



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

2025

“

KATA PENGANTAR

Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta mengacu pada 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, maka disusunlah Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025.

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, sehingga dapat memberikan kontribusi guna peningkatan kinerja pada periode berikutnya. Secara internal juga sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja sehingga dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja organisasi dengan melakukan langkah-langkah perbaikan melalui pelayanan yang lebih profesional yang berguna bagi masyarakat. Sehingga laporan ini bermanfaat dan berguna untuk menunjang pembangunan dan perkembangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.



ANY LINDAWATY, SH.,MH
Kepala BPSDM Prov Kepri
Tanjungpinang, 2 Januari 2025



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR GAMBAR	5
DAFTAR LAMPIRAN.....	5
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. STRUKTUR ORGANISASI	1
B. TUGAS DAN FUNGSI	2
C. ISU STRATEGIS	4
D. CASCADING KINERJA	9
E. STRATEGI	11
F. SISTEMATIKA PENYAJIAN LAPORAN	13
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	14
A. RENCANA KINERJA TAHUNAN	14
B. PERJANJIAN KINERJA	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	20
A. PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA.....	20
B. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI.....	21
C. REALISASI ANGGARAN.....	45
BAB IV PENUTUP	49
LAMPIRAN	50



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pegawai BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Pegawai BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin.....	3
Tabel 1.3 Teknik Menyimpulkan Isu Strategi Perangkat Daerah	5
Tabel 1.4 Tujuan, Sasaran Strategi dan Kebijakan	11
Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	15
Tabel 2.2 Perbandingan Struktur Anggaran BPSDM Kepri 2025	16
Tabel 2.3 Perbandingan PK Sekretariat Tahun 2025	17
Tabel 2.4 Perbandingan PK Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan	18
Tabel 2.5 Perbandingan PK Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Tahun 2025	19
Tabel 2.6 Perbandingan PK Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Tahun 2025	19
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah	20
Tabel 3.2 Ikhtisar Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2025.....	21
Tabel 3.3 Sasaran Strategis 1	23
Tabel 3.4 Capaian Kinerja Sasaran 1	25
Tabel 3.5 Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun yang dinilai dengan tahun lalu dan beberapa tahun sebelumnya.....	25
Tabel 3.6 Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra.....	26
Tabel 3.7 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator sasaran Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi	29
Tabel 3.8 Sasaran Strategis 2	30
Tabel 3.9 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2	31
Tabel 3.10 Realisasi Kinerja Capaian IKU Berdasarkan Jenis Pelatihan Tahun 2025	31
Tabel 3.11 Perbandingan antara Realisasi dengan Target Tahun yang Dinilai Berdasarkan Perjanjian Kinerja Kepala Daerah/Perangkat Daerah	35
Tabel 3.12 Perbandingan antara Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun yang Dinilai dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Sebelumnya.....	35
Tabel 3.13 Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra.....	36
Tabel 3.14 Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja	39
Tabel 3.15 Perbandingan antara Realisasi dengan Target Tahun yang Dinilai Berdasarkan Perjanjian Kinerja Kepala Daerah/Perangkat Daerah	40
Tabel 3.16 Perbandingan antara Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun yang Dinilai dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Sebelumnya.....	41
Tabel 3.17 Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra.....	41
Tabel 3.18 Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja	44
Tabel 3.19 Realisasi Anggaran Tahun 2025 BPSDM Provinsi Kepulauan Riau.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi	1
Gambar 1.2 Jumlah ASN Provinsi Kepulauan Riau	10
Gambar 1.3 cascading Kinerja	12
Gambar 3.1 Pelatihan Kepemimpinan Administrato	32
Gambar 3.2 Pelatihan Kepemimpinan Pengawai	33
Gambar 3.3 Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level 1	34





BAB I

PENDAHULUAN

A. STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2024 Tentang Kedudukan SOTK, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau terdiri atas :

- i. Kepala Badan
- ii. Sekretariat membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- iii. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
- iv. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
- v. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural
- vi. Kelompok Jabatan Fungsional

Berikut ini disajikan Bagan Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sebagai berikut :



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau (Pergub Kepri Nomor 12 Tahun 2024)

B. TUGAS DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 disebutkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
5. penerapan sistem pengendalian intern pada perangkat daerah untuk mewujudkan terlaksananya mekanisme akuntabilitas publik melalui penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kinerja yang terintegrasi.
6. pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada unit kerjanya;
7. penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara periodik kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah; dan
8. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau memiliki sumber daya organisasi berupa sumber daya manusia dan sarana serta prasarana.

Adapun jumlah sumber daya manusia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Golongan Ruang

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pegawai BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin

NO	GOL. RUANG	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	IV/d	2	1
2	IV/b	3	3
3	IV/a	2	2
4	III/d	2	5
5	III/c	0	5
6	III/b	2	2
7	III/a	1	0
8	II/d	1	0
9	PPPK GOL IX	6	2
10	PPPK GOL VII	0	1
11	PPPK GOL V	3	2
TOTAL		22	23

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.2 Rekapitulasi Pegawai BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin

NO	PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	S-3	3	2
2	S-2	5	10
3	S-1	8	9
4	D-3	2	1
5	SLTA	4	1
TOTAL		22	23

Pelaksanaan pelatihan dibiayai dengan dana yang berasal dari APBD Provinsi Kepulauan Riau untuk penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi kompetensi, analisis kebutuhan diklat dan evaluasi dampak diklat.

C. ISU STRATEGIS

Isu-isu strategis merupakan kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam pelaksanaan sebuah program dan kegiatan karena dampaknya yang signifikan serta untuk menentukan tujuan penyelenggaraan di masa yang akan datang.

Untuk menentukan isu-isu strategis yang akan dijadikan dasar dalam penentuan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan OPD, maka terlebih dahulu diidentifikasi permasalahan-permasalahan pelayanan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BPSDM Prov Kepri dalam hal perencanaan pembangunan daerah. Adapun isu strategis sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025- 2029 dapat digambarkan dalam tabel 1.3 yaitu :

Tabel 1.3 Teknik Menyimpulkan Isu Strategi Perangkat Daerah

POTENSI DAERAH KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN	ISU KLHS	ISU LINGKUNGAN DINAMIS			ISU SRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pemerintahan yang profesional	Belum optimalnya penganggaran pelatihan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;			Permendagri No 15 Tahun 2024 tentang pedoman penyusunan APBD Tahun 2025 bahwa Pemerintah Daerah harus mengalokasikan anggaran untuk Pendidikan dan pelatihan bagi ASN dalam rangka pengembangan kompetensi penyelenggara Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya 0,34% dari total belanja daerah bagi Pemerintah Daerah Provinsi diluar program penunjang		Penganggaran pelatihan yang belum optimal
	Kurangnya jumlah SDM baik secara kualitas dan kuantitas (tenaga pengembang kompetensi, pengelola, dan penyelenggara pelatihan dan sertifikasi)			Adanya kewajiban terkait pemenuhan standar kualifikasi sertifikat kompetensi SDM dalam penyelenggaraan pelatihan (peraturan LAN nomor 6 Tahun 2022 tentang penyelenggaraan pelatihan struktural kepemimpinan dan peraturan perundang undangan lainnya)		Kualitas dan Kuantitas SDM Pelayanan belum optimal

POTENSI DAERAH KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN	ISU KLHS	ISU LINGKUNGAN DINAMIS			ISU SRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
	Terbatasnya sarana dan prasarana dalam mewujudkan penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas			Sarana prasarana menjadi indikator dalam penilaian akreditasi yang dilakukan oleh Lembaga Administrasi Negara dan instansi pembina lainnya		Sarana dan Prasarana Pelatihan belum optimal
	Rendahnya pencapaian predikat akreditasi lembaga dan program pelatihan sesuai standar LAN dan Lembaga pengakreditasi lainnya			Keterbatasan sumber daya pelatihan di BPSDM berdasarkan PERLAN 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan		Pencapaian akreditasi lembaga dan pelatihan belum optimal
	Belum maksimalnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi terintegrasi melalui metode Corporate University (Corpu);			Kebijakan Corporate University (Corpu) oleh Lembaga Administrasi Negara yang wajib di implementasikan oleh daerah berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 306 Tahun 2024		Pengembangan kompetensi terintegrasi melalui metode Corporate University (Corpu) belum optimal
	Belum maksimalnya pengelolaan sistem informasi manajemen pengembangan kompetensi			Kebijakan Corporate University (Corpu) oleh Lembaga Administrasi Negara yang wajib di implementasikan oleh daerah berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 306 Tahun 2024		Sistem informasi manajemen pengembangan kompetensi

POTENSI DAERAH KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN	ISU KLHS	ISU LINGKUNGAN DINAMIS			ISU SRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
	Belum terlaksananya penyelenggaraan sertifikasi kompetensi pemerintahan;			Kewajiban PNS daerah untuk memiliki sertifikasi kompetensi pemerintahan sesuai amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri 108 Tahun 2017 tentang kompetensi pemerintahan		Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi pemerintahan belum optimal
	Belum terlaksananya fasilitasi pengembangan kompetensi melalui skema pembiayaan				Tersedianya Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 56 tahun 2024 tentang Fasilitasi Pengembangan Sumber Daya Manusia	Fasilitasi pengembangan kompetensi belum optimal
	Belum terlaksananya pelatihan manajerial, teknis dan sosiokultural berdasarkan dokumen rencana pengembangan kompetensi			LAN RI mewajibkan kepada pemerintah daerah untuk mengintegrasikan dokumen rencana pengembangan kompetensi dengan penyelenggaraan pelatihan		Kesenjangan antara Pelatihan dan dokumen rencana pengembangan kompetensi

POTENSI DAERAH KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN	ISU KLHS	ISU LINGKUNGAN DINAMIS			ISU SRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
	Belum optimalnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi Manajerial, Teknis dan sosiokultural bagi ASN		yang berbatasan dengan negara tetangga mendorong BPSDM Prov Kepri untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi berstandar internasional manajemen mutu ISO 9001 : 2015	Terdapat standarisasi pengembangan kompetensi yang ditetapkan oleh instansi pembina		Kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi belum optimal

D. CASCADING KINERJA

Cascading merupakan proses penjabaran sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU) dan target organisasi secara vertikal dan horisontal yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan dalam organisasi. Melalui cascading kinerja maka dapat diketahui keterhubungan antara indikator kinerja dengan sasaran strategis dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dalam RPJMD Perubahan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025-2029 disebutkan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Kepulauan Riau adalah : **“Kepulauan Riau Maju, Makmur dan Merata”**, dengan misi yang ditempuh yaitu:

- a. Meningkatkan Pertumbuhan dan Pemerataan Ekonomi Berbasis Maritim dan Keunggulan Wilayah;
- b. Meningkatkan Pemerataan Pembangunan Infrastruktur dan Konektivitas Antar Wilayah;
- c. Mewujudkan Pemerataan dan Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berdaya Saing dan berkarakter;
- d. Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Demokratis, Terbuka, Berbasis Teknologi Informasi dan Berorientasi Pelayanan;
- e. Mengembangkan dan Melestarikan Budaya Melayu dan Nasional serta Ekologi dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan.

Adapun tujuan RPJMD yang akan dicapai selama kurun waktu tahun 2025-2029 yaitu sebagai berikut:

- a. Peningkatan Pertumbuhan dan Pemerataan Ekonomi Berbasis Maritim dan Keunggulan Wilayah;
- b. Pemerataan Pembangunan Infrastruktur dan Peningkatan Konektivitas Antar Wilayah;
- c. Peningkatan Kualitas dan Pemerataan Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing dan Berkarakter;
- d. Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, Berbasis Teknologi Informasi dan Berorientasi Pelayanan;
- e. Mengembangkan dan Melestarikan Budaya Melayu dan Nasional serta Ekologi dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan.

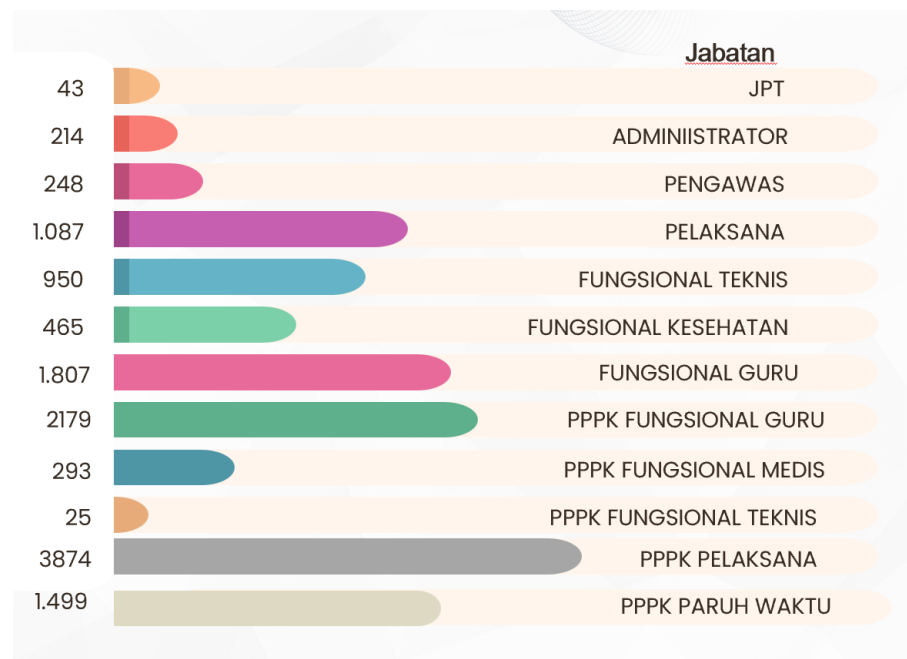
Tujuan RPJMD yang memiliki keterkaitan dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah dan pelayanan publik yang berbasis digital. Adapun sasaran RPJMD yang Tahun 2025-2029 yang terkait dengan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu Meningkatnya pelayanan prima bagi masyarakat dengan indikator Indeks Pelayanan Publik.

Tujuan Renstra merupakan hasil yang ingin diraih dalam kurun waktu satu hingga lima tahun ke depan. Sejalan dengan RPJMD, maka tujuan yang ingin dicapai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah: Meningkatnya pelayanan prima bagi masyarakat dengan indikator Indeks Pelayanan Publik.

Sasaran Renstra merupakan rincian dari tujuan, yaitu hasil yang ingin diraih oleh instansi pemerintah mengukur pencapaian kinerja secara periodik serta menjadi dasar dalam perencanaan program dan kegiatan yang lebih terarah dan efektif. Adapun sasaran Renstra yang akan dicapai sesuai dengan tujuan tersebut adalah Meningkatnya Kualitas dan Kinerja ASN dan Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN.

Kepulauan Riau memiliki jumlah 12.677 Aparatur Sipil Negara yang tersebar di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Terdiri dari 43 orang JPT, 214 Pejabat Administrator, 248 Pejabat Pengawas, 1212 Pejabat Fungsional Teknis, 1087 PNS Pelaksana, 465 Fungsional Kesehatan, 1807 Fungsional Guru, 2179 orang PPPK Fungsional Guru, 293 orang PPPK Fungsional Medis, 25 orang PPPK Fungsional Teknis, dan 3874 PPPK Pelaksana data didapatkan dari statistic PNS berdasarkan data Sistem Informasi Layanan Aparatur Kepulauan Riau (SILAT Kepri), dapat dilihat dari bagan berikut :



Gambar 1.2 Jumlah ASN Provinsi Kepulauan Riau
Sumber : BKD dan Korpri Kepulauan Riau, 2025

E. STRATEGI

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan dari pemangku kepentingan. Oleh karena itu, strategi diturunkan dalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan operasional dari upaya-upaya nyata dalam mewujudkan visi pembangunan daerah.

Tabel 1.4 Tujuan, Sasaran Strategi dan Kebijakan

Visi RPJMD: “Kepulauan Riau Maju, Makmur dan Merata”		
Misi RPJMD yang terkait: 4. Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Demokratis, Terbuka, Berbasis Teknologi Informasi dan Berorientasi Pelayanan		
Tujuan	Sasaran	Strategi
Meningkatnya kualitas dan kinerja ASN	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Penguatan tata kelola pengembangan kompetensi SDM, optimalisasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kebutuhan dan kinerja, penerapan Corporate University (Corpu) secara bertahap dan terintegrasi, peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelatihan, perluasan kerja sama strategis dan jejaring pengembangan kompetensi, serta peningkatan pencapaian akreditasi lembaga dan program pelatihan sesuai dengan standar yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan.

100



1001

F. SISTEMATIKA PENYAJIAN LAPORAN

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau selama Tahun 2025. Pencapaian ini didasari pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja tahunan dengan melakukan identifikasi dan analisa sejumlah celah kerja (performance gap) untuk perbaikan kinerja dimasa datang. Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menguraikan Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis, Cascading Kinerja dan Sistematika Penyajian Laporan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.

BAB II : PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Dalam bab ini memuat rencana kinerja tahunan, perjanjian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

Dalam Bab ini diuraikan pengukuran capaian kinerja dan alokasi realisasi anggaran.

BAB IV : PENUTUP



BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Sebagai bentuk pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan kewenangan yang diamanatkan, BPSDM Provinsi Kepulauan Riau memberikan pelayanan dalam urusan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau guna mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur. Rencana Kinerja Tahunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau pada Tahun Anggaran 2025 terdapat 2 (dua) Program terdiri dari 9 (sembilan) Kegiatan yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi (6 kegiatan)
 - a. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
 - d. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (2 kegiatan)
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis;
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

B. PERJANJIAN KINERJA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mendefinisikan 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 ini maka terjadi kesepakatan 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. Adapun tujuan penyusunan perjanjian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Penyusunan perjanjian kinerja dilakukan dengan menganut dokumen anggaran pada tahun bersangkutan dengan memperhatikan penetapan target pada dokumen Renstra maupun Renja pada tahun bersangkutan. Anggaran yang dikelola oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sebesar Rp. 16.498.935.759,- (Enam Belas Milyar Empat Ratus Sembilan Puluh Delapan Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Lima Ribu Tujuh Ratus Lima Puluh Sembilan Rupiah). Pada Tahun Anggaran 2025 terjadi masa transisi dokumen perencanaan strategis perangkat daerah. Oleh karena itu, pelaksanaan program dan kegiatan mengacu pada dua dokumen renstra, yakni Renstra Perubahan Tahun 2024–2026 dan Renstra Tahun 2025–2029, yang keduanya menjadi pedoman dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran. Dengan demikian Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Tahun 2025 ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Renstra 2021-2026				Renstra 2025-2029		
No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi	3	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	29,34
		Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	34%			

Renstra 2021-2026				Renstra 2025-2029		
No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
2.	Meningkatnya Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%			

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp. 14.516.667.158,- dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp 1.982.268.601,- sehingga total pagu anggaran sebesar Rp. 16.498.935.759,- yang ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 2.2 Perbandingan Struktur Anggaran BPSDM Kepri 2025

PROGRAM / KEGIATAN	MURNI (Rp)	P-APBD (Rp)	BERTAMBAH / BERKURANG
BELANJA DAERAH	16.744.323.131,10	16.498.935.759	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	13.539.406.073,10	14.516.667.158	
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	310.975.475,10	435.876.674	
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	264.131.400	475.205.000	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10.026.181.298	10.131.108.008	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	623.641.060	564.245.450	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1.225.744.634,90	1.161.996.795	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.545.269.695	978.674.526	
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	769.207.145	769.560.705	
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	3.204.917.058	1.982.268.601	

Pengembangan Kompetensi Teknis	1.907.640.446	1.209.069.827	
Sertifikasi, Pengembangan Kelembagaan, Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.297.276.612	773.198.774	

Dengan adanya Perjanjian Kinerja diatas maka ditindaklanjuti dengan penetapan Perjanjian Kinerja pada setiap unit dilingkungan BPSDM Prov Kepri dengan perbandingan matriks kinerja sebagai berikut :

1. Sekretariat

Perbandingan Perjanjian Kinerja Sekretariat pada awal Tahun Anggaran 2025 (APBD Murni) dengan kondisi pada akhir Tahun Anggaran 2025 setelah ditetapkannya APBD Perubahan (APBDP) perlu disajikan sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan kinerja. Perbandingan ini dimaksudkan untuk menggambarkan adanya perubahan target, indikator, maupun pagu anggaran yang terjadi sebagai akibat dari penyesuaian kebijakan, dinamika kebutuhan organisasi, serta perkembangan kondisi pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun berjalan. Adapun rincian perbandingan dimaksud disajikan sebagaimana tercantum pada tabel berikut.

Tabel 2.3 Perbandingan PK Sekretariat Tahun 2025

Uraian	Target Murni Tahun 2025	Target APBDP Tahun 2025
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi		
Anggaran (Rp,-)	13.539.406.073,10	14.516.667.158
Target indikator kinerja (Rensta 2024-2026)		
Persentase capaian Indikator Kinerja Bidang Urusan (Persentase)	100	100
Target indikator kinerja (Rensta 2025-2029)		
Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Predikat)	BB	BB
Indeks Profesionalisme Sumber Daya Manusia Perangkat Daerah (Indeks)	85,18	85,18
Indeks Kepuasan Masyarakat (Indeks)	91,07	91,07

2. Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan

Perbandingan Perjanjian Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan antara awal Tahun Anggaran 2025 (APBD Murni) dan akhir Tahun Anggaran 2025 setelah penetapan Perubahan APBD (P-APBD) disusun sebagai bagian dari proses evaluasi dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Adapun rincian perbandingan dimaksud disajikan sebagaimana tercantum pada tabel berikut.

Tabel 2.4 Perbandingan PK Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan Tahun 2025

Uraian	Target Murni Tahun 2025	Target APBDP Tahun 2025
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		
Anggaran (Rp,-)	210.507.944	465.912.542
Target indikator kinerja (Rensta 2024-2026)		
Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi (Jumlah)	3	3
Target indikator kinerja (Rensta 2025-2029)		
Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi (Jumlah)	3	3
Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (%)	11,25	11,25
Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan (%)	42,39	42,39

3. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

Perbandingan Perjanjian Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis antara awal Tahun Anggaran 2025 (APBD Murni) dan akhir Tahun Anggaran 2025 setelah ditetapkannya Perubahan APBD (P-APBD) disusun sebagai bagian dari upaya evaluasi dan pengendalian kinerja perangkat daerah. Adapun rincian perbandingan dimaksud disajikan sebagaimana tercantum pada tabel berikut.

Tabel 2.5 Perbandingan PK Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Tahun 2025

Uraian	Murni Tahun 2025 (Rp.)	P-PAPB Tahun 2025 (Rp.)
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		
Anggaran (Rp,-)	555.500.000	576.977.500
Target indikator kinerja (Rensta 2024-2026)		
Jumlah ASN yang Mengikuti Pelatihan Teknis dan Pengembangan Kompetensi Lainnya (Dengan Satuan:Orang)	1173	1173
Target indikator kinerja (Rensta 2025-2029)		
Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis (%)	34,78	34,78

4. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Adapun perbandingan perjanjian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural pada awal tahun anggaran 2025 (murni) dan akhir tahun anggaran 2025 (P-PABD) sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.6 Perbandingan PK Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Tahun 2025

Uraian	Murni Tahun 2025	P-PAPB Tahun 2025
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		
Anggaran (Rp,-)	1.211.043.400	1.297.691.400
Target indikator kinerja (Rensta 2024-2026)		
Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural (Orang)	944	944
Target indikator kinerja (Rensta 2025-2029)		
Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional (%)	12,72	12,72

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN CAPAIAN 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 Kepulauan Riau Tahun 2025 diukur melalui evaluasi keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dengan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100%	Sangat Baik
3	75% sampai 100%	Baik
2	55% sampai 74%	Cukup
1	Kurang dari 55%	Kurang

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 diperoleh dari perbandingan antara target capaian indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 dengan realisasinya.

- a. Perhitungan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Pprov Kepri berdasarkan renstra perubahan tahun 2024-2026 dapat di formulasikan dengan :

$$\frac{\text{Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi}}{\text{Jumlah Pegawai}} \times 100$$

- b. Perhitungan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Pprov Kepri berdasarkan renstra 2025-2029 dapat di formulasikan dengan :

$$\frac{\text{Nilai IP ASN Dimensi Kompetensi setiap Pegawai}}{\text{Jumlah Pegawai}}$$

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 Kepulauan Riau. Pengukuran capaian kinerja dilakukan terhadap setiap kegiatan, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini.
2. Menghitung capaian kinerja dengan cara jumlah ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi dibagi dengan Jumlah ASN dikalikan dengan 100%.
3. Menghitung capaian kinerja dengan cara mencari Nilai rata-rata IP ASN dari seluruh jumlah pegawai.

B. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Mengacu kepada target yang telah ditetapkan dalam PK Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 berdasarkan renstra perubahan tahun 2024-2026 dan renstra 2025-2029, ikhtisar capaian kinerja BPSDM Prov Kepri Tahun 2025 adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2 Ikhtisar Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2025

RENSTRA PERUBAHAN 2024-2026						
Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target 2025	Realisasi	Persentase Capaian	Kategori
Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi	Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi	Jumlah	3	3	100%	Baik

Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase	32	35	100%	Baik
RENSTRA 2025-2029						
Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target 2025	Realisasi	Persentase Capaian	Kategori
Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	29,34	30,47	100%	Baik

Berdasarkan tabel diatas BPSDM Prov Kepri memiliki sasaran strategis yang berbeda antara renstra perubahan 2024-2026 dan renstra 2025-2029. Renstra Perubahan 2024-2026 terdiri dari 2 sasaran strategis sedangkan Renstra 2025-2029 terdiri dari 1 sasaran strategis. Secara keseluruhan BPSDM Prov Kepri telah berhasil mencapai target dengan persentase 100% dengan kategori “Baik”.

Pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN oleh BPSDM tidak hanya berorientasi pada kuantitas peserta, tetapi juga pada peningkatan kualitas hasil pembelajaran. Dampak yang diharapkan dari capaian kinerja ini antara lain:

- Peningkatan profesionalisme ASN dalam pelaksanaan tugas jabatan,
- Penguatan kompetensi manajerial dan teknis sesuai standar jabatan,
- Meningkatnya kualitas pelayanan publik,
- Mendukung pencapaian indikator reformasi birokrasi dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

1. Capaian Kinerja BPSDM Prov Kepri berdasarkan Renstra Perubahan 2024-2026

a) Sasaran Strategis 1

Tabel 3. 3 Sasaran Strategis 1

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran
Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi	Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Akreditasi Pelatihan bahwa untuk penjaminan mutu untuk menjamin kualitas, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara, perlu dilakukan akreditasi pelatihan struktural, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan sosial kultural, dan pelatihan dasar calon Pegawai Negeri Sipil.

Akreditasi adalah penilaian kelayakan Pelatihan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi adalah Lembaga Penyelenggara Pelatihan atau Lembaga Pelatihan Nonpemerintah yang telah mendapatkan pengakuan tertulis terakreditasi dari Lembaga Administrasi Negara atau instansi teknis/instansi pembina jabatan fungsional untuk menyelenggarakan Pelatihan. Akreditasi Program adalah penilaian kelayakan terhadap program Pelatihan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

Akreditasi Program dilaksanakan terhadap program penyelenggaraan Pelatihan Struktural, Pelatihan Teknis, Pelatihan Fungsional, Pelatihan Sosial Kultural, atau Pelatihan Dasar CPNS. LAN melaksanakan Akreditasi Program terhadap penyelenggaraan:

- Pelatihan Struktural;
- Pelatihan Sosial Kultural;
- Pelatihan Dasar CPNS;
- Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional; dan/atau
- Pelatihan Fungsional Penjurusan.

Akreditasi Program dilaksanakan melalui pemberian penilaian berdasarkan unsur sebagai berikut:

- Perencanaan program Pelatihan;
- Penyelenggaraan Pelatihan;
- Evaluasi Pelatihan;
- Hasil penyelenggaraan Pelatihan;

- e) Pembiayaan Pelatihan; dan
- f) Sarana pendukung program Pelatihan.

Status Akreditasi Program terdiri atas:

- a) Status terakreditasi; atau
- b) Status tidak terakreditasi.

Program Pelatihan dinyatakan berstatus terakreditasi apabila:

- a) Jumlah total nilai Akreditasi paling rendah 71,00 (tujuh puluh satu koma nol nol); dan
- b) Masing-masing unsur penilaian memiliki nilai paling rendah 71,00 (tujuh puluh satu koma nol nol)

Nilai Akreditasi Program dengan status terakreditasi dibagi dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

- a) Kategori A untuk rentang nilai antara 91,00 (sembilan puluh satu koma nol nol) sampai dengan 100 (seratus);
- b) Kategori B untuk rentang nilai antara 81,00 (delapan puluh satu koma nol nol) sampai dengan 90,99 (sembilan puluh koma sembilan puluh sembilan); atau
- c) Kategori C untuk rentang nilai antara 71,00 (tujuh puluh satu koma nol nol) sampai dengan 80,99 (delapan puluh koma sembilan puluh sembilan).

Status terakreditasi dalam Akreditasi Program berlaku sebagai berikut:

- a) Kategori A sebagaimana dimaksud dalam berlaku selama 5 (lima) tahun;
- b) Kategori B sebagaimana dimaksud dalam berlaku selama 3 (tiga) tahun; atau
- c) Kategori C sebagaimana dimaksud dalam berlaku selama 2 (dua) tahun.

i. Perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai berdasarkan perjanjian kinerja kepala daerah/perangkat daerah

Perbandingan antara realisasi dengan target tahun 2025 dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini :

Tabel 3.4 Capaian Kinerja Sasaran 1

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2025	Realisasi 2025
Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi	Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi	Jumlah	3	3

BPSDM Prov Kepri baru berdiri pada Tahun 2022 sehingga pelaksanaan akreditasi dapat dilakukan pada tahun 2023. Capaian kinerja akreditasi program pelatihan bersifat kumulatif, program pelatihan terakreditasi pada BPSMD Prov Kepri pada sampai dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut :

- 1) Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan kategori “C”;
- 2) Program Pelatihan Dasar CPNS dengan kategori “B”;
- 3) Program Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa dengan kategori “C”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator sasaran 1 sudah tercapai 100%.

ii. Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun yang dinilai dengan tahun lalu dan beberapa tahun sebelumnya

Berikut dapat dilihat Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun yang dinilai dengan tahun lalu dan beberapa tahun sebelumnya pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5 Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun yang dinilai dengan tahun lalu dan beberapa tahun sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2025	Realisasi		
				2023	2024	2025
Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi	Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi	Jumlah	3	2	3	3

iii. **Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra**

Berikut dapat dilihat Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra pada tabel 3.6 :

Tabel 3.6 Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2025	Realisasi			Target Akhir Renstra
				2023	2024	2025	
Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi	Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi	Jumlah	3	2	3	3	4

iv. **Perbandingan antara realisasi kinerja tahun yang dinilai dengan standar nasional**

Indikator Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional karena tidak ada data terkait hal yang serupa pada level nasional/internasional.

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

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau berhasil melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2025. Pencapaian ini dapat terwujud didukung oleh tingginya komitmen pimpinan dan seluruh komponen di BPSDM Prov Kepri yang berkolaborasi dalam mendukung keberhasilan.

Capaian indikator Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi dapat terealisasi sesuai target karena pelaksanaan akreditasi telah dilakukan pada tahun sebelumnya. Perhitungan indikator ini menggunakan pendekatan kumulatif, sehingga program pelatihan yang telah terakreditasi pada periode sebelumnya tetap diperhitungkan dalam capaian tahun berjalan. Keberhasilan ini merupakan wujud

komitmen organisasi dalam menjamin mutu penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN.

Capaian tersebut didukung oleh beberapa faktor strategis. Pertama, adanya perencanaan dan pemetaan kebutuhan akreditasi program pelatihan secara sistematis, sehingga proses pengajuan dan pemenuhan standar dapat dipersiapkan dengan baik. Kedua, pemenuhan standar mutu yang mengacu pada ketentuan dan pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara sebagai instansi pembina pelatihan ASN. Standar tersebut meliputi aspek kurikulum, tenaga pengajar (widyaiswara), sarana dan prasarana, manajemen penyelenggaraan, serta sistem penjaminan mutu. Tata kelola, penguatan sistem administrasi, digitalisasi dokumen, serta optimalisasi Learning Management System (LMS) turut meningkatkan kesiapan BPSDM Prov Kepri dalam memenuhi eviden akreditasi. Sinergi antar bidang, widyaiswara, dan tim penjaminan mutu juga menjadi faktor penting dalam memastikan seluruh persyaratan akreditasi terpenuhi secara komprehensif.

Pelaksanaan Akreditasi sudah di dukung dengan sistem Akreditasi yang bersifat online yang disediakan oleh Lembaga Administrasi Negara sehingga memudahkan dalam menyampaikan bukti fisik Akreditasi serta bagi Asesor dalam melakukan penilaian Akreditasi.

Proses akreditasi sendiri sudah mengedepankan layanan secara digital dengan memanfaatkan sistem informasi yang bersifat online atau yang dikenal dengan SIPKA (Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN). Dari mulai pengumpulan berkas akreditasi memanfaatkan sistem e-Training Management (<https://e-trainingmanagement.sipka.lan.go.id>) dan penilaian akreditasi memanfaatkan sistem Learning Accreditation (<https://learning-accreditation.sipka.lan.go.id>) sehingga memberikan kemudahan akses. Hal ini mendukung terwujudnya pelaksanaan akreditasi yang lebih transparan dan berintegritas.

Secara keseluruhan, keberhasilan pencapaian akreditasi mencerminkan meningkatnya kualitas kelembagaan BPSDM Prov Kepri dalam menyelenggarakan pelatihan yang akuntabel, terstandar, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi ASN. Ke depan, diperlukan upaya berkelanjutan dalam mempertahankan status akreditasi, melakukan evaluasi berkala, serta meningkatkan inovasi pembelajaran

agar mutu layanan pelatihan semakin meningkat.

vi. Informasi/analisis upaya-upaya perbaikan kinerja kedepan (hal-hal yang akan dilakukan tahun depan dalam peningkatan sasaran kinerja)

Dalam rangka meningkatkan dan mempertahankan capaian akreditasi program pelatihan, BPSDM Prov Kepri perlu melakukan sejumlah langkah perbaikan kinerja secara sistematis dan berkelanjutan. Upaya ini penting untuk memastikan pemenuhan standar mutu yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara sebagai instansi pembina pelatihan ASN, sebagai berikut:

- a. Mendorong manajemen untuk melaksanakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan dengan praktik terbaik;
- b. Perlu mengikut sertakan pengelola, penyelenggara dan pengampu materi dalam pelatihan/seminar/workshop agar kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan pelatihan dapat ditingkatkan;
- c. Perlu meningkatkan kompetensi pengelola, penyelenggara, dan pengajar dalam pembelajaran berbasis teknologi dan penguasaan sistem informasi pelatihan;
- d. Perlu memaksimalkan peran tim penjaminan mutu dalam melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan;
- e. Mendorong tenaga pengajar untuk memiliki pengalaman kerja di luar kegiatan belajar mengajar yang dapat memperkuat kompetensi penguasaan substansi pelatihan dan pengembangan profesi tenaga pengajar;
- f. Perlu pengembangan sistem informasi penyelenggaraan pelatihan (*website*, aplikasi pembelajaran, dan *complaint handling*). Sistem informasi ini juga digunakan untuk melakukan diseminasi produk pembelajaran;
- g. Mendorong penyediaan sarana dan prasarana secara mandiri yang memenuhi standar kebijakan serta modern;
- h. Perlu peningkatan komunikasi dan pemahaman teknis penyelenggaraan pelatihan kepada peserta baik secara daring atau luring;
- i. Perlu mendorong percepatan penerapan STTP elektronik dalam penerbitan surat keterangan pelatihan;

- j. Mendorong perbaikan secara berkelanjutan dan inovasi untuk meningkatkan kualitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan.

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

Adapun program, kegiatan dan sub kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator sasaran Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator sasaran Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu 2025 (Rp.)	Realisasi Tahun 2025 (Rp.)
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		
Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	113.322.944	105.266.228

viii. Informasi/analisis atas efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau didukung oleh 44 orang pegawai yang terdiri dari pejabat struktural, pejabat fungsional widyaiswara, pejabat fungsional Tertentu dan pelaksana fungsional umum. Kualifikasi dan kompetensi pegawai sudah sesuai dengan pendidikan dan tingkat profesionalisme di bidangnya. Hal ini membuat pelaksanaan akreditasi di BPSDM Prov Kepri berjalan dengan baik.

Tidak terlepas pula adanya dukungan sarana prasarana yang dimiliki BPSDM Prov Kepri sudah memiliki fasilitas untuk mendukung proses akreditasi yang sesuai dengan standar mutu akreditasi berupa gedung diklat yang luas, ruang kelas yang memadai, media dan alat bantu ajar yang memadai.

b) Sasaran Strategis 2

Tabel 3. 8 Sasaran Strategis 2

Sasaran Strategis	Indikator
Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi

Sasaran strategis meningkatnya ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi menunjukkan tren positif pada tahun anggaran berjalan. Hal ini tercermin dari bertambahnya jumlah ASN yang berpartisipasi dalam berbagai program pelatihan, baik pelatihan teknis, manajerial, sosial kultural, maupun pelatihan fungsional. Peningkatan partisipasi ASN tersebut didorong oleh komitmen pemerintah daerah dalam memenuhi hak dan kewajiban pengembangan kompetensi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa setiap ASN berhak memperoleh pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Selain dukungan regulasi, faktor pendorong lainnya meliputi:

- ✓ Perencanaan kebutuhan kompetensi yang lebih terarah, melalui pemetaan kebutuhan pelatihan berbasis analisis jabatan dan analisis kebutuhan diklat (AKD).
- ✓ Diversifikasi metode pembelajaran, termasuk pemanfaatan Learning Management System (LMS), blended learning, dan pelatihan klasikal yang meningkatkan aksesibilitas ASN di berbagai wilayah.
- ✓ Peningkatan koordinasi dengan perangkat daerah, sehingga usulan peserta pelatihan lebih terencana dan sesuai prioritas pembangunan daerah.
- ✓ Efisiensi anggaran dan penjadwalan yang fleksibel, yang memungkinkan lebih banyak ASN mengikuti program tanpa mengganggu tugas kedinasan.

Secara kualitatif, meningkatnya partisipasi ASN dalam pengembangan kompetensi berdampak pada peningkatan kapasitas individu, penguatan kinerja organisasi, serta mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional dan adaptif terhadap perubahan. Fokus pengembangan kompetensi ini terletak pada partisipasi ASN untuk mengikuti diklat dan sertifikasi kompetensi sesuai dengan kebutuhan instansi. Capaian Kinerja selama 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 3.9.

Tabel 3.9 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2025	Realisasi			Target Akhir Renstra
				2023	2024	2025	
Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase		34,34	35	35	36

Target Kinerja pada tahun 2025 sebesar 34% dari jumlah ASN 12.677 orang adalah sebanyak 3411 orang dengan realisasi tahun 2025 adalah sebanyak 4437 Orang atau sebesar 35% dengan capaian target kinerja sebesar 100%. Dalam rangka meningkatkan kompetensi ASN, BPSDM Prov Kepri Tahun 2025 telah melaksanakan program pelatihan dapat dilihat dari tabel 3.10.

Tabel 3.10 Realisasi Kinerja Capaian IKU Berdasarkan Jenis Pelatihan Tahun 2025

No.	Nama Kegiatan Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Satuan	KET
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIOKULTURAL				
1	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	39	Orang	
2	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	40	Orang	
3	Orientasi PPPK	1244	Orang	
4	E-Learning Pelayanan Publik bagi PPPK	792	Orang	
BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN KELEMBAGAAN				
1	Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional	7	Orang	
2	Sembang Melayu Series 1 -10	912	Orang	
BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS				
1	Bimtek Penilaian Kinerja	40	Orang	
2	Ngopitime series : 23-37	1148	Orang	
3	Pelatihan GTA	105	Orang	
4	Pelatihan Bahasa Inggris	30	Orang	
5	Pelatihan Barang/Jasa Pemerintahan Level 1	80	Orang	
TOTAL		4437	Orang	

Revolusi 4.0 mengharuskan pejabat administrator untuk beradaptasi pada system pemerintahan menuju birokrasi digital. Menjawab tantangan tersebut, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus smart dengan adaptif terhadap teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik yang lebih cepat, akurat dan efisien. Profil smart ASN meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan Bahasa asing, berjiwa hospitality, berjiwa entrepreneurship dan memiliki jaringan luas. Untuk mengembangkan kompetensi pejabat administrator wajib memenuhi standar kompetensi manajerial yang dapat diwujudkan melalui Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 yang diselenggarakan mulai tanggal 14 April 2025 sampai dengan tanggal 21 Agustus 2025. Sebagaimana diamanatkan berdasarkan ketentuan Pasal 217 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang lebih lanjut diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pelatihan Struktural Kepemimpinan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022.

Secara Umum Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan X di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 secara *Blended Learning* Terbatas dilaksanakan selama 908 (sembilan ratus delapan) JP atau setara dengan 105 (seratus lima) Hari Pelatihan yang dimulai dari pembelajaran MOOC pada tanggal 14 April 2025 sampai berakhirnya pada saat penutupan pada tanggal 21 Agustus 2025 telah sukses dilaksanakan dan berjalan lancar sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan. Jumlah kelulusan peserta 39 (tiga puluh sembilan) orang dengan persentase kelulusan 100 %, dengan jumlah peserta yang mendapatkan nilai dengan kualifikasi sangat memuaskan 23 (dua puluh tiga) peserta dengan persentase 59 % dan yang mendapatkan nilai dengan kualifikasi memuaskan sebanyak 16 (enam belas) peserta dengan persentase 41 %.



Gambar 3.1 Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2025 yang diperuntukan bagi pejabat pengawas yang telah menduduki jabatan pengawas. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi rangka memenuhi standard kompetensi manajerial jabatan pengawas dan profesionalisme SDM aparatur khususnya Pejabat Administrasi yang akan diikuti oleh Pejabat Pengawas dilingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan pengawas direncanakan menggunakan metode *blended learning* terbatas sesuai dengan SE nomor 3/K.1/HKM.02.3/2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar CPNS, serta Akreditasi Pelatihan ASN Berbasis Efisiensi. Dalam pelaksanaan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau akan menggunakan metode antara lain ceramah, Diskusi, Tanya jawab, Pengelompokan, Sumbang Saran (brainstorming), Coaching/ bimbingan, Studi Lapangan, dan Seminar aksi perubahan.

Penyelenggaraan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dilaksanakan di Tanjungpinang, yang dimulai tanggal 21 Juli s/d 14 November 2025 sebanyak 40 peserta pelatihan. Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII dilingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2025 berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan pedoman penyelenggaraan dengan tingkat kelulusan 100%. Kualitas penyelenggaraan harus terus ditingkatkan dengan cara meningkatkan SDM penyelenggara, SDM tenaga pelatihan, dan dukungan sarana prasarana.



Gambar 3.2 Pelatihan Kepemimpinan Pengawa

Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level 1 & Uji Kompetensi

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah diperlukan pelatihan barang/jasa level 1 dan level 2 tipe c serta dalam rangka peningkatan kompetensi ASN dibidang barang/jasa. Melalui pelatihan ini pemerintah provinsi kepulauan riau mencoba menjawab ekspektasi presiden, masyarakat, dan dunia usaha atas pelaksanaan reformasi birokrasi yang menciptakan dampak yang dapat dirasakan secara nyata dan tepat.

Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level 1 dilaksanakan dengan secara Bleended Learning dan Uji Kompetensi Barang/Jasa dilaksanakan secara klasikal. Kegiatan ini terdiri dari 2 angkatan, dengan jumlah maisng-maisng 40 orang peserta pelatiha. Pelaksanaan kegiatan ini bertempat di Gedung Raja Saleha dan Ruang CAT BKD dan KORPRI Provinsi Kepulauan Riau serta Learning Management System pada tanggal 10 November s.d. 18 Desember 2025. Pada Angkatan I, dari 40 peserta yang mengikuti pelatihan dan uji kompetensi, sebanyak 29 peserta dinyatakan lulus. Dengan demikian, tingkat kelulusan pada angkatan ini mencapai 72,5%. Selanjutnya, pada Angkatan II, dari 40 peserta yang mengikuti kegiatan, sebanyak 34 peserta dinyatakan lulus, dengan tingkat kelulusan sebesar 85%.

Secara keseluruhan, dari total 80 peserta yang mengikuti Pelatihan dan Uji Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Level 1, sebanyak 63 peserta dinyatakan lulus, dengan rata-rata tingkat kelulusan sebesar 78,75%. Capaian ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan berjalan efektif dalam meningkatkan pemahaman dan kompetensi peserta di bidang pengadaan barang/jasa pemerintah. Peningkatan persentase kelulusan pada Angkatan II dibandingkan Angkatan I mengindikasikan adanya perbaikan dalam proses pembelajaran, baik dari sisi metode penyampaian materi, pendalaman soal latihan, maupun kesiapan peserta dalam menghadapi uji kompetensi.



Gambar 3.3 Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level 1

i. **Perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai berdasarkan perjanjian kinerja kepala daerah/perangkat daerah**

Perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai berdasarkan perjanjian kinerja kepala daerah/perangkat daerah dapat dilihat pada tabel 3.11 dibawah ini:

Tabel 3.11 Perbandingan antara Realisasi dengan Target Tahun yang Dinilai Berdasarkan Perjanjian Kinerja Kepala Daerah/Perangkat Daerah

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2025	Realisasi 2025
Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase	34	35

ii. **Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun yang dinilai dengan tahun lalu dan beberapa tahun sebelumnya**

Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun yang dinilai dengan tahun lalu dan beberapa tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel 3.12 dibawah ini:

Tabel 3.12 Perbandingan antara Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun yang Dinilai dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2024	Realisasi		
				2023	2024	2025
Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase	34	34,34	35	35

iii. **Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra**

Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra dapat dilihat pada tabel 3.13 dibawah ini.

Tabel 3.13 Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2025	Realisasi			Target Akhir Renstra
				2023	2024	2025	
Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Persentase	34	34,34	35	35	36

iv. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun yang dinilai dengan standar nasional

Indikator persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional karena tidak ada data terkait hal yang serupa pada level nasional/internasional.

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

Dalam upaya meningkatkan capaian kinerja BPSDM Prov Kepri melakukan berbagai upaya melalui pengembangan kompetensi kepada ASN Prov Kepri sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan, sebagai berikut :

- a. Penguatan kelembagaan dan program pelatihan melalui akreditasi kelembagaan dan program pelatihan;
- b. Penyediaan dokumen Roadmap Pengembangan BPSDM;
- c. Penyediaan dokumen HCDP. Human Capital Development Plan (HCDP) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2026 menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi ASN diarahkan sesuai kebutuhan nyata organisasi dan tantangan pembangunan daerah. HCDP ini tidak hanya menjadi peta jalan pembelajaran ASN, tetapi juga instrumen kebijakan dalam menerapkan sistem merit, manajemen talenta ASN, serta penguatan Kepri Corporate University sebagai sistem pembelajaran ASN yang adaptif, kolaboratif, dan berdampak pada kinerja organisasi. Penyusunan HCDP menjadi sangat penting karena :
 - Mewujudkan keselarasan antara strategi pembangunan daerah dan strategi pengembangan SDM aparatur;
 - Menjamin efektivitas investasi pelatihan ASN agar berdampak langsung pada pencapaian sasaran RPJMD;
 - Mengatasi kesenjangan kompetensi (competency gap) yang teridentifikasi dari analisis jabatan dan analisis kebutuhan pelatihan; dan

- Mendukung transformasi birokrasi berdampak (impactful bureaucracy) melalui pembelajaran berkelanjutan dan penempatan ASN yang sesuai dengan hasil pembelajarannya.
- d. Penyediaan sarana pembelajaran (ruang kelas);
 - e. Penyediaan sistem pembelajaran terintegrasi melalui Aplikasi Ruang Belajar Aparatur Kepri (LIGAT Kepri) sehingga semua ASN Prov Kepri dapat mengakses pembelajaran secara mandiri;
 - f. Peningkatan kompetensi sumber daya fasilitator;
 - g. Perluasan pengembangan kompetensi melalui Corporate University (CorPu) seperti Community Of Practice (COP)
 - h. Peningkatan mutu pelatihan baik yang dilaksanakan oleh BPSDM maupun pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh perangkat daerah (COP);
 - i. DED Asrama Pelatihan yang pelaksanaan pekerjaannya ditahun 2026 dengan memanfaatkan Asrama Haji sebagai gedung Asrama;
 - j. Penguatan jejaring organisasi dan kelembagaan dengan melakukan kerja sama dengan instansi diluar Pemerintah Provinsi Kepri dan Perguruan Tinggi dalam upaya mendukung pengembangan kompetensi. Adapun daftar kerja sama adalah sebagai berikut :
 - Perjanjian Kerja Sama (PKS) fasilitasi penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) bagi CPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Lingga, dan Kabupaten Kepulauan Anambas;
 - Perjanjian Kerja Sama (PKS) pengembangan kompetensi sumber daya manusia dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat;
 - Perjanjian Kerja Sama (PKS) pengembangan kompetensi melalui jalur Magang dengan tagline “Melur Berseri” (Magang Pegawai Negeri Sipil Unggul Kepri Bersinergi Menuju Satu Data Terintegrasi) dengan BPS Provinsi Kepulauan Riau.
 - k. Program magang Melur Berseri (Magang Pegawai Negeri Sipil Unggul Kepri Bersinergi Menuju Satu Data Terintegritasi) di BPS Provinsi Kepulauan Riau. Peserta Kegiatan Magang Melur Berseri Gelombang I Tahun 2025 terdiri dari 6 (enam) OPD lingkup Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Pariwisata, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - l. Dalam rangka meningkatkan indeks Berakhlak BPSDM melakukan upaya-upaya dengan cara menginternalisasikan Core Value ASN “BerAKHLAK” dalam bentuk Webinar Berakhlak. Internalisasi budaya Core Value ASN “BerAKHLAK” melalui webinar merupakan salah satu upaya strategis untuk menanamkan nilai-nilai dasar ASN secara efektif dan merata kepada seluruh aparatur. Melalui pemanfaatan teknologi informasi, webinar memungkinkan proses sosialisasi dan pembelajaran dilakukan tanpa batasan ruang dan waktu, sehingga dapat menjangkau ASN di berbagai unit kerja secara simultan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman ASN terhadap makna

serta implementasi nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari.

vi. Informasi/analisis upaya-upaya perbaikan kinerja kedepan (hal-hal yang akan dilakukan tahun depan dalam peningkatan sasaran kinerja)

Keberhasilan capaian kinerja disebabkan oleh faktor internal dan eksternal yaitu komitmen, kepemimpinan, integritas, kerjasama, koordinasi, sumber daya manusia yang kompeten di bidang pengembangan sumber daya manusia. Adapun langkah-langkah perbaikan kinerja kedepan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Sistem Pengembangan Kompetensi dengan Memanfaatkan teknologi masa kini yang memiliki akses lebih luas dan fleksibel, Efisiensi biaya dan meningkatkan keterlibatan peserta lebih banyak; Pengembangan Pelatihan dengan E Learning dapat memastikan materi yang disampaikan lebih mudah diakses, relevan, dan sesuai kebutuhan; Pengembangan Ligat Kepri melalui coacing bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama; Pengembangan melalui webinar dan pengembangan Corpu.
- b. Menambah Skenario model pengembangan SDM dan evaluasi secara berkala Peningkatan kompetensi SDM secara lebih merata.
- c. Melakukan Inovasi terhadap pengembangan SDM disesuaikan dengan target Kepala Daerah
- d. Membuat tim kerja dalam setiap program dan kegiatan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian kinerja sesuai rencana dan target yang ditetapkan. Dengan pembentukan tim kerja yang tepat, program/kegiatan dapat berjalan lebih lancar, produktif, dan menghasilkan dampak yang signifikan

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

Adapun program, kegiatan dan sub kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator sasaran Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.14 Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu 2025 (Rp.)	Realisasi Tahun 2025 (Rp.)
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		
Pengembangan Kompetensi Teknis		
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah	815.598.386	631.155.989
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	27.000.000	27.000.000
Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	186.267.641	153.203.712
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	559.931.133	507.521.696

viii. Informasi/analisis atas efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya

Keberhasilan dalam pencapaian indikator kinerja Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi tidak terlepas dari dukungan sumber daya mulai dari sumber daya manusia maupun sumber daya pendukung seperti sarana dan prsarana. Pencapaian indikator juga didukung dengan anggaran yang cukup memadai untuk menyelenggarakan pelatihan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau didukung oleh 38 orang pegawai yang terdiri dari pejabat struktural, pejabat fungsional widyaiswara, pejabat fungsional Tertentu dan pelaksana fungsional umum. Kualifikasi dan kompetensi pegawai sudah sesuai dengan pendidikan dan tingkat profesionalisme di bidangnya. Hal ini membuat pelaksanaan pelatihan di BPSDM Prov Kepri berjalan dengan baik.

Tidak terlepas pula adanya dukungan sarana prasarana yang dimiliki BPSDM Prov Kepri sudah memiliki fasilitas untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan seperti gedung pelatihan, ruang kelas atau ruang seminar dengan meja, kursi, dan pencahayaan yang baik, sistem pendingin/AC atau ventilasi memadai,

komputer/laptop untuk pengajar dan peserta, pembelajaran juga sudah menggunakan Learning Management System (LMS) yaitu Aplikasi Ruang Belajar Aparatur Kepri (LIGAT Kepri).

2. Capaian Kinerja BPSDM Prov Kepri berdasarkan Renstra 2025-2029

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, Renstra BPSDM 2025-2029 Memiliki tujuan perangkat daerah yang sama dengan BKD & KORPRI yaitu Meningkatkan Kualitas dan Kinerja ASN dengan Indikator tujuan Indeks Profesionalitas ASN dan sasaran Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi.

Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) pada dimensi kompetensi merupakan indikator strategis yang digunakan untuk mengukur tingkat pemenuhan standar kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan jabatan. Indikator ini menjadi salah satu tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh BPSDM Prov Kepri dalam mendukung peningkatan kualitas aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

i. Perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai berdasarkan perjanjian kinerja kepala daerah/perangkat daerah

Perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai berdasarkan perjanjian kinerja kepala daerah/perangkat daerah dapat dilihat pada tabel 3.15 dibawah ini:

Tabel 3.15 Perbandingan antara Realisasi dengan Target Tahun yang Dinilai Berdasarkan Perjanjian Kinerja Kepala Daerah/Perangkat Daerah

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2025	Realisasi 2025
Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	29,34	30,47

ii. Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun yang dinilai dengan tahun lalu dan beberapa tahun sebelumnya

Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun yang dinilai dengan tahun lalu dan beberapa tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel 3.16 dibawah ini:

Tabel 3.16 Perbandingan antara Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun yang Dinilai dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2025	Realisasi		
				2023	2024	2025
Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	29,34	26,92	29,81	30,47

iii. Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra

Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra dapat dilihat pada tabel 3.17 dibawah ini.

Tabel 3.17 Perbandingan antara realisasi kinerja sampai tahun yang dinilai dengan target akhir RPJMD/Renstra

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2025	Realisasi			Target Akhir Renstra
				2023	2024	2025	
Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	29,34	26,92	29,81	30,47	29,54

iv. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun yang dinilai dengan standar nasional

Indikator persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi tidak dapat diperbandingkan dengan standar nasional dan/atau internasional karena tidak ada data terkait hal yang serupa pada level nasional/internasional.

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

Dalam upaya meningkatkan capaian kinerja BPSDM Prov Kepri melakukan berbagai upaya melalui pengembangan kompetensi kepada ASN Prov Kepri sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan, sebagai berikut :

- a. Penguatan kelembagaan dan program pelatihan melalui akreditasi kelembagaan dan program pelatihan;
- b. Penyediaan dokumen Roadmap Pengembangan BPSDM;
- c. Penyediaan dokumen HCDP. Human Capital Development Plan (HCDP) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2026 menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi ASN diarahkan sesuai kebutuhan nyata organisasi dan tantangan pembangunan daerah. HCDP ini tidak hanya menjadi peta jalan pembelajaran ASN, tetapi juga instrumen kebijakan dalam menerapkan sistem merit, manajemen talenta ASN, serta penguatan Kepri Corporate University sebagai sistem pembelajaran ASN yang adaptif, kolaboratif, dan berdampak pada kinerja organisasi. Penyusunan HCDP menjadi sangat penting karena :
 - Mewujudkan keselarasan antara strategi pembangunan daerah dan strategi pengembangan SDM aparatur;
 - Menjamin efektivitas investasi pelatihan ASN agar berdampak langsung pada pencapaian sasaran RPJMD;
 - Mengatasi kesenjangan kompetensi (competency gap) yang teridentifikasi dari analisis jabatan dan analisis kebutuhan pelatihan; dan
 - Mendukung transformasi birokrasi berdampak (impactful bureaucracy) melalui pembelajaran berkelanjutan dan penempatan ASN yang sesuai dengan hasil pembelajarannya.
- d. Penyediaan sarana pembelajaran (ruang kelas);
- e. Penyediaan sistem pembelajaran terintegrasi melalui Aplikasi Ruang Belajar Aparatur Kepri (LIGAT Kepri) sehingga semua ASN Prov Kepri dapat mengakses pembelajaran secara mandiri;
- f. Peningkatan kompetensi sumber daya fasilitator;
- g. Perluasan pengembangan kompetensi melalui Corporate University (CorPu) seperti Community Of Practice (COP)
- h. Peningkatan mutu pelatihan baik yang dilaksanakan oleh BPSDM maupun pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh perangkat daerah (COP);
- i. DED Asrama Pelatihan yang pelaksanaan pekerjaannya ditahun 2026 dengan memanfaatkan Asrama Haji sebagai gedung Asrama;
- j. Penguatan jejaring organisasi dan kelembagaan dengan melakukan kerja sama dengan instansi diluar Pemerintah Provinsi Kepri dan Perguruan Tinggi dalam upaya mendukung pengembangan kompetensi. Adapun daftar kerja sama adalah sebagai berikut :

- Perjanjian Kerja Sama (PKS) fasilitasi penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) bagi CPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Lingga, dan Kabupaten Kepulauan Anambas;
 - Perjanjian Kerja Sama (PKS) pengembangan kompetensi sumber daya manusia dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat;
 - Perjanjian Kerja Sama (PKS) pengembangan kompetensi melalui jalur Magang dengan tagline “Melur Berseri” (Magang Pegawai Negeri Sipil Unggul Kepri Bersinergi Menuju Satu Data Terintegrasi) dengan BPS Provinsi Kepulauan Riau.
- k. Program magang Melur Berseri (Magang Pegawai Negeri Sipil Unggul Kepri Bersinergi Menuju Satu Data Terintegrasi) di BPS Provinsi Kepulauan Riau. Peserta Kegiatan Magang Melur Berseri Gelombang I Tahun 2025 terdiri dari 6 (enam) OPD lingkup Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Pariwisata, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Kesehatan, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- l. Dalam rangka meningkatkan indeks Berakhlak BPSDM melakukan upaya-upaya dengan cara menginternalisasikan Core Value ASN “BerAKHLAK” dalam bentuk Webinar Berakhlak. Internalisasi budaya Core Value ASN “BerAKHLAK” melalui webinar merupakan salah satu upaya strategis untuk menanamkan nilai-nilai dasar ASN secara efektif dan merata kepada seluruh aparatur. Melalui pemanfaatan teknologi informasi, webinar memungkinkan proses sosialisasi dan pembelajaran dilakukan tanpa batasan ruang dan waktu, sehingga dapat menjangkau ASN di berbagai unit kerja secara simultan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman ASN terhadap makna serta implementasi nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari.

vi. Informasi/analisis upaya-upaya perbaikan kinerja kedepan (hal-hal yang akan dilakukan tahun depan dalam peningkatan sasaran kinerja)

Keberhasilan capaian kinerja disebabkan oleh faktor internal dan eksternal yaitu komitmen, kepemimpinan, integritas, kerjasama, koordinasi, sumber daya manusia yang kompeten di bidang pengembangan sumber daya manusia. Adapun langkah-langkah perbaikan kinerja kedepan sebagai berikut :

- ✓ Meningkatkan Sistem Pengembangan Kompetensi dengan Memanfaatkan teknologi masa kini yang memiliki akses lebih luas dan fleksibel, Efisiensi biaya dan meningkatkan keterlibatan peserta lebih banyak;
- ✓ Pengembangan Pelatihan dengan E Learning dapat memastikan materi yang disampaikan lebih mudah diakses, relevan, dan sesuai kebutuhan;

Pengembangan Ligat Kepri melalui coacing bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama; Pengembangan melalui webinar dan pengembangan Corpu.

- ✓ Menambah Skenario model pengembangan SDM dan evaluasi secara berkala Peningkatan kompetensi SDM secara lebih merata.
- ✓ Melakukan Inovasi terhadap pengembangan SDM disesuaikan dengan target Kepala Daerah
- ✓ Membuat tim kerja dalam setiap program dan kegiatan untuk mencapai efektifitas dan efesiensi dalam pencapaian kinerja sesuai rencana dan target yang ditetapkan. Dengan pembentukan tim kerja yang tepat, program/kegiatan dapat berjalan lebih lancar, produktif, dan menghasilkan dampak yang signifikan.

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

Adapun program, kegiatan dan sub kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator sasaran Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.18 Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu 2025 (Rp.)	Realisasi Tahun 2025 (Rp.)
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		
Pengembangan Kompetensi Teknis		
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah	815.598.386	631.155.989
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	27.000.000	27.000.000
Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	186.267.641	153.203.712

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	559.931.133	507.521.696
---	-------------	-------------

viii. Informasi/analisis atas efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya

Keberhasilan dalam pencapaian indikator kinerja Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi tidak terlepas dari dukungan sumber daya mulai dari sumber daya manusia maupun sumber daya pendukung seperti sarana dan prsarana. Pencapaian indikator juga didukung dengan anggaran yang cukup memadai untuk menyelenggarakan pelatihan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau didukung oleh 38 orang pegawai yang terdiri dari pejabat struktural, pejabat fungsional widyaiswara, pejabat fungsional Tertentu dan pelaksana fungsional umum. Kualifikasi dan kompetensi pegawai sudah sesuai dengan pendidikan dan tingkat profesionalisme di bidangnya. Hal ini membuat pelaksanaan pelatihan di BPSDM Prov Kepri berjalan dengan baik.

Tidak terlepas pula adanya dukungan sarana prasarana yang dimiliki BPSDM Prov Kepri sudah memiliki fasilitas untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan seperti gedung pelatihan, ruang kelas atau ruang seminar dengan meja, kursi, dan pencahayaan yang baik, sistem pendingin/AC atau ventilasi memadai, komputer/laptop untuk pengajar dan peserta, pembelajaran juga sudah menggunakan Learning Management System (LMS) yaitu Aplikasi Ruang Belajar Aparatur Kepri (LIGAT Kepri).

C. REALISASI ANGGARAN

Tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan RPJMD 2025-2029 yang mana pada tahun ini anggaran BPSDM Provinsi Kepulauan Riau sebesar Rp. 16.498.935.759,00 (Enam Belas Milyar Empat Ratus Sembilan Puluh Delapan Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Lima Ribu Tujuh Ratus Lima Puluh Sembilan Rupiah) yang terbagi dalam 2 (dua) program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sebesar Rp. 14.516.667.158,00 (Empat Belas Milyar Lima Ratus Enam Belas Juta Enam Ratus Enam Puluh Tujuh Ribu Seratus Lima Puluh Delapan Rupiah) dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp. 1.982.268.601,00 (Satu Milyar Sembilan Ratus Delapan Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Delapan Ribu Enam Ratus Satu Rupiah).

Adapun Penyerapan Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2025 sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.19 Realisasi Anggaran Tahun 2025 BPSDM Provinsi Kepulauan Riau

Bidang Urusan Pemerintahan/Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Capaian Anggaran Tahun 2025		
	Anggaran APBD- P 2025	Realisasi 2025	% Realisasi Anggaran
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	16.498.935.759	15.325.213.721	92,89
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	14.516.667.158	14.006.332.324	96,48
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	435.876.674,10	401.191.532	92,04
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	308.876.702,10	279.908.993	90,62
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	60.448.884	55.597.567	91,97
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	66.551.088	65.684.972	98,70
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	475.205.000	450.834.957	94,87
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	98.475.000	95.475.000	96,95
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	376.730.000	355.359.957	94,33
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10.131.108.008	9.936.721.828	98,08
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	9.883.650.008	9.692.655.828	98,07
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	247.458.000	244.066.000	98,63
Administrasi Umum Perangkat Daerah	564.245.450	485.993.879	86,13
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.736.590	4.420.000	65,61
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5.382.000	5.328.000	99,00
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	145.731.344	108.688.800	74,58
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	128.727.536	96.140.100	74,68

Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	7.391.400	4.299.200	58,16
Fasilitasi Kunjungan Tamu	3.000.000	0	0,00
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	267.276.580	267.117.779	99,94
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.161.996.795	1.128.377.850	97,11
Pengadaan Mebel	881.087.526	852.546.100	96,76
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	280.909.268,90	275.831.750,00	98,19
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	978.674.526	868.066.667	88,70
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	105.044.000	31.907.969	30,38
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	330.480.000	306.000.000	92,59
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	543.150.526	530.158.698	97,61
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	769.560.705	735.145.611	95,53
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	183.248.560	164.282.601	89,65
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	24.488.100	20.956.800	85,58
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	561.824.045	549.906.210	97,88
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.982.268.601	1.318.881.397	66,53
Pengembangan Kompetensi Teknis	1.209.069.827	631.155.989	52,20
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah	815.598.386	631.155.989	77,39
Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum			
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	773.198.774	687.725.408	88,95

Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	27.000.000	27.000.000	100,00
Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	186.267.641	153.203.712	82,25
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	559.931.133	507.521.696	90,64

BAB IV PENUTUP

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan 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 Kepulauan Riau sebagai pengelola peningkatan kompetensi ASN. Laporan tersebut menguraikan keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau yang meliputi Program dan Kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang pelatihan, mulai dari Kedinasan, Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur, Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, Pelayanan Administrasi Perkantoran, Peningkatan Sarana dan Prasarana.

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau ini disusun berdasarkan data realisasi kinerja yang telah dikelola secara sistematis dengan menggunakan Sistem 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.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan berhasil mencapai target kinerja tahun 2025 dengan persentase 100% dengan indikator sasaran **“Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi”**.

LAMPIRAN