



GUBERNUR RIAU

**PERATURAN GUBERNUR RIAU
NOMOR 49 TAHUN 2019**

TENTANG

**SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR RIAU,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan profesional dan integritas Aparatur Sipil Negara dalam manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, diperlukan adanya sistem merit;
- b. bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengamanatkan pelaksanaan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 75) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Provinsi adalah Provinsi Riau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Riau.
3. Gubernur adalah Gubernur Riau selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Riau.

5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
7. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
8. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang diberikan kewenangan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan azas kode etik dan kode perilaku.

Pasal 2

Peraturan Gubernur ini dimaksudkan untuk mewujudkan Pegawai ASN yang profesional.

Pasal 3

Peraturan Gubernur ini bertujuan sebagai pedoman dalam melaksanakan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Daerah meliputi :

- a. rekrutmen, seleksi dan promosi berdasarkan kompetensi yang terbuka dan adil;
- b. penyusunan rencana manajemen sumber daya manusia aparatur secara berkelanjutan;
- c. pengelolaan kepegawaian ASN secara efektif dan efisien;
- d. pemberian remunerasi dengan memperhatikan beban kerja dan output;
- e. pemberian penghargaan atas kinerja Pegawai ASN yang tinggi;
- f. pemberian hukuman atas pelanggaran disiplin;
- g. standarisasi integritas, perilaku dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
- h. pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;
- i. pengembangan kompetensi kepada Pegawai ASN;

- j. pelaksanaan manajemen kinerja Pegawai ASN untuk mencapai tujuan organisasi;
- k. perlindungan Pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan;

Pasal 4

Prinsip Sistem Merit berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur dan kondisi kecacatan.

Pasal 5

Kriteria Sistem Merit, meliputi:

- a. seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
- b. perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sesuai dengan beban kerja;
- c. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
- d. memiliki manajemen karier yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karier, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- e. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
- f. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu;
- g. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
- h. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

BAB II

PENERAPAN SISTEM MERIT

Bagian Kesatu Tahapan Sistem Merit

Pasal 6

Tahapan Penerapan Sistem Merit, meliputi :

- a. Road Map penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. pembentukan tim penilaian mandiri Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Daerah;

- c. penetapan penilaian tingkat penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- d. pelaksanaan rekomendasi hasil penilaian penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Daerah; dan
- e. pengawasan dan evaluasi dampak penerapan sistem merit yang sudah dilaksanakan di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua Road Map Penerapan Sistem Merit

Pasal 7

- (1) Road Map penerapan Sistem Merit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (2) Road Map Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam dokumen rencana aksi yang disertai dengan target capaian (output) dan dampak/hasil atas aksi yang direncanakan (outcome) yang terdiri atas aspek :
 - a. perencanaan kebutuhan;
 - b. pengadaan;
 - c. pengembangan karier;
 - d. promosi dan mutasi;
 - e. manajemen kinerja;
 - f. penggajian, penghargaan dan disiplin;
 - g. perlindungan dan pelayanan; dan
 - h. sistem informasi.

Bagian Ketiga Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit

Pasal 8

- (1) Gubernur menetapkan Tim Penilai Mandiri Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Gubernur dengan susunan sebagai berikut :
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Asisten Administrasi Umum;
 - c. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau;

- d. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Riau;
 - e. Inspektorat Provinsi Riau;
 - f. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau; dan
 - g. Biro Organisasi.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas :
- a. membahas dan melakukan evaluasi pelaksanaan Road Map penerapan Sistem Merit pada setiap aspek Sistem Merit;
 - b. melakukan penilaian mandiri penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Daerah;
 - c. menyiapkan dokumen disertai bukti terkait dengan hasil penilaian mandiri penerapan Sistem Merit; dan
 - d. melaporkan hasil penilaian mandiri penerapan Sistem Merit kepada KASN dengan tembusan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi serta Kementerian/Lembaga terkait.

Bagian Keempat Aspek-Aspek Penilaian

Pasal 9

Penilaian penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek Road Map Sistem Merit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dalam manajemen ASN.

Pasal 10

Penerapan aspek perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a meliputi :

- a. peta jabatan dan rencana kebutuhan Pegawai ASN jangka menengah 5 (lima) tahun sekali sesuai dengan nomenklatur jabatan berdasarkan peraturan Perundang-undangan;
- b. peta jabatan dan rencana kebutuhan sebagaimana dimaksud pada huruf a dilengkapi dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang diinput ke dalam sistem informasi perencanaan kebutuhan Pegawai ASN secara nasional;
- c. data kekurangan dan ketersediaan Pegawai ASN yang disusun berdasarkan jabatan, kualifikasi, kompetensi dan unit kerja yang diinput ke dalam sistem informasi yang perencanaan kebutuhan Pegawai ASN secara nasional;
- d. data Pegawai ASN yang akan memasuki masa pensiun hingga 5 (lima) tahun mendatang yang disusun berdasarkan pangkat, jabatan, kualifikasi, kompetensi dan unit kerja yang diinput ke dalam sistem informasi perencanaan kebutuhan Pegawai ASN secara nasional;

- e. rencana pemenuhan kebutuhan Pegawai ASN yang dirinci menurut nama jabatan, kualifikasi, kompetensi dan unit kerja;
- f. rencana pemenuhan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada huruf e dilaksanakan melalui pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, ataupun perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari Instansi lain yang diinput ke dalam sistem informasi perencanaan kebutuhan Pegawai ASN secara nasional; dan
- g. database kepegawaian yang menyajikan :
 - 1. data ketersediaan pangkat yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi; dan
 - 2. data jumlah Pegawai ASN yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat dan unit kerja.

Pasal 11

Penerapan aspek pengadaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b meliputi :

- a. rencana tahunan pengadaan Pegawai ASN yang disusun menurut jumlah jenis jabatan, pangkat, kualifikasi, kompetensi dan unit kerja yang akan diisi melalui pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ataupun perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari instansi lain yang diinput ke dalam sistem informasi perencanaan kebutuhan Pegawai ASN secara nasional;
- b. kebijakan internal pengadaan Pegawai ASN mencakup pengadaan dari jalur Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, serta perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari instansi lain yang terkait dengan pengadaan Pegawai ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;
- c. pengumuman secara terbuka pelaksanaan pengadaan Pegawai ASN, baik dari Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, ataupun perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari instansi lain melalui media regional dan nasional, baik media cetak atau media elektronik;
- d. penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil pada penempatan pertamanya sesuai dengan jabatan yang dilamar; dan
- e. pelaksanaan Pelatihan Prajabatan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di instansinya paling lambat 1 (satu) tahun setelah pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 12

- (1) Penerapan aspek pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c meliputi sub-aspek :
 - a. standardisasi jabatan;
 - b. penetapan standar kompetensi jabatan;
 - c. penyusunan profil kompetensi ASN;
 - d. penyusunan rencana pengembangan kompetensi; dan
 - e. manajemen talenta dan rencana suksesi.
- (2) Penerapan sub-aspek standardisasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas :
 - a. penetapan nomenklatur jabatan fungsional pada setiap unit kerja sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi; dan
 - b. penetapan nomenklatur jabatan pelaksana pada setiap unit kerja sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.
- (3) Penerapan sub-aspek penetapan standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas :
 - a. Instansi Pemerintah menyusun standar kompetensi untuk seluruh jabatan yang terdiri dari :
 1. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis;
 2. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan; dan
 3. kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
 - b. Instansi Pemerintah menetapkan standar kompetensi jabatan untuk seluruh jabatan sesuai ketentuan yang berlaku dengan keputusan Gubernur.
- (4) Penerapan sub-aspek penyusunan profil kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas :
 - a. analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh Pegawai ASN dengan membandingkan antara profil Pegawai ASN dengan standar kualifikasi dan kompetensi jabatan; dan
 - b. analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh Pegawai ASN dengan membandingkan antara target kinerja dengan capaian kinerja.

- (5) Penerapan sub-aspek penyusunan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas :
- a. strategi untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka pengembangan kapasitas ASN;
 - b. penyusunan program pendidikan dan pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan untuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis dan fungsional sesuai dengan kebutuhan; dan
 - c. penyusunan rencana pengembangan kompetensi yang disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja dalam bentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, praktik kerja, pertukaran pegawai, coaching, counseling dan mentoring.
- (6) Penerapan sub-aspek manajemen talenta dan rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e terdiri atas :
- a. pemetaan talenta dengan menggunakan metode yang obyektif dan dilakukan oleh lembaga penilai yang terakreditasi atau tim asesor yang bersertifikat;
 - b. pemetaan talenta untuk seluruh Pegawai ASN, mulai dari jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana;
 - c. kelompok rencana suksesi (talent pool) yang disusun berdasarkan kesesuaian kompetensi manajerial dan kompetensi di bidang tertentu (talent pipeline) dan diperbaharui secara berkelanjutan yang diperoleh melalui pemetaan talenta; dan
 - d. penyusunan rencana suksesi (talent pool) berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan mempertimbangkan pola karir instansi.

Pasal 13

Penerapan aspek promosi dan mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf d meliputi :

- a. penetapan pola karier instansi yang disusun berdasarkan pola karier nasional;
- b. mutasi dan promosi berdasarkan rencana suksesi dan mempertimbangkan pola karier instansi;
- c. kebijakan pengisian jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas secara terbuka dan kompetitif; dan
- d. kebijakan pengisian jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas secara terbuka dan kompetitif secara regional/nasional.

Pasal 14

Penerapan aspek manajemen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf e meliputi :

- a. kontrak kinerja yang terukur;
- b. metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh Pegawai ASN;
- c. penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;
- d. penilaian kinerja secara berkala setiap 3 (tiga) bulan sekali;
- e. hasil penilaian kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pengembangan karier;
- f. analisis permasalahan kinerja dan menyusun strategi untuk mengatasi masalah kinerja yang rendah serta melaksanakan strategi tersebut;
- g. analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya; dan
- h. penyusunan kebijakan yang mengaitkan hasil penilaian kinerja dengan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi dan rotasi serta pendidikan pelatihan).

Pasal 15

Penerapan aspek penggajian, penghargaan dan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf f meliputi :

- a. penyusunan dan penetapan kebijakan pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;
- b. tunjangan kinerja sebagai satu-satunya faktor penentu besaran tunjangan kinerja yang diterima Pegawai ASN;
- c. penyusunan, penetapan dan penegakan kode etik dan kode perilaku ASN yang berlaku di Lingkungan instansi dan sudah dibentuk tim penegakan kode etik dan kode perilaku secara konsisten;
- d. kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non finansial terhadap Pegawai ASN berprestasi luar biasa; dan
- e. data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan Pegawai ASN.

Pasal 16

Penerapan aspek perlindungan dan pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf g meliputi :

- a. kebijakan perlindungan hukum, program persiapan pensiun dan program lainnya; dan

- b. penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi Pegawai ASN yang membutuhkan pelayanan administrasi.

Pasal 17

Penerapan aspek sistem informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf h meliputi :

- a. sistem informasi kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan Pegawai ASN;
- b. aplikasi e -performance yang terintegrasi;
- c. penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian, perkantoran dan pelayanan lainnya; dan
- d. penggunaan pusat penilaian kompetensi (assessment center) untuk pembinaan karier seluruh Pegawai ASN.

Bagian Kelima Penilaian Penerapan Sistem Merit

Pasal 18

- (1) Penilaian sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 dilakukan Tim Penilaian Mandiri.
- (2) Hasil Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dalam bentuk penilaian berupa indeks sistem merit.
- (3) Hasil Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan oleh Gubernur kepada KASN untuk selanjutnya disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Bagian Keenam Evaluasi Penerapan Sistem Merit

Pasal 19

- (1) Evaluasi penerapan Sistem Merit dilakukan berdasarkan capaian pada setiap aspek-aspek Road Map penerapan Sistem Merit yang telah dilaksanakan.
- (2) Pemerintah Daerah melaksanakan pemantauan internal terhadap penerapan Sistem Merit.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Riau.

Ditetapkan di Pekanbaru
pada tanggal 8 Oktober 2019

GUBERNUR RIAU,

ttd.

SYAMSUAR

Diundangkan di Pekanbaru
pada tanggal 8 Oktober 2019

Pj. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI RIAU,

ttd.

AHMAD SYAH HARROFIE

BERITA DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN 2019 NOMOR : 48

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Kepala Biro Hukum



ELLY WARDHANI, SH. MH
Pembina Tingkat I
MP.19650823 199203 2 003

Menyusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun)	Penyusunan/Pe nyesuaian Anjab, ABK dan Peta Jabatan Provinsi Riau	Jumlah Laporan Anjab, ABK dan Peta Jabatan OPD yang ditetapkan oleh PPK	Peta jabatan dan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Provinsi Riau telah disusun untuk masing-masing OPD sesuai struktur organisasinya selanjutnya diketahui oleh masing-masing kepala OPD. Namun saat ini sedang dilaksanakan revisi sesuai dengan PP 18 tahun 2016 dan selanjutnya ditetapkan melalui SK Gubernur Riau	1 Laporan Hasil Review Anjab, ABK, Peta Jabatan OPD Provinsi Riau	37 Rancan gan Keputus an Gubemu r terhadap Review Anjab, ABK, Peta Jabatan OPD Provinsi Riau						Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi, dan telah ditetapkan dengan keputusan PPK;	BIRO ORGANISASI	100,000,000
	Pembangunan Aplikasi SIJAPRI Provinsi Riau	Jumlah aplikasi SIJAPRI	Aplikasi kebutuhan pegawai dengan nama SIJAPRI (sistem Informasi jabatan Provinsi Riau) sedang dibangun.	1 Rancang an Aplikasi (Analisis Kebutuhan Sistem)	1 Aplikasi						Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi, dan telah ditetapkan dengan keputusan PPK;	BIRO ORGANISASI	100,000,000

		Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai Jangka Menengah (5 tahun)	Jumlah dokumen Rencana Kebutuhan Pegawai yang telah disusun	Belum disusun Rencana Kebutuhan Pegawai jangka menengah (5 tahun)		1 Dokumen							Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi, dan telah ditetapkan dengan keputusan PPK.	BKD	172.690.620
Membangun database pegawai yang lengkap dan real time yang dapat menyediakan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun)	Pengembangan Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian Provinsi Riau	Jumlah modul fitur atau perangkat manajemen kepegawaian yang dikembangkan	Provinsi Riau sudah memiliki SMART (Sistem manajemen aparatur responsip terpadu) yang berisi data kepegawaian yang terdiri dari aplikasi SIMPEG, front office arsip digital, Penilaian Prestasi Kerja (E SIKAP), Kompetensi Pegawai, DIKLAT PIM IV. Dimana SIMPEG (Sistem informasi Manajemen Pegawai) terdiri dari Data Pokok	Menyempurnakan database SIMPEG sesuai Perka BKN No. 14/2011	Menyempurnakan database SIMPEG sesuai Perka BKN No. 14/2011		Updating database SIMPEG	Updating database SIMPEG	Updating database SIMPEG	Updating database SIMPEG	Updating database SIMPEG	Updating database SIMPEG	Data kepegawaian tersedia dan diperbarui secara berkala dalam bentuk laporan perkembangan data setiap 3 bulan secara online. Memiliki struktur data kepegawaian (Perka BKN No. 14/2011) sebagai berikut: 1. Data Kepegawaian (44 item);	BKD	1.835.690.000

Menyusun rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	Penyusunan Dokumen Kebutuhan dan Formasi ASN	Jumlah Dokumen kebutuhan Formasi ASN Provinsi Riau	Rencana pengadaan ASN dilakukan untuk CPNS pada saat medapatkan formasi dari Menteri PAN-RB dan melalui aplikasi e-formasi.	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN menurut jumlah, jabatan dan pangkat, kualifikasi, kompetensi, dan unit kerja baik yang akan diisi oleh CALON PNS maupun dari PPPK, PNS dari instansi lain dan/atau TNI/Polri (untuk instansi tertentu) dan rencana tersebut sudah ditetapkan PPK;	BKD	
---	--	--	---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--	-----	--

	Menyusun kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwali) terkait pengadaan ASN	Penyusunan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Pengadaan ASN di Lingkungan Provinsi Riau	Jumlah Peraturan Gubernur tentang Pengadaan ASN di Lingkungan Provinsi Riau	Peraturan internal terkait pengadaan ASN belum disusun. Kebijakan Pengadaan ASN berpedoman pada kebijakan nasional yang dikeluarkan oleh Menteri PAN-RB. Saat ini Pemerintah Provinsi Riau melaksanakan kebijakan Menteri PAN-RB yaitu Keputusan Menteri PAN-RB No. 326/2014 tentang Formasi PNS Provinsi Riau TA 2014 untuk menyelenggarakan seleksi CPNS	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Pergub				Sudah menyusun kebijakan internal yang mencakup pengadaan CALON PNS, PPPK dan penerimaan PNS dari instansi lain serta TNI/Polri untuk instansi tertentu;	BKD	
	Melaksanakan penerimaan CPNS/PPPK/pe ngalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir secara terbuka dan kompetitif	Penerimaan CPNS/PPPK/pe ngalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir dilakukan secara terbuka dan kompetitif	Jumlah laporan hasil seleksi CPNS/PPPK/ PNS dari instansi yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif	Penerimaan CPNS pada Tahun 2018 di Provinsi Riau sudah dilakukan secara terbuka dan kompetitif yang dilakukan oleh Panselnas BKN.	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan			Penerimaan CALON PNS, PPPK dan PNS dari instansi lain diumumkan secara luas, melalui media regional dan nasional;	BKD	

[illegible]

	Menyusun standar kompetensi manajerial, bidang dan sosio kultural untuk setiap jabatan ASN	Penyusunan Standar Kompetensi PNS Provinsi Riau	Jumlah Dokumen Standar Kompetensi PNS Provinsi Riau yang terselesaikan	Standar kompetensi jabatan manajerial dan sosio kultural mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB No. 38/2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Saat ini Kompetensi Teknis sedang disusun	1 Dokumen SKJ PNS Provinsi Riau	1 Dokumen SKJ PNS Provinsi Riau	1 Dokumen SKJ PNS Provinsi Riau	1 Dokumen SKJ PNS Provinsi Riau	1 Dokumen SKJ PNS Provinsi Riau	1 Dokumen SKJ PNS Provinsi Riau	Sudah menyusun standar kompetensi jabatan untuk seluruh pegawai dan sudah ditetapkan oleh PPK;	BKD dan BPSPDM	1.100.000.000
	Menyusun profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	Penyusunan data profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	Jumlah laporan hasil pemetaan talenta/kompetensi untuk menyusun data profil pegawai	Sudah memiliki profil pegawai untuk Eselon III dan IV serta Staf Golongan IV yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi manajerial dan sosio kultural	1 Laporan Profil JPT	1 Laporan Profil Pejabat Administrator	1 Laporan Profil Pejabat Pengawas	1 Laporan Profil Pelaksana	1 Laporan Profil Pelaksana	1 Laporan Profil Pelaksana	Sudah pernah melakukan pemetaan talenta/ kompetensi seluruh pegawai;	BKD	
	Membangun talent pool dan rencana suksesi berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan memperhatikan pola karir	Penyusunan talent pool Administrator ke JPT	Persentase profil ASN yang masuk dalam talent pool Administrator ke JPT	Belum memiliki talent pool dan rencana suksesi		100 persen					Sudah membangun Talent Pool berdasarkan kesesuaian kompetensi manajerial dan kompetensi bidang serta menyusun rencana suksesi yang diperbaharui secara berkala;	BKD	

												BKD			
	Penyusunan talent pool Pengawas ke Administrator	Persentase profil ASN yang masuk dalam talent pool Pengawas ke Administrator													
	Penyusunan rencana suksesi Administrator ke JPT	Persentase talent yang masuk dalam rencana suksesi untuk Administrator ke JPT								100 persen					BKD
	Penyusunan rencana suksesi Pengawas ke Administrator	Persentase talent yang masuk dalam rencana suksesi untuk Pengawas ke Administrator								100 persen					BKD
Menyusun analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	Penyusunan analisis kesenjangan kompetensi JPT	Jumlah laporan hasil analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT	Belum memiliki informasi tentang analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai							1 Laporan			Sudah melaksanakan analisis kesenjangan kualifikasi maupun kesenjangan kompetensi untuk seluruh pegawai		BKD
	Penyusunan analisis kesenjangan kompetensi Jabatan Administrator	Jumlah laporan hasil analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk Jabatan Administrator dan Pengawas								1 Laporan					BKD

	Penyusunan analisis kesenjangan Jabatan Pelaksana	Jumlah laporan hasil analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk Jabatan Pelaksana									BKD		
Menyusun analisis kesenjangan kinerja	Penyusunan analisis kesenjangan kinerja untuk JPT	Jumlah laporan hasil analisis kesenjangan kinerja untuk JPT	Belum memiliki informasi tentang analisis kesenjangan kinerja		1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	Sudah melaksanakan analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai	BKD	
	Penyusunan analisis kesenjangan kinerja untuk Administrator dan Pengawas	Jumlah laporan hasil analisis kesenjangan kinerja untuk Jabatan Administrator dan Pengawas			1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan		BKD	
	Penyusunan analisis kesenjangan kinerja untuk Jabatan Pelaksana	Jumlah laporan hasil analisis kesenjangan kinerja untuk Jabatan Pelaksana			1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan		BKD	
Menyusun strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	Peraturan terkait Strategi dan Program/Kegiatan Peningkatan Kompetensi	Jumlah peraturan terkait strategi dan program/kegiatan untuk meningkatkan kompetensi	Belum memiliki strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	1 Rancangan Pergub	1 Pergub						Sudah menyusun strategi yang terinci dalam bentuk program kegiatan serta pengangarannya jangka pendek dan jangka menengah dan ditetapkan oleh PPK	BPSDM dan BKD	

Menyelenggarakan dan Memfasilitasi Diklat dalam rangka mengatasi kesenjangan	Penyelenggaraan dan Fasilitasi Diklat Teknis	Jumlah Kegiatan Diklat Teknis yang terfaksana	Diklat yang dilakukan adalah DIKLAT PIM tingkat III dan IV serta melanjutkan program yang sudah disusun sebelumnya oleh BKP2D Prov. Riau. Beberapa SKPD mengirimkan peserta Diklat Teknis ke lembaga Penyelenggara Teknis lainnya dengan alokasi anggaran masing-masing SKPD						Sudah menyusun Program Diklat berdasarkan analisis kebutuhan untuk Diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional, sesuai kebutuhan individu	BKD DAN BPSDM	7,000,000,000
				50 Kegiatan	50 Kegiatan	50 Kegiatan	50 Kegiatan	50 Kegiatan			
	Pelaksanaan Diklat PIM I	Jumlah PNS Provinsi Riau yang terfasilitasi mengikuti diklat PIM I		1	1	1	1	1	1	BKD	488.901.600
	Pelaksanaan Diklat PIM II	Jumlah PNS Provinsi Riau yang terfasilitasi mengikuti diklat PIM II		1	4	6	6	6	8	BKD	3.864.273.000
	Pelaksanaan Diklat PIM III	Jumlah PNS Provinsi Riau yang mengikuti diklat PIM III		30	30	30	30	30	30	BPSDM	3.300.000,000
	Pelaksanaan Diklat PIM IV	Jumlah PNS Provinsi Riau yang mengikuti diklat PIM IV		30	60	60	60	60	60	BPSDM	6.900.000,000
	Pelaksanaan Diklat Fungsional	Jumlah PNS Provinsi Riau yang mengikuti diklat fungsional		10	60	60	60	60	60	BKD dan BPSDM	8,000,000,000

	Meningkatkan kompetensi pegawai melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	Pelaksanaan magang/praktik kerja di dalam dan luar negeri	Jumlah PNS Provinsi Riau yang mengikuti magang di dalam dan luar negeri	Belum pernah melaksanakan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai		5 orang	10 Orang	10 Orang	10 Orang	10 Orang	Sudah menyusun program pengembangan karier melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai dan sudah melaksanakan lainnya secara terjadwal;	BKD	2,000,000,000
	Meningkatkan kompetensi pegawai melalui coaching, counseling dan mentoring	Penyusunan Modul coaching, counseling dan mentoring bagi PNS Provinsi Riau	Jumlah Modul coaching, counseling dan mentoring bagi PNS Provinsi Riau	Counseling bagi ASN yang memiliki masalah dengan pekerjaan sudah dilaksanakan. Sudah ada edaran dari SEKDA untuk melaksanakan Coaching, namun pelaksanaannya belum sepenuhnya terjadwal dan tercatat.		1 Modul					Sudah melaksanakan kegiatan coaching, counseling dan mentoring untuk seluruh pegawai;	BPSDM	250,000,000
		Pelaksanaan coaching bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau	Jumlah Kegiatan Coaching bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau			5 Kegiatan	5 Kegiatan	5 Kegiatan	5 Kegiatan	5 Kegiatan		BPSDM dan BKD	200,000,000
		Pelaksanaan counseling bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau	Jumlah Laporan Kegiatan Counseling bagi PNS yang bermasalah dan untuk perencanaan karir			2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan		BPSDM dan BKD	

		Pelaksanaan <i>mentoring</i> bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau	Jumlah Kegiatan Mentoring bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau			5 Kegiatan	5 Kegiatan	5 Kegiatan	5 Kegiatan	BPSDM dan BKD	200,000,000
IV	PROMOSI, MUTASI DAN ROTASI	Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	Persentase manajemen ASN yang terselsaikan							BKD	3.878.393.400
	Melaksanakan promosi, muasi secara transparan berdasarkan pertimbangan yang obyektif.										
	Menyusun kebijakan internal (Permen/Pergub /Perbup/Perwali) tentang pola karier	Penyusunan Pergub tentang pola karier	Jumlah Peraturan Gubernur tentang pola karier Provinsi Riau	Belum memiliki kebijakan internal tentang pola karier		1 Rancangan Pergub	1 Pergub			Sudah menyusun dan menetapkan n kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pola karier;	

Menyusun kebijakan internal (Permen/Pergub /Perbup/Perwali) tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi	Penyusunan Pergub tentang mutasi, rotasi dan promosi	Jumlah peraturan-perundangan tentang mutasi, rotasi dan promosi	Belum memiliki kebijakan internal tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu pada rencana suksesi		1 Rancangan Pergub	1 Pergub				Sudah menyusun dan menetapkan untuk mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, administrator dan pengawas dan sudah ditetapkan dengan keputusan PPK	BKD	
Melaksanakan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif	Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi	Jumlah dokumen seleksi JPT	Pengisian JPT baik secara rotasi dan promosi sudah dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif serta berkoordinasi dengan KASN. Untuk jabatan administrator dan pengawas, pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi dilakukan melalui mekanisme Tim Penilai Kinerja (Baperjakat). Baperjakat belum sepenuhnya mempertimbangkan hasil uji kompetensi untuk pelaksanaan Rotasi pada jabatan Administrator dan Pengawas		1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif secara regional/nasional	BKD	3.878.393.400
	Pelaksanaan mutasi dan rotasi jabatan administrator dan pengawas secara kompetitif melalui uji kompetensi.	Jumlah laporan pelaksanaan mutasi dan rotasi jabatan administrator dan pengawas secara kompetitif				1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan		BKD	

V	MANAJEMEN KINERJA	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang dilaksanakan													BKD		
	Mengembangkan manajemen kinerja untuk mengoptimalkan potensi pegawai.																	
	Menyusun kontrak kinerja yang terukur	Penyusunan Perjanjian Kinerja SKPD	Persentase dokumen penyusunan perjanjian kinerja secara cascading	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai	BKD		
	Menyusun metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur	Penyusunan Metode Penilaian Kinerja secara Obyektif dan Terukur	Persentase kesesuaian Sistem Penilaian Kinerja SKP dengan PP No. 46/2011	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai	BKD		
		Penyusunan Metode 360 derajat Penilaian Perilaku Kinerja	Persentase Penggunaan Penilaian Perilaku Kerja melalui kuisisioner dan metode 360 derajat.		30 persen	60 persen	80 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen	100 persen		BKD		

Melakukan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	Evaluasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Riau	Periode penilaian kinerja yang disertai dengan dialog kinerja individu	Penilaian kinerja secara berkala telah dilaksanakan setiap bulan namun belum disertai dengan bukti kinerja	Setiap 12 Bulan	Setiap 6 Bulan	Setiap 3 Bulan	Setiap 3 Bulan	Setiap 3 Bulan	Setiap 3 Bulan	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 3 bulan sekali	BKD	
Menganalisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya	Penyusunan analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya	Jumlah dokumen analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya	Belum dilakukan identifikasi permasalahan kinerja		1 Dokumen untuk JPT	1 Dokumen untuk JPT dan Administrator	1 Dokumen untuk JPT, Administrator dan Pengawas	1 Dokumen untuk seluruh pegawai	1 Dokumen untuk seluruh pegawai	Sudah menganalisis permasalahan kinerja yang tidak sesuai kontrak dan sudah menyusun strategi untuk mengatasi masalah tersebut (level 3)	BKD	
Menyusun kebijakan terkait penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat)	Penyusunan Pergub tentang kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat)	Jumlah Peraturan Gubernur tentang penggunaan hasil penilaian kinerja (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat)	Hasil penilaian kinerja menjadi salah satu penentu keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karir		1 Rancangan Pergub	1 Pergub				Hasil penilaian kinerja sudah dijadikan pertimbangan utama dalam pengambilan karier (promosi, rotasi, demosi, diklat, praktik kerja dan pertukaran pegawai)	BKD	

[illegible]

[illegible]

Menyusun kebijakan terkait perlindungan pegawai di luar dari jaminan kesehatan, jaminan, kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional	Penyusunan kebijakan terkait perlindungan pegawai (di luar dari jaminan kesehatan, jaminan, kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional)	Jumlah kebijakan terkait perlindungan pegawai	Sudah memiliki kebijakan perlindungan pegawai berupa bantuan hukum. Selain itu terdapat program pelatihan wirausaha untuk pegawai yang menjelang masa pensiun. Saat ini sudah ada klinik kesehatan namun belum optimal karena kurangnya SDM. Kedepan akan dioptimalkan kembali oleh KORPRI.	2 Rancangan Pergub	1 Pergub Bantuan Hukum	1 Pergub Perlindungan Intervensi Politik				Sudah menyusun dan menetapkan kebijakan perlindungan hukum, program persiapan pensiun, dan program lainnya (misal kebijakan yang melindungi ASN dari intervensi politik/dampak Pilkada)	BKD	
Membangun sistem yang dapat memudahkan pegawai dalam pelayanan administrasi	Pembangunan Sistem Kemudahan Pelayanan Administrasi Pegawai	Jumlah Sistem yang memudahkan Pelayanan Administrasi Pegawai	Sudah memiliki kemudahan pelayanan administrasi bagi pegawai berupa Front Office, konseling, pengumuman terkait pelayanan kepegawaian secara online, satu atap pengurusan kenaikan pangkat bekerja sama dengan BKN, pendampingan pelayanan kenaikan pangkat di kabupaten/kota.		2 Sistem	2 Sistem	2 Sistem	2 Sistem	2 Sistem	Menyediakan sistem yang terintegrasi memudahkan dalam pembayaran gaji, pemrosesan kenaikan pangkat, pensiun, BPJS, cuti, izin, perjalanan dinas secara online dll	BKD	750,000,000

VIII	SISTEM PENDUKUNG	Program Pelayanan Administrasi Sipil Negara	Persentase manajemen ASN yang terselsaikan								BKD, BIRO ORGANISASI, BPSDM DAN DISKOMINFOTIK	2,800,000,000
	Membangun Sistem Pendukung yang Terintegrasi dalam Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Efektif dan Efisien											
	Membangun Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.	Pengembangan SMART Provinsi Riau	Jumlah modul/fitur/perangkat untuk SMART Provinsi Riau yang ditambahkan	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online (e-SMART) untuk mendukung pelayanan administrasi kepegawaian agar efektif dan efisien. Terintegrasi dengan penilaian kinerja dan penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.		4 Modul (e-pensiun, SIAPRI, e-Absen, e-Ijin)	3 Modul (e-perilaku 360 Diklat SDM, e-Disiplin)	1 Modul	1 Modul	1 Modul	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	1,500,000,000

	Membangun e-Performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online	Pengembangan e-Performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian	Integrasi sistem e-SIKAP dengan SMART	Sudah memiliki Sistem Penilaian Kinerja Aparatur Secara Elektronik (e-SIKAP) yang terintegrasi dengan SMART	1 Sistem Terintegrasi								Sudah menerapkan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	BKD	150,000,000
	Membangun e-Office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	Pengembangan Sistem e-Office	Jumlah modul/fitur/perangkat dalam e-Office yang ditambahkan	Sudah memiliki e-Office yang digunakan untuk mencatat dan mengkodeifikasi naskah kedinasan secara elektronik, namun belum dapat digunakan untuk tracking dokumen	1 Modul (tracking dokumen)	1 Modul	1 Modul	1 Modul	1 Modul	1 Modul	1 Modul	1 Modul	Sudah menggunakan e-office dalam pelayanan administrasi kepegawaian, pencatatan surat masuk dan surat keluar secara otomatis, disposisi, nota dinas, surat menyurat yang tercatat di sistem secara online, absensi online	DISKOFOTIK	900,000,000
	Membangun dan menggunakan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan	Penggunaan assessment center untuk menyusun profil dan pengembangan karir pegawai JPT	Persentase Penggunaan assessment center untuk menyusun profil dan pengembangan karir pegawai JPT	Sudah memiliki assessment center yang digunakan untuk melakukan uji kompetensi bagi seluruh pegawai di lingkungan Provinsi Riau namun yang diuji hanya kompetensi manajerial saja		100 persen							Sudah membangun dan menggunakan assessment center untuk pembinaan karier seluruh pegawai	BKD	

