



# LAPORAN KINERJA TAHUN 2024

KANTOR REGIONAL IX BKN JAYAPURA

# KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan penyertaan-Nya, sehingga Laporan Kinerja (LKj) Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Tahun 2023 dapat disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban akuntabilitas dan transparansi kinerja Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura yang di dalamnya menguraikan rencana kerja yang telah ditetapkan, pencapaian atas rencana kerja tersebut, dan realisasi anggaran.

Penyusunan Laporan Kinerja Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura mengacu pada 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. Laporan kinerja menyajikan informasi terkait pencapaian kinerja dari sasaran strategis Kantor Regional IX BKN Jayapura Tahun 2020-2024 yang menyajikan analisa antara target dan realisasi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja ini diharapkan dapat memberikan informasi kinerja kepada publik tentang capaian kinerja Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 dalam hal Pelayanan Kepegawaian kepada masyarakat dan kendala-kendala yang dihadapi untuk dapat dijadikan acuan guna meningkatkan prestasi kerja dan sebagai bahan evaluasi dalam memperbaiki kinerja Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara.

**Dr. Hj. Hardianawati,SE.,M.Si**  
**Kepala Kantor Regional IX BKN Jayapura**

# DAFTAR ISI

I Kata Pengantar

II Daftar Isi

III Daftar Tabel

IV Daftar Grafik

## **PENDAHULUAN**

Latar Belakang

Tugas Pokok Dan Fungsi

Struktur Organisasi

Sumber Daya

Sarana Dan Prasarana

Sistematika Pelaporan

## **PERENCANAAN KINERJA**

Visi Dan Misi

Tujuan Dan Sasaran Strategis

Perjanjian Kinerja

Rencana Kerja Dan Anggaran

## **AKUNTABILITAS KINERJA**

Capaian Kinerja Kanreg IX Jayapura

Realisasi Anggaran

## **PENUTUP**

Kesimpulan

# DAFTAR TABEL

- 2.1 Penetapan Perjanjian Kinerja Kanreg IX BKN Jayapura Tahun 2024
- 2.2 Perbandingan Target Pk 2024 Kanreg IX BKN Jayapura
- 2.3 Pagu Anggaran Kanreg IX BKN Jayapura Tahun 2024
- 3.1 Realisasi Kinerja IKU 1
- 3.2 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 1
- 3.3 Efisiensi Sumber Daya IKU 1
- 3.4 Realisasi Kinerja IKU 2
- 3.5 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 2
- 3.6 Efisiensi Sumber Daya IKU 2
- 3.7 Realisasi Kinerja IKU 3
- 3.8 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 3
- 3.9 Efisiensi Sumber Daya IKU 3
- 3.10 Realisasi Kinerja IKU 4
- 3.11 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 4
- 3.12 Realisasi Kinerja IKU 5
- 3.13 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 5
- 3.14 Efisiensi Sumber Daya IKU 5
- 3.15 Realisasi Kinerja IKU 6
- 3.16 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 6
- 3.17 Realisasi Kinerja IKU 7
- 3.18 Jenis Layanan Manajemen ASN yang Terdigitalisasi
- 3.19 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 7
- 3.20 Efisiensi Sumber Daya IKU 7
- 3.21 Realisasi Kinerja IKU 8
- 3.22 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 8

- 3.23 Efisiensi Sumber Daya IKU 8
- 3.24 Realisasi Kinerja IKU 9
- 3.25 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 9
- 3.26 Efisiensi Sumber Daya IKU 9
- 3.27 Realisasi Kinerja IKU 10
- 3.28 Pemanfaatan Sistem Informasi di Kanreg IX BKN
- 3.29 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 10
- 3.30 Realisasi Kinerja IKU 11
- 3.31 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 11
- 3.32 Efisiensi Sumber Daya IKU 11
- 3.33 Realisasi Kinerja IKU 12
- 3.34 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 12
- 3.35 Efisiensi Sumber Daya IKU 12
- 3.36 Realisasi Kinerja IKU 13
- 3.37 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 13
- 3.38 Efisiensi Sumber Daya IKU 13
- 3.39 Realisasi Kinerja IKU 14
- 3.40 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 14
- 3.41 Efisiensi Sumber Daya IKU 14

# DAFTAR GRAFIK

- 1.1 Data Pegawai Kanreg IX BKN Jayapura
- 3.1 Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian
- 3.2 Perbandingan Nilai IKPA Kantor Regional I - XIV

# DAFTAR GAMBAR

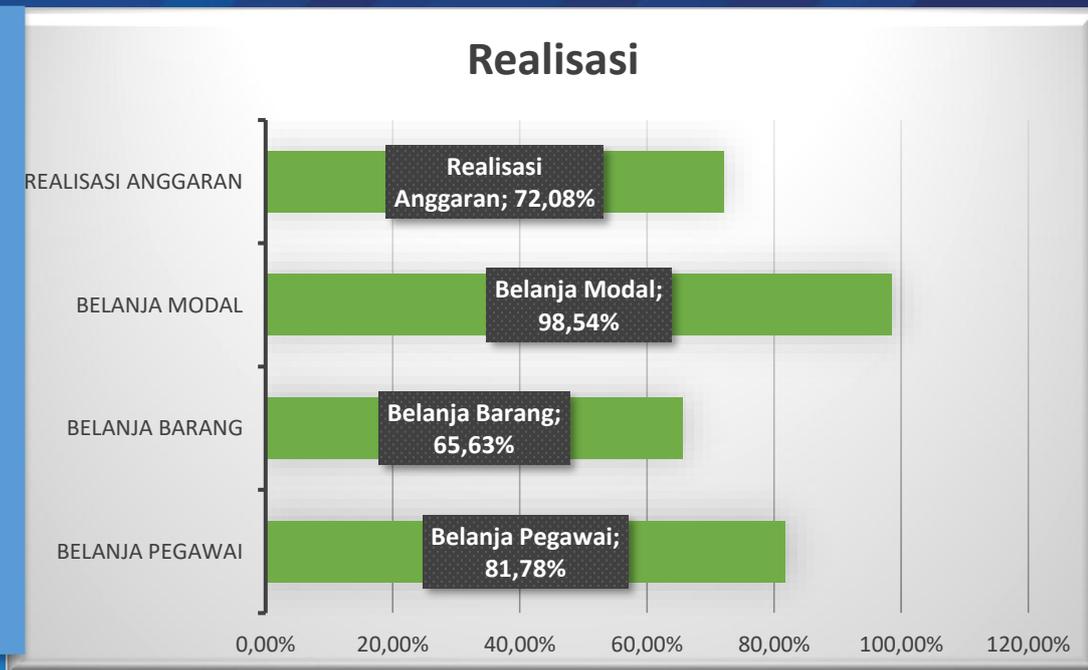
- 1.1 Struktur Organisasi Kantor Regional IX BKN Jayapura
- 3.1 Capaian Kinerja Tahun 2024 Kanreg IX BKN Jayapura
- 3.2 Kategori Penilaian Indeks NSPK
- 3.3 Pengukuran IP ASN
- 3.4 Cover dan Link Laporan Survei IKM Pembinaan (Semester I dan II – Tahun 2024)
- 3.5 Cover dan Link Laporan Survei IKM Pelayanan Kepegawaian (Semester I dan II – Tahun 2024)
- 3.6 Integrasi SIASN

# RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan kinerja Kantor Regional IX BKN Tahun 2024 merupakan capaian kinerja Kantor Regional IX BKN selama satu tahun dari bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2024. Penyusunan laporan ini didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan kinerja tahun 2024 ini merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Rencana Strategis Kantor Regional IX BKN 2020-2024. Dimana tahun 2022 ada 7 Sasaran Strategis dan 14 Indikator Utama pada Kantor Regional IX BKN Jayapura yang mengacu pada Visi Badan Kepegawaian Negara yakni **“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**.

Nilai Pencapaian Sasaran Strategis Kantor Regional IX BKN Jayapura pada Tahun 2024 sebesar 190.36%, yang diperoleh dari total penjumlahan Nilai Kinerja Perspektif.



Pagu Anggaran  
Rp.22,188,971,000,-

Realisasi  
Rp.15,992,945,967,-

Sisa Pagu  
Rp.6,197,025,033,-

## **Realisasi Anggaran Tahun 2024**

KANREG IX BKN Jayapura telah merealisasikan anggaran sebesar Rp15.992.945.967 dari total pagu Rp22.188.971.000, mencapai 72,08% dari total anggaran. Penyerapan anggaran bervariasi pada tiap jenis belanja, dengan realisasi belanja modal mencapai 98,54%, disusul belanja pegawai (81,78%) dan belanja barang (65,63%). Meskipun penyerapan cukup baik secara keseluruhan, sisa anggaran yang belum terealisasi per tanggal tersebut cukup besar, yaitu lebih dari 6 miliar rupiah. Hal ini perlu menjadi perhatian agar anggaran dapat terserap secara optimal dan tidak menjadi SILPA di akhir tahun.

Salah satu poin positif yang patut diapresiasi adalah tingginya penyerapan belanja modal. Hal ini menunjukkan keberhasilan Kanreg IX BKN Jayapura dalam melaksanakan program pengadaan aset/modal. Pengadaan aset/modal yang tepat sasaran dan efisien akan memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi dan masyarakat, seperti peningkatan kualitas layanan publik dan dukungan bagi kinerja jangka panjang.

Di sisi lain, realisasi belanja barang yang relatif rendah perlu dianalisis lebih lanjut. Rendahnya penyerapan ini dapat mengindikasikan adanya kendala dalam pengadaan barang/jasa atau perencanaan yang kurang akurat. Untuk itu, perlu dilakukan identifikasi kendala dan percepatan proses pengadaan sesuai ketentuan. Selain itu, sisa anggaran yang cukup besar perlu dikelola dengan baik dengan memprioritaskan penggunaannya untuk program-program prioritas dan menghindari pengeluaran yang tidak perlu. Penerapan sistem informasi manajemen keuangan dan peningkatan kapasitas SDM pengelola keuangan juga disarankan untuk meningkatkan efisiensi anggaran secara menyeluruh.

# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

**1.1 LATAR BELAKANG**

**1.2 TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

**1.3 STRUKTUR ORGANISASI**

**1.4 SUMBER DAYA**

**1.5 SARANA DAN PRASARANA**

**1.6 SISTEMATIKA PENULISAN**



**Jayapura, 21 Agustus 2024,**

Ibu Dr. Hj. Hadrianawati, S.E., M.Si. resmi dikukuhkan sebagai Kepala Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jayapura. Acara pengukuhan berlangsung di Kantor Gubernur Papua dan dipimpin langsung oleh Penjabat (Pj.) Gubernur Papua, Mayjen (Purn) Ramses Limbong, S.I.P., M.Si.

Pengukuhan ini menandai berakhirnya masa bakti Bapak Parlindungan Sormin, S.Kom., M.M.Si. yang telah memasuki masa purnabakti. Turut hadir dalam acara tersebut Plt. Kepala BKN, Haryomo Dwi Putranto, Sekretaris Utama BKN, Hj. Imas Sukmariah, dan Deputi Sistem Informasi Kepegawaian, Suharmen, serta para Pejabat Administrasi, Fungsional, dan Pelaksana di lingkungan Kantor Regional IX BKN Jayapura.

Ibu Dr. Hj. Hadrianawati, S.E., M.Si. diharapkan dapat membawa Kantor Regional IX BKN Jayapura terus berkontribusi dalam memajukan tata kelola kepegawaian di wilayah Papua.

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 LATAR BELAKANG

Kantor Regional IX BKN Jayapura, sebagaimana amanatkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional BKN, bertugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya. Kewenangan tersebut tetap melekat pada pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, Kantor Regional IX BKN Jayapura dituntut untuk senantiasa menjunjung tinggi prinsip transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi.

Lebih lanjut, dalam rangka meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih, berdaya guna, dan bertanggung jawab, instansi pemerintah diwajibkan untuk menerapkan sistem akuntabilitas kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penerapan SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian Negara secara khusus diatur dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan SAKIP di lingkungan BKN adalah pelaporan kinerja. Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada unit kerja atas penggunaan anggaran. Dalam upaya memacu peningkatan kinerja Biro Perencanaan dan menjaring masukan dari para pemangku kepentingan, penyusunan laporan akuntabilitas kinerja menjadi suatu keharusan sebagai bentuk pertanggungjawaban.



Jumat (26/7/2024), Kantor Regional IX BKN Jayapura menggelar acara ramah tamah untuk melepas Kepala Kantor Regional IX BKN Jayapura periode 2020-2024, Sabar P. Sormin, yang akan memasuki masa purna bakti. Acara di Aula Cenderawasih ini dihadiri oleh seluruh pegawai Kanreg IX BKN Jayapura, perwakilan BKD/BKPSDM se-wilayah kerja, serta perwakilan PT Taspen, BRI, dan Bank Mantap.

Sabar P. Sormin menyampaikan rasa terima kasih atas dukungan dan kerjasama selama masa jabatannya. Acara ini dipenuhi momen haru dan ucapan terima kasih dari berbagai pihak sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi beliau.

**Sumber: Humas Kanreg IX BKN Jayapura**

## 1.2 TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Sesuai Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional BKN mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan memiliki fungsi:

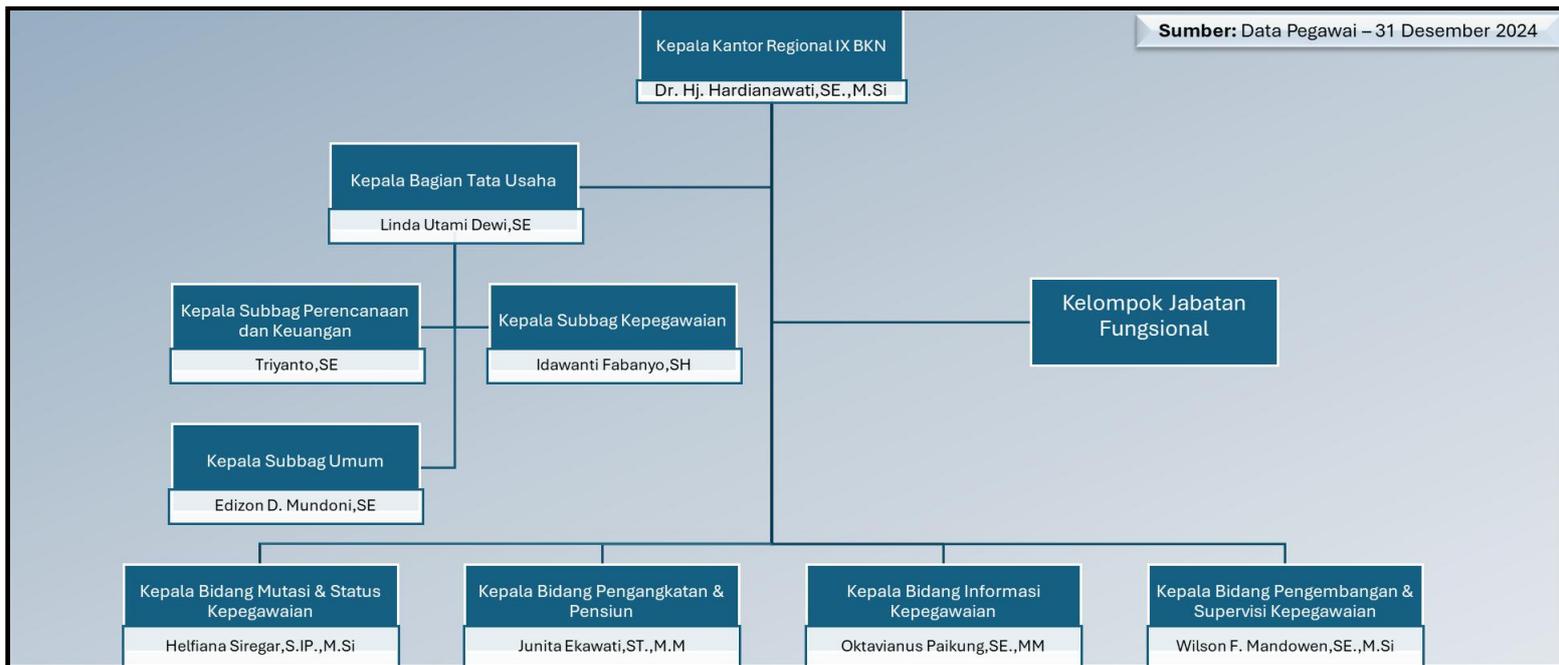
- a. Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan pengadaan Aparatur Sipil Negara instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Penyelenggaraan dan pemeliharaan sistem informasi data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya;
- d. Pembinaan, fasilitasi, dan evaluasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
- e. Pengelolaan teknologi informasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
- f. Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan implementasi norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya; dan
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- h. Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura terdiri dari 33 Instansi, yaitu 4 Provinsi, 1 Kota dan 28 Kabupaten.



BKD/BKPSDM se-wilayah kerja Kanreg IX BKN Jayapura, Plt. Kepala BKN, dan Deputi Sistem Informasi Kepegawaian. Selain membahas persiapan seleksi CASN 2024, juga dilakukan penyerahan SK kenaikan pangkat, pemberhentian, dan pensiun PNS, serta penetapan Kartu Istri dan Kartu Suami. Plt. Kepala BKN menekankan pentingnya integritas dalam pelaksanaan seleksi CASN dan koordinasi yang baik antar instansi.

Sumber : Humas Kanreg IX BKN Jayapura

### 1.3 STRUKTUR ORGANISASI



**Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kantor Regional IX BKN Jayapura**

Kantor Regional IX BKN Jayapura berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional BKN Terdiri atas :

1. Kepala memiliki tugas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi kanreg IX BKN Jayapura di wilayah kerjanya.
2. Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kanreg BKN. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:
  - a. Penyusunan rencana dan program;
  - b. Pengelolaan administrasi keuangan;
  - c. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan informasi birokrasi internal;
  - d. Pelaksanaan ketatausahaan;
  - e. Pengelolaan barang milik negara dan rumah tangga; dan
  - f. Pelaksanaan dokumentasi dan hubungan masyarakat.

Bagian Tata Usaha terdiri dari :

- a. Subbagian Perencanaan dan Keuangan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan penyusunan rencana, program dan anggaran, penyusunan laporan, pengelolaan administrasi keuangan dan pembayaran, serta pembukuan dan verifikasi.
  - b. Subbagian Kepegawaian dan Pengelolaan Kinerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan urusan tata usaha kepegawaian, administrasi mutasi dan pengembangan kepegawaian, kesejahteraan pegawai, dan fasilitas Reformasi Birokrasi di lingkungan Kanreg BKN.
  - c. Subbagian Umum, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan urusan persuratan, kearsipan, ekspedisi, pengadaan, perlengkapan, angkutan kendaraan dinas, urusan dalam dan keamanan, pelaksanaan pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, serta pelaksanaan dokumentasi dan hubungan masyarakat.
3. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pemberian pertimbangan teknis kenaikan pangkat dan mutasi lainnya, pertimbangan teknis mutasi antara kabupaten/kota dalam provinsi, pemberian pertimbangan teknis mutasi dari instansi pusat ke instansi daerah, penyiapan pertimbangan status kepegawaian di wilayah kerjanya serta pemberian rekomendasi jaminan kecelakaan kerja dan rekomendasi penetapan tewas di wilayah kerjanya. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :
- a. Pemberian persetujuan teknis kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah untuk penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada instansi Daerah dari Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Utama golongan ruang IV/e;
  - b. Pemberian pertimbangan teknis kepada Pejabat Instansi Pusat yang berwenang di daerah untuk penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada instansi Pusat dari Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b;
  - c. Pemberian persetujuan peninjauan masa kerja;
  - d. Penetapan keputusan mutasi Pegawai Negeri Sipil dari instansi pusat ke instansi daerah Provinsi/Kabupaten/Kota di wilayah kerjanya;
  - e. Pemberian pertimbangan teknis mutasi Pegawai Negeri Sipil dari Provinsi ke Kabupaten/Kota dalam suatu provinsi;
  - f. Pemberian pertimbangan teknis mutasi Pegawai Negeri Sipil dari Kabupaten/Kota ke Provinsi di wilayah kerjanya;

- g. Pemberian pertimbangan teknis mutasi Pegawai Negeri Sipil antara Kabupaten/Kota dalam satu provinsi;
  - h. Penyiapan persetujuan pemberian cuti diluar tanggungan Negara bagi Pegawai Negeri Sipil Instansi pusat dan Instansi daerah samapi dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b di wilayah kerjanya; dan
  - i. Penyiapan pertimbangan status kepegwaian.
4. Bidang Pengangkatan dan Pensiun mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penetapan Nomor Induk Pegawai Pegawai Negeri Sipil, penetapan pertimbangan teknis kenaikan pangkat pengabdian dan / atau pemberian pensiun, pemberian pertimbangan teknis pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya yang telah mencapai batas usia pension Janda/Duda bagi pensiunan yang meninggal dunia yang pensiun janda/dudanya belum ditetapkan dalam keputusan pensiun pegawai, serta melaksanakan pengembangan dan pengelolaan tata naskah pensiun di wilayah kerjanya. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pengangkatan dan Pensiun menyelenggarakan fungsi:
- a. Penyiapan penetapan Nomor Induk Pegawai untuk Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil Instansi Daerah di wilayah kerjanya;
  - b. Penyiapan pemberian pertimbangan teknis pensiun Pegawai Negeri Sipil pada instansi pusat yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah yang mencapai batas usia pensiun dan pensiun janda/dudanya yang menjadi kewenangannya;
  - c. Penyiapan pemberian pertimbangan teknis pensiun Pegawai Negeri Sipil pada instansi daerah yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah yang mencapai batas usia pensiun dan pensiun janda/dudanya di wilayah kerjanya;
  - d. Penyiapan penetapan pemberian pertimbangan teknis kenaikan pangkat pengabdian dan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil pada instansi pusat yang menjadi kewenangannya;
  - e. Penyiapan penetapan pemberian pertimbangan teknis kenaikan pangkat pengabdian dan/atau pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil pada instansi daerah di wilayah kerjanya;
  - f. Penyiapan penetapan keputusan pensiun Janda/Duda bagi Pensiunan yang meninggal dunia yang pensiun Janda/Dudannya belum ditetapkan dalam keputusan pensiun pegawai yang menjadi kewenangannya; dan
  - g. Pengembangan dan pengelolaan tata naskah pensiun di wilayah kerjanya.

5. Bidang Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan dan memfasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian dan pengelolaan arsip kepegawaian Aparatur Sipil Negara pada instansi di wilayah kerjanya. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :
  - a. Pengelolaan dan pemeliharaan jaringan dan basis data kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
  - b. Pengelolaan dan pemeliharaan basis data penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara;
  - c. Pengelolaan dan pemeliharaan data kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
  - d. Pelaksanaan pengolahan dan desiminasi informasi kepegawaian Aparatus Sipil Negara di wilayah kerjanya;
  - e. Pelaksanaan penyuntingan dan penyajian data kepegawaian;
  - f. Pengelolaan dan pemeliharaan aplikasi sistem layanan kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
  - g. Penyelenggaraan penyajian dan pertukaran informasi;
  - h. Pengintegrasian sistem aplikasi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dengan unit pengguna di wilayah kerjanya;
  - i. Pelaksanaan fasilitas pengembangan sistem informasi kepegawaian dan sistem informasi kepegawaian;
  - j. Pelaksanaan pengelolaan dan fasilitas pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara instansi di wilayah kerjanya;
  - k. Pengelolaan dan pemeliharaan arsip kepegawaian baik dalam bentuk fisik maupun elektronik; dan
  - l. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang informasi kepegawaian di wilayah kerjanya.
  
6. Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kepegawaian dan supervisi pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara instansi di wilayah kerjanya. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana, Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :
  - a. Pemberian bimbingan dan petunjuk teknis pelaksanaan Manajemen Aparatus Sipil Negara;
  - b. Penyiapan pengembangan dan pengawasan standar kompetensi jabatan, serta pengendalian pemanfaatan lulusan pendidikan dan pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
  - c. Koordinasi pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen

Aparatur Sipil Negara dengan aparat pengawasan fungsional bidang kepegawaian;

- d. Penyiapan bahan dan supervise pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
- e. Penyiapan bahan dan pengawasan dan pengendalian NSPK Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
- f. Pelaksanaan supervise kinerja dan disiplin Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kanreg BKN;
- g. Pelaksanaan fasilitas pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
- h. Pelaksanaan asistensi pengukuran standar kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara;
- i. Pelaksanaan asistensi pemantauan dan evaluasi penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara;
- j. Pelaksanaan asistensi pengukuran indeks implementasi norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi wilayah kerjanya;
- k. Pelaksanaan fasilitas pengembangan sistem penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara yang diterapkan pada instansi di wilayah kerjanya;
- l. Pelaksanaan pemantauan penempatan dalam jabatan di instansi wilayah kerjanya;
- m. Penyiapan bahan pengawasan dan pengendalian internal; dan
- n. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan penguatan di bidang pengembangan dan supervise kepegawaian.

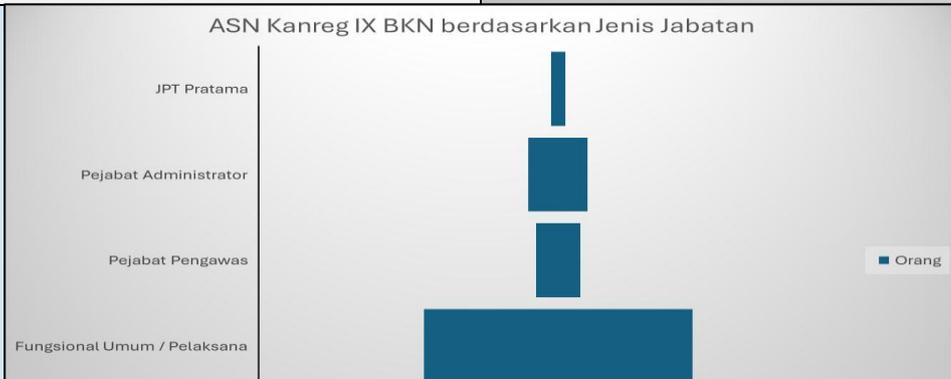
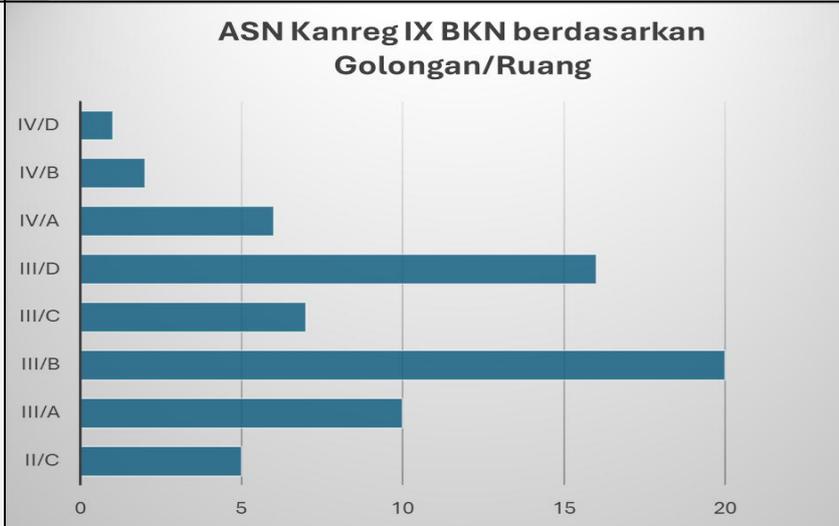
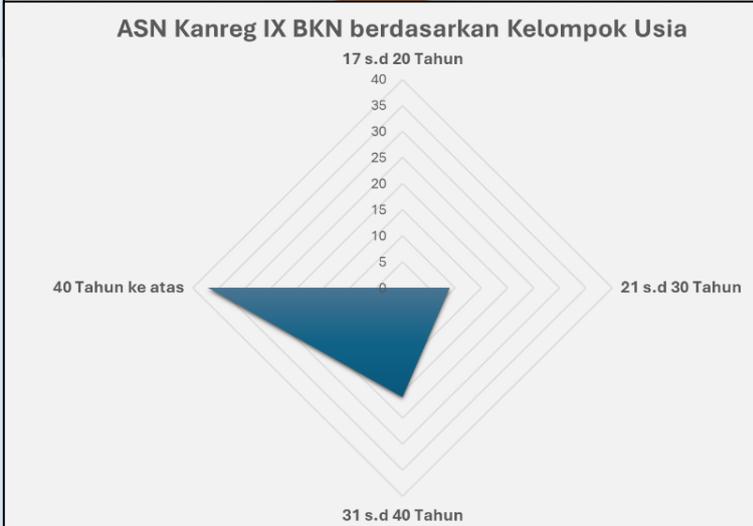
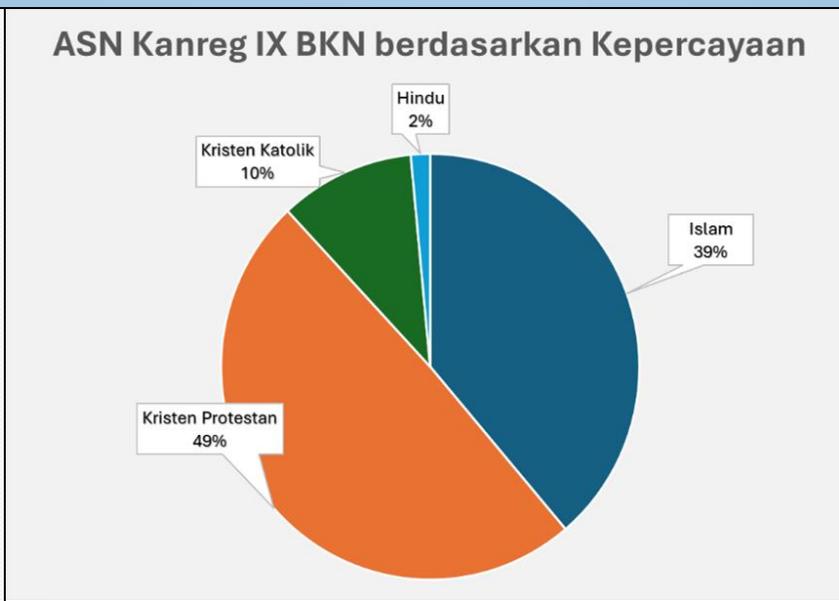
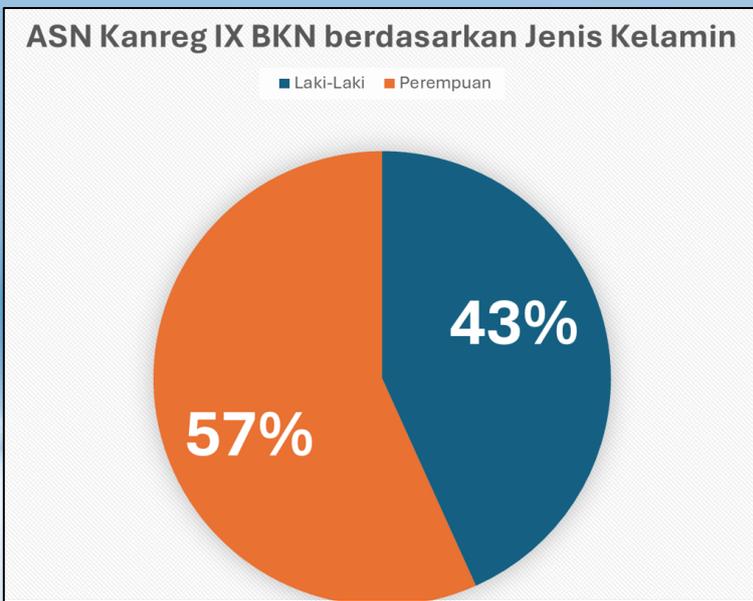
Di lingkungan Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara dapat dibentuk kelompok Jabatan

Fungsional sesuai kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional pada Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan Jabatan Fungsional masing-masing berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

### 1.4 SUMBER DAYA

Kantor Regional IX BKN Jayapura memiliki Sumber daya manusia sebanyak 67 pegawai, dengan klasifikasi sebagai berikut :

**Grafik 1.1 Data Pegawai Kanreg IX BKN Jayapura**





Kondisi sumber daya manusia ASN Kantor Regional IX BKN Jayapura pada tahun 2024 menunjukkan komposisi yang beragam dengan 67 ASN yang didominasi oleh perempuan (57%) dan mayoritas berusia 31 hingga 40 tahun. Pegawai didominasi oleh golongan III, dengan rincian 8 orang golongan III, 4 orang golongan IV, dan 1 orang golongan II. Jabatan Fungsional Tertentu menjadi jenis jabatan terbanyak, diikuti oleh Jabatan Fungsional Umum dan Pengawas. Keberagaman juga terlihat dari latar belakang agama, dengan mayoritas beragama Kristen Protestan (49%), diikuti oleh Islam (39%).

Tantangan ke depan meliputi penerapan pola kerja kolaboratif, pengurangan jabatan fungsional umum, optimalisasi penempatan pegawai sesuai kompetensi, pengembangan sistem manajemen talenta yang efektif, dan penyesuaian struktur organisasi seiring perluasan kewenangan BKN. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan ini akan menentukan optimalisasi kinerja dan pelayanan Kantor Regional IX BKN Jayapura di masa mendatang.

Sumber : Data pegawai Kanreg IX BKN Jayapura per Agustus 2024

## 1.5 SARANA DAN PRASARANA

Kantor Regional IX BKN Jayapura memiliki 2 (dua) buah gedung yaitu gedung kantor utama dan gedung tata naskah yang terletak di jalan Baru Kotaraja No. 100/B Kotaraja, Abepura, Jayapura Papua dengan luas gedung sebesar 8.249 m<sup>2</sup>. Untuk menunjang operasional kantor, Kantor Regional memiliki kendaraan roda empat berupa mobil sebanyak 5 (lima) unit, dan kendaraan roda dua sebanyak 2 (dua) unit.

## 1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kantor Regional IX BKN Jayapura , memiliki sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

*Meliputi penjelasan umum unit kerja, aspek strategis serta penjelasan Tugas Pokok dan Fungsi*

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

*Meliputi Perencanaan Strategis dan Perjanjian Kinerja*

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

*Meliputi Capaian IKU, Pengukuran , Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas*

*Keuangan*

BAB IV : PENUTUP

# **BAB II**

# **PERENCANAAN KINERJA**

**2.1 VISI DAN MISI**

**2.2 TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS**

**2.3 PERJANJIAN KINERJA**

**2.4 RENCANA KERJA DAN BANGGARAN**

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### 2.1 VISI DAN MISI

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya suatu tugas pokok dan fungsi. Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-undang, Visi BKN Tahun 2022-2024 adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 yaitu “Pengelolaan Pemerintah yang Bersih Efektif dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan Presiden Nomor 4 yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda Pembangunan nomor 7 yaitu “Memperkuat Stabilitas Pilhukam dan Transformasi Pelayanan Publik” dengan **“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”**.

Dalam mendukung tercapainya Visi yang telah ditetapkan, terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian Negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui :

1. Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan Manajemen ASN;
3. Penyimpanan Informasi Pegawai ASN;
4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN.

#### 2.2 TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dilaksanakan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun dan tujuan ditetapkan mengacu kepada pernyataan Vidi dan Misi Badan Kepegawaian Negara. Adapun tujuan yang hendak dicapai Kantor Regional IX BKN Jayapura adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas di Wilayah Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jaya;
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas Prima di Wilayah Kantor Regional IX BKN Jayapura;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Sistem Informasi ASN di Wilayah Kantor Regional IX BKN Jayapura;

4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di Wilayah Kantor Regional IX BKN Jayapura; dan
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel di Wilayah Kantor Regional IX BKN Jayapura.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024, sasaran strategis yang hendak dicapai Kantor Regional IX BKN Jayapura adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN, memiliki Indikator Kinerja:
  - a. Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kantor Regional IX BKN;
  - b. Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura.
2. Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima di Kantor Regional IX BKN, memiliki Indikator Kinerja:
  - a. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN Jayapura;
  - b. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN Jayapura.
3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN, memiliki Indikator Kinerja:
  - a. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura.
4. Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN, memiliki Indikator Kinerja:
  - a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi dengan SI ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura.
5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyediaan layanan manajemen ASN, memiliki Indikator Kinerja:
  - a. Persentase Layanan Manajemen ASN yang berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN Jayapura.

6. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN, memiliki Indikator Kinerja:
  - a. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Kantor Regional IX BKN Jayapura.
7. Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel, memiliki Indikator Kinerja:
  - a. Indeks Profesionalitas ASN BKN Kanreg IX BKN Jayapura;
  - b. Persentase pemanfaatan Sistem Informasi yang tersetandar di Kantor Regional IX BKN Jayapura;
  - c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN Jayapura;
  - d. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di Kantor Regional IX BKN Jayapura;
  - e. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional IX BKN Jayapura;
  - f. Persentase Tindak lanjut Temuan Hasil Audit Pemeriksaan BPK/ Inspektorat di Kantor Regional IX BKN Jayapura.

### 2.3 PERJANJIAN KINERJA

Penetapan Kinerja atau Perjanjian Kinerja ditetapkan untuk dijadikan sebagai tolak ukur pengukuran capaian kinerja. Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura menyusun Penetapan Kinerja Tahun 2024 berdasarkan hasil pembahasan dengan seluruh unit kerja di lingkungan Kantor Regional IX BKN Jayapura.

Perjanjian Kinerja  
Kanreg IX BKN  
Tahun 2024

**Tabel 2.1 Penetapan Perjanjian Kinerja Kanreg IX BKN Jayapura Tahun 2024**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<b>Stakeholder Perspective</b>			
1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kantor Regional IX BKN	100%
		Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<b>Customer Perspective</b>			
2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima di Kantor Regional IX BKN	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN Jayapura	96 Poin
		Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN Jayapura	96 Poin
<b>Internal Perspective</b>			
3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%
4	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%
5	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%
6	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%
<b>Learn and Growth Perspective</b>			
7	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	Indeks Profesionalitas ASN BKN Kanreg IX BKN Jayapura	85 Poin
		Persentase pemanfaatan Sistem Informasi yang tersetandar di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
		Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN Jayapura	85 Poin
		Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di Kantor Regional IX BKN Jayapura	82 Poin
		Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional IX BKN Jayapura	95 Poin
		Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit / Pemeriksaan / BPK / Inspektorat BKN di Kantor Regional IX BKN	100%

**Tabel 2.2 Perbandingan Target Pk 2024 Kanreg IX BKN Jayapura**

<b>SASARAN STRATEGIS</b>		<b>IKU</b>		<b>TERGET PK 2024</b>	<b>TARGET 2024 RENSTRA</b>	<b>KET</b>
<b>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</b>						
<b>1</b>	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	<b>1</b>	Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kantor Regional IX BKN	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>SELARAS</b>
		<b>2</b>	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>SELARAS</b>
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>						
<b>2</b>	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima di Kantor Regional IX BKN	<b>3</b>	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN Jayapura	<b>96 Poin</b>	<b>100 Poin</b>	<b>Target PK lebih Rendah dibandingkan Target RENSTRA</b>
		<b>4</b>	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN Jayapura	<b>96 Poin</b>	<b>100 Poin</b>	<b>Target PK lebih Rendah dibandingkan Target RENSTRA</b>
<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>						
<b>3</b>	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	<b>5</b>	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>SELARAS</b>
<b>4</b>	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN	<b>6</b>	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI	<b>95%</b>	<b>100%</b>	<b>Target PK lebih Rendah dibandingkan Target RENSTRA</b>

SASARAN STRATEGIS		IKU		TERGET PK 2024	TARGET 2024 RENSTRA	KET
			ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura			
5	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN	7	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%	100%	SELARAS
6	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	8	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Kantor Regional IX BKN Jayapura	95%	100%	Target PK lebih Rendah dibandingkan Target RENSTRA
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>						
7	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	9	Indeks Profesionalitas ASN BKN Kanreg IX BKN Jayapura	80 Poin	90 Poin	Target PK lebih Rendah dibandingkan Target RENSTRA
		10	Persentase pemanfaatan Sistem Informasi yang tersetandar di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%	100%	SELARAS
		11	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN Jayapura	83 Poin	95 Poin	Target PK lebih Rendah dibandingkan Target RENSTRA
		12	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di Kantor Regional IX BKN Jayapura	80 Poin	85 Poin	Target PK lebih Rendah dibandingkan Target RENSTRA
		13	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional IX BKN Jayapura	93 Poin	95 Poin	Target PK lebih Rendah dibandingkan Target RENSTRA

SASARAN STRATEGIS	IKU	TERGET PK 2024	TARGET 2024 RENSTRA	KET
	<b>14</b> Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit / Pemeriksaan / BPK / Inspektorat BKN di Kantor Regional IX BKN	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>SELARAS</b>

RENSTRA Kanreg IX BKN  
Rencana Strategis Tahun  
2020 - 2024



## 2.4 RENCANA KERJA DAN ANGGARAN

Kantor Regional IX BKN Jayapura telah menyusun Perjanjian Kinerja yang dijadikan dasar penilaian keberhasilan maupun kegagalan dalam upaya mencapai target kinerja dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Perjanjian Kinerja ini disusun dengan mengacu pada Sasaran Strategis Sekretariat Utama dan IKU yang diperjanjikan. Dalam pelaksanaan Perjanjian Kinerja ini Kantor Regional IX BKN Jayapura diberikan alokasi dana sebesar Rp. 12,225,192,000- (Duabelas Miliar Dua Ratus Dua Puluh Lima Juta Seratus Sembilan Puluh Dua Ribu Rupiah) dari pagu awal tersebut terdapat 14 kali revisi anggaran dikarenakan adanya pemblokiran anggaran, pengalihan anggaran antar program, antar kegiatan dan adanya penambahan anggaran terkait pelaksanaan Seleksi CASN Tahun 2024 sehingga pagu anggaran terakhir menjadi Rp.22,188,971,000,- (Dua Puluh Dua Miliar Seratus Delapan Puluh Delapan Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Satu Ribu RUpiah). Dari pagu anggaran tersebut digunakan untuk membiayai 2 Program dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 2.3 Pagu Anggaran Kanreg IX BKN Jayapura Tahun 2024**

KODE	URAIAN PROGRAM	PAGU ANGGARAN
3630	Program Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik.	<b>Rp.472,000</b>
4842	Program Pengelolaan Organisasi dan SDM.	<b>Rp.73,016,000</b>
4843	Program Pengelolaan Keuangan dan Umum.	<b>Rp.11,381,065,000</b>
4846	Program Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN	<b>Rp.290,777,000</b>
4847	Program Pengelolaan Dokumen Kepegawaian, Data dan Sisten Informasi ASN.	<b>Rp.2,104,000</b>
4848	Program Pengawasan dan Perbaikan NPSK Manajemen ASN	<b>Rp.185,800,000</b>
3655	Penyiapan Kebijakan Teknis, Penelitian Teknologi Informasi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi	<b>Rp.10,255,733,000</b>
<b>TOTAL PAGU ALOKASI</b>		<b>Rp.22,188,971,000</b>

*Sumber: Dokumen Perjanjian Kinerja Kantor Regional IX BKN, Tahun 2024.*

# **BAB III**

# **AKUNTABILITAS KINERJA**

**3.1 Capaian Kinerja**

**3.2 Realisasi Anggaran**

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **3.1 CAPAIAN KINERJA**

Kantor Regional IX BKN Jayapura memegang peran krusial dalam mencapai target kinerja Badan Kepegawaian Negara, khususnya di wilayah Papua, dan capaian kinerja Kanreg IX pada tahun 2024 merupakan cerminan nyata dari peran strategis tersebut dalam mendukung terwujudnya visi dan misi BKN sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis BKN 2020-2024, yaitu "Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju", yang sejalan dengan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang mengamanatkan penyusunan laporan kinerja sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi kinerja instansi pemerintah.

Di tengah dinamika penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara secara massal, pemekaran wilayah kerja, dan pergantian Kepala Kantor, Kantor Regional IX BKN Jayapura tetap fokus pada peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian, dan evaluasi kinerja yang komprehensif, merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, menunjukkan pencapaian yang menggembirakan, di mana skor Nilai Pencapaian Sasaran Strategis per 10 Januari 2025 mencapai 93,71%, dengan rincian: Stakeholder Perspective 100%, Customer Perspective 88,56%, Internal Process Perspective 89,73%, dan Learn and Growth Perspective 96,53%.

Capaian Indikator Kinerja Utama menunjukkan variasi, di mana beberapa mencapai 100% namun lainnya masih di bawah target, sehingga menuntut perhatian khusus untuk peningkatan di tahun mendatang. Pengukuran kinerja yang berdasarkan data relevan tetap menjadi prioritas, meskipun beberapa Indikator Kinerja Utama, seperti Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria, masih dalam proses finalisasi. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala perlu dipertajam dengan analisis yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan merumuskan solusi yang tepat sasaran.

Realisasi anggaran tahun 2024 menunjukkan efisiensi pada belanja pegawai dan belanja modal, namun perlu digarisbawahi rendahnya penyerapan anggaran belanja barang dan adanya Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran pada belanja pegawai. Ke depan, perencanaan anggaran perlu ditingkatkan agar lebih adaptif terhadap dinamika sosial-politik di wilayah Papua.

Kinerja Kantor Regional IX BKN Jayapura pada tahun 2024 telah menunjukkan capaian yang baik, tetapi semangat untuk terus berbenah menjadi kunci dalam mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima. Peningkatan akurasi data, penguatan analisis capaian kinerja, serta optimalisasi perencanaan dan penggunaan anggaran menjadi fokus utama dalam mendukung pencapaian target Rencana Strategis BKN dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014

Gambar 3.1 Capaian Kinerja Tahun 2024 Kanreg IX BKN Jayapura

CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024 KANTOR REGIONAL IX BKN JAYAPURA TAHUN 2024									
							NPSS:	93,71	
Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Target Tahunan	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
<b>Stakeholder Perspective</b>							100,00	25,00	
<b>SS.1. Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN</b>					100,00				
IKU 1.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kantor Regional IX BKN	100%	N/A	0,00%					
IKU 2.	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%	100%	100,00%					
<b>Customer Perspective</b>							88,56	22,14	
<b>SS.2. Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima</b>					88,56				
IKU 3.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN Jayapura	96	85,02	88,56%					
IKU 4.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN Jayapura	96	85,02	88,56%					
<b>Internal Process Perspective</b>							89,73	22,43	
<b>SS.3. Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN</b>					100,00				
IKU 5.	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%	100%	100,00%					
<b>SS.4. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN</b>					67,24				
IKU 6.	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%	67%	67,24%					
<b>SS.5. Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN</b>					91,66				
IKU 7.	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%	92%	91,66%					
<b>SS.6. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN</b>					100,00				
IKU 8.	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%	100%	100,00%					
<b>Learn and Growth Perspective</b>							96,53	24,13	
<b>SS.7. Terwujudnya Manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel</b>					96,53				
IKU 9.	Indeks Profesionalitas ASN BKN Kanreg IX BKN Jayapura	85	86,48	101,74%					
IKU 10.	Persentase pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%	100%	100,00%					
IKU 11.	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN Jayapura	85	81	95,47%					
IKU 12.	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di Kantor Regional IX BKN Jayapura	82	69,1	84,27%					
IKU 13.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional IX BKN Jayapura	95	92,36	97,22%					
IKU 14.	Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit Pemeriksaan BPK/ Inspektorat di Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%	100%	100,50%					

**REALISASI IKU Tahunan 2024  
Kantor Regional IX BKN Jayapura**

Indikator Kinerja		Realisasi	Status
IKU 1.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kantor Regional IX BKN.	N/A	Menunggu Persetujuan
IKU 2.	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN.	100	Menunggu Persetujuan
IKU 3.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN.	85.02 Poin	Menunggu Persetujuan
IKU 4.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawalan yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN.	85.02 Poin	Menunggu Persetujuan
IKU 5.	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN.	100	Menunggu Persetujuan
IKU 6.	Persentase Sistem Informasi Kepegawalan Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan Si ASN di Kantor Regional IX BKN.	67.24	Menunggu Persetujuan
IKU 7.	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN.	91.66	Menunggu Persetujuan
IKU 8.	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawalan yang Ditindaklanjuti di Kantor Regional IX BKN.	100	Menunggu Persetujuan
IKU 9.	Indeks Profesionalitas ASN BKN Kanreg IX BKN.	86.48 Poin	Menunggu Persetujuan
IKU 10.	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar Regional IX BKN.	100	Menunggu Persetujuan
IKU 11.	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional IX BKN	81.15 Poin	Menunggu Persetujuan
IKU 12.	Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional IX BKN	69.10 Poin	Menunggu Persetujuan
IKU 13.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional IX BKN	94.67 Poin	Menunggu Persetujuan
IKU 14.	Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan Inspektorat di Kantor Regional IX BKN	100	Menunggu Persetujuan

**Sumber :**

1. Tabel NPSS Tahunan Kanreg IX BKN Jayapura kondisi per 10 Januari 2025
2. Aplikasi MAKO BKN kondisi per 15 Januari 2025 (terdapat peningkatan terhadap IKPA terakhir)

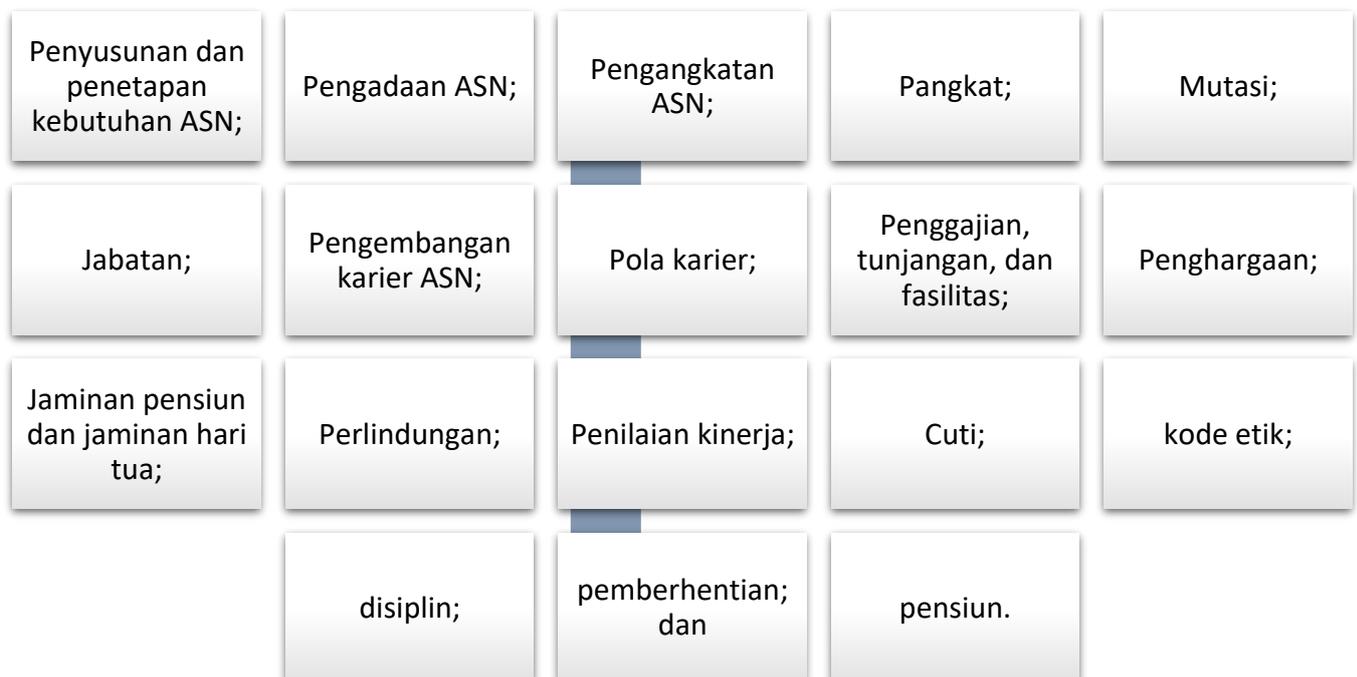
# SASARAN I

## TERWUJUDNYA INSTANSI PEMERINTAH YANG PROFESIONAL DALAM MENERAPKAN MANAJEMEN ASN

### IKU 1 Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN

Terwujudnya instansi pemerintah di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN bermakna bahwa diharapkan instansi pemerintah mampu menerapkan manajemen ASN yang profesional sesuai dengan peraturan/Norma Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK).

Penilaian indeks NSPK ini diolah oleh tim penilai dari Kanreg dan Pusat BKN dengan mempertimbangkan elemen-elemen NSPK sebagai berikut :



Formula yang digunakan untuk pengukuran pada IKU ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 3.2 Kategori Penilaian Indeks NSPK**

<b>Predikat Unggul</b>	Perolehan nilai 85,90 - 100 Kategori A
<b>Predikat Baik</b>	Perolehan nilai 70,01 - 85,00 Kategori B
<b>Predikat Cukup</b>	Perolehan nilai 40,01 - 70,00 Kategori C
<b>Predikat Buruk</b>	Perolehan nilai 25,00 - 40,00 Kategori E

*Sumber :*

*Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara.*

**Tabel 3.1 Realisasi Kinerja IKU 1**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
IKU 1 Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen Sesuai NSPK di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN	100%	N/A	N/A

Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN pada tahun 2024 masih dalam tahap penilaian oleh Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal) BKN Pusat. Oleh karena itu, belum ada nilai final yang dapat dilaporkan. Meskipun demikian, berdasarkan data sementara (raw data) yang ada, kondisi pencapaian implementasi NSPK menunjukkan bahwa hanya 2 dari 33 instansi (6%) di wilayah Kanreg IX BKN Jayapura yang telah melengkapi eviden untuk mencapai kategori minimal B atau berpredikat “Baik”.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi Renstra 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 1**

IKU	2021		2022		2023		2023		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 1	10%	10%	40%	3,33%	20%	18.18%	100%	N/A	100%



Capaian Indeks NSPK belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya dikarenakan masih menunggu penilaian dari Kedeputian Wasdal BKN Pusat. Upaya yang dilakukan Kantor Regional IX BKN Jayapura guna meningkatkan Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan tata kelola Manajemen ASN dengan dilaksanakannya pendampingan baik secara daring, kegiatan Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian yang dilakukan di Wilayah Kerja Kanreg IX BKN, dan Workshop Percepatan Pelayanan yang diselenggarakan di aula Kanreg IX pada bulan Juli.

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 1 yaitu :**

**Tabel 3.3 Efisiensi Sumber Daya IKU 1**

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 1	100%	N/A	-	Rp 185.800.000	Rp 175.671.291	-

Capaian Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura pada tahun 2024 masih menunggu hasil penilaian final dari Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal) BKN Pusat. Oleh karena itu, belum memungkinkan untuk membandingkan capaian tahun ini dengan tahun sebelumnya.



Sosialisasi Netralitas ASN pada PEMILUKADA 2024 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Pegunungan di Grand Sartika Hotel Wamena (21/10/2024)

Meskipun demikian, Kanreg IX BKN Jayapura aktif mendorong peningkatan implementasi NSPK di seluruh instansi pemerintah di wilayah kerjanya. Berbagai upaya telah dilakukan, mulai dari pendampingan intensif secara luring dan daring, hingga pemanfaatan platform komunikasi seperti grup WhatsApp untuk memfasilitasi koordinasi antar instansi. Mengingat rendahnya tingkat capaian di akhir-akhir ini Kanreg IX BKN Jayapura juga telah memberi saran dan masukan terkait pembobotan IKU ini untuk tahun 2025 kepada Kantor Pusat BKN.

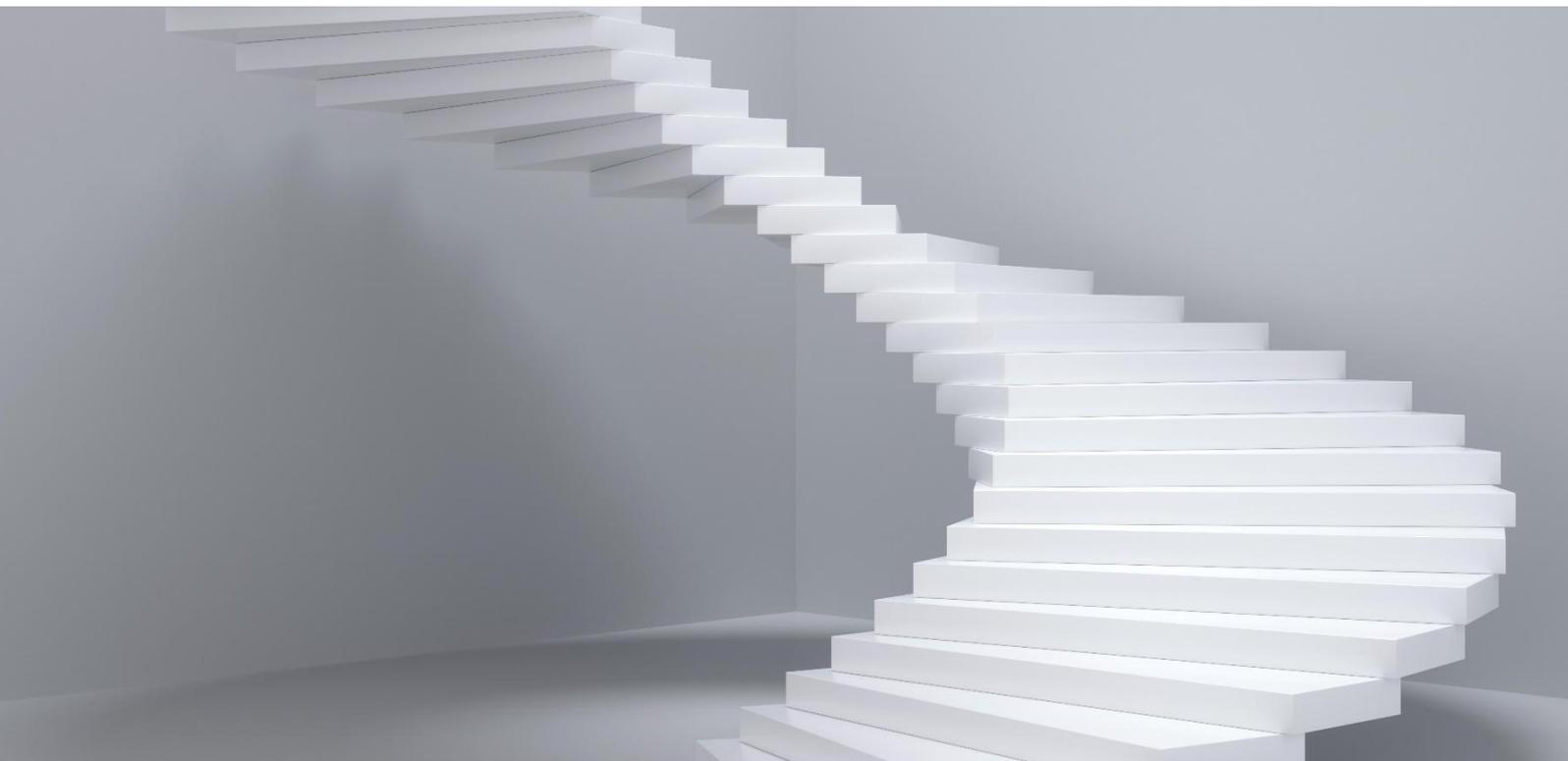


*Video Gambaran Pelaksanaan WASDAL NSPK*



*Saran Pembobotan IKU NSPK MASN Tahun 2025*

Kanreg IX BKN Jayapura juga menyediakan petunjuk teknis yang dapat dijadikan acuan oleh instansi pemerintah dalam menyusun eviden penilaian. Selain itu, kegiatan penyelesaian permasalahan kepegawaian dan rapat koordinasi dengan seluruh instansi di wilayah kerja juga dilakukan secara rutin. Rapat koordinasi terakhir dilaksanakan pada tanggal 4 sampai 5 Juli 2024 di Hotel Suni Garden Abepura untuk membahas permasalahan dan strategi peningkatan implementasi NSPK.



## **Kendala yang Dihadapi :**

### **1). Penyelenggaraan agenda nasional penerimaan CASN**

Agenda nasional ini menyita waktu dan sumber daya instansi, sehingga menyulitkan mereka untuk melengkapi eviden penilaian NSPK sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.

### **2). Lokasi eviden penilaian yang tersebar**

Eviden penilaian NSPK tidak terpusat di unit disiplin dan kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pengelola kepegawaian, sehingga menghambat proses pengumpulan data.

### **3). Kebijakan afirmasi dan penegakan hukum**

Kebijakan afirmasi di wilayah kerja Kanreg IX BKN menimbulkan kendala tersendiri dalam penegakan hukum positif nasional, sehingga pemberian penghargaan dan sanksi belum berdampak signifikan terhadap aspek-aspek yang dinilai penting oleh instansi daerah.

## **Rencana Tindak Lanjut :**

### **1). Membentuk Tim dan Forum Komunikasi**

Membentuk Tim Indeks Implementasi dan Forum Komunikasi Implementasi NSPK MASN, baik internal maupun lintas instansi (Kementerian/Lembaga/Daerah), dengan melibatkan jabatan fungsional terkait.

### **2). Membangun Kerja Sama Antar Instansi**

Membuat nota kesepahaman (MoU) perjanjian kerja sama dan komitmen antar instansi (K/L/D) untuk pertukaran data dan perumusan kebijakan berdasarkan hasil implementasi NSPK MASN.

### **3). Mengoptimalkan SPBE**

Mendayagunakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam upaya pencegahan, monitoring, dan publikasi implementasi NSPK MASN sebagai komponen pendukung penilaian.

### **4). Menetapkan Lokus Prioritas**

Menetapkan lokus piloting project prioritas pada instansi yang berperingkat baik dan lokus pengendalian berdasarkan hasil penilaian NSPK.

### **5). Mengintegrasikan Hasil Penilaian NSPK**

Memberikan masukan kepada Kantor Pusat BKN agar hasil pengukuran Indeks NSPK sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan bahan rujukan audit pengawasan lainnya terhadap instansi pemerintah.

**IKU 2 Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN**

Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN bermakna bahwa ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura diharapkan memiliki kompetensi tinggi, profesional dalam bekerja, serta berintegritas dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan erat dengan tingkat keakuratan dan kemutakhiran data pegawai yang berdampak pada kelancaran pelayanan kepegawaian melalui SIASN BKN. Indikator yang bertujuan mengukur Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN tercapai 100% dari target 100%. Capaian ini didasarkan pada jumlah instansi yang telah melakukan peremajaan data unsur yang diukur pada SIASN, baik melalui peremajaan oleh operator maupun pengusulan data dari pegawai ASN itu sendiri.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan Kesesuaian sebagai berikut :

**Gambar 3.3 Pengukuran IP ASN**



Formula yang digunakan untuk pengukuran pada IKU ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Realisasi Kinerja IKU 2**

Indikator Kinerja Utama		Target	Realisasi	Capaian
IKU 2 Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN		100%	100%	100%

Surat Direktur Jabatan ASN BKN Nomor 310/BM.02/SD/C.II/2024 tanggal 22 September 2024 mengungkap pencapaian yang menarik sekaligus memprihatinkan. Di satu sisi, seluruh instansi pemerintah di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN telah melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) pada tahun 2024. Dimana capaian 100% ini bersumber dari penggunaan SIASN sebagai instrument pengukuran kondisi data ASN yang di tahun 2023. Namun, di sisi lain, nilai IP ASN masih sangat rendah, yaitu 36,40 poin. Baik PNS dengan skor 36,53 poin maupun PPPK dengan 31,65 poin, keduanya berada dalam kategori sangat rendah. Temuan ini menjadi tantangan bagi Kantor Regional IX BKN untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas ASN di wilayah kerjanya.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi Renstra 2020-2024 sebagai berikut :

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 2	30%	30%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 2**

Capaian Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) tahun 2024 di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura menunjukkan persentase tinggi, yaitu 100% instansi telah melaksanakan pengukuran IP ASN melalui SIASN BKN.

Hasil pengukuran IP ASN tahun 2024 menunjukkan bahwa nilai rata-rata IP ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura adalah 48,06. Nilai ini masih tergolong rendah dan menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja ASN perlu ditingkatkan. Meskipun kualifikasi ASN mencapai kategori baik, terdapat disparitas kualifikasi yang tinggi antara PNS dan PPPK. Sementara itu, nilai disiplin ASN menunjukkan angka yang sangat tinggi. Namun, temuan audit NSPK MASN secara represif di lapangan memunculkan pertanyaan mengenai validitas data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa

meskipun seluruh instansi telah menggunakan SIASN untuk mengukur IP ASN, kualitas data kepegawaian yang diinputkan masih perlu ditingkatkan.



*Laporan Analisis IPASN Tahun 2024*



*Kebijakan Peningkatan IPASN (Tahun 2023)*

Kantor Regional IX BKN Jayapura menyadari perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas data kepegawaian agar berdampak pada peningkatan hasil penilaian IP ASN. Karena pada kenyataannya beberapa instansi berhasil mencapai IP ASN yang tinggi berkat penerapan proses bisnis peremajaan data kinerja dan kompetensi pegawai yang optimal, baik melalui SIASN maupun usulan peremajaan data pegawai melalui MYASN dan pelibatan OPD (Contoh. Pemerintah Kabupaten Intan Jaya). Selain itu kantor Regional IX BKN Jayapura juga telah menerbitkan surat petunjuk teknis yang rinci (Tahun 2023), sehingga setiap daerah dapat memilih metode atau strategi peningkatan IP ASN yang sesuai dengan kondisi masing-masing. Kantor Regional IX BKN Jayapura terus mendorong terbangunnya budaya peduli data kepegawaian kepada setiap ASN di wilayah kerjanya pada setiap kesempatan.

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 2 yaitu :**

**Tabel 3.5 Efisiensi Sumber Daya IKU 2**

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 2	100%	100%	100,00%	Rp 185.800.000	Rp 175.671.291	5%



### **Kendala yang Dihadapi:**

#### **1). Indeks Profesionalitas ASN**

Rendahnya perhatian terhadap pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, diperparah dengan kondisi disparitas data yang memprihatinkan di wilayah kerja.

#### **2). Kebijakan Daerah**

Kebijakan daerah yang terpusat pada pemenuhan formasi Orang Asli Papua (OAP) dalam penerimaan CASN, tanpa memperhatikan pola karier dan pengembangan talenta ASN Papua secara holistik.

#### **3). Kualifikasi ASN**

Penurunan kualifikasi ASN akibat penambahan formasi Tenaga Honorer Kategori 2 (THK 2) Honorer Papua dalam penerimaan CASN yang didominasi oleh lulusan SMA/SMK/ sederajat.

#### **4). Pengembangan Kompetensi**

Rendahnya komitmen instansi dalam melaksanakan pengembangan kompetensi berkelanjutan, terlihat dari belum terpenuhinya komitmen 20 jam pengembangan kompetensi.

## **Rencana Tindak Lanjut:**

### **1). Optimalisasi SIASN**

Mempercepat implementasi penggunaan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) bertingkat di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk optimalisasi peremajaan data kompetensi dan kinerja.

### **2). Penanganan Disparitas Data**

Membangun kesadaran pegawai ASN untuk memutakhirkan data secara rutin dalam MyASN guna mengatasi disparitas data.

### **3). Program Pengembangan Kompetensi**

Melakukan pengembangan kompetensi secara luring dan daring dengan memberikan sertifikat kepada peserta.

### **4). Integrasi Program Pengembangan Kompetensi**

Mengintegrasikan program prioritas dalam Rencana Induk Pengembangan Pegawai Pemerintah (RIPPP) 2022-2041 ke dalam program pengembangan kompetensi ASN.

### **5). Pemanfaatan TIK**

Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan akses dan efektivitas pelatihan.

### **6). Alokasi Anggaran**

Meningkatkan alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi ASN.

### **7). Sistem Penilaian Kinerja**

Membangun sistem penilaian kinerja yang komprehensif, objektif, dan terukur.

### **8). Manajemen Talenta**

Memberikan rekomendasi kepada Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mempersiapkan instrumen pengukuran tingkat kesiapan daerah dalam pelaksanaan manajemen talenta, seperti integrasi data dan pemetaan kompetensi ASN pada tahun 2025.

## SASARAN II

### TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA

#### IKU 3 Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan Kantor Regional IX BKN

Indikator ini bertujuan mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN Jayapura. Data diperoleh melalui survei yang diisi oleh instansi di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN dalam bentuk kuisioner. Sedangkan standar pengelolaan survei kepuasan masyarakat telah ditetapkan dalam Keputusan Kepala Kantor Regional IX BKN Nomor: 01a/KEP/I/2020. Pedoman tersebut disesuaikan dengan Peraturan Menpan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan SKM Unit Penyelenggara Publik. Di tahun 2024, pedoman juga ikut mendukung kebijakan Forum Konsultasi Publik (FKP) sebagai tindaklanjut dari pelaksanaan SKM. Karena itu FKP di Kantor Regional IX BKN Jayapura diwujudkan dalam kegiatan penyelesaian permasalahan dengan fokus utama pengelola kepegawaian. Kegiatan ini bertujuan untuk mendukung upaya peningkatan kualitas pembinaan dan pelayanan kepegawaian ASN, yang merupakan tugas Kantor Regional IX BKN.

**Gambar 3.4 Laporan IKM Pelayanan dan Pembinaan Manajemen Kepegawaian ASN Tahun 2024:**



Formula yang digunakan untuk Pengukuran pada IKU 3 ini sebagai berikut :

*Type equation here.*

1. Setiap pertanyaan survei masing-masing unsur diberi nilai. Nilai dihitung dengan menggunakan "nilai rata-rata tertimbang" masing-masing unsur pelayanan. Dalam penghitungan survei kepuasan masyarakat terhadap unsur-unsur pelayanan yang dikaji, setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama. Nilai penimbang ditetapkan dengan rumus, sebagai berikut:

$$\text{Bobot nilai rata - rata tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} \times \frac{1}{x} = N$$

dimana :

**N = bobot nilai per unsur**

Untuk memperoleh nilai SKM unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus berikut :

$$SKM = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang Terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

dimana :

**N = bobot nilai per unsur**

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian SKM yaitu antara 25 - 100, maka hasil penilaian tersebut di atas dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut:

$$SKM \text{ Unit Pelayanan} \times 25$$

NO	UNSUR SKM	NILAI UNSUR SKM
1	Persyaratan	A
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	B
3	Waktu Penyelesaian	C
4	Biaya/ Tarif	D
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	E
6	Kompetensi Pelaksana	F
7	Perilaku Pelaksana	G
8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	H
9	Sarana dan Prasarana	I

Maka untuk mengetahui nilai indeks unit pelayanan dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$(a \times 0,11) + (b \times 0,11) + (c \times 0,11) + (d \times 0,11) + (e \times 0,11) + (f \times 0,11) + (g \times 0,11) + (h \times 0,11) + (i \times 0,11) = \text{Nilai Indeks } (x)$$

Dengan demikian *Nilai Indeks (x)* unit pelayanan hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) *Nilai SKM setelah dikonversi = Nilai Indeks × Nilai Dasar = x × 25 = y*
- b) Mutu pelayanan (lihat Tabel II, Mutu pelayanan)
- c) Kinerja unit pelayanan (Lihat Tabel II)



SK Pedoman Survei IKM (2020)



Pedoman SKM Tahun 2024

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
<b>IKU 3 Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan Kantor Regional IX BKN</b>	96 Poin	85,02 Poin	88,56%

**Tabel 3.6 Realisasi Kinerja IKU 3**

Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN pada tahun 2024 adalah sebesar 85,02 poin. Realisasi ini belum memenuhi target yang ditetapkan sebesar 96 poin. Akan tetapi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat, capaian IKM tersebut berada dalam kategori "Baik".

**Tabel 3.7 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 3**

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 3	80 Poin	85 Poin	95 Poin	91 Poin	96 Poin	91 Poin	96 Poin	85,02 Poin	96 Poin

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan survei kepuasan masyarakat tahun 2023, survei tahun 2024 disatukan untuk mengefisiensikan penatalaksanaan. Analisis SWOT, faktor-faktor penting, kendala, dan rencana tindak lanjut peningkatan capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2025 dapat dilihat pada indikator selanjutnya (Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kantor Regional IX BKN Jayapura).

**Tabel 3.8 Efisiensi Sumber Daya IKU 3**

Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 3 yaitu :

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 3	96	85,02	88,56%	Rp 11.531.986.000	Rp 10.295.064.347	-1%

#### **IKU 4 Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan Kantor Regional IX BKN**

Indikator ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan oleh Kantor Regional IX BKN Jayapura. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) menggambarkan kualitas layanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Kantor Regional IX BKN Jayapura melalui beberapa unit kerja, di antaranya:

- 1). Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian
- 2). Bidang Pengangkatan dan Pensiun
- 3). Bidang Informasi Kepegawaian
- 4). Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian

IKM terhadap Layanan Kepegawaian diperoleh melalui survei yang diisi oleh masyarakat/ASN/TNI/POLRI dan Pengelola Kepegawaian di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN dalam bentuk kuesioner.

#### ***Gambar 3.5 Survei IKM Pelayanan dan Pembinaan Manajemen Kepegawaian ASN Tahun 2024***



*Cover Laporan dan Link Laporan IKM Pembinaan dan Pelayanan MASN Tahun 2024*

**Formula yang digunakan untuk Pengukuran pada IKU 4 serupa dengan IKU 3**  
*(Terlampir pada pembahasan IKU sebelumnya)*

**Tabel 3.9 Realisasi Kinerja IKU 4**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
<b>IKU 4 Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan Kantor Regional IX BKN</b>	96 Poin	85,02 Poin	88,56%

Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN, serupa dengan nilai IKM Pembinaan Manajemen ASN, belum memenuhi target yang ditetapkan sebesar 96 poin. Realisasi IKM Layanan Kepegawaian tahun 2024 adalah sebesar 85,02 poin.

Meskipun belum memenuhi target, penatalaksanaan pengukuran IKM tahun 2024 lebih sederhana karena menggunakan satu instrumen untuk mencakup dua jenis pengukuran, yaitu IKM Pembinaan dan IKM Pelayanan Manajemen Kepegawaian ASN.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi Renstra 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.10 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 4**

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 4	80	85	95	91	96	82	96	85,02	96



Pelaksanaan Rapat Koordinasi Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian dan Pendampingan Pelayanan Kepegawaian di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura dilangsungkan selama 2 hari (4 – 5 Juli 2024) bertempat di hotel Suni Garden, Abepura. Kegiatan ini dihadiri oleh OPD PEngeloa Kepegawaian di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN serta difasilitasi oleh semua unit teknis di Kantor Regional IX BKN.

Berdasarkan hasil pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan dan pembinaan manajemen ASN, berikut analisis SWOT untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan pembinaan manajemen kepegawaian ASN di tahun 2025:

Aspek	Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)	Peluang (Opportunities)	Ancaman (Threats)
1	<b>Kompetensi dan Perilaku Petugas Pelayanan:</b> Petugas terlatih dengan baik, profesional, dan memuaskan.	<b>Kecepatan Pelayanan:</b> Masih perlu ditingkatkan karena hambatan digitalisasi dan integrasi data.	<b>Peningkatan Penggunaan Teknologi Informasi:</b> Meningkatkan kecepatan, efisiensi, dan kepraktisan pelayanan.	<b>Perubahan Kebijakan:</b> Dapat memengaruhi proses dan prosedur pelayanan.
2	<b>Penanganan Pengaduan:</b> Responsif terhadap keluhan dan masukan masyarakat.	<b>Efisiensi dan Kepraktisan Pelayanan:</b> Perlu ditingkatkan karena kurangnya pemahaman dan komitmen pegawai terhadap digitalisasi.	<b>Peningkatan Kompetensi Pegawai:</b> Meningkatkan kualitas pelayanan melalui pelatihan dan pengembangan.	<b>Keterbatasan Anggaran:</b> Menghambat pengembangan sarana, prasarana, dan pelatihan pegawai.
3	<b>Kualitas Sarana dan Prasarana:</b> Telah meningkat dan menunjang pelayanan yang lebih baik.	<b>Kesesuaian Persyaratan:</b> Masih perlu dioptimalkan.	<b>Kerjasama dengan Instansi Terkait:</b> Membantu mengatasi masalah integrasi data dan meningkatkan kecepatan pelayanan.	<b>Resistensi terhadap Perubahan:</b> Dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pelayanan.

Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 4 yaitu :

**Tabel 3.11 Efisiensi Sumber Daya IKU 4**

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 4	96	85,02	88,56%	Rp 10.320.759.200	Rp 9.091.314.347	1%

Berikut adalah analisis hasil survei kepuasan masyarakat (SKM) Tahun 2025 pada Kantor Regional IX BKN Jayapura, yang meliputi kendala yang dihadapi dan rencana tindak lanjut untuk perbaikan layanan:

**Kendala yang Dihadapi**

**1). Kompleksitas Layanan**

Meliputi proses pemberian pertimbangan dan/atau penetapan perpindahan antar instansi, kenaikan pangkat, penetapan status kepegawaian, dan pensiun pegawai. Kendala utama adalah memahami dan menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara akurat

**2). Pengelolaan Sistem Informasi**

Mebutuhkan peningkatan sumber daya dan keahlian dalam menyelenggarakan dan memelihara sistem informasi data kepegawaian agar terjamin keamanan dan kelancaran akses data.

**3). Tugas Kantor Regional yang Membutuhkan Perhatian Lebih diantaranya:**

Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK)  
Pembinaan Manajemen ASN.

## Pengelolaan Teknologi Informasi Penilaian Kinerja ASN.

### **Rencana Tindak Lanjut :**

#### **1). Optimalisasi Partisipasi dalam SKM**

Meningkatkan partisipasi pengelola kepegawaian sebagai responden dalam SKM dan memperluas penyebaran SKM kepada seluruh penerima layanan.

#### **2). Peningkatan Layanan Teknis Kepegawaian**

Menjamin kelancaran layanan dengan melakukan pemberitaan lewat berbagai kanal media dan menyelesaikan anomali data kepegawaian.

#### **3). Optimalisasi Pemanfaatan SIASN BKN dan Aplikasi Lainnya**

Mendorong pemanfaatan berbagai fasilitasi SPBE yang disediakan oleh BKN dan menyamakan persepsi tentang pembagian kewenangan antar pengelola kepegawaian melalui SIASN.

#### **4). Percepatan Integrasi dan Perbaikan Data Kepegawaian**

Mempercepat proses integrasi dan perbaikan data kepegawaian daerah dengan mendorong keterlibatan aktif pengelola kepegawaian di OPD/SKPD.

#### **5). Peningkatan Pemahaman Digitalisasi**

Meningkatkan pemahaman dan komitmen pegawai terhadap digitalisasi proses layanan kepegawaian melalui sosialisasi dan edukasi.

**6). Sosialisasi Standar Layanan**

Membangun pemahaman terhadap standar layanan yang berlaku melalui berbagai kanal pemberitaan dan forum resmi untuk memberikan kepastian kepada penerima layanan.

**7). Peningkatan Kompetensi Pegawai**

Mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pegawai Kanreg IX BKN Jayapura untuk meningkatkan kepercayaan penerima layanan.

**8). Penyamaan Perspektif Tugas Pokok dan Fungsi**

Menyamakan persepsi publik terhadap tugas pokok, fungsi, dan batas kewenangan Kantor Regional IX BKN Jayapura serta meningkatkan koordinasi dengan pengelola kepegawaian di tingkat pemerintah daerah.

**9). Pengembangan Fasilitas Layanan**

Melakukan penilaian kebutuhan dan pengembangan fasilitas layanan untuk optimalisasi layanan.

### SASARAN III

#### TERWUJUDNYA PEMENUHAN KEBIJAKAN TEKNIS MANAJEMEN ASN

##### **IKU 5 Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN**

Pada IKU 5 ini, Kantor Regional IX BKN Jayapura melaksanakan pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN. Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN bermakna bahwa Kantor Regional IX BKN sebagai Pembina Manajemen ASN berkewajiban untuk menyusun kebijakan teknis yang berkaitan dengan Manajemen ASN. Ukuran yang menggambarkan pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang ditetapkan di level Kantor Regional.

**Formula yang digunakan untuk Pengukuran pada IKU 5 ini sebagai berikut :**

**Tabel 3.12 Realisasi Kinerja IKU 5**

<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian</b>
<b>IKU 5 Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN</b>	100%	100%	100%

Presentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN pada tahun 2023 mencapai 100% dan target telah terpenuhi. Namun, terdapat tantangan

tersendiri bagi Kanreg IX BKN di wilayah otonomi khusus. Tantangan tersebut antara lain perlunya mengintegrasikan kebijakan dengan fokus program otonomi khusus Papua, munculnya wilayah otonomi daerah baru (DOB) sebagai wilayah kerja, dan rendahnya tingkat transparansi di level pemerintah daerah di Papua. Berdasarkan data Indeks Keterbukaan Informasi oleh Komisi Informasi Nasional, tingkat transparansi di Papua merupakan terendah kedua secara nasional. Kondisi tersebut mengakibatkan tidak optimalnya proses diseminasi kebijakan.



*Website Resmi Kanreg IX BKN*



*Kanal Youtube Resmi Kanreg IX BKN*



*Instagram Resmi Kanreg IX BKN*

Kedepannya, guna mengatasi kendala tersebut dan mengoptimalkan pembinaan manajemen ASN, disarankan agar kebijakan yang dibuat disesuaikan dengan tema pelaksanaan otsus dengan memperhatikan pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah di wilayah otsus. Selain itu, penyediaan informasi perlu dilakukan secara berkala dan mudah diakses setiap saat melalui berbagai kanal media resmi BKN (website, media sosial) maupun media pemberitaan lainnya.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi Renstra 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.13 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 5**

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 5	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN mencapai 100% capaian tersebut sama seperti tahun sebelumnya.

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 5 yaitu :**

**Tabel 3.14 Efisiensi Sumber Daya IKU 5**

<b>IKU</b>	<b>Target Kinerja</b>	<b>Realisasi Kinerja</b>	<b>Capaian Kinerja</b>	<b>Pagu Anggaran</b>	<b>Realisasi Anggaran</b>	<b>Efisiensi</b>
IKU 5	100%	100%	100,00%	Rp 10.027.831.000	Rp 8.797.965.568	12%

**Kendala yang Dihadapi:**

**1). Deregulasi Kebijakan.**

Pelaksanaan deregulasi teknis sebagai tindak lanjut penyampaian Kantor Pusat BKN terkesan mengurangi tingkat responsifitas Kanreg dalam merespon permasalahan yang dialami daerah, terutama terkait manajemen risiko. Hal ini dapat menghambat penyelesaian masalah kepegawaian di daerah secara cepat dan tepat.

**2). Rencana Induk Percepatan Pembangunan Papua (RIPPP).**

Proses deregulasi kebijakan masih berfokus pada kebijakan dari pusat dan kurang memperhatikan kebijakan atau program prioritas otonomi khusus Papua (RIPPP).

**3). Harmonisasi Kebijakan.**

Terdapat kesulitan dalam mengintegrasikan kebijakan nasional dengan kebijakan khusus di daerah otonomi khusus, terutama dalam hal manajemen ASN.

Senin (17/8/2024), Kantor Regional IX BKN Jayapura merayakan HUT RI ke-79 dengan upacara yang meriah. Dipimpin langsung oleh Kepala Kantor Regional IX BKN Jayapura, Hardianawati, upacara ini dimeriahkan dengan parade baju adat dan yel-yel bertema "Nusantara Baru, Indonesia Maju" dari setiap bidang. Hardianawati mengajak seluruh pegawai untuk bekerja sama demi kemajuan Kanreg IX BKN Jayapura.

**Sumber : Humas Kanreg IX BKN**



#### **Rencana Tindak Lanjut:**

##### **1). Koordinasi dan Konsolidasi terkait batas kewenangan.**

Melakukan penyamaan perspektif dan klarifikasi bersama Direktorat Peraturan Perundang-undangan (Dit.PPU) Kantor Pusat BKN terkait batas kewenangan khusus Kanreg yang berada di daerah khusus seperti Papua, Papua Barat, dan NAD. Hal ini bertujuan untuk memperjelas kewenangan Kanreg dalam melakukan deregulasi dan penyesuaian kebijakan di daerah khusus.

##### **2). Deregulasi kebijakan berbasis Risiko.**

Melakukan optimalisasi terhadap proses pemetaan profil risiko untuk mengoptimalkan penggunaan deregulasi kebijakan.

##### **3). Pemetaan Risiko.**

Pemetaan risiko yang komprehensif akan membantu Kanreg dalam meminimalisir kendala

pelayanan dan pembinaan Manajemen Kepegawaian ASN.

**4). Lebih responsif terhadap kendala yang ditemui.**

Mengembangkan mekanisme internal untuk meningkatkan responsifitas Kanreg terhadap permasalahan kepegawaian di daerah, dengan tetap memperhatikan arahan dari Kantor Pusat BKN.

**5). Komunikasi lintas instansi.**

Membangun komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan pemerintah daerah dan stakeholder terkait untuk menyelaraskan kebijakan nasional dengan program prioritas otsus Papua, sehingga tercipta sinergi dalam manajemen ASN.

## **SASARAN IV**

### **TERWUJUDNYA PENINGKATAN KUALITAS DATA SISTEM INFORMASI ASN**

#### **IKU 6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi Dengan SI ASN di wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN**

Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN menunjukkan tingkat keterhubungan sistem kepegawaian di instansi daerah dengan sistem data kepegawaian nasional (SI ASN) yang dikelola oleh BKN. Integrasi ini dilakukan melalui dua mekanisme utama, yaitu web service dan Simpegnas (Sistem Informasi Kepegawaian Nasional), untuk mewujudkan layanan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien. Persentase tersebut dihitung berdasarkan jumlah instansi di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN yang berhasil terintegrasi dengan SI

ASN melalui kedua mekanisme tersebut, dengan mempertimbangkan tingkat keberhasilan integrasi Riwayat Jabatan pada masing-masing mekanisme.

**Tabel 3.14 Realisasi Kinerja IKU 6**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
IKU 6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi Dengan SI ASN di wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN	100%	67,24%	67,24%

Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN pada tahun 2024 baru terealisasi sejumlah 67,24%. Hal

**Formula yang digunakan untuk Pengukuran pada IKU 6 ini sebagai berikut :**

ini disebabkan oleh realisasi Simpegnas (Riwayat Jabatan) yang hanya mencapai 34,48%, sementara unsur lainnya telah optimal, sedangkan persentase total yang diperoleh untuk tahun 2024 adalah hasil perhitungan menggunakan formula yang ditetapkan.

Berdasarkan Nota Dinas Nomor 01/SI.02.01/ND/E.II/2025 dari Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara tertanggal 7 Januari 2025 (Final), capaian ini dianggap kurang optimal.

**Gambar 3.5**

**Capaian Integrasi Periode Triwulan IV Tahun 2024 (31 Desember 2024)  
Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara**

REKAPITULASI							
WEB SERVICE				SIMPEGNAS			REALISASI IKU (KANREG)
A	B	C	D	E	F	G	
Kanreg	Terintegrasi Melalui Web Service	Terintegrasi Melalui Web Service [Riwayat Jabatan]	Realisasi Web Service [Riwayat Jabatan]	Terintegrasi Melalui Simpegnas (Memiliki Subdomain)	Terintegrasi Melalui Simpegnas [Riwayat Jabatan]	Realisasi Simpegnas [Riwayat Jabatan]	
0	47	45	95.74%	38	34	89.47%	92.61%
1	41	41	100.00%	1	1	100.00%	100.00%
2	38	38	100.00%	1	1	100.00%	100.00%
3	37	37	100.00%	0	0	0.00%	100.00%
4	21	21	100.00%	55	55	100.00%	100.00%
5	10	10	100.00%	22	21	95.45%	97.73%
6	8	8	100.00%	26	25	96.15%	98.08%
7	17	17	100.00%	32	32	100.00%	100.00%
8	24	24	100.00%	22	22	100.00%	100.00%
9	4	4	100.00%	29	10	34.48%	67.24%
10	11	11	100.00%	33	33	100.00%	100.00%
11	14	14	100.00%	20	20	100.00%	100.00%
12	18	18	100.00%	23	23	100.00%	100.00%
13	5	5	100.00%	19	19	100.00%	100.00%
14	0	0	0.00%	15	15	100.00%	100.00%
<b>TOTAL</b>	<b>295</b>	<b>293</b>	<b>99.32%</b>	<b>336</b>	<b>311</b>	<b>92.56%</b>	
<b>REALISASI IKU (TOTAL)</b>	$= [(C/B) + (F/E)] / 2 = [(293/295) + (311/336)] / 2$					<b>95.94%</b>	

**Tabel 3.15 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 6**

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 6	50%	50%	95%	18,18%	95%	100%	100%	67,24%	100%

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 6 yaitu :**

**Tabel 3.16 Efisiensi Sumber Daya**

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 6	100%	67,24%	67,24%	Rp 10.027.831.000	Rp 8.797.965.568	-30%

Pembinaan Pemindahan, Pemusnahan dan Pemulihan Arsip Kepegawaian oleh Direktorat Arsip Kepegawaian BKN di Lingkungan Kantor Regional IX BKN Jayapura telah dilaksanakan pada Senin (7/10/2024) di Ruang Kasuari.

Sumber : Humas Kanreg IX BKN Jayapura



Kendala yang Dihadapi:

### **1). Kesenjangan Realisasi Integrasi**

Terdapat kesenjangan yang signifikan antara realisasi integrasi Riwayat Jabatan melalui web service (100%) dan Simpegnas (34,48%). Hal ini menunjukkan adanya hambatan dalam implementasi Simpegnas, yang perlu diidentifikasi dan ditangani lebih lanjut.

### **2). Tingkat Anomali Data**

Tingkat anomali data yang masih tinggi mengindikasikan permasalahan dalam kualitas data kepegawaian. Data yang tidak akurat dan tidak konsisten dapat menghambat proses integrasi dan analisis data, serta berdampak pada pengambilan keputusan.

### **3). Pergantian Admin SIASN**

Pergantian admin SIASN yang sering terjadi dapat mengganggu kontinuitas dan efektivitas pembinaan serta penyelesaian target kinerja. Kurangnya stabilitas dalam pengelolaan SIASN dapat menghambat proses integrasi dan pemanfaatan sistem informasi kepegawaian secara optimal.

## **Rencana Tindak Lanjut:**

### **1). Akselerasi Integrasi SIMPEGNAS**

Mempercepat penyelesaian integrasi Riwayat Jabatan melalui Simpegnas dengan melakukan pembinaan intensif kepada instansi terkait dan menetapkan kebijakan yang mendukung implementasi Simpegnas.

### **2). Optimalisasi Peremajaan Data**

Mendorong instansi pengelola data kepegawaian untuk membina OPD dan pegawai ASN di masing-masing instansi agar mengoptimalkan proses peremajaan data pegawai baik melalui fitur peremajaan data pegawai pada SIASN maupun MyASN, sehingga data yang terintegrasi dengan SI ASN selalu akurat dan mutakhir.

### **3). Percepatan Penyelesaian Disparitas Data**

Mempercepat proses penyelesaian disparitas data kepegawaian di tingkat instansi. Hal ini meliputi identifikasi, verifikasi, dan validasi data untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data di seluruh instansi.

## SASARAN V

### TERWUJUDNYA PENINGKATAN DIGITALISASI PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN

#### IKU 7 Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN

Sasaran strategis ini adalah terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN. Hal ini berarti bahwa penyelenggaraan layanan kepegawaian harus berbasis digital agar proses bisnis dapat berjalan lebih efektif dan mudah diakses oleh pengguna layanan. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN tahun 2024 diukur berdasarkan Nota Dinas Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Nomor 001/MP.03.01/ND/D/2025 tanggal 6 Januari 2025 tentang Penyampaian Capaian Realisasi Layanan Manajemen ASN yang berbasis digital.

Adapun jenis layanan yang menjadi tolok ukur digitalisasi sesuai dengan kewenangan Kantor Regional, berdasarkan penyampaian Kantor Pusat BKN dalam Nota Dinas Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Nomor 001/MP.03.01/ND/D/2025 tanggal 6 Januari 2025 tentang Penyampaian Capaian Realisasi Layanan Manajemen ASN yang berbasis digital, dapat dilihat pada tabel berikut:

No.	Layanan Manajemen	Pembagian Kewenangan		Digitalisasi		Keterangan
		Pusat	Kanreg	Pusat	Kanreg	
1.	Pengadaan CASN	✓	✓	✓	✓	
2.	Kenaikan Pangkat IV/b	✓	✓	✓	✓	
3.	Pencatuman gelar	✓	✓	✓	✓	
4.	Karpeg	✓	✓	✓	✓	
5.	Karis/ Karsu	✓	✓	✓	✓	Telah dilakukan pilot project pada instansi pusat
6.	Pindah Instansi	✓	✓	✓	✓	
7.	Penyesuaian Masa Kerja	✓	✓	✓	✓	

No.	Layanan Manajemen	Pembagian Kewenangan		Digitalisasi		Keterangan
		Pusat	Kanreg	Pusat	Kanreg	
8.	Mutasi Lain – lain	✓	✓	-	-	Kewenangan telah diberikan namun proses digitalisasinya belum sepenuhnya selesai.
9.	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda Dudanya	✓	✓	✓	✓	
10.	Mutasi Keluarga	✓	✓	✓	✓	
11.	CLTN	✓	✓	✓	✓	
12.	Pengaktifan Kembali	✓	✓	-	✓	<b>Kedeputian Mutasi:</b> dalam proses digitalisasi oleh Direktorat PPSIASN

**Formula yang digunakan untuk Pengukuran pada IKU 7 :**

**Tabel 3.17 Realisasi Kinerja IKU 7**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
<b>IKU 7 Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital</b>	100%	91,66%	96,49%

Realisasi IKU 7 "Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN" pada tahun 2024 belum mencapai target. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain implementasi layanan Karis/Karsu yang masih dalam tahap piloting project di beberapa Kementerian/Lembaga, belum selesainya digitalisasi proses bisnis pengaktifan kembali di Kedeputian Mutasi BKN, serta proses digitalisasi layanan mutasi dan layanan lainnya yang masih berlangsung di Kantor BKN Pusat. Meskipun demikian, Kantor Regional IX BKN tetap berkomitmen untuk meningkatkan pelayanan berbasis digital. Dari 12 jenis layanan, 11 di antaranya telah berbasis digital, sehingga berdasarkan formulasi perhitungan terlampir, persentase realisasi IKU 7 mencapai 91,66%.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi Renstra 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.19 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 7**

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 7	50%	50%	95%	18,18%	95%	91,76%	100%	91,66%	100%

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 7 yaitu :**

**Tabel 3.20 Efisiensi Sumber Daya IKU 7**

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 7	100%	91,66%	91,66%	Rp 10.027.831.000	Rp 8.797.965.568	4%

Rabu (16/10/2024), Kantor Regional IX BKN Jayapura resmi membuka Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) CPNS 2024. Kepala Kantor Regional IX BKN Jayapura, Hardianawati, berpesan agar peserta mengerahkan kemampuan terbaiknya dan jangan tergiur iming-iming oknum joki CPNS 🙅.

Sumber: Humas Kanreg IX BKN Jayapura



## **Kendala yang Dihadapi:**

### **1). Keakuratan dan Kelengkapan Data Kepegawaian**

Rendahnya tingkat keakuratan dan kelengkapan data kepegawaian (anomali data) menjadi kendala dalam optimalisasi proses bisnis layanan digital.

### **2). Digitalisasi Proses Bisnis Mutasi**

Proses bisnis mutasi antar instansi di tingkat Kantor Regional telah terdigitalisasi membutuhkan penjelasan lebih lanjut dan penunjukkan admin terkait implementasi sistem IMUT BKN terhadap semua instansi di wilayah kerja.

### **3). Konversi Data Penilaian Angka Kredit**

Terdapat potensi kendala dalam proses konversi data penilaian angka kredit jabatan fungsional pegawai di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN.

### **4). Literasi Digital Stakeholder**

Tingkat literasi digital dan pemahaman stakeholder (terutama ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN) terhadap digitalisasi layanan BKN masih minim.

## **Rencana Tindak Lanjut:**

### **1). Perubahan Paradigma Kerja**

Mendorong perubahan paradigma kerja dengan memperluas fokus digitalisasi layanan ASN, tidak hanya pada instansi pengelola kepegawaian daerah (OPD), tetapi juga menjangkau ASN secara langsung. Hal ini bertujuan untuk membangun kesadaran akan pentingnya tanggung jawab dan pemenuhan kewajiban pemutakhiran data mandiri.

### **2). Penyesuaian Nomenklatur dan Tugas Fungsi**

Mempercepat proses penyusunan dan penetapan perubahan nomenklatur dan tugas fungsi Kantor Regional untuk menciptakan pembagian kewenangan yang lebih dinamis.

### **3). Monitoring dan Evaluasi Pemanfaatan Fitur Digital**

Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan fitur digital oleh unit kerja terkait terhadap pegawai Kantor Regional dalam mendukung pelaksanaan tugas jabatan dan peran mereka dalam kelompok kerja (pokja) atau tim.

## SASARAN VI

### TERWUJUDNYA PENINGKATAN KUALITAS PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN

#### IKU 8 Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti

Indikator Kinerja Utama "*Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti*" pada Kantor Regional IX BKN Jayapura bertujuan untuk memastikan kebijakan dan implementasi Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN. Indikator ini merefleksikan efektivitas pengawasan dan pengendalian yang dilakukan Kantor Regional IX BKN Jayapura dalam mendorong penerapan manajemen ASN yang profesional dan akuntabel di wilayah kerjanya. Hal ini sejalan dengan amanat Perpres 92 Tahun 2024 yang mewajibkan BKN untuk mengawasi dan mengendalikan penerapan NSPK Manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah.

Formula yang digunakan untuk Pengukuran pada IKU 8 ini sebagai berikut :

**Tabel 3.21 Realisasi Kinerja IKU 8**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
IKU 8 Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%

Realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) "*Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti*" mencapai 100% pada tahun 2024. Capaian ini mengindikasikan tingginya tingkat kepatuhan instansi pemerintah di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura terhadap rekomendasi yang diberikan terkait penerapan NSPK Manajemen ASN. Meskipun demikian, diperlukan evaluasi komprehensif untuk memastikan bahwa implementasi NSPK berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme ASN, sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Selain itu, berbagai temuan di lapangan mengungkap adanya dugaan kuat penyalahgunaan data kepegawaian, seperti kasus pegawai yang telah meninggal dunia namun masih tercatat aktif dan menerima gaji. Selain itu, terdapat indikasi pengangkatan pejabat yang tidak memenuhi kriteria NSPK, bertentangan dengan prinsip merit sistem yang seharusnya dijunjung tinggi. Praktik-praktik tersebut, meskipun mungkin didasari oleh niat baik untuk memenuhi keterwakilan Orang Asli Papua (OAP) dalam jabatan pemerintahan sesuai semangat Otonomi Khusus Papua, tetap harus dilakukan sesuai dengan koridor hukum dan regulasi yang berlaku.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi Renstra 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.22 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 8**

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 8	75%	75%	85%	100%	95%	100%	100%	100%	100%

**Tabel 3.22 Sampling data surat balasan sebagai tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian.**

NO.	TANGGAL & PERIHAL	JENIS
1.	2 September 2024 - Perubahan Nomenklatur Pada E-Kinerja dan Sinkronisasi PMM.pdf	Layanan Pengadaan
2.	8 Mei 2024 - Pembatalan SK Pengalihan Guru An. Musarofah Spd dkk.pdf	Layanan Pengadaan
3.	15 Mei 2024 - Pembatalan SK Pengalihan Guru an Asrida Kassaf Spd dkk dari Pemerintah Provinsi Papua.pdf	Layanan Pengadaan
4.	19 Januari 2024 - Tindaklanjut Pembatalan Nota Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat an Karikarti dari Pemerintah Kabupaten Mappi.pdf	Layanan Kenaikan Pangkat
5.	25 April 2024 - Klarifikasi Data PNS an. Mince Gobay dari Kabupatn Tolikara.pdf	Layanan Lainnya
6.	31 Juli 2024 - Tindaklanjut Pembatalan Nota Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat an Gayus Faluk dari Pemerintah Kabupaten Yahukimo.pdf	Layanan Kenaikan Pangkat
7.	31 Juli 2024 - Tindaklanjut Pembatalan Nota Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat an Nur Qalbi dari Pemerintah Kabupaten Nduga.pdf	Layanan Kenaikan Pangkat
8.	31 Juli 2024 - Tindaklanjut Pembatalan Nota Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat an Rina Ramba dari Pemerintah Kabupaten Nduga.pdf	Layanan Kenaikan Pangkat

Berdasarkan data sampel yang ada, terlihat bahwa sebagian besar permasalahan kepegawaian yang terjadi di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura terkait dengan pembatalan nota persetujuan teknis kenaikan pangkat dan pembatalan SK pengalihan guru. Namun, perlu dicatat bahwa data yang dihimpun ini mungkin belum sepenuhnya mencakup seluruh kasus yang ada, mengingat adanya kemungkinan surat-surat yang belum terdokumentasi atau masih dalam proses penyelesaian hingga saat laporan ini disusun. Di samping itu, data dari Helpdesk SIASN menunjukkan bahwa banyak ASN yang membutuhkan konsultasi dan bantuan teknis terkait kepegawaian, khususnya dalam hal penilaian kinerja dan pengembangan ASN.

Meskipun data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa unsur dalam NSPK Manajemen ASN yang belum terwakili dalam permasalahan atau pertanyaan yang diajukan, seperti unsur perencanaan, pengadaan, penggunaan, promosi, penghargaan dan disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan hari tua, serta perlindungan ASN, hal ini perlu dikaji lebih lanjut. Kurangnya representasi unsur-unsur tersebut dapat mengindikasikan bahwa unsur-unsur tersebut relatif tidak bermasalah, atau bisa juga disebabkan oleh kurangnya pemahaman ASN akan unsur-unsur tersebut, atau bahkan karena keterbatasan data yang berhasil dihimpun.



Senin (5/8/2024), Kepala Kantor Regional IX BKN Jayapura yang baru, Hardianawati, memberikan pengarahannya di Aula Cenderawasih. Ia berkenalan dengan seluruh pegawai dan menyampaikan harapannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas SDM demi pelayanan terbaik.

**Sumber: Humas Kanreg IX BKN Jayapura**

Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 8 yaitu :

*Tabel 3.23 Efisiensi Sumber Daya IKU 8*

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 8	100%	100%	100,00%	Rp 185.800.000	Rp 175.671.291	5%

**Kendala yang Dihadapi:**

**1). Fokus Audit NSPK**

Audit NSPK masih terfokus pada penindakan, belum pada pencegahan.

**2). Pemahaman dan Implementasi NSPK**

Pemahaman dan implementasi NSPK di instansi pemerintah masih minim.

**3). Transparansi dan Keterbukaan Informasi.**

Rendahnya tingkat transparansi dan keterbukaan informasi di daerah.

**4). Konflik Kepentingan dan Intervensi**

Konflik kepentingan dan intervensi dari pihak tertentu.

**5). Kewenangan BKN dalam Pengawasan**

Kurangnya kewenangan BKN dalam pengawasan NSPK di daerah.

**6). Koordinasi Antar Lembaga**

Koordinasi BKN dengan inspektorat, Kemendagri, BPKP, dan BPK perlu ditingkatkan.

**7). Familiaritas ASN terhadap NSPK**

ASN belum familiar dengan NSPK dan fasilitas pendukungnya (IDIS BKN, SP4N Lapori!).

**8). Sosialisasi NSPK**

Sosialisasi NSPK masih minim.

**Rencana Tindak Lanjut:**

**1). Sosialisasi Masif NSPK**

Melakukan sosialisasi masif NSPK MASN lewat berbagai kanal.

**2). Penetapan Action Plan**

Menetapkan action plan bersama dan kesepakatan antara BKN, kepala daerah, dan sekretaris daerah.

**3). Koordinasi Antar Lembaga**

Meningkatkan koordinasi dengan inspektorat, Kemendagri, BPKP, dan BPK.

**4). Optimalisasi Penggunaan Teknologi**

Melakukan sosialisasi pemanfaatan fitur pengawasan NSPK (SP4N Lapo!, IDIS BKN) serta program jaminan terhadap pelapor maupun saksi.

**5). Pengembangan dan Integrasi Sistem Informasi**

Mengembangkan sistem informasi NSPK yang terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian / website pemerintah daerah, dan dapat diakses oleh khalayak umum.

## SASARAN VII

### TERWUJUDNYA MANAJEMEN INTERNAL BKN YANG EFEKTIF, EFISIEN DAN AKUNTABEL

#### IKU 9 Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional IX BKN

Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional IX BKN Jayapura adalah alat ukur untuk menilai tingkat profesionalitas berdasarkan standar yang ditetapkan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hasilnya digunakan untuk pengembangan diri, evaluasi, peningkatan profesionalitas, dan penilaian kinerja ASN. Pengukuran meliputi empat dimensi, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan. Capaian Indeks Profesionalitas ditetapkan setiap tahun melalui surat pemberitahuan Biro SDM Kantor Pusat BKN. Informasi lebih lanjut dapat diakses melalui situs web resmi BKN atau Buku Saku Digital Indeks Profesionalitas ASN.

Sedangkan capaian tersebut diukur berdasarkan 4 dimensi dengan masing-masing bobot dan hasilnya dalam kategori tingkat Profesionalitas ASN antara lain :

Dimensi	Bobot	Tata Cara Penilaian	Nilai IP	Kategori
Kualifikasi	25%	Penilaian didasarkan pada tingkat pendidikan formal ASN dan kesesuaiannya dengan persyaratan jabatan. Semakin tinggi dan relevan pendidikan, semakin tinggi nilainya. Akreditasi perguruan tinggi juga dipertimbangkan.	51-60	Sangat Rendah
Kompetensi	40%	Penilaian didasarkan pada predikat kinerja tahunan dan riwayat pengembangan kompetensi (diklat, pelatihan, kursus, seminar, workshop, coaching, mentoring, dan belajar mandiri). Semakin baik predikat dan semakin banyak riwayat pengembangan kompetensi yang relevan, semakin tinggi nilainya.	61-70	Rendah
Kinerja	30%	Penilaian didasarkan pada hasil kerja dan pencapaian ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, tercermin dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Semakin tinggi capaian SKP, semakin tinggi nilainya.	71-80	Sedang
Disiplin	5%	Penilaian didasarkan pada kepatuhan terhadap peraturan. ASN tanpa hukuman disiplin mendapat nilai tertinggi. Hukuman disiplin akan menurunkan nilai, tergantung pada tingkat hukumannya.	81-90	Tinggi
			91-100	Sangat Tinggi

## FORMULA



Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu **jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator**

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

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

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

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

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

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

ormula yang digunakan untuk Pengukuran pada IKU 9 di tahun 2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.23 Realisasi Kinerja IKU 9**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
IKU 9 Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional IX BKN	85 Poin	86,48 Poin	101,74%

Berdasarkan surat Kepala Biro SDM BKN nomor 3/B-KP.05.02/SD/A.II/2025 tanggal 9 Januari 2025 perihal Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas (IP) ASN di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024, Kantor Regional IX BKN Jayapura menunjukkan capaian yang sangat baik. Dengan nilai IP ASN sebesar 86,48. Dimana Kanreg IX BKN menduduki peringkat ke-21 dari 43 unit kerja dan termasuk dalam kategori "Tinggi".

**Tabel 3.23 Rincian Perolehan Indeks Profesionalitas Kantor Regional IX BKN Tahun 2024**

NO.	ASPEK	LAPORAN IP ASN TAHUN 2024
1	Nilai IP ASN	86,48
2	Peringkat	21 dari 43 unit kerja
3	Kualifikasi	21,97
4	Kompetensi	32,01
5	Kinerja	27,50
6	Disiplin	5,00

Capaian ini ditopang oleh nilai optimal pada dimensi kinerja dan disiplin. Kinerja Kanreg IX bahkan melampaui rata-rata unit kerja eselon I BKN. Seluruh dimensi menunjukkan nilai di atas rata-rata, menandakan tidak adanya unsur yang minim. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk meningkatkan nilai kompetensi agar mendekati rata-rata unit kerja eselon I BKN. Upaya peningkatan dapat difokuskan pada optimalisasi pelatihan, pemanfaatan aplikasi Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri (CMB), pengaktifan komunitas belajar, dan pembaruan data pengembangan kompetensi pada aplikasi MyASN.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi Renstra 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.24 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 9**

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 9	80 Poin	80 Poin	80 Poin	76,09 Poin	80 Poin	83,14 Poin	85 Poin	86,48 Poin	85 Poin

Terjadi peningkatan nilai Indeks Profesionalitas ASN di Kanreg IX BKN Jayapura dari tahun sebelumnya. Peningkatan nilai ini dilihat dari adanya peningkatan kompetensi pegawai melalui kegiatan CMB dan Komunitas belajar.

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 9 yaitu :**

**Tabel 3.25 Efisiensi Sumber Daya IKU 9**

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 9	85	87,48	101,74%	Rp 10.039.401.000	Rp 8.809.535.398	14%

### **Kendala yang ditemui:**

**1). Nilai kompetensi pegawai (32,01) masih sedikit di bawah rata-rata unit kerja eselon I BKN (32,41).**

Meskipun tergolong tinggi, selisih ini menunjukkan adanya potensi peningkatan kompetensi pegawai di Kanreg IX untuk mencapai standar yang ditetapkan BKN pusat.

**2). Potensi kurangnya pemanfaatan aplikasi MyASN oleh pegawai.**

Data pengembangan kompetensi yang belum diperbarui oleh sebagian pegawai di aplikasi MyASN dapat mempengaruhi perolehan nilai kompetensi.

### **Rencana tindak lanjut:**

**1). Optimalisasi pelatihan mendukung target kinerja tahun 2025.**

- ✓ Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan.
- ✓ Mendorong partisipasi aktif pegawai dalam pelatihan.
- ✓ Menyediakan beragam jenis pelatihan (daring/luring).

**2). Pemanfaatan Aplikasi CMB secara optimal bagi yang tidak mengikuti diklat internal dan eksternal.**

- ✓ Sosialisasi dan pelatihan penggunaan aplikasi CMB.
- ✓ Mendorong pemanfaatan CMB untuk pengembangan kompetensi.
- ✓ Memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antar pegawai (mentorship).

**3). Pengaktifan Komunitas Belajar pada unit dan lintas unit kerja.**

- ✓ Membentuk dan mengaktifkan komunitas belajar.
- ✓ Mendorong kegiatan berbagi pengetahuan.
- ✓ Memfasilitasi akses sumber belajar.

**4). Pemanfaatan aplikasi MyASN oleh pegawai secara mandiri.**

- ✓ Sosialisasi dan pendampingan penggunaan MyASN.
- ✓ Memastikan akses dan kemampuan pegawai menggunakan MyASN.
- ✓ Integrasi pembaruan data MyASN dengan program pengembangan kompetensi.

**5). Evaluasi dan monitoring berkala setiap periode pelaporan kinerja Kanreg.**

- ✓ Evaluasi dan monitoring pelaksanaan rencana tindak lanjut.
- ✓ Identifikasi kendala dan solusi.
- ✓ Pelaporan hasil evaluasi secara berkala (triwulanan).

**IKU 10 Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar di Kantor Regional IX BKN**

Kantor Regional IX BKN Jayapura telah mengimplementasikan beragam sistem informasi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, serta mendukung penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di lingkungan BKN. Pemanfaatan sistem informasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan kepegawaian. Hingga Desember 2024, Kantor Regional IX BKN Jayapura telah memanfaatkan 15 aplikasi yang terdiri dari 9 aplikasi BKN, 4 aplikasi Kementerian Keuangan RI, 1 aplikasi LKPP, dan 1 aplikasi ANRI.

Detail masing-masing aplikasi tersebut, meliputi instansi pembuat, deskripsi kegunaan, dan URL, disajikan pada tabel berikut:

<b>No</b>	<b>Nama Aplikasi</b>	<b>Singkatan</b>	<b>Instansi Pembuat</b>	<b>Deskripsi Singkat</b>	<b>Link</b>
1	SAKTI	Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi	Kementerian Keuangan Republik Indonesia	Aplikasi untuk pengelolaan keuangan negara yang terintegrasi.	<a href="https://sakti.kemenkeu.go.id/LL-Zg7BviiuXviBn9TvfiA">sakti.kemenkeu.go.id/LL-Zg7BviiuXviBn9TvfiA</a>
2	SMART	Sistem Monitoring dan Asistensi Rutin Terpadu	Kementerian Keuangan Republik Indonesia	Aplikasi untuk memonitor dan memberikan asistensi rutin terkait pengelolaan keuangan negara.	<a href="https://smartbun.kemenkeu.go.id/">smartbun.kemenkeu.go.id/</a>
3	E-Monev	Electronic Monitoring dan Evaluasi	Kementerian Keuangan Republik Indonesia	Aplikasi untuk melakukan monitoring dan evaluasi program/kegiatan secara elektronik.	<a href="https://monev.kemenkeu.go.id/">monev.kemenkeu.go.id/</a>
4	OM SPAN	Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara	Kementerian Keuangan Republik Indonesia	Aplikasi untuk monitoring pelaksanaan anggaran secara online dan real-time.	<a href="https://spanint.kemenkeu.go.id">spanint.kemenkeu.go.id</a>
5	SPEKTRA BKN	Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi	Badan Kepegawaian Negara	Aplikasi yang mengintegrasikan perencanaan dan pengelolaan keuangan di BKN.	<a href="https://spektra.bkn.go.id/spektra2024/">spektra.bkn.go.id/spektra2024/</a>
6	SIKAP	Sistem Informasi Kinerja Penyedia	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Aplikasi untuk mengelola data dan informasi kinerja penyedia barang/jasa pemerintah.	<a href="https://sikap.lkpp.go.id/">sikap.lkpp.go.id/</a>

<b>No</b>	<b>Nama Aplikasi</b>	<b>Singkatan</b>	<b>Instansi Pembuat</b>	<b>Deskripsi Singkat</b>	<b>Link</b>
7	LBP BKN	Location Based Presence BKN	Badan Kepegawaian Negara	Aplikasi mobile untuk presensi pegawai (Android/IOS).	<a href="https://play.google.com/store/apps/details?id=com.bkn.ppssmaps&amp;hl=ide">https://play.google.com/store/apps/details?id=com.bkn.ppssmaps&amp;hl=ide</a>
8	Presensi BKN	-	Badan Kepegawaian Negara	Aplikasi untuk mencatat kehadiran ASN.	<a href="https://presensi.bkn.go.id/login">presensi.bkn.go.id/login</a>
9	E-Kinerja BKN	Electronic Kinerja	Badan Kepegawaian Negara	Aplikasi untuk mengelola kinerja ASN secara elektronik.	<a href="https://kinerja.bkn.go.id/login">kinerja.bkn.go.id/login</a>
10	SIMPEG NAS	Sistem Informasi Kepegawaian Nasional	Badan Kepegawaian Negara	Sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi secara nasional.	<a href="https://bkn.simpegnas.go.id/simpagnas/">bkn.simpegnas.go.id/simpagnas/</a>
11	CMB BKN	Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri BKN.	Badan Kepegawaian Negara	Aplikasi untuk melaksanakan coaching, mentoring dan belajar mandiri ASN BKN.	<a href="https://pengembangan-sdm.bkn.go.id/cmb/">pengembangan-sdm.bkn.go.id/cmb/</a>
12	Digital Signature BKN	-	Badan Kepegawaian Negara	Aplikasi untuk melakukan tanda tangan digital pada dokumen elektronik.	<a href="https://ds.bkn.go.id/login">ds.bkn.go.id/login</a>
13	E-Mail BKN	Electronic Mail	Badan Kepegawaian Negara	Layanan surel resmi untuk ASN di lingkungan BKN.	<a href="https://email.bkn.go.id/atic/login/#1">email.bkn.go.id/atic/login/#1</a>
14	Loker BKN	Cloud BKN	Badan Kepegawaian Negara	Media penyimpanan online BKN (Cloud Storage).	<a href="https://loker.bkn.go.id/index.php/login">loker.bkn.go.id/index.php/login</a>
15	Srikandi	Sistem Kearsipan Dinamis Terintegrasi	Arsip Nasional Republik Indonesia	Aplikasi untuk mengelola arsip dinamis secara elektronik.	<a href="https://srikandi.arsip.go.id/auth/login">srikandi.arsip.go.id/auth/login</a>



*Data Penggunaan Aplikasi CMB  
oleh Pegawai Kanreg IX BKN*



*Data Survei Internal  
Penggunaan Sistem Informasi*

Berdasarkan jumlah aplikasi yang telah diimplementasikan tersebut, dirumuskan pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) 10 dengan formula sebagai berikut:

$$Realisasi = \frac{\frac{a_1}{b_1} + \frac{a_2}{b_2} + \frac{a_3}{b_3} + \dots + \frac{a_{15}}{b_{15}}}{15} \times 100\%$$

#### Keterangan

a1 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SAKTI berdasarkan hasil survei  
 b1 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SAKTI  
 a2 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SMART berdasarkan hasil survei  
 b2 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SMART  
 a3 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi E-Monev berdasarkan hasil survei  
 b3 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi E-Monev  
 a4 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi OMSPAN berdasarkan hasil survei  
 b4 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi OMSPAN  
 a5 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SPEKTRA berdasarkan hasil survei  
 b5 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SPEKTRA  
 a6 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SIKAP berdasarkan hasil survei  
 b6 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SIKAP  
 a7 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi LBP berdasarkan hasil survei  
 b7 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi LBP  
 a8 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi Presensi berdasarkan hasil survei  
 b8 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi

a9 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi Kinerja berdasarkan hasil survei  
 b9 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi Kinerja  
 a10 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SIMPEG berdasarkan hasil survei  
 b10 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SIMPEG  
 a11 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi CMB berdasarkan hasil survei  
 b11 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi CMB  
 a12 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi DS berdasarkan hasil survei  
 b12 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi DS  
 a13 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi e-mail BKN berdasarkan hasil survei  
 b13 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi e-mail BKN  
 a14 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi Loker BKN berdasarkan hasil survei  
 b14 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi Loker BKN  
 a15 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SRIKANDI berdasarkan hasil survei  
 b15 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SRIKANDI

**Tabel 3.26 Realisasi Kinerja IKU 10**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
<b>IKU 10 Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar di Kantor Regional IX BKN</b>	100%	100%	100%

Kantor Regional IX BKN Jayapura telah mencapai target 100% pemanfaatan Sistem Informasi terstandar yang terintegrasi dengan sistem BKN pada tahun 2024. Capaian ini didasarkan pada analisis hasil survei dan jumlah responden.

**Tabel 3.27 Pemanfaatan Sistem Informasi di Kanreg IX BKN**

No	Nama Aplikasi	Jumlah Pegawai Pengguna Aplikasi	Jumlah Pegawai yang menggunakan aplikasi sesuai survei	Persentase
1	SAKTI	12	12	100%
2	SMART	8	8	100%
3	E-MONEV	7	7	100%
4	OM SPAN	13	13	100%
5	SPEKTRA BKN	7	7	100%
6	SIKAP	4	4	100%
7	LBP BKN	67	60	90%
8	PRESENSI BKN	67	60	90%
9	E-KINERJA BKN	67	60	90%
10	SIMPEGNAS	67	53	79%
11	CMB BKN	67	60	90%
12	DIGITAL SIGNATURE BKN	13	13	100%
13	E-MAIL BKN	67	60	90%
14	LOKER BKN	67	58	87%
15	SRIKANDI	67	59	88%
<b>Rata-Rata Penggunaan</b>				<b>93%</b>
-	<b>Jumlah Pegawai:</b>	67	<b>Keterangan :</b> Persentase jumlah responden telah mewakili jumlah populasi pegawai (90%) dan tingkat realisasi penggunaan aplikasi internal terkait pelaksanaan tugas pegawai sudah optimal.	
-	<b>Jumlah Responden Survei:</b>	60		
-	<b>Persentase Jumlah Responden:</b>	90%		

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi Renstra 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.28 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 10**

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 10	50%	50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Kualitas dan kuantitas pelayanan serta pembinaan Manajemen ASN (MASN) di Kantor Regional IX BKN Jayapura menunjukkan peningkatan signifikan pada periode 2022-2024. Peningkatan ini didukung oleh pemanfaatan Sistem Informasi yang terintegrasi dengan sistem yang dikelola BKN, seperti HelpDesk SIASN. Selain itu, sejak tahun 2023, Kantor Regional IX BKN Jayapura telah

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 10 yaitu :**

mengembangkan dan mengimplementasikan SIKOTEKA. Sistem ini digunakan untuk mendata dan mengelola layanan konsultasi MASN yang diberikan kepada pegawai melalui fasilitas Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kantor Regional IX BKN

**Tabel 3.29 Efisiensi Sumber Daya IKU 10**

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 10	100%	100%	100,00	Rp 10.027.831.000	Rp 8.797.965.568	12%

## **Kendala yang ditemui:**

### **1). Petunjuk Teknis Aplikasi**

Petunjuk penggunaan aplikasi (Presensi dan LBP) dari BKN Pusat kurang detail dan belum mengakomodir kebutuhan spesifik Kanreg IX.

### **2). Pemanfaatan Srikandi**

Penggunaan Srikandi belum optimal, sehingga arsip persuratan kurang lengkap dan menyulitkan pelaporan kinerja.

### **3). Peremajaan Data Simpeg**

Kanreg IX belum punya kewenangan untuk memperbarui data kepegawaian, sehingga data pegawai sering tidak aktual.

### **4). Informasi dan Masukan Aplikasi**

Kanreg IX BKN kurang mendapat informasi tentang perkembangan aplikasi BKN dan kesempatan memberi masukan.

### **5). Implementasi Aplikasi Terbatas**

Beberapa aplikasi (contoh: TTE) hanya digunakan untuk fungsi tertentu, padahal bisa dimanfaatkan untuk hal lain.

### **6). SPBE dan SOP**

Proses transformasi layanan yang mendayagunakan SPBE (contoh: IMUT BKN) belum dipahami dengan baik karena SOP belum diperbarui.

## **Rencana tindak lanjut:**

### **1). Petunjuk Teknis**

Kanreg IX BKN akan menyusun petunjuk teknis penggunaan aplikasi yang lebih detail dan melaporkannya ke BKN Pusat.

### **2). Pemanfaatan Srikandi**

Kanreg IX BKN akan meningkatkan pemanfaatan Srikandi melalui sosialisasi dan pelatihan.

### **3). Kewenangan Simpeg**

Kanreg IX BKN akan meminta kewenangan untuk memperbarui data kepegawaian ke BKN Pusat.

### **4). Informasi dan Masukan Aplikasi**

Kanreg IX BKN akan meminta BKN Pusat untuk meningkatkan penyebaran informasi tentang aplikasi dan melibatkan Kanreg dalam memberi masukan.

### **5). Implementasi Aplikasi**

Kanreg IX BKN akan mengoptimalkan penggunaan aplikasi yang ada (contoh: TTE) untuk berbagai kebutuhan.

### **6). SPBE dan SOP**

Kanreg IX BKN akan mempelajari dan memahami proses transformasi layanan SPBE (contoh: IMUT BKN) dan meminta BKN Pusat untuk segera memperbarui SOP.

### **IKU 11 Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN**

Indikator Kinerja Utama ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN yang dilakukan oleh KemenpanRB untuk mengukur nilai perubahan organisasi di BKN.

**Tabel 3.30 Realisasi Kinerja IKU 11**

<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian</b>
<b>IKU 11 Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN</b>	85 Poin	81,15 Poin	95,5%

Berdasarkan Surat MENPAN Nomor B/651/RB.06/2024 tertanggal 17 Oktober 2024 kepada Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara perihal perubahan hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023, Kantor Regional IX BKN Jayapura mencapai nilai Reformasi Birokrasi (RB) sebesar 81,15 dengan kategori AA. Capaian ini merupakan nilai yang diperoleh BKN secara nasional. Peningkatan signifikan terjadi pada RB Tematik sebesar 2,51 poin, sementara RB General hanya meningkat 0,07 poin dari tahun sebelumnya. Secara keseluruhan, indeks RB BKN secara keseluruhan mengalami peningkatan sebesar 2,58 poin, mengubah kategori dari BB menjadi AA.

Sebagai bentuk kontribusi dukungan terhadap capaian RB BKN secara nasional, Kantor Regional IX BKN Jayapura telah berupaya mewujudkan program prioritas sesuai amanat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 465 Tahun 2023 terkait Road Map RB BKN. Upaya-upaya tersebut meliputi peningkatan profesionalitas dan kapasitas ASN, penguatan akuntabilitas kinerja dan pengelolaan keuangan, peningkatan kualitas pelayanan publik dan pengelolaan arsip, percepatan penerapan SPBE, penguatan pengawasan, pengendalian, serta implementasi manajemen risiko, peningkatan kualitas pengelolaan aset, dan penguatan nilai-nilai BerAKHLAK dalam budaya kerja ASN.

Realisasi pelaksanaan program prioritas RB BKN tahun 2024 dalam dilihat pada tabel berikut :

No.	Program Prioritas	Realisasi (Persentase)	Keterangan
1	Peningkatan Profesionalitas ASN	100%	Sosialisasi dan internalisasi konsep IP ASN berjalan baik, data dan sistem pendukung sudah memadai.
2	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	69.10 Poin	Skor akuntabilitas kinerja masih perlu ditingkatkan.
3	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	85.02 Poin	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan.
4	Penguatan Pengawasan dan Pengendalian	100%	Sistem pengawasan sudah terstruktur dan berjalan efektif.
5	Peningkatan Kualitas Pengelolaan Arsip	100%	Pemanfaatan teknologi dan digitalisasi sudah berjalan dengan baik.
6	Percepatan Penerapan SPBE	91.66%	Pemanfaatan teknologi dan inovasi sudah berjalan baik.
7	Peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan	94.67 Poin	Kualitas pengelolaan keuangan sudah baik, mendekati target.
8	Peningkatan Kualitas Pengelolaan Aset	N/A	Dibutuhkan data hasil penilaian Indeks terkait pengelolaan BMN Kanreg IX BKN.
9	Penguatan Implementasi Manajemen Risiko	N/A	Dibutuhkan data SPIP/ UPR Kanreg IX BKN.
10	Penguatan Nilai-nilai BerAKHLAK	N/A	Dibutuhkan laporan hasil penilaian ASN BerAKHLAK Kanreg IX BKN.
11	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (inovasi dan SDM)	85.02 Poin	Inovasi layanan dan kualitas SDM perlu ditingkatkan.
12	Peningkatan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) (pengembangan SDM)	86.48 Poin	Program pengembangan SDM sudah berjalan cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Evaluasi atas program prioritas Reformasi Birokrasi (RB) BKN di tingkat Kantor Regional tahun 2024 menunjukkan capaian yang beragam. Beberapa program, seperti Peningkatan Profesionalitas ASN, Penguatan Pengawasan dan Pengendalian, serta Peningkatan Kualitas Pengelolaan Arsip, telah mencapai target 100%. Program lainnya, seperti Percepatan Penerapan SPBE dan Peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan, menunjukkan capaian yang baik dengan persentase di atas 90%. Sementara itu, program-program seperti Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik masih memerlukan upaya peningkatan lebih lanjut.

Beberapa program prioritas RB BKN yang dievaluasi berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023, seperti Penguatan Implementasi Manajemen Risiko dan Penguatan Nilai-Nilai BerAKHLAK, belum memiliki data spesifik sehingga belum dapat dianalisis secara komprehensif. Secara keseluruhan, capaian program prioritas RB BKN di tingkat Kantor Regional tahun 2024 menunjukkan progres yang positif, namun tetap perlu adanya upaya perbaikan dan peningkatan yang berkelanjutan.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi Renstra 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.31 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 11**

	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 11	80 Poin	76,27 Poin	82 Poin	77,29 Poin	83 Poin	78,57 Poin	85 Poin	81,15 Poin	85 Poin

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 11 yaitu :**

**Tabel 3.32 Efisiensi Sumber Daya IKU 11**

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 11	85	81,15	95,47%	Rp 10.027.831.000	Rp 8.797.965.568	8%

Senin (6/1/2025), Kantor Regional IX BKN Jayapura menggelar rapat di Aula Cenderawasih untuk menyusun pedoman tata urusan internal. Dipimpin langsung oleh Kepala Kanreg IX BKN Jayapura, Dr. Hj. Hardianawati, S.E., M.Si., didukung oleh Kabag Tata Usaha dan Kasubbag terkait (Umum & Kepegawaian), rapat ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai. Hasilnya akan menjadi acuan baku yang mengatur pola kerja dan disiplin internal.

**Sumber: Humas Kanreg IX BKN.**



#### **Kendala yang ditemui:**

**1). Akuntabilitas kinerja masih perlu ditingkatkan.**

Skor akuntabilitas kinerja (69.10 poin) menunjukkan perlu adanya evaluasi dan perbaikan yang lebih terarah.

**2). Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) perlu ditingkatkan.**

Meskipun sudah cukup baik (85.02 poin), peningkatan IKM tetap dibutuhkan untuk mencapai target yang lebih tinggi.

**3). Inovasi layanan perlu ditingkatkan.**

Inovasi layanan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan masyarakat dan mendukung peningkatan kualitas layanan publik.

**4). Pengembangan SDM perlu dioptimalkan.**

Meskipun program pengembangan SDM sudah berjalan cukup baik (86.48 poin), masih terdapat ruang untuk peningkatan.

**5). Tidak terdapat data untuk program Penguatan Implementasi Manajemen Risiko.**

Tidak ada laporan SPIP atau Unit pengendali risiko dari Kanreg IX BKN Jayapura tahun 2024.

**6). Tidak terdapat data untuk program Penguatan Nilai-nilai BerAKHLAK.**

Belum ada upaya maupun data hasil penilaiannya untuk Kanreg IX BKN Jayapura.

**7). Tidak terdapat data untuk program Peningkatan Kualitas Pengelolaan Aset.**

Belum ada skor hasil penilaian pengelolaan BMN Kanreg IX BKN Jayapura.

**8). Tidak ada SK RB unit Kanreg IX BKN Jayapura.**

Hal ini dapat menjadi kendala dalam implementasi dan monitoring program RB.

**9). Belum dipilihnya 3 orang agen perubahan.**

Agen perubahan berperan penting dalam mendorong dan mensukseskan implementasi RB.

**10). Kurang optimalnya kegiatan inovasi.**

Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya fokus RB tahun 2024 karena disibukkan oleh program prioritas nasional penerimaan CASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura.

**Rencana tindak lanjut:**

**1). Penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja.**

Ini termasuk melakukan pengumpulan data dan pengukuran kinerja yang lebih terstruktur, serta dialog kinerja secara berkala untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

**2). Optimalisasi layanan kepegawaian.**

Meningkatkan partisipasi dalam Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dan penyelesaian anomali data untuk meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

**3). Peningkatan kualitas layanan dan responsivitas.**

Meningkatkan partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam peningkatan kualitas pelayanan publik.

**4). Optimalisasi pelatihan.**

Pemanfaatan aplikasi CMB, KMS, pengaktifan komunitas belajar, dan pemanfaatan aplikasi MyASN untuk meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN).

**5). Implementasi NSPK secara masif.**

Meningkatkan koordinasi dengan inspektorat, dan optimalisasi penggunaan teknologi dalam pengawasan untuk memastikan sistem pengawasan yang efektif.

**6). Optimalisasi pemanfaatan aplikasi Srikandi.**

Meningkatkan komunikasi antar unit kerja untuk meningkatkan kualitas pengelolaan arsip.

**7). Peningkatan efektivitas layanan berbasis digital.**

Memperluas fokus digitalisasi, penyusunan SOP, dan monitoring serta evaluasi pemanfaatan fitur digital untuk mempercepat penerapan SPBE.

**8). Optimalisasi pelaksanaan kegiatan dan anggaran.**

Melakukan perencanaan yang matang dan meningkatkan kompetensi SDM untuk meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan.

**9). Mengumpulkan data dan melakukan penilaian program Penguatan Implementasi Manajemen Risiko, Penguatan Nilai-nilai BerAKHLAK, dan Peningkatan Kualitas Pengelolaan Aset.**

Hal ini penting untuk mengetahui kondisi awal dan merencanakan upaya perbaikan yang tepat sasaran.

**10). Menerbitkan SK RB unit Kanreg IX BKN Jayapura.**

SK ini akan menjadi landasan hukum yang jelas dalam pelaksanaan RB di unit tersebut.

**11). Segera memilih 3 orang agen perubahan.**

Pastikan agen perubahan yang dipilih memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi terhadap RB.

**12). Meningkatkan fokus pada kegiatan inovasi.**

Meskipun terdapat program prioritas nasional, kegiatan inovasi perlu tetap dijalankan untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

## **IKU 12 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Kantor Regional IX BKN**

Kantor Regional IX BKN Jayapura menargetkan nilai SAKIP tahun 2023 sebesar 82. Berdasarkan evaluasi Inspektorat BKN (surat Nomor: 061/AI.03/LHE/H/2024 tanggal 26 Agustus 2024), capaian SAKIP Kanreg IX BKN Jayapura adalah 69,10 dengan kategori "Baik". Skor ini mencerminkan kinerja Kanreg IX BKN Jayapura dalam perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja, serta capaian kerjanya secara keseluruhan.

Meskipun belum mencapai target yang ditetapkan, capaian SAKIP Kanreg IX BKN Jayapura tahun 2024 ini menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan komitmen Kanreg IX BKN Jayapura dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan akuntabel, serta terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Penilaian hasil evaluasi AKIP dari Inspektorat dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

<b>KATEGORI</b>	<b>NILAI ANGKA</b>	<b>INTERPRESTASI</b>
AA	>90-100	Sangat Memuaskan
BB	>70-80	Sangat Baik
B	>60-70	Baik
CC	>50-60	Cukup (Memadai)
C	>30-50	Kurang
D	0-30	Sangat Kurang

**Tabel 3.3 Realisasi Kinerja IKU 12**

<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian</b>
<b>IKU 12 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Kantor Regional IX BKN</b>	82 Poin	69,10 Poin	84,27%

Realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) 12 pada tahun 2024 mencapai 65 poin. Meskipun belum mencapai target yang ditetapkan, yaitu 69,10, capaian ini menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya. Terkait hal tersebut, Inspektorat BKN memberikan beberapa catatan dan saran perbaikan terhadap unsur-unsur yang dievaluasi dalam penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), antara lain:

### **1. Perencanaan Kinerja**

Evaluasi menunjukkan bahwa perencanaan kinerja masih perlu dioptimalkan. Hal ini terlihat dari beberapa dokumen penting, seperti RENSTRA, yang belum diformalkan. Di samping itu, perubahan nomenklatur dalam Renja 2024 juga belum dijelaskan secara memadai, sehingga dapat menimbulkan kebingungan dalam implementasinya. Evaluasi juga menemukan beberapa IKU yang belum memenuhi kriteria SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound). Penyusunan target kinerja pun belum sepenuhnya selaras dengan pedoman yang ada, baik Manual IKU maupun Perjanjian Kinerja BKN. Oleh karena itu, perlu segera dilakukan formalisasi dokumen perencanaan, penjelasan terkait perubahan nomenklatur, penyempurnaan IKU, dan penyesuaian target kinerja. Penting juga untuk meningkatkan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi sebelumnya agar perencanaan kinerja dapat berjalan efektif.

### **2. Pengukuran Kinerja**

Proses pengukuran kinerja saat ini belum optimal. Ketiadaan SOP yang baku untuk pengumpulan data kinerja menyebabkan inkonsistensi dan kesulitan dalam pengukuran. Perbedaan dalam cara pengukuran antara dokumen laporan kinerja dan manual IKU juga menambah kerumitan dalam menginterpretasi data kinerja. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengumpulan data dan pengukuran kinerja pun masih perlu ditingkatkan agar proses lebih efisien. Di samping itu, pemahaman dan kepedulian terhadap hasil pengukuran kinerja di seluruh tingkatan pegawai perlu ditingkatkan agar tercipta kesadaran bersama akan pentingnya pencapaian kinerja. Untuk memperbaiki hal tersebut, diperlukan

penyusunan SOP yang jelas, penerapan metode pengukuran yang konsisten, pelibatan aktif seluruh pegawai, dan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi.

### **3. Pelaporan Kinerja**

Evaluasi terhadap pelaporan kinerja mengungkapkan beberapa area krusial yang perlu diperhatikan. Terdapat perbedaan sumber data antara Manual IKU dan LKJ, yang dapat menyebabkan ketidakakuratan data. Informasi dalam LKJ juga belum dapat ditelusuri dengan mudah, sehingga menyulitkan proses verifikasi. Evaluasi menemukan penyajian informasi kinerja yang kontradiktif dan belum mencakup aspek efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Untuk itu, laporan kinerja perlu disusun sesuai dengan format yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri PAN RB Nomor 53 Tahun 2014, dengan memastikan keakuratan, ketertelusuran, dan kelengkapan informasi, termasuk analisis efisiensi. Lebih lanjut, perlu diupayakan peningkatan kepedulian seluruh pegawai terhadap laporan kinerja dan memastikan laporan tersebut dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi.

### **4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal saat ini belum dilaksanakan secara optimal. Proses evaluasi belum disusun sesuai standar dan dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, sehingga hasilnya belum dapat dijadikan acuan yang kuat untuk perbaikan. Analisis terhadap keberhasilan, kegagalan, rekomendasi, dan tindak lanjut belum menyeluruh, sehingga sulit untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan merumuskan solusi yang tepat. Pemanfaatan teknologi informasi dalam proses evaluasi juga perlu ditingkatkan agar prosesnya lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, evaluasi akuntabilitas kinerja internal perlu disusun dan dilaksanakan sesuai pedoman MAKO, dengan melibatkan seluruh komponen organisasi dan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal. Hasil evaluasi harus ditindaklanjuti dengan serius untuk meningkatkan akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi kinerja organisasi.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi RENSTRA 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.34 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 12**

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 12	70 Poin	70 Poin	79 Poin	70,60 Poin	80 Poin	65 Poin	82 Poin	69,01 Poin	82 Poin

Skor akuntabilitas kinerja Kantor Regional IX BKN Jayapura mengalami peningkatan setelah adanya perubahan petunjuk teknis. Peningkatan ini menunjukkan perbaikan sistem akuntabilitas kinerja di Kantor Regional IX BKN Jayapura. Untuk lebih meningkatkan skor tersebut, aplikasi MAKO BKN akan diimplementasikan secara nasional, termasuk di Kanreg IX BKN Jayapura. Implementasi ini diharapkan dapat mengoptimalkan proses perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja.

Aplikasi MAKO BKN diproyeksikan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Regional IX BKN Jayapura, terutama dalam mengatasi kendala pada unsur pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Dengan implementasi bertahap oleh tim pengelola kinerja unit di lingkungan Kanreg IX BKN Jayapura, aplikasi ini diharapkan dapat mendongkrak hasil akuntabilitas kinerja dan mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun 2025.

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 12 yaitu :**

**Tabel 3.35 Efisiensi Sumber Daya IKU 12**

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
-----	----------------	-------------------	-----------------	---------------	--------------------	-----------

IKU 12	82	69,1	84,27%	Rp 111.371.000	Rp 85.169.595	9%
--------	----	------	--------	----------------	---------------	----

**Kendala yang dihadapi :**

**1). Perencanaan Kinerja**

✓ **Inspektorat BKN :**

● **Dokumen Perencanaan**

Renstra belum diformalkan, terdapat perubahan nomenklatur yang tidak jelas dasar perubahannya, belum ada perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan dari hasil analisis sebelumnya.

● **IKU**

Masih terdapat IKU yang belum achievable, relevant, dan time-bound, penyusunan target dalam rencana aksi tidak sesuai dengan manual IKU, perbedaan cara pengukuran kinerja antara dokumen laporan kinerja dan manual IKU, perbedaan sumber data perhitungan kinerja antara Manual IKU dengan LKJ.

● **SOP**

Belum memiliki SOP tentang pengumpulan data kinerja untuk setiap IKU.

✓ **Tim Pengelola Kinerja:**

● **Rencana Aksi**

Perencanaan kinerja tahunan kurang lengkap karena rencana aksi belum terintegrasi dengan rencana kerja riil unit teknis (tidak adanya rencana aksi unit).

## 2). Pengukuran dan Pelaporan Kinerja

### ✓ Inspektorat BKN:

- **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi.

- **LKJ**

Informasi yang disajikan dalam LKJ belum dapat ditelusuri dan diverifikasi ke sumber data yang jelas, penyajian informasi realisasi kinerja yang kontradiktif antar bagian, laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan SDM, penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai.

### ✓ Tim Pengelola Kinerja:

- **Eviden Kinerja**

Penilaian kinerja hanya berjalan sebagai dokumentasi semata tanpa prinsip continuous improvement (rendahnya kualitas eviden kinerja pegawai).

## 3). Pemanfaatan Laporan Kinerja dan Evaluasi:

### ✓ Inspektorat BKN:

- **Pemanfaatan Informasi**

Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja dan belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja.

- **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum disusun sesuai standar dan belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, belum terdapat analisa yang mendalam terhadap keberhasilan, kegagalan, rekomendasi, dan tindak lanjut, evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan menggunakan teknologi informasi, evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya

berdampak pada perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, efektivitas dan efisiensi kinerja.

✓ **Tim Pengelola Kinerja:**

- **Dialog Kinerja**

Proses dialog kinerja rutin tidak berjalan dan didokumentasikan sebagai bahan telaah dan laporan kinerja Kanreg (dokumentasi dialog kinerja).

- **Tindak Lanjut**

Lemahnya unsur tindak lanjut perbaikan dan peningkatan capaian kinerja (evaluasi kinerja yang lemah implementasinya).

**4). Pemahaman dan Kepedulian:**

✓ **Inspektorat BKN:**

- **Pemahaman dan kepedulian**

Pemahaman dan kontribusi untuk tindak lanjut hasil pengukuran kinerja satuan kerja oleh setiap pegawai belum optimal.

## **Rencana Tindak Lanjut :**

### **1). Penyempurnaan Perencanaan Kinerja**

#### **✓ Inspektorat BKN:**

- **Formalisasi Dokumen**

Seluruh dokumen perencanaan kinerja agar diformalkan.

- **Perbaikan Dokumen**

Menyusun perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja apabila terdapat perubahan target maupun nomenklatur.

- **Penyusunan Rencana Aksi**

Menyusun rencana aksi yang sesuai dengan jenis perhitungan data dan periode pelaporan di dalam Manual IKU dan rekomendasi evaluasi rencana aksi tahun sebelumnya.

- **Koordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi**

Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi untuk menyempurnakan kualitas IKU yang belum memenuhi kriteria SMART dan mereview kembali manual IKU.

- **Penetapan Target Kinerja**

Menetapkan target kinerja dengan mempertimbangkan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya dan target yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja BKN.

#### **✓ Tim Pengelola Kinerja:**

- **Penetapan Tim Pengelola Kinerja**

Penetapan Tim Pengelola Kinerja unit dalam Surat Keputusan Kepala Kantor Regional disertai dengan lampiran berupa SOP dan pembentukan forum komunikasi.

## 2). Pengumpulan Data dan Pengukuran Kinerja

### ✓ Inspektorat BKN:

- **SOP**

Menyusun Sistem Operasional Prosedur terkait mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja untuk setiap IKU. Penyusunan SOP pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja unit agar sesuai riil di lapangan serta berkoordinasi dengan unit kerja terkait.

- **Pengukuran Kinerja**

Melakukan pengukuran kinerja di tahun berjalan yang sesuai dengan perumusan yang tertuang di dokumen manual IKU dan dasar aturan yang berlaku.

### ✓ Tim Pengelola Kinerja:

- **Dialog Kinerja**

Menetapkan jadwal pertemuan rutin dialog kinerja di level pimpinan, unit kerja maupun antar pegawai terkait IKU yang diampu untuk menghimpun data kinerja serta telaah kinerja.

- **Eviden Kinerja**

Penggunaan instrumen kontrol dan evaluasi pencapaian target realisasi rencana aksi per IKU serta menyepakati bentuk eviden kinerja tiap unit kerja pemangku IKU terkait ditetapkan dalam keputusan kepala Kantor Regional.

### 3). Pelaporan Kinerja dan Evaluasi

#### ✓ Inspektorat BKN:

- **Penyusunan Laporan Kinerja**

Menyusun Laporan Kinerja Tahunan dan Triwulanan sesuai dengan format laporan pada Peraturan Menteri PAN RB Nomor 53 Tahun 2014, menyajikan informasi pada laporan kinerja yang dapat diandalkan, tidak kontradiktif, dan dapat ditelusuri ke sumber data pendukungnya.

- **Analisis Laporan Kinerja**

Dalam penyusunan laporan kinerja agar laporan kinerja memuat analisis terkait upaya yang dilakukan (keberhasilan/kegagalan) dalam peningkatan kinerja, kendala/ hambatan yang dihadapi, efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM) yang digunakan di setiap IKU , serta rekomendasi perbaikan /upaya yang akan dilakukan ke depan.

- **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Menyusun Rencana Aksi dan Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sesuai dengan ketentuan dalam Pedoman MAKO dan dilaksanakan dengan analisis yang memadai serta mendetail. Melaksanakan pengukuran capaian kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan melibatkan seluruh komponen organisasi dan pegawai secara berkala (triwulan) dan didokumentasikan dengan jelas. Dalam melakukan penyusunan laporan evaluasi kinerja unit baik evaluasi rencana aksi maupun NPSS triwulan agar membuat rekomendasi dan perbaikan selaras dengan permasalahan/kendala yang dihadapi pada seluruh capaian IKU, melakukan analisis yang mendalam terhadap keberhasilan, kegagalan, rekomendasi, dan tindak lanjut pada seluruh komponen organisasi (untuk seluruh IKU) dan didokumentasikan dengan jelas.

- **Pemanfaatan Laporan Kinerja**

Agar penyajian informasi dalam laporan kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja juga dengan cara menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

✓ **Tim Pengelola Kinerja:**

- **Penyesuaian Ekspektasi Kinerja**

Penyesuaian terhadap ekspektasi kinerja pegawai oleh pimpinan sesuai arahan dari tim pengelola kinerja dan merujuk dari hasil dialog kinerja tiap unit kerja secara berkala dengan mempertimbangkan realisasi kinerja triwulanan tiap unit kerja.

**4). Pemanfaatan Teknologi Informasi**

✓ **Inspektorat BKN:**

- **Koordinasi bersama Biro Perencanaan dan Organisasi**

Dalam melakukan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengumpulan data kinerja, pengukuran kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal unit agar berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi.

### IKU 13 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional IX BKN

Kinerja pelaksanaan anggaran Kantor Regional IX BKN Jayapura tahun 2024 tercermin dalam nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) sebesar 92,36, sebagaimana tercantum dalam aplikasi OM SPAN Kementerian Keuangan.

**Tabel 3.36 Realisasi Kinerja IKU 13**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
IKU 13 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional IX BKN	95 Poin	92,36 Poin	97,22%

Realisasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) pada tahun 2024 adalah sebesar 92,36 poin dengan capaian persentase 97,22% dari target 95 poin. Capaian ini menunjukkan kinerja pelaksanaan anggaran yang sangat baik, meskipun belum sepenuhnya mencapai target. Komponen IKPA seperti Deviasi Halaman III DIPA, Kualitas Pelaksanaan Belanja Kontraktual, dan Pengelolaan UP dan TUP menunjukkan nilai sempurna (100). Namun, perlu optimalisasi pada penyerapan anggaran dan capaian output untuk meningkatkan nilai IKPA sebagaimana tergambar pada data di aplikasi OM SPAN Kementerian Keuangan.



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR REGIONAL IX BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA JAYAPURA

#### INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Sampai Dengan : DESEMBER

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Ket	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Deviasi IKPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	063	088	022390	KANTOR REGIONAL IX BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA JAYAPURA	Nilai	10,00	88,92	85,04	100,00	100,00	87,21	92,36	92,36	100%	0,00	92,36
					Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
					Nilai	10,00	13,34	17,21	10,00	10,00	8,72	23,09				
					Nilai	94,46		93,31			92,36					

Sumber: Data per 8 Januari 2025 dari aplikasi OM SPAN Kementerian Keuangan, diunduh oleh Kantor Regional IX BKN Jayapura.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi terhadap target dan realisasi Renstra 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 3.37 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 13**

IKU	2021		2022		2023		2024		2024
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target PK
IKU 13	80 Poin	92 Poin	93 Poin	94,24 Poin	93 Poin	93,86 Poin	95 Poin	92,36 Poin	95 Poin

Kinerja pelaksanaan anggaran tahun 2024 tercermin dari nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) yang cukup baik. Beberapa komponen menunjukkan nilai yang sangat baik, seperti Deviasi Halaman III DIPA, Kualitas Pelaksanaan Belanja Kontraktual, dan Pengelolaan UP dan TUP, yang semuanya mencapai nilai sempurna (100). Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, antara lain kualitas perencanaan anggaran, penyerapan anggaran, penyelesaian tagihan, dan

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 13 yaitu :**

capaian output.

**Tabel 3.38 Efisiensi Sumber Daya IKU 13**

IKU	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Efisiensi
IKU 13	95	92,36	97,22%	Rp 111.371.000	Rp 85.169.595	21%

Penggunaan Dana pada IKU ini sebesar 15,867,526,967 dari jumlah pagu sebesar 22,188,971,000. Program atau kegiatan yang mendukung kegiatan ini yaitu Layanan Perkantoran, Layanan Sarana dan Prasarana dan Layanan BMN dalam rangka menunjang kinerja Kantor Regional IX BKN.

**Kendala yang di hadapi :**

**1). Adanya kesulitan dalam menentukan ketepatan rencana penarikan dana.**

Hal ini disebabkan oleh perubahan kebutuhan anggaran yang mengharuskan adanya revisi anggaran sebelum dana dapat direalisasikan. Kondisi ini menyebabkan deviasi pada Hal. III dan berdampak pada upaya penghematan anggaran belanja perjalanan dinas sesuai Surat Menteri Keuangan Nomor S-1023/MK.02/2024 dan surat Direktur Pelaksanaan Anggaran Nomor S-446/PB.2/2024.

**2). Penyerapan anggaran yang belum optimal.**

Meskipun penyerapan anggaran sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan agar target kinerja dapat tercapai secara maksimal.

**3). Capaian output yang belum optimal.**

Meskipun capaian output sudah cukup baik, namun masih perlu dioptimalkan untuk mencapai hasil yang terbaik.

### **Rencana Tindak Lanjut :**

#### **1). Melaksanakan Penyusunan Perencanaan Anggaran yang Matang.**

Melaksanakan penyusunan perencanaan anggaran yang detail dan realistis, dengan mempertimbangkan seluruh aspek kebutuhan kegiatan dan potensi risiko yang mungkin terjadi. Perencanaan ini harus mencakup rencana penarikan dana yang terjadwal dan sesuai kebutuhan, serta penetapan jadwal pelaksanaan kegiatan yang memperhitungkan waktu yang dibutuhkan untuk setiap tahapan.

#### **2). Melaksanakan Pelaksanaan Kegiatan yang Efektif.**

Memastikan setiap kegiatan dilaksanakan sesuai dengan rencana dan jadwal yang telah ditetapkan. Terapkan prinsip efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya manusia, anggaran, maupun sarana dan prasarana.

#### **3). Melakukan Pengembangan Kapasitas SDM.**

Meningkatkan kompetensi SDM pelaksana kegiatan melalui program pelatihan dan pengembangan kapasitas yang terstruktur dan berkelanjutan.

#### **4). Mengembangkan Sistem Monitoring dan Evaluasi yang Terstruktur.**

Mengembangkan dan menerapkan sistem monitoring dan evaluasi yang terstruktur dan komprehensif untuk memantau penyerapan anggaran, capaian output, dan kendala yang dihadapi secara berkala.

#### **5). Membangun Koordinasi dan Komunikasi yang Solid.**

Membangun sistem komunikasi dan koordinasi yang efektif dan terbuka antar seluruh pihak terkait, baik internal maupun eksternal.

## **IKU 14 Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit / Pemeriksaan oleh BPK / Inspektorat di Kantor Regional IX BKN**

Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional IX BKN merupakan indikator yang mengukur penyelesaian tindak lanjut atas temuan audit laporan keuangan oleh BPK/Inspektorat, dengan target 100% untuk memperlihatkan kewajaran informasi keuangan yang dilaporkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. IKU ini berfokus pada peningkatan kapasitas internal organisasi dan berkaitan dengan sasaran strategis "Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel" di mana penanganan temuan audit menjadi bagian penting dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang baik. Pencapaian target 100% menunjukkan komitmen Kantor Regional IX BKN dalam menindaklanjuti setiap temuan audit, sehingga meminimalisir risiko dan meningkatkan akuntabilitas.

Formulasi yang digunakan untuk Pengukuran pada IKU 14 ini sebagai berikut :

**Tabel 3.39 Realisasi Kinerja IKU 14**

<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian</b>
<b>IKU 14 Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional IX BKN</b>	100%	100%	100%

Kantor Regional IX BKN telah menindaklanjuti seluruh temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat dengan capaian sebesar 100%. Adapun temuan dari Laporan Pemeriksaan Inspektorat adalah sebagai berikut:

### **1). Penatausahaan kelengkapan dokumen keuangan yang belum tertib secara administrasi.**

Perlu dilakukan pembenahan dalam hal penataan dan penyimpanan dokumen keuangan agar sesuai dengan standar administrasi yang berlaku.



Realisasi persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit / Pemeriksaan oleh BPK / Inspektorat di Kantor Regional IX BKN Jayapura thun 2024 sama dengan tahun

**Efisiensi Sumber Daya pada pelaksanaan IKU 14 yaitu :**

sebelumnya yakni 100%.

**Tabel 3.41 Efisiensi Sumber Daya IKU 14**

<b>IKU</b>	<b>Target Kinerja</b>	<b>Realisasi Kinerja</b>	<b>Capaian Kinerja</b>	<b>Pagu Anggaran</b>	<b>Realisasi Anggaran</b>	<b>Efisiensi</b>
IKU 14	100%	100%	100,50%	Rp 10.027.831.000	Rp 8.797.965.568	13%

**Kendala yang di hadapi :**

- 1). Standar administrasi penatausahaan dokumen keuangan yang belum jelas dan terukur.
- 2). Sistem penyimpanan dokumen keuangan yang tidak memadai.
- 3). Perbaikan dokumen keuangan yang reaktif, bukan fokus pada perbaikan sistem.
- 4). Kurangnya informasi detail terkait ketidaksesuaian dalam pengelolaan kas.
- 5). Tidak adanya informasi mengenai peraturan yang menjadi acuan dalam pengelolaan kas.
- 6). Detail perbaikan dan penyesuaian mekanisme pengelolaan kas yang tidak memadai.
- 7). Ketidak tertiban administrasi dalam proses pengadaan barang dan jasa yang tidak dijelaskan secara spesifik.
- 8). Tindakan korektif yang hanya fokus pada verifikasi dokumen, bukan pada perbaikan sistem pengadaan secara menyeluruh.
- 9). Kelemahan sistem pengendalian internal yang ditunjukkan dengan adanya kelebihan bayar.
- 10). Kurangnya evaluasi berkala terhadap sistem administrasi dan keuangan untuk memastikan kepatuhan.
- 11). Kurangnya pemantauan berkelanjutan terhadap tindak lanjut temuan audit.
- 12). Kelebihan pembayaran perjalanan dinas.
- 13). Kelebihan/ketidaksesuaian pembayaran uang makan.
- 14). Kelengkapan dokumen yang tidak memadai.

## **Rencana Tindak Lanjut :**

### **1). Optimalisasi Pengelolaan Dokumen Keuangan.**

Kantor Regional IX BKN perlu meninjau dan merevisi standar administrasi penatausahaan dokumen keuangan yang ada agar lebih jelas, terukur, dan mudah diimplementasikan (sebagaimana diatur dalam BAB II Peraturan BKN No. 3 Tahun 2021). Selain itu, mengembangkan sistem penyimpanan dokumen yang terstruktur, aman, dan mudah diakses, baik secara fisik maupun digital, menjadi krusial untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan dokumen keuangan (BAB III Peraturan BKN No. 3 Tahun 2021).

### **2). Peningkatan Proaktifitas Pengelolaan Dokumen Keuangan.**

Dalam rangka meningkatkan kualitas pengelolaan dokumen keuangan, Kantor Regional IX BKN harus menerapkan pendekatan proaktif dalam perbaikan dokumen. Fokus pada analisis akar masalah dan perbaikan sistem secara menyeluruh akan mencegah terjadinya kesalahan yang sama di kemudian hari.

### **3). Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan Kas.**

Untuk mencapai tata kelola keuangan yang baik, Kantor Regional IX BKN harus meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kas. Hal ini diwujudkan dengan menyediakan informasi detail mengenai ketidaksesuaian dalam pengelolaan kas dan membuat laporan yang komprehensif dan transparan. Selain itu, perlu ditetapkan dan disosialisasikan peraturan yang menjadi acuan dalam pengelolaan kas agar tercipta keseragaman dan kepatuhan dalam pelaksanaannya.

### **4). Optimalisasi Mekanisme Pengelolaan Kas.**

Kantor Regional IX BKN perlu melakukan perbaikan dan penyesuaian mekanisme pengelolaan kas secara komprehensif. Mekanisme yang baru nantinya harus lebih efektif dan efisien, dengan memperhatikan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, dan pengendalian internal yang memadai.

**5). Standarisasi Pengadaan Barang dan Jasa.**

Dalam rangka meningkatkan ketertiban administrasi dalam proses pengadaan barang dan jasa, Kantor Regional IX BKN harus menerapkan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan terukur di setiap tahapan pengadaan. SOP yang terstruktur dan komprehensif akan meminimalisir terjadinya ketidakpatuhan dan penyimpangan dalam proses pengadaan.

**6). Perbaikan Sistem Pengadaan Barang dan Jasa.**

Kantor Regional IX BKN perlu melakukan evaluasi dan perbaikan sistem pengadaan barang dan jasa secara menyeluruh. Analisis akar masalah dan perumusan solusi yang komprehensif akan mencegah terjadinya kesalahan berulang dan memastikan efektivitas sistem pengadaan.

**7). Penguatan Sistem Pengendalian Internal.**

Sistem pengendalian internal yang kuat merupakan fondasi bagi tercapainya tata kelola yang baik. Oleh karena itu, Kantor Regional IX BKN perlu merancang dan mengimplementasikan sistem pengendalian internal yang lebih ketat. Sistem ini harus meliputi pemisahan tugas yang jelas, otorisasi yang tepat, dan verifikasi yang memadai untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang. Peningkatan kompetensi SDM juga perlu dilakukan untuk mendukung efektivitas sistem pengendalian internal.

**8). Evaluasi Berkala Sistem Administrasi dan Keuangan.**

Menetapkan jadwal evaluasi berkala, misalnya tahunan atau semesteran, merupakan langkah penting dalam memastikan efektivitas sistem administrasi dan keuangan. Kantor Regional IX BKN perlu membentuk tim yang berkompeten untuk melaksanakan evaluasi dan menindaklanjuti hasilnya dengan perbaikan yang diperlukan.

**9). Pemantauan Berkelanjutan Tindak Lanjut Temuan Audit.**

Kantor Regional IX BKN harus mengembangkan sistem pemantauan yang memungkinkan pengawasan berkelanjutan terhadap tindak lanjut temuan audit (BAB VII Peraturan BKN No. 3 Tahun 2021). Hal ini untuk memastikan rekomendasi audit dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu, sehingga temuan audit dapat diselesaikan secara efektif.

**10). Perbaikan Pengelolaan Perjalanan Dinas.**

Dalam rangka mencegah terjadinya kelebihan pembayaran perjalanan dinas, Kantor Regional IX BKN perlu memperbaiki prosedur perhitungan dan verifikasi biaya perjalanan dinas. Memastikan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dan menerapkan sanksi yang tegas terhadap penyimpangan yang terjadi akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran.

**11). Mekanisme Pembayaran Uang Makan.**

Kantor Regional IX BKN perlu menetapkan aturan dan prosedur yang jelas dan detail terkait pembayaran uang makan. Pengawasan yang ketat harus dilakukan untuk memastikan ketepatan perhitungan dan pembayaran, sehingga dapat mencegah terjadinya kelebihan/ketidaksesuaian pembayaran.

**12). Peningkatan Kelengkapan Dokumen.**

Kantor Regional IX BKN perlu meningkatkan kesadaran dan disiplin seluruh pihak terkait dalam penyusunan dan penyimpanan dokumen. Membuat daftar periksa (checklist) dokumen akan memudahkan pengawasan dan pemenuhan kelengkapan dokumen, sehingga proses audit dan pemeriksaan dapat berjalan lancar.



### 3.2 Realisasi Anggaran



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR REGIONAL IX BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA JAYAPURA

#### REALISASI BELANJA SATKER PER JENIS BELANJA

NO	Kode   Nama Satker	Keterangan	Jenis Belanja									Total
			Pegawai	Barang	Modal	Beban Bunga	Subsidi	Hibah	BanSos	LainLain	Transfer	
1	622390   KANTOR REGIONAL IX BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA JAYAPURA	PAGU	6,389,164,000	14,588,533,000	1,211,274,000	0	0	0	0	0	0	22,188,971,000
		REALISASI	5,225,300,897 (81.78%)	9,574,051,270 (65.63%)	1,068,174,800 (88.19%)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	15,867,526,967 (71.51%)
		SISA	1,163,863,103	5,014,481,730	143,099,200	0	0	0	0	0	0	6,321,444,033
GRAND TOTAL		PAGU	6,389,164,000	14,588,533,000	1,211,274,000	0	0	0	0	0	0	22,188,971,000
		REALISASI	5,225,300,897 (81.78%)	9,574,051,270 (65.63%)	1,068,174,800 (88.19%)	(0.00%)	(0.00%)	(0.00%)	(0.00%)	(0.00%)	(0.00%)	15,867,526,967 (71.51%)
		SISA	1,163,863,103	5,014,481,730	143,099,200	0	0	0	0	0	0	6,321,444,033

*Sumber: Data per 10 Januari 2025 dari aplikasi OM SPAN Kementerian Keuangan, diunduh oleh Kantor Regional IX BKN Jayapura.*

Realisasi anggaran Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jayapura tahun anggaran berjalan menunjukkan beberapa capaian penting. Belanja pegawai terealisasi sebesar Rp5.225.300.897 dari pagu Rp6.389.164.000 (81,78%), menunjukkan efisiensi dalam penggunaan anggaran. Sementara itu, belanja modal juga menunjukkan kinerja yang baik dengan capaian Rp1.068.174.800 dari pagu Rp1.211.274.000 (88,19%), mengindikasikan efektivitas pengadaan aset tetap untuk mendukung kegiatan operasional. Fokus anggaran pada belanja pegawai, barang, dan modal tercermin dari tidak adanya realisasi pada belanja bunga, subsidi, hibah, bantuan sosial, dan lain-lain.

Meskipun demikian, terdapat beberapa catatan penting yang perlu diperhatikan. Realisasi belanja barang tercatat sebesar Rp9.574.051.270 dari pagu Rp14.588.533.000 (65,63%), menunjukkan penyerapan anggaran yang relatif rendah. Selain itu, terdapat SiLPA (Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran) pada pos belanja pegawai. SiLPA ini disebabkan oleh penundaan pelaksanaan seleksi SKB dan PPPK di 17 kabupaten dan 1 provinsi di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura.

Penundaan tersebut terjadi akibat berbagai kendala sosial-politik di lapangan, seperti ancaman, pembakaran, penolakan hasil SKD, dan tuntutan lainnya yang berkaitan dengan proses seleksi CPNS dan PPPK. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan kemampuan adaptasi dalam perencanaan anggaran agar lebih responsif terhadap dinamika sosial-politik di wilayah Papua. Kantor Regional IX BKN Jayapura perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian rencana kegiatan serta alokasi anggaran dengan mempertimbangkan faktor-faktor non-teknis yang berpotensi mempengaruhi pelaksanaan kegiatan, sehingga penggunaan anggaran dapat dioptimalkan dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi dapat ditingkatkan.



Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Boven Digoel, Papua Selatan, dibakar massa yang memprotes hasil tes SKD CPNS 2024. Aksi ini dipicu oleh kekecewaan terhadap hasil seleksi yang baru diumumkan.

**Sumber:**  
diunggah pada detikcom, 12 Desember 2024



Kantor BKPSDM di Mappi, Papua Selatan, dibakar massa karena ketidakpuasan terhadap hasil seleksi CPNS 2024 yang dianggap tidak transparan dan tidak berpihak pada orang asli Papua. Massa juga merusak fasilitas kantor pemerintah lainnya.

**Sumber:**  
diunggah pada media VIVA.co.id, tanggal 21 November 2024.

### **Kendala yang di hadapi :**

#### **1). Rendahnya penyerapan anggaran belanja barang**

Realisasi belanja barang hanya mencapai 65,63% dari pagu anggaran. Hal ini perlu dievaluasi lebih lanjut untuk mengetahui penyebabnya, apakah karena perencanaan yang kurang tepat, proses pengadaan yang lambat, kualitas spesifikasi barang yang kurang memadai, atau faktor lainnya.

#### **2). Sisa anggaran (SiLPA) pada belanja pegawai**

Terdapat SiLPA yang cukup signifikan pada belanja pegawai. SiLPA ini disebabkan oleh penundaan pelaksanaan seleksi SKB dan PPPK di beberapa wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura.

#### **3). Kendala sosial-politik di wilayah kerja Kanreg IX BKN**

Dinamika sosial-politik di Papua, Papua Tengah, Papua Pegunungan dan Papua Selatan seperti ancaman, pembakaran, penolakan hasil SKD, dan tuntutan lainnya, menjadi penghambat dalam pelaksanaan seleksi CPNS dan PPPK. Hal ini berdampak pada penundaan kegiatan dan menimbulkan SiLPA.

#### **4). Perencanaan anggaran yang belum adaptif**

Perencanaan anggaran belum sepenuhnya memperhitungkan faktor-faktor non-teknis (risiko sosial-politik) yang berpotensi mempengaruhi pelaksanaan kegiatan.

## **Rencana Tindak Lanjut :**

### **1). Optimalisasi Pengadaan Barang/Jasa**

- ✓ Melaksanakan evaluasi menyeluruh terhadap proses perencanaan dan pengadaan barang/jasa, meliputi identifikasi kebutuhan, penetapan spesifikasi, pemilihan penyedia, dan pengawasan kualitas.
- ✓ Melakukan analisis terhadap akar permasalahan yang menyebabkan rendahnya penyerapan anggaran belanja barang, misalnya keterlambatan proses lelang, spesifikasi barang yang tidak jelas, atau kendala administratif.
- ✓ Melakukan revisi perbaikan terhadap tata kelola pengadaan barang/jasa dengan menerapkan prinsip efisien, efektif, transparan, dan akuntabel, sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### **2). Penggunaan Anggaran Pegawai yang Efisien**

- ✓ Menelaah penyebab timbulnya SiLPA pada belanja pegawai, termasuk analisis atas efisiensi penggunaan anggaran dan identifikasi potensi penghematan.
- ✓ Menyesuaikan rencana kegiatan dan alokasi anggaran agar lebih dinamis dan responsif terhadap perubahan kondisi, misalnya dengan menerapkan anggaran berbasis kinerja dan mekanisme revisi anggaran yang fleksibel.

### **3). Mitigasi Risiko Sosial-Politik**

- ✓ Pengembangan sistem peringatan dini dan analisis risiko yang komprehensif untuk mengidentifikasi potensi konflik sosial dan politik yang dapat menghambat pelaksanaan kegiatan.
- ✓ Penguatan koordinasi dan komunikasi dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, tokoh masyarakat, dan aparat keamanan, untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Regional IX BKN Jayapura.
- ✓ Penyusunan strategi komunikasi publik yang efektif untuk meningkatkan pemahaman masyarakat tentang kebijakan dan program pemerintah, serta mengurangi potensi misinformasi dan provokasi.

#### **4). Peningkatan Kapasitas Perencanaan Anggaran**

- ✓ Pelatihan dan pendampingan bagi aparatur di lingkungan Kantor Regional IX BKN Jayapura untuk meningkatkan kompetensi dalam perencanaan anggaran yang berbasis kinerja, analisis risiko, dan pengendalian anggaran.
- ✓ Pengembangan sistem informasi anggaran yang terintegrasi dengan sistem perencanaan dan pengendalian lainnya, untuk memudahkan akses informasi, monitoring, dan evaluasi kinerja anggaran contohnya unit pengelola risiko / Tim SPIP.

## **BAB IV PENUTUP**

Kantor Regional IX BKN Jayapura telah menyusun laporan kinerja tahun 2024 berdasarkan capaian kinerja masing-masing bidang dalam mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Meskipun terdapat beberapa target yang belum tercapai sepenuhnya, Kantor Regional IX BKN Jayapura tetap berkomitmen untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan di berbagai aspek guna mencapai target yang telah disepakati.

Laporan kinerja Kantor Regional IX BKN Jayapura tahun 2024 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan perjanjian kinerja tahun 2024. Laporan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan strategis, perencanaan kinerja tahunan, pengukuran kinerja, pelaporan akuntabilitas kinerja, serta evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan.

Dari sisi anggaran, Kantor Regional IX BKN Jayapura telah merealisasikan anggaran sebesar Rp15.992.945.967,- dari total pagu anggaran sebesar Rp22.188.971.000,-. Secara umum, capaian kinerja tahun 2024 telah sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Namun, terdapat beberapa kendala dan permasalahan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Evaluasi dan analisis kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar sasaran strategis yang telah direncanakan dan ditargetkan pada tahun 2024 dapat tercapai dengan baik.

Laporan Kinerja Kantor Regional IX BKN Tahun 2024 ini diharapkan dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas dan menjadi sumber informasi yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja Kantor Regional IX BKN Jayapura di masa mendatang.

