Strategis Perangkat daerah, Perubahan tersebut terjadi pada Periode Januari s.d September 2025 (Renstra BPSDM 2025-2026) dan Periode Oktober s.d Desember 2025 (Renstra BPSDM 2025-2029). Implikasi dari perubahan tersebut berimbas pada perubahan Indikator Sasaran Kinerja Kepala OPD yang semula Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi berubah menjadi Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi 20 JP/Orang/Tahun.

Dengan Demikian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau telah melakukan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dengan sasaran strategis **“Meningkatnya Kompetensi ASN”** dengan indikator kinerja yaitu **“Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi 20 JP/Orang/Tahun”** dengan Target Nilai 18.

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja Tahun 2025
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Riau

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Ket
1	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis & Sosiokultural ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	18	Periode Januari s.d September 2025
2	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi 20 JP/Orang/Tahun	18	Periode Oktober s.d Desember 2025
3	Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan	Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan	90	
4	Meningkatkan Nilai Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	77	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Kinerja organisasi adalah kinerja yang dilaksanakan oleh organisasi berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Pencapaian kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan atas perjanjian kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran capaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan secara kuantitatif untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kegiatan, kebijakan, tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja, manfaat dan dampak serta memberikan dasar pengukuran dan evaluasi kinerja yang sistematis, terukur dan dapat dicapai serta diterapkan.

Capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau Tahun 2025 diukur melalui evaluasi keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dengan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Skala Nilai Peringkat Kinerja

NO	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
1	$91 \leq 100$	Sangat Tinggi
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI *(CHR BAB III No. 1, 2, dan 3)*

Capaian kinerja organisasi adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, yang diukur berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan seberapa baik organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, serta seberapa efektif dan efisien organisasi tersebut dalam menjalankan aktivitasnya. Capaian ini dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan, atau Indikator Kinerja Utama (IKU).

Dengan memahami dan mengelola capaian kinerja organisasi dengan baik, organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, serta berkontribusi pada pembangunan dan kesejahteraan.

Sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau pada Tahun 2025 adalah Meningkatkan Kompetensi Manajerial, Teknis, dan Sosiokultural ASN dengan Indikator Kinerja yaitu Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun, kemudian pada sasaran kedua yaitu Meningkatkan Kualitas Layanan Pelatihan dengan Indikator Kinerja yaitu Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan, dan Sasaran yang ketiga yaitu Meningkatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan Indikator Kinerja Nilai Sakip Perangkat Daerah, untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel.3.2
Capaian Kinerja BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	TARGET PERUBAHAN	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis, dan Sosiokultural ASN	Persentase Pemenuhan 20JP/Orang/Tahun	20	18	18	100%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	TARGET PERUBAHAN	REALISASI	CAPAIAN
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan	Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan	90	90	90,01	100%
3	Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	77	77	76,75	99,68%

Sumber: Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025-2026

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	TARGET PERUBAHAN	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun	18	18	18	100%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan	Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan	90	90	90,01	100%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	77	77,90	76,75	99,68%

Sumber: Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025-2029

Berdasarkan data tabel Rencana Strategis (Renstra) 2025–2026 dan Rencana Strategis (Renstra) 2025-2029, capaian kinerja menunjukkan hasil yang umumnya telah memenuhi target yang ditetapkan. Pada sasaran pertama, yaitu meningkatnya kompetensi manajerial, teknis, dan sosiokultural ASN, dengan indikator kinerja yaitu Persentase Pemenuhan 20 JP per orang per tahun mengalami penyesuaian target dari 20 menjadi 18, dengan realisasi sebesar 18% atau mencapai 100% dengan

kriteria “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan pengembangan kompetensi ASN telah terlaksana sesuai dengan target perubahan. Namun pada Renstra BPSDM Provinsi Riau tahun 2025-2029 terdapat Penyederhanaan dan Penajaman sasaran strategis difokuskan menjadi peningkatan kompetensi ASN secara umum. Indikator yang digunakan tetap mengacu pada Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN sebesar 20 JP per orang per tahun, hanya ditekankan pada pengembangan kompetensi. Pada sasaran kedua, yaitu Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan, dengan indikator kinerja yaitu Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan mencapai realisasi sebesar 90,01 dari target 90, sehingga capaian kinerja berada pada 100% dengan kriteria “Sangat Tinggi” dan mencerminkan tingkat kepuasan yang sangat baik. Sementara itu, pada sasaran ketiga terkait Peningkatan Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, dengan indikator kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah terealisasi sebesar 76,75 dari target 77,90 dengan capaian 98,52%. Meskipun belum sepenuhnya mencapai target, hasil ini menunjukkan kinerja yang tetap tinggi dan relatif stabil. Keberhasilan capaian kinerja ini dipengaruhi oleh kemampuan BPSDM Provinsi Riau didalam Melakukan Adaptasi terkait Pelaksanaan Kegiatan yang berbasis Efektif dan Efisien.

A. SASARAN MENINGKATNYA KOMPETENSI MANAJERIAL, TEKNIS DAN SOSIOKULTURAL ASN (CHR BAB III No.1)

Kompetensi ASN merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan tugas jabatannya dengan baik. 3 (tiga) jenis Kompetensi Utama yang diatur dalam Undang-Undang (UU) ASN Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu: Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosiokultural.

Untuk mencapai Sasaran tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau menggunakan Indikator **“Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun”**

Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun merupakan suatu instrumen alat ukur yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif terhadap Persentase ketercapaian kewajiban Pemenuhan pengembangan kompetensi Minimal 20 J/P bagi setiap ASN.

Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yaitu sebagai Perangkat Daerah Yang Melaksanakan Fungsi Urusan Pengembangan Kompetensi ASN sekaligus Sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan ASN di Pemerintah Daerah, maka formulasi pengukuran **Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun** menjadi Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau. Indikator **“Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun”** dihitung menggunakan Formulasi sebagai berikut :

Formulasi Perhitungan

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang Terpenuhi 20 JP}}{\text{Jumlah seluruh ASN}} \times 100 \%$$

Formulasi yang digunakan untuk mengukur capaian Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun yaitu Jumlah ASN yang telah memenuhi Pengembangan Kompetensi Sebanyak 20 JP Selama 1 Tahun dibagi Jumlah total ASN Provinsi Riau dikali 100 Persen.

Capaian kinerja pada Sasaran Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis, dan Sosiokultural ASN pada Renstra BPSDM Tahun 2025-2026 dengan indikator Kinerja Persentase Pemenuhan 20JP/Orang/Tahun, sebagaimana dijelaskan pada Tabel berikut:

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis, dan Sosiokultural ASN	Persentase Pemenuhan 20JP/Orang/Tahun	20	18	90%

Sumber data : Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025-2026

Capaian kinerja pada Sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN pada Renstra BPSDM Tahun 2025-2029 dengan indikator Kinerja Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun, sebagaimana dijelaskan pada Tabel berikut:

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun	18	18	100%

Sumber Data : Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025-2029

Indeks Profesionalitas ASN pada dimensi kompetensi pada dasarnya mencerminkan capaian akhir dari kualitas sumber daya aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif. Dimensi ini menilai sejauh mana ASN memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar jabatan. Oleh karena itu, posisi dimensi kompetensi dalam Indeks Profesionalitas ASN dapat dipandang sebagai tingkatan tertinggi karena menggambarkan hasil kumulatif dari

berbagai upaya pengembangan yang telah dilakukan. Artinya, nilai indeks ini bukan sekadar menunjukkan aktivitas yang dilakukan, tetapi lebih pada output dan outcome berupa meningkatnya kapasitas individu ASN dalam bekerja secara profesional.

Sementara itu, persentase pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sebesar 20 jam pelajaran (JP) per orang per tahun merupakan salah satu indikator proses atau upaya yang bersifat penunjang. Kegiatan pengembangan kompetensi ini meliputi pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar, kursus, dan bentuk pembelajaran lainnya yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan ASN. Dengan terpenuhinya minimal 20 JP per tahun, ASN diharapkan terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya agar tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan dan dinamika organisasi. Namun demikian, pemenuhan 20 JP ini belum secara langsung mencerminkan peningkatan kualitas secara utuh, melainkan lebih sebagai prasyarat atau input dalam proses pengembangan kompetensi.

Dengan demikian, hubungan antara keduanya bersifat hirarkis dan kausal. Persentase pemenuhan 20 JP/orang/tahun berfungsi sebagai faktor pendorong (*enabler*) yang mendukung peningkatan kompetensi ASN, sedangkan dimensi kompetensi dalam Indeks Profesionalitas ASN merupakan representasi dari hasil akhir (*result*) yang ingin dicapai. Semakin konsisten dan berkualitas pelaksanaan pengembangan kompetensi, semakin besar peluang peningkatan nilai indeks profesionalitas pada dimensi kompetensi. Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan indeks tidak hanya ditentukan oleh terpenuhinya jumlah jam pelajaran, tetapi juga oleh relevansi, kualitas, serta implementasi hasil pembelajaran dalam kinerja sehari-hari ASN.

B. SASARAN MENINGKATNYA KUALITAS LAYANAN PELATIHAN (CHR BAB III No.2)

Capaian kinerja pada sasaran meningkatnya kualitas layanan pelatihan dengan indikator “Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan” pada tahun 2025 pada dasarnya dihitung dengan membandingkan antara realisasi tingkat kepuasan yang diperoleh dari hasil evaluasi peserta terhadap target yang telah ditetapkan. Nilai kepuasan ini umumnya bersumber dari hasil survei atau kuesioner yang mengukur aspek penilaian layanan pelatihan, seperti Tenaga Pengajar, Penyelenggara Pelatihan, serta Sarana dan Prasarana Pelatihan.

Secara formulatif, Indeks Kepuasan Layanan Pelatihan (IKLP-G) adalah kumulatif dari indeks Kepuasan Layanan Pelatihan Tenaga Pengajar Gabungan (IKLP-TP-G), Indeks Kepuasan Layanan Pelatihan Penyelenggara (IKLP-P), dan Indeks Kepuasan Layanan Pelatihan Sarana Prasarana (IKLP-SP) dibagi dengan jumlah Aspek Penilaian, yaitu 3 (tiga). Dengan demikian, capaian kinerja dihitung menggunakan rumus:

$$IKLP-G = \frac{\sum IKLP-TPG + IKLP-P + IKLP-SP}{3}$$

Capaian kinerja pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan dengan indikator Kinerja Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan, sebagaimana dijelaskan pada Tabel berikut:

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	REALISASI	CAPAIAN
2.	Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan	Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan	90	90,01	100%

C. SASARAN MENINGKATNYA AKUNTABILITAS KINERJA PERANGKAT DAERAH
(CHR BAB III No.3)

Capaian Kinerja pada sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah tahun 2025 dihitung menggunakan hasil evaluasi penilaian pada tahun 2025 yang meliputi aspek Perencanaan Kinerja (25,80), Pengukuran Kinerja (21,30), Pelaporan Kinerja (12,15), dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat daerah (17,50) dengan predikat BB (76,75).

Capaian kinerja pada Sasaran Meningkatkan Nilai Akuntabilitas Perangkat Daerah sebagaimana dijelaskan pada Tabel berikut:

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	REALISASI	CAPAIAN
3	Meningkatkan Nilai Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	77	76,85	99.68

Sumber data : LHE Inspektorat (237/LHE/INSP-RIAU/ir.III/VII/2025)

3.1.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025 diperoleh perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian pada Indikator Sasaran yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025.

Capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yang disusun berdasarkan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja tahun 2025 sebagai berikut :

Tabel 3.3
Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sosiokultural ASN	Persentase Pemenuhan 20 JP/ Orang / Tahun	20	18	100%
2.	Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan	Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan	90	90,01	100%

Sumber : Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025-2026

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20 JP/ Orang / Tahun	18	18	100%
2.	Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan	Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan	90	90,01	100,01%
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	77,90	76,85	99.68%

Sumber : Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025-2029

Dari uraian tabel 3.3 di atas, dapat dilihat Capaian Kinerja pada sasaran Meningkatkan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sosiokultural ASN dengan Indikator Kinerja Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20 JP/ Orang / Tahun dengan target 20%, kemudian sasaran, indikator kinerja dan target dievaluasi pada Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025-2029, Sasaran Meningkatkan Kompetensi ASN dengan Indikator Kinerja yaitu Persentase Pemenuhan Pengembangan

Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun yang semula targetnya 20% dievaluasi menjadi 18%. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau berhasil mencapai realisasi sebesar 18% dengan capaian 100%. Pada sasaran Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan dengan Indikator Kinerja Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan terealisasi sebesar 90,01 Indeks dengan Capaian 100,01%. Pada sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Nilai Sakip Perangkat Daerah memiliki Target 77, yang kemudian pada Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025-2029 target tersebut dievaluasi menjadi 77,90. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau berhasil mencapai Realisasi sebesar 76,85 dengan Capaian 99.65%

Keberhasilan Pencapaian target ini tidak terlepas dari capaian kinerja Program dan Kegiatan yang telah dilaksanakan dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau serta Kemampuan Perangkat Daerah dalam Melakukan Adaptasi terkait Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan Metode Efektif dan Efisien.

3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Keberhasilan realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2025 ini tidak terlepas dari capaian kinerja Program dan Kegiatan yang telah dilaksanakan dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau. Pada Periode Perencanaan BPSDM Tahun 2025-2029 Indikator Kinerja Utama BPSDM Provinsi Riau telah Berubah dari Indikator Tahun Sebelumnya Sehingga Perbandingan Realisasi Kinerja tidak dapat dilakukan dikarenakan Perbedaan Konversi Satuan Kinerja.

Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun

lalu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja
Tahun 2025 dengan sebelumnya (2023 & 2024)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun n-2 (2023)			Tahun n-1 (2024)			Tahun n (2025)		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sosiokultural ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	16	16,09	100%	17	17,06	100%			
		Persentase Pemenuhan 20JP/Orang /Tahun	-	-	-	-	-	-	18	18	100%
2.	Meningkatnya Kualitas Layanan Pelatihan	Nilai Kepuasan Layanan Pelatihan	88	88	100%	90	90	100%	90	90,01	100,01%
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	76	76,60	100,79%	77	77,85	101,10%	77,90	76,75	99,65%

Dari tabel 3.4 di atas, capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dalam 3 Tahun terakhir mengalami Perubahan Nomenklatur Indikator Kinerja Utama Pada tahun 2025, Secara Umum Peningkatan Capaian Indikator Kinerja BPSDM Terus Mengalami Tren Peningkatan yang baik, Hal ini dipengaruhi adanya Penyesuaian/ adaptasi Terkait Pola Penyelenggaraan Pelatihan Bagi ASN sehingga Secara Kuantitas (Jumlah) ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi terus mengalami peningkatan. pada Sasaran Meningkatkan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sosiokultural ASN tercatat Capaian Sasaran Kinerja sebesar 100%, trend ini menunjukkan konsistensi yang sama dengan capaian Pada tahun 2023 dan tahun 2024 yang juga mencapai 100%, pada sasaran Meningkatkan Kualitas Layanan Pelatihan tercapai 100% sesuai target, sedangkan pada Sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah tercatat

mengalami sedikit Penurunan Capaian dari tahun 2024 sebesar 3% hal ini menggambarkan adanya Penurunan Penilaian dari Aspek Perencanaan dan Pelaporan Kinerja, hal ini tentunya menjadi faktor yang mempengaruhi terhadap penurunan Nilai Akuntabilitas Kinerja BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025.

3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Akhir Tahun Renstra Perangkat Daerah

Target capaian sampai dengan akhir Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025-2029 pada sasaran strategis Mewujudkan ASN yang memiliki Kompetensi yaitu dengan Indikator Kinerja Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20 JP/Orang/ Tahun. dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025
dengan Target Akhir Tahun Renstra Perangkat Daerah

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR TAHUN RENSTRA 2025-2026	TARGET RENSTRA 2025	REALISASI TAHUN 2025	CAPAIAN TAHUN 2025	CAPAIAN AKHIR TAHUN RENSTRA
1.	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis, dan Sosiokultural ASN	Persentase Pemenuhan 20 JP/Orang /Tahun	30	20	18	90 %	60%

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR TAHUN RENSTRA 2025-2029	TARGET RENSTRA 2025	REALISASI TAHUN 2025	CAPAIAN TAHUN 2025	CAPAIAN AKHIR TAHUN RENSTRA
1.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20 JP/Orang /Tahun	23	18	18	100 %	78,26%

Dari tabel 3.5 di atas, dapat dilihat realisasi capaian kinerja sasaran strategis Meningkatkan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sociokultural ASN yang kemudian dievaluasi pada Renstra BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025-2029 telah memenuhi dari target Renstra Tahunan BPSDM pada tahun 2025 yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Provinsi Riau Sebesar (18%), ini menyatakan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dapat memenuhi targetnya pada Tahun 2025 sesuai dengan target yg telah ditetapkan.

3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Nasional

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dalam implementasinya tidak dapat dipisahkan dari Norma, Peraturan dan Kebijakan Nasional. Secara linier juga memiliki hubungan yang signifikan dengan dokumen Rencana Strategis Kementerian dan Lembaga Pemerintah Pusat. Namun demikian realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau tahun 2025 tidak dapat dibandingkan dengan realisasi kinerja nasional.

3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dan Solusi yang Telah dilakukan

Capaian Kinerja Sasaran Strategis BPSDM Provinsi Riau dengan Indikator Meningkatkan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sociokultural ASN pada Renstra 2025-2026 yang kemudian telah dievaluasi pada pembahasan Renstra 2025-2029 oleh Bappeda Provinsi Riau, Biro Organisasi dan BPSDM Provinsi Riau semula targetnya 20% menjadi 18% telah mencapai 100% dengan Konversi Realisasi Capaian Sebesar 18 %.

Pencapaian ini tidak terlepas dari kerjasama dan sinergi yang baik antara seluruh pemangku kepentingan, serta implementasi berbagai pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau juga melakukan Transformasi pola pembelajaran, dimana sebelumnya penyelenggaraan pelatihan

dilaksanakan secara tatap muka, namun dengan seiringnya perkembangan teknologi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau melakukan perubahan metode pembelajaran, yaitu dengan pola *Blended Learning* dan *Full E-Learning*.

Blended Learning merupakan metode pembelajaran yang menggabungkan dua pendekatan utama, yaitu pembelajaran tatap muka (konvensional) dan pembelajaran daring (online). Pendekatan ini dirancang untuk mengoptimalkan kelebihan dari masing-masing metode, sehingga menghasilkan proses belajar yang lebih fleksibel, efektif, dan adaptif terhadap kebutuhan peserta.

Dalam pembelajaran tatap muka, peserta memiliki kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan pengajar dan sesama peserta, memungkinkan terjadinya diskusi, tanya jawab, serta praktik langsung yang lebih terarah. Di sisi lain, pembelajaran daring memungkinkan akses terhadap materi pembelajaran secara mandiri kapan saja dan di mana saja, mendukung kecepatan dan gaya belajar yang beragam, serta memanfaatkan teknologi untuk memperkaya pengalaman belajar, seperti video interaktif, kuis daring, dan forum diskusi.

Dengan menggabungkan kedua pendekatan ini, *Blended Learning* tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar, tetapi juga memperluas jangkauan pelatihan atau pendidikan, terutama dalam konteks organisasi besar, seperti instansi pemerintah atau lembaga pendidikan tinggi. Metode ini sangat relevan diterapkan dalam pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN), karena dapat disesuaikan dengan waktu kerja dan kebutuhan pembelajaran yang spesifik.

Penerapan *Blended Learning* juga menunjukkan komitmen terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung transformasi digital di bidang pendidikan dan pelatihan, sejalan dengan tuntutan zaman yang menuntut fleksibilitas, inovasi, dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia secara berkelanjutan.

Sedangkan *Full E-Learning* merupakan metode pembelajaran yang seluruh prosesnya dilakukan secara daring (online) tanpa adanya pertemuan fisik atau tatap muka langsung antara pengajar dan peserta didik. Seluruh aktivitas pembelajaran mulai dari penyampaian materi, diskusi, latihan, hingga evaluasi dilaksanakan melalui *platform* digital atau *Learning Management System* (LMS).

Metode ini memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) secara penuh, sehingga memungkinkan peserta untuk belajar secara fleksibel dari segi waktu, tempat, dan kecepatan belajar. Materi pembelajaran biasanya disajikan dalam berbagai format seperti modul digital, video pembelajaran, *podcast*, kuis interaktif, forum diskusi, dan webinar. Komunikasi antara pengajar dan peserta dilakukan melalui media daring seperti Aplikasi Zoom, Google Meet, atau aplikasi konferensi video lainnya.

Dengan adanya perubahan pola pembelajaran ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pelatihan serta pengembangan kompetensi aparatur sipil negara. Perubahan ini mendorong penerapan metode pembelajaran yang lebih inovatif, adaptif, dan berbasis teknologi, sehingga mampu menjawab tantangan perkembangan zaman dan kebutuhan layanan publik yang semakin kompleks. Selain itu, pola pembelajaran ini juga memperluas jangkauan peserta pelatihan, memungkinkan proses belajar yang lebih fleksibel dan berkelanjutan, serta mendukung terciptanya aparatur yang profesional, berintegritas, dan responsif.

3.1.6 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau pada tahun 2025 dapat digambarkan imbas dari perubahan pola pelaksanaan pelatihan yang semula menggunakan pola pembelajaran secara *Full Learning* pada

tahun 2025 telah diubah menjadi pembelajaran secara *Blended Learning*, dampak dari perubahan pola pelaksanaan pembelajaran tersebut mengakibatkan terjadinya efisiensi penggunaan sumber daya penyelenggaraan kediklatan dan Anggaran Pelaksanaan Pelatihan.

Dari aspek penggunaan anggaran, dampak dari perubahan pola pelaksanaan pembelajaran mampu berkontribusi terhadap penghematan anggaran, hal ini merupakan wujud komitmen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dalam upaya mendukung program efisiensi Pemerintah Pusat.

Tabel 3.6
Efisiensi Anggaran BPSDM Tahun Anggaran 2025

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Anggaran	Realisasi	Capaian	Keterangan
P	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	28.831.225.831	27.131.586.204		Program
K	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	24.913.785.396	23.455.496.982	94,15%	Kegiatan
K	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.191.393.349	556.991.316	50,89%	Kegiatan
K	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	4.099.592.943			Kegiatan
K	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.771.512.934	1.638.279.567	78,57%	Kegiatan
K	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	901.748.910	616.870.226	67,65%	Kegiatan
P	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.559.422.389	849.666.992		Program
K	Pengembangan Kompetensi Teknis	310.198.754	177.448.631	30,03%	Kegiatan
K	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.149.258.458	665.619.261	36,08%	Kegiatan

Sumber : DPA Perubahan BPSDM T.A 2025

3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Tabel 3.7
Analisis Program/Kegiatan penunjang Keberhasilan Capaian Indikator Sasaran Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Realisasi Anggaran			Ket
				Anggaran	Realisasi (Rp)	%	
1	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki Kompetensi	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.559.422.389	849.666.992		Program
			Pengembangan Kompetensi Teknis	310.198.754	177.448.631	30,03%	Kegiatan
			- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	189.982.818	171.479.871	95,26%	Sub Kegiatan
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.149.258.458	665.619.261	36,08%	Kegiatan
			- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	813.463.141	483.308.666	82,00%	Sub Kegiatan

Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025



*Orientasi
Anggota Dewan
Perwakilan
Rakyat (DPRD)
Kabupaten/Kota*

*Pembukaan Pelatihan
Kepemimpinan
Administrator (PKA) dan
Pelatihan Kepemimpinan
Pengawas (PKP) Provinsi*



Akreditasi Pelatihan Latsar CPNS Oleh LAN RI

*Pembukaan
Pelatihan
Latsar CPNS*



Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila RI

*Pelatihan Kepemimpinan
Administrator (PKA) dan
Pelatihan Kepemimpinan
Pengawas (PKP)
Kementerian Imigrasi
dan Permasyarakatan RI*



*Penutupan Pelatihan
Kepemimpinan Administrator
(PKA) dan Pelatihan
Kepemimpinan Pengawas
(PKP) Provinsi*



*Kepala BPSDM Provinsi
Riau Lintas Periode
Hadiri Pengukuhan
Pengurus DPW APWI
Provinsi Riau 2025-
2029*

C. REALISASI ANGGARAN

Kebijakan penganggaran pelaksanaan pelatihan pada tahun 2025 mengacu pada pembelajaran secara *E-learning*, dimana penganggaran dimaksud memfokuskan terhadap pemanfaatan pembelajaran melalui media teknologi, sehingga alokasi anggaran pelaksanaan pelatihan dapat diefisiensi, dan jumlah peserta pelatihan yang mengikuti pengembangan kompetensi mengalami peningkatan partisipasi. Dalam Rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau pada tahun 2025 didukung dengan Anggaran Murni bersumber dari APBD Provinsi Riau sebesar Rp. 35.213.293.622,- terdiri dari:

Tabel 3.8
Anggaran Belanja Murni BPSDM Tahun 2025

NO	JENIS BELANJA	ANGGARAN (Rp)
1.	Belanja Penunjang Urusan	28.355.997.423,-
2.	Belanja Urusan	6.857.296.199,-
	TOTAL	35.213.293.622,-

Pada bulan Oktober tahun 2025 Terjadi Kebijakan Perubahan Anggaran (APBD-P), yaitu kebijakan *holding* penganggaran dimana beberapa komponen belanja pada sub kegiatan tidak dapat dilakukan pencairan, sehingga berdampak terhadap capaian realisasi fisik keuangan, dan capaian kinerja urusan Perangkat Daerah. Namun, secara umum capaian kinerja urusan BPSDM dapat dikategorikan Baik berkat adaptasi pola pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan.

Dari total alokasi anggaran BPSDM Provinsi Riau pada Perubahan APBD Tahun 2025 sebesar **Rp.30.390.648.220,-** dengan rincian alokasi Belanja Penunjang Urusan pada APBD-P bertambah sebesar Rp.475.228.408,- dari Alokasi anggaran pada APBD Murni, sehingga total Anggaran Belanja Penunjang Urusan

pada APBD-P menjadi sebesar Rp.28.831.225.831,- dan Rincian Alokasi Belanja Urusan pada APBD-P berkurang sebesar Rp.5.297.873.810,- dari Alokasi anggaran pada APBD Murni, sehingga total Anggaran Belanja Urusan pada APBD-P menjadi sebesar Rp.1.559.422.389,-

Tabel 3.9
Anggaran Belanja APBD-P BPSDM Tahun 2025

NO	JENIS BELANJA	ANGGARAN (Rp)
1.	Belanja Penunjang Urusan	28.831.225.831,-
2.	Belanja Urusan	1.559.422.389,-
	TOTAL	30.390.648.220,-

Adapun realisasi anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau pada 31 Desember 2025 sebesar **Rp. 27.131.586.204,- (93,23%)**, rincian anggaran dan realiasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10

Anggaran dan Realisasi Belanja BPSDM Provinsi Riau Tahun 2025

URAIAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI		
		KEUANGAN (Rp)	%	FISIK (%)
Total Belanja	30.390.648.220,-	27.131.586.204,-	89,28	93,23
Belanja Penunjang Urusan	28.831.225.831,-	26.281.919.212,-	91,16	100
Belanja Urusan	1.559.422.389,-	849.666.992,-	54,49	86

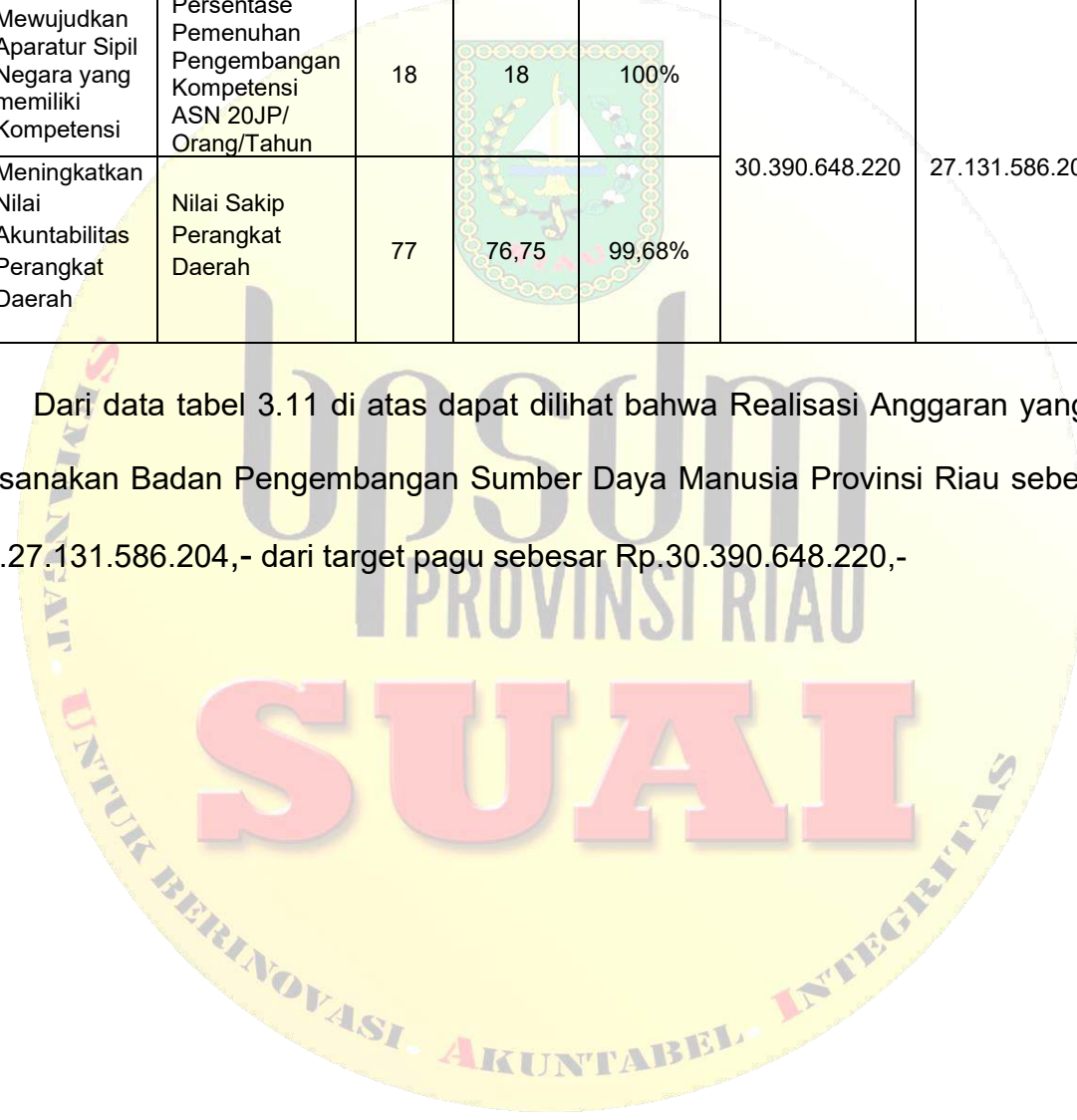
Anggaran Belanja Penunjang Urusan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025 sebesar Rp.30.390.648.220,-, adapun realisasi anggaran tersebut sebesar Rp. 27.131.586.204,- (89,28%), mengalami SiLPA sebesar Rp.3.259.062.016,- (10,72%), Sedangkan Anggaran Belanja Urusan sebesar Rp.1.559.422.389,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 849.666.992,-

(54,49%), mengalami SiLPA sebesar Rp.709.755.397,- (45,51%).

Tabel 3.11
Tabel Realisasi Kinerja dan Anggaran Badan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja %	Pagu	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	$6=5/4 \times 100$	7	8	$9=8/7 \times 100$
1	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki Kompetensi	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20JP/Orang/Tahun	18	18	100%	30.390.648.220	27.131.586.204	89,28
2	Meningkatkan Nilai Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	77	76,75	99,68%			

Dari data tabel 3.11 di atas dapat dilihat bahwa Realisasi Anggaran yang di laksanakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau sebesar Rp.27.131.586.204,- dari target pagu sebesar Rp.30.390.648.220,-



BAB IV

PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau Tahun 2025 ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran guna tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dimana BPSDM Provinsi Riau sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan Fungsi Pengembangan Kompetensi ASN. Laporan tersebut menguraikan keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yang meliputi Program dan Kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur, kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau senantiasa Berupaya Untuk Melakukan Penyesuaian Terhadap Perkembangan Metode Pembelajaran Sehingga Capaian Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur melalui pengembangan Kompetensi dapat di capai.

4.2. LANGKAH STRATEGIS UNTUK MENINGKATKAN KINERJA YANG MASA MENDATANG

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Provinsi Riau ini disusun berdasarkan data realisasi kinerja yang telah dikelola secara sistematis dengan menggunakan Sistim Informasi Manajemen Monitoring dan Evaluasi Rencana Kinerja Tahunan. Penyusunannya mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yaitu :

- Mengidentifikasi Strategi implementasi yang spesifik;
- Mengidentifikasi rencana aksi dalam mengimplementasikan setiap rencana strategis;
- Mengidentifikasi tujuan jangka panjang Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau;

Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Provinsi Riau berusaha melaksanakan seluruh Program dan Kegiatan sebagaimana tercantum dalam Rencana Kinerja Tahunan dan sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Segala upaya yang dilakukan senantiasa guna meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan Tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yaitu **“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Memiliki Kompetensi”**.





PEMERINTAH PROVINSI RIAU
INSPEKTORAT DAERAH

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

**CATATAN HASIL REVIU
ATAS
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKj IP)
PADA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI RIAU TAHUN 2025**

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025.

1. Dasar Penugasan

- a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 Tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2025;
- e. Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts 1177/XII/2025 tanggal 29 Desember 2025 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko Inspektorat Daerah Provinsi Riau Tahun 2026;
- f. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Provinsi Riau Nomor: 000.1.2.3/051/IP-ST2026 Tanggal 13 Februari 2026.

2. Tujuan dan Saasaran

Tujuan reviu adalah untuk memberikan keyakinan terbatas atas penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Perangkat Daerah Provinsi Riau Tahun 2025 agar disajikan secara akurat, andal dan valid.

3. Ruang Lingkup Reviu

Ruang lingkup reviu adalah penelaahan terhadap format penyusunan dan substansi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Perangkat Daerah Provinsi Riau Tahun 2025.

4. Waktu Reviu

Pelaksanaan reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Perangkat Daerah Provinsi Riau Tahun 2025 dilakukan selama 8 (delapan) hari, terhitung mulai tanggal 18 sampai dengan 27 Februari 2026.

5. Catatan Hasil Reviu dan Saran

a. Catatan Hasil Reviu

Berdasarkan Catatan Hasil Reviu yang dilakukan atas format penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025, masih dibutuhkan perbaikan atas hal-hal sebagai berikut :

BAB I

- 1) BPSDM belum memuat jumlah keseluruhan SDM;
- 2) BPSDM Belum memuat Penjelasan terkait peran strategis yang sesuai dengan kewenangan BPSDM Provinsi Riau;
- 3) BPSDM belum memuat Indikator kinerja pada sasaran 1 (satu) yaitu Indeks Profesionalitas ASN dimensi kopetensi.

BAB II

- 1) Sasaran yg disajikan belum sesuai dengan dokumen Perjanjian Kerja;
- 2) Indikator pada tabel Perjanjian Kerja (tabel 2.2) belum memuat Indeks Profesionalitas ASN dimensi kopetensi.

BAB III

- 1) Sasaran I
 - a) Target yg disajikan pada tabel tersebut tahun 2024 yg seharusnya tahun 2025;

- b) Belum memuat Perbandingan realisasi kinerja tahun ini serta capaian; kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- c) Belum memuat keterangan perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan Standar Nasional;
- d) Belum memuat solusi, penyebab keberhasilan/kegagalan dan upaya yang telah dilakukan.

2) Sasaran II

Belum sesuai dengan sasaran dokumen Perjanjian Kerja.

3) Sasaran III (pada LkjIP dibuat sasaran II) namun masih belum lengkap antara lain:)

- a) Pada kolom tabel belum menampilkan tahunnya;
- b) Belum memuat perbandingan realisasi kinerja tahun ini serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- c) Pada judul Membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan Target akhir tahun Renstra Perangkat Daerah belum sesuai;
- d) Untuk tabel sasaran III yg dimuat hanya 1 (satu) sasaran saja;
- e) Belum memuat keterangan perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan Standar Nasional;
- f) Belum memuat solusi, penyebab keberhasilan/kegagalan dan upaya yang telah dilakukan.

b. Saran

Berdasarkan hasil revidu yang dilakukan terhadap LKj IP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025, Inspektorat Daerah Provinsi Riau menyampaikan saran kepada Kepala BPSDM Provinsi Riau, sebagai berikut:

BAB I

- 1) Tambahkan Jumlah SDM yg ada pada BPSDM;
- 2) Agar memuat penjelasan terkait peran strategis sesuai dengan kewenangan BPSDM Provinsi Riau;
- 3) Agar memuat Indikator kinerja pada sasaran 1 (satu) yaitu Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi.

BAB II

- 1) Sasaran yg disajikan belum sesuai dengan dokumen Perjanjian Kerja;
- 2) Indikator pada tabel Perjanjian Kerja (tabel 2.2) belum memuat Indeks Profesionalitas ASN dimensi kopetensi.

BAB III

1) Sasaran I

- a) Agar merevisi target yg disajikan pada tabel tersebut tahun 2024 menjadi tahun 2025;
- b) Agar memuat perbandingan realisasi kinerja tahun ini serta capaian; kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- c) Agar memuat keterangan perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan Standar Nasional (jika tidak ada uraikan sesuai kondisi);
- d) Agar memuat solusi, penyebab keberhasilan/kegagalan dan upaya yang telah dilakukan.

2) Sasaran II

Belum sesuai dengan sasaran dokumen Perjanjian Kerja.

3) Sasaran III (pada LkjIP dibuat sasaran II) namun masih belum lengkap antara lain:)

- a) Agar menampilkan tahunnya pada kolom tabel;
- b) Agar memuat perbandingan realisasi kinerja tahun ini serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- c) Merevisi judul pada poin Membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan Target akhir tahun Renstra Perangkat Daerah;
- d) Agar merevisi tabel sasaran III dimuat hanya 1 (satu) sasaran saja (*delete*);
- e) Agar memuat keterangan perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan Standar Nasional (jika tidak ada uraikan sesuai kondisi);
- f) Agar memuat solusi, penyebab keberhasilan/kegagalan dan upaya yang telah dilakukan.

Demikian disampaikan Catatan Hasil Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Tahun 2025. Kami menghargai upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau beserta seluruh jajaran dalam menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Tahun 2025 yang akurat, andal dan valid.

Menyetujui :
BADAN PEGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA PROVINSI RIAU

EVAREFITA, SE, M.Si
NIP 19720628 199703 2 004

Pekanbaru, Februari 2026

WAKIL PENANGGUNG JAWAB

BAIHAQI,SE.Ak
NIP 19690807 199703 1 005