

RENCANA KERJA TAHUN 2025



KANTOR REGIONAL IX BKN

KATA PENGANTAR



Penyelenggaraan sistem perencanaan pembangunan diharapkan dapat menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, dan pengawasan. Selain juga harus memperhatikan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan untuk terciptanya Good Governance.

Salah satu kerangka perencanaan untuk mewujudkan sistem manajemen dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan Manajemen ASN, seluruh K/L perlu menyusun Rencana Kerja (Renja) sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran.

Di lingkungan Kantor Regional IX BKN, Rencana Kerja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, RPJMN 2025 - 2029, Renstra BKN 2025 - 2029, dan RKP 2025. Untuk mewujudkan sistem manajemen pemerintahan yang baik dan memenuhi amanat sebagaimana dimaksud serta seiring dengan perubahan kebijakan yang dinamis, maka Rencana Kerja BKN Tahun 2025 selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan dan kegiatan tahun 2025.

Jayapura, 22 Februari 2025

Kepala Kantor Regional IX
Badan Kepegawaian Negara

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Hardianawati', written over a horizontal line.

Dr. Hardianawati, SE., M.Si

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring dengan adanya tuntutan agar setiap instansi pemerintah atau organisasi publik selalu terbuka dan transparan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, maka dalam hal ini Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara harus membuat suatu Rencana Strategi, Rencana Kinerja serta Laporan Kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban. Dengan menyusun Rencana Kinerja diharapkan organisasi mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dan lebih fokus. Rencana kinerja ini antara lain berisikan ringkasan dari rencana strategik dan uraian lebih lanjut dari setiap sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan strategi pencapaiannya.

Dalam Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2023, evaluasi kebijakan tahun 2024, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2025 pemerintah adalah "Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan"

Menindaklanjuti RKP Tahun 2025 ini, maka Kantor Regional IX BKN perlu menyusun Rencana Kerja yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari sasaran program yang telah ditetapkan dalam Renstra BKN Tahun 2025 - 2029. Penyusunan Renja Kantor Regional IX BKN Tahun 2025 ini merupakan pelaksanaan UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Rencana Pembangunan Nasional serta PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Selain itu dalam penyusunan Renja Kantor Regional IX BKN Tahun 2025 ditetapkan sasaran, indikator kinerja serta target kinerja yang merupakan komitmen bagi Kantor Regional IX BKN yang harus tercapai dalam satu periode tahunan.

B. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
9. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;

10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
11. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
12. PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
19. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

C. RUANG LINGKUP

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN.

Tugas dan fungsi BKN yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa BKN diberikan tugas dan fungsi menjalankan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN.

Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara dijelaskan bahwa BKN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen aparatur sipil negara, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit.

Sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Nomor 31 Tahun 2020, Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN di wilayah kerjanya, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kantor Regional BKN menyelenggarakan fungsi :

- a. Koordinasi, bimbingan, serta pemberian petunjuk teknis pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara;

- b. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan perpindahan antar instansi, kenaikan pangkat dan penetapan status kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil Instansi Pusat dan Instansi Daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan pensiun pegawai dan janda/dudanya Pegawai Negeri Sipil Instansi Pusat dan Instansi Daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan pengadaan Aparatur Sipil Negara Instansi Daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Penyelenggaraan dan pemeliharaan sistem informasi data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Instansi Pusat dan Instansi Daerah di wilayah kerjanya;
- f. Pembinaan, fasilitasi dan evaluasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya
- g. Pengelolaan teknologi informasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

D. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja (Renja) Kantor Regional IX BKN Tahun 2025 disusun sebagai acuan dalam Perencanaan, Penganggaran dan Pelaksanaan Kegiatan. Renja Kantor Regional IX BKN Tahun 2025 merupakan rincian program dan kegiatan untuk mendukung perwujudan manajemen pemerintah yang efektif, efisien, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil.

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

A. VISI DAN MISI

“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

Mengacu pada Renstra BKN Tahun 2020-2024, untuk mewujudkan visi tersebut maka ditetapkan misi BKN yaitu :

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
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

B. TUJUAN

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun, tujuan ditetapkan dengan mengacu pada pernyataan visi dan misi BKN. Adapun tujuan yang hendak dicapai Kantor Regional IX BKN adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN;
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis di Kantor Regional IX BKN;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit di Kantor Regional IX BKN;
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN;
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi di Kantor Regional IX BKN.

C. SASARAN STRATEGIS

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, sasaran strategi yang ingin dicapai oleh Kantor Regional IX BKN sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- *Stakeholder Perspective*
 1. Sasaran strategis yang ingin dicapai adalah Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN, dengan Indikator Kinerja:
 - a. Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK;
 - b. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

- *Customer Perspective*
 2. Sasaran strategis 2 (dua) yang ingin dicapai dalam tujuan “Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN”, adalah Manajemen ASN berkualitas prima dengan indikator kinerja :
 - a. Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN;
 - b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN.
- *Internal Perspective*
 3. Sasaran strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai dalam tujuan “Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis Manajemen ASN”, adalah Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis Manajemen ASN dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN
 4. Sasaran strategis 4 (empat) yang ingin dicapai dalam tujuan “Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas data dan Sistem Informasi dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI-ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN
 5. Sasaran strategis 5 (lima) yang ingin dicapai dalam tujuan “Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN”, adalah Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN
 6. Sasaran strategis 6 (enam) yang ingin dicapai dalam tujuan “Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN
- *Learning & Growth Perspective*
 7. Sasaran strategis 7 (tujuh) yang ingin dicapai dalam tujuan “Terwujudnya manajemen Internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel”, adalah Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang efektif, efisien, dan Akuntabel dengan indikator kinerja :
 - a. Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional IX BKN
 - b. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional IX BKN Jayapura
 - c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional IX BKN
 - d. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional IX BKN
 - e. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional IX BKN
 - f. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit Pemerintah oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional IX BKN

D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

- **Iku 1. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kantor Regional IX BKN**

Tabel 1 Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
20	100	18,18	N/A

Indikator ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B). Indikator ini diukur dengan menggunakan penilaian yang disebut indeks implementasi manajemen ASN dan proses penilaian indeks Manajemen NSPK dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang berkolaborasi dengan Kantor Regional.

Realisasi tahun 2023 sebesar 18,18%, sedangkan realisasi tahun 2024 belum dapat diukur karena masih dalam proses penilaian. Capaian Indeks NSPK belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya dikarenakan masih menunggu penilaian dari Kedeputusan Wasdal BKN Pusat, upaya yang dilakukan Kantor Regional IX BKN Jayapura guna meningkatkan Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK dengan dilaksanakannya pendampingan baik secara daring, kegiatan penyelesaian permasalahan kepegawaian yang dilakukan di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN dan Workshop Percepatan Pelayanan yang diselenggarakan di ruang aula Kanreg IX BKN pada bulan juli.

Selain itu Kanreg IX BKN juga menyediakan petunjuk teknis yang dapat dijadikan acuan oleh Instansi Pemerintah dalam menyusun eviden penilaian. Dari upaya yang telah dilakukan oleh Kanreg IX BKN ada kendala yang dihadapi yaitu :

1. Penyelenggaraan agenda nasional penerimaan CASN
Agenda ini menyita waktu dan sumber daya instansi, sehingga menyulitkan mereka untuk melengkapi eviden penilaian NSPK sesuai target dan waktu yang ditetapkan.
2. Lokasi Eviden penilaian yang tersebar
Eviden penilaian NSPK tidak terpusat di unit disiplin dan kinerja organisasi perangkat daerah pengelolaan 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 K/L/D, dengan melibatkan jabatan fungsional terkait.
2. Membangun kerja sama antar instansi
membuat nota kesepahaman (MoU) perjanjian kerja sama dan komitmen antar instansi untuk pertukaran data dan perumusan kebijakan berdasarkan hasil implementasi NSPK MASN.
3. Mengoptimalkan SPBE
mendayagunakan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik 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 dan bahan rujukan audit pengawasan lainnya terhadap instansi pemerintah.

● **Iku 2. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN**

Tabel 2 Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

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 berintegrasi dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan 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 pada tahun 2024. Dimana capaian 100% ini bersumber dari penggunaan SIASN sebagai instrumen pengukuran kondisi data ASN yang di tahun 2023. Namun disisi lain nilai IP masih sangat rendah yaitu 36,40 poin, PNS dengan skor 36,53

poin 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.

Kendala yang dihadapi :

1. Indeks Profesionalitas ASN
rendahnya perhatian terhadap pengukuran indeks profesionalitas ASN
2. Kebijakan Daerah
kebijakan daerah yang terpusat pada pemenuhan formasi Orang Asli Papua dalam penerimaan CASN, tanpa memperhatikan pola karier dan pengembangan talenta ASN Papua secara holistik
3. Kualifikasi ASN
penurunan kualifikasi ASN akibat penambahan formasi Tenaga Honoror kategori 2 Honoror 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 (SI-ASN) 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.

- **Iku 3. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan Kantor Regional IX BKN**

Tabel 3 Realisasi indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
96	96	91	85,02

Kantor Regional IX BKN

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN, data diperoleh dari survei yang diisi oleh instansi di wilayah kerja Kanreg IX BKN dalam bentuk kuisioner.

Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kanreg IX BKN pada tahun 2024 belum memenuhi target yang ditetapkan sebesar 96 poin.

- **Iku 4. Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan Kantor Regional IX BKN**

Tabel 4 Realisasi indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
96	96	82	85,02

Kantor Regional IX BKN

Indikator ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan oleh Kantor Regional IX BKN.

Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Kanreg IX BKN belum memenuhi target yang ditetapkan sebesar 96 poin.

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 membutuhkan 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 fasilitas 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 untuk meningkatkan kepercayaan penerima layanan
8. Penyamaan perspektif tugas pokok dan fungsi menyamakan persepsi publik terhadap tugas pokok, fungsi, dan batas kewenangan Kanreg IX BKN serta meningkatkan koordinasi dengan pengelola kepegawaian di tingkat pemerintah daerah
9. pengembangan fasilitas layanan melakukan penilaian kebutuhan dan pengembangan fasilitas layanan untuk optimalisasi layanan.

- **Iku 5. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN**

Tabel 5 Realisasi Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

Pada Iku 5 ini Kantor Regional IX BKN melaksanakan pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN. Pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN bermakna bahwa Kantor Regional IX BKN sebagai Pembinaan Manajemen ASN berkewajiban menyusun kebijakan teknis yang berkaitan dengan Manajemen ASN.

Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN di Kanreg IX BKN pada tahun 2023 sudah mencapai 100% dan target telah terpenuhi dan di tahun 2024 juga sudah terealisasi 100%.

- **Iku 6. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi Dengan SIASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN**

Tabel 6 Realisasi Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI-ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
95	100	100	67,24

Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SIASN di wilayah kerja Kanreg IX BKN menunjukkan tingkat keterhubungan sistem kepegawaian di instansi daerah dengan sistem data kepegawaian nasional yang dikelola BKN. Integrasi ini dilakukan melalui dua mekanisme utama, yaitu web service dan simpegnas, untuk mewujudkan layanan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisiensi.

Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SIASN di wilayah kerja Kanreg IX BKN pada tahun 2024 baru terealisasi sejumlah 67,24%. Hal 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 ASN tertanggal 7 Januari 2025 (Final), capaian ini dianggap kurang optimal

gambar.

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

REKAPITULASI							REALISASI IKU (KANREG)
WEB SERVICE			SIMPEGNAS				
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%
TOTAL	295	293	99.32%	336	311	92.56%	
REALISASI IKU (TOTAL)	$= [(C/B) + (F/E)] / 2 = [(293/295) + (311/336)] / 2$					95.94%	

Kendala yang dihadapi :

1. Kesenjangan Realisasi Integrasi
Terdapat kesenjangan yang signifikan antara realisasi 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 SIASN selalu akurat dan mutakhir.

3. Percepatan Penyelesaian Disparitas Data
Mempercepat proses penyelesaian disparitas data kepegawaian di tingkat instansi. Hal ini menjadi identifikasi, verifikasi, dan validasi data untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data di seluruh instansi.

- **Iku 7. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN**

Tabel 7 Realisasi Persentase Layanan Manajemen ASN Berbasis Digital

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
95	100	91,76	91,66

di Kantor Regional IX BKN

Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital merupakan suatu ukuran yang menggambarkan upaya BKN dalam melakukan digitalisasi terhadap layanan manajemen ASN khususnya di bidang penyelenggaraan manajemen ASN.

Adapun jenis layanan yang menjadi tolak ukur digitalisasi sesuai dengan kewenangan Kantor Regional, berdasarkan penyampaian Nota Dinas Deputi 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 :

Realisasi Iku 7 ini 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 K/L, 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 persentase realisasi iku 7 mencapai 91,66%.

Kendala yang dihadapi :

1. Keakuratan dan Kelengkapan Data Kepegawaian
Rendahnya tingkat keakuratan dan kelengkapan data kepegawaian menjadi kendala dalam optimalisasi proses bisnis layanan digital.

2. Digitalisasi Proses Bisnis mutasi
Proses bisnis mutasi antar instansi di tingkat Kanreg telah terdigitalisasi membutuhkan penjelasan lebih lanjut dan penunjukan 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 Kanreg IX BKN
4. Literasi Digital Stakeholder
Tingkat literasi dan pemahaman stakeholder terhadap digitalisasi 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 Kanreg 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 atau tim.

- **Iku 8. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti**

Tabel 8 Realisasi Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang ditindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
95	100	100	100

Iku 8 ini pada Kantor Regional IX BKN 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 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.

Realisasi Iku 8 ini telah mencapai 100% pada tahun 2024. Capaian ini mengindikasikan tingginya tingkat kepatuhan Instansi Pemerintah di wilayah kerja Kanreg IX BKN terhadap rekomendasi yang diberikan terkait penerapan NSPK Manajemen ASN.

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. Terdapat indikasi pengangkatan pejabat yang tidak memenuhi kriteria NSPK, bertentangan dengan prinsip merit sistem yang seharusnya dijunjung tinggi.

Kendala yang dihadapi :

1. Fokus Audit NSPK
Fokus 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
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 antar 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, 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.

● **Iku 9. Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional IX BKN**

Tabel 9 Realisasi Indeks Profesionalitas ASN
di Kantor Regional IX BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
80	85	83,14	86,48

Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional IX BKN adalah alat ukur untuk menilai tingkat profesionalitas berdasarkan standar yang ditetapkan BKN. Hasilnya digunakan untuk pengembangan diri, evaluasi, peningkatan profesionalitas, dan penilaian kinerja ASN. Pengukuran meliputi empat dimensi, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan. Capaian IP ditetapkan setiap tahun melalui surat pemberitahuan Biro SDM BKN Pusat.

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 ASN di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024, Kantor Regional IX BKN menunjukkan capaian yang sangat baik, dengan nilai IP ASN 86,48 dimana Kantor Regional IX BKN menduduki peringkat 21 dari 43 unit kerja dan termasuk kategori "Tinggi".

Capaian ini ditopang oleh nilai pada dimensi kinerja dan disiplin. Kinerja Kantor Regional IX BKN bahkan melampaui rata-rata unit kerja eselon I BKN. Seluruh dimensi menunjukkan nilai di atas rata-rata. 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.

Kendala yang dihadapi :

1. Nilai Kompetensi pegawai (32,01) masih sedikit dibawah 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 berbagai 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
3. pengaktifan komunitas belajar pada unit dan lintas unit kerja

- membentuk dan mengaktifkan komunitas belajar
 - mendorong kegiatan berbagai 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
- **Iku 10. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar di Kantor Regional IX BKN**

Tabel 10 Realisasi Persentase Sistem Informasi yang Terstandar di Kantor Regional IX BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

Kantor Regional IX BKN telah mengimplementasikan beragam sistem informasi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, serta mendukung penerapan sistem pemerintah berbasis elektronik (SPBE). Pemanfaatan sistem informasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan kepegawaian. Hingga Desember 2024, Kantor Regional IX BKN Jayapura telah memanfaatkan 15 aplikasi.

Kendala yang dihadapi :

1. Petunjuk Teknis Aplikasi
Petunjuk penggunaan aplikasi (presensi dan LBP) dari BKN Pusat kurang detail dan belum mengakomodir kebutuhan kanreg
2. Pemanfaatan Srikandi
Penggunaan srikandi belum optimal, sehingga arsip persuratan kurang lengkap dan aplikasi srikandi sering kali mengalami gangguan
3. Peremajaan Data Simpeg
Kanreg IX belum punya kewenangan untuk memperbarui data kepegawaian, sehingga seringkali data pegawai tidak aktual
4. Implementasi Aplikasi Terbatas
Beberapa aplikasi (contoh TTE) hanya digunakan untuk fungsi tertentu
5. SPBE dan SOP
Proses transformasi layanan yang mendayagunakan SPBE 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. Implementasi Aplikasi
Kanreg IX BKN akan mengoptimalkan penggunaan aplikasi untuk berbagai kebutuhan
5. SPBE dan SOP
Kanreg IX akan mempelajari dan memahami proses transformasi layanan SPBE

- **Iku 11. Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN**

Tabel 11 Realisasi Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
83	85	78,57	81,15

Indikator ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN yang dilakukan oleh Kemenpan RB untuk mengukur nilai perubahan organisasi BKN. Berdasarkan Surat Menpan Nomor B/651/RB.06/2024 tanggal 17 Oktober 2024 perihal perubahan hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023, mencapai nilai Reformasi Birokrasi sebesar 81,15 dengan kategori AA. Capaian ini merupakan nilai yang diperoleh BKN secara nasional.

Kantor Regional IX BKN telah berupaya mewujudkan program prioritas sesuai amanat Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 465 Tahun 2023 terkait Road Map RB BKN. Upaya tersebut meliputi peningkatan profesionalitas dan Kapasitas ASN, penguatan 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.

Sebagai bahan pertimbangan atas pengukuran dan evaluasi ada kendala yang dihadapi sebagai berikut :

1. Akuntabilitas kinerja masih perlu ditingkatkan
skor akuntabilitas kinerja (69,10) menunjukkan perlu adanya evaluasi dan perbaikan yang lebih terarah
2. Indeks kepuasan masyarakat perlu ditingkatkan
meskipun sudah cukup baik, 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, masih terdapat ruang untuk peningkatan
5. tidak terdapat data untuk program penguatan implementasi manajemen risiko tidak ada laporan SPIP atau untuk pengendali risiko dari Kanreg IX BKN Jayapura tahun 2024
6. tidak terdapat data untuk program nilai-nilai BerAKHLAK
belum ada upaya maupun data hasil penilaiannya
7. tidak terdapat data untuk program peningkatan kualitas pengelolaan aset
belum ada skor hasil penilaian pengelolaan BMN
8. tidak ada SK RB unit Kanreg IX BKN Jayapura
hal ini dapat menjadi kendala dalam implementasi dan monitoring 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 disibukan oleh program prioritas nasional penerimaan CASN

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 dan penyelesaian anomali data untuk meningkatkan indeks kepuasan masyarakat
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 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 ini perlu tetap dijalankan untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik

- **Iku 12. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Kantor Regional IX BKN**

Tabel 12 Realisasi Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Kantor Regional IX BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
80	82	65	69,10

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

Skor akuntabilitas kinerja Kantor Regional IX BKN Jayapura mengalami peningkatan setelah adanya perubahan kebijakan petunjuk teknis, peningkatan ini menunjukkan perbaikan sistem akuntabilitas kinerja di Kantor Regional IX BKN.

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 tindaklanjut hasil pengukuran kinerja satuan kerja oleh setiap pegawai belum optimal.

Rencana tindaklanjut :

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. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional IX BKN**

Tabel 13 Realisasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)
Kantor Regional IX BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
93	95	93,86	95,59

Kinerja pelaksanaan anggaran Kantor Regional IX BKN Jayapura tahun 2024 tercermin dalam nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) sebesar 95,59 sebagaimana tercantum dalam aplikasi OM SPAN Kementerian Keuangan. 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 capaian output.

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 tindaklanjut :

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**

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

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. 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.
2. Pengelolaan kas pada Bendahara Pengeluaran yang belum sesuai dengan ketentuan
Terdapat ketidaksesuaian dalam pengelolaan kas yang dilakukan oleh Bendahara Pengeluaran. Hal ini perlu ditindaklanjuti dengan melakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap mekanisme pengelolaan kas sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 3. Pengadaan barang dan jasa yang belum tertib administrasi
Proses pengadaan barang dan jasa perlu diperbaiki agar tertib administrasi, meliputi kelengkapan dokumen, transparansi proses, dan kesesuaian dengan aturan yang berlaku.

Kendala yang dihadapi :

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. Ketidaktertiban 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 anggaran
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 pengelola dokumen anggaran

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 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.

BAB III RENCANA KERJA

A. KEBIJAKAN NASIONAL

Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Indonesia tahun 2025 berfokus pada tema "Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan". Sebagai tahun pertama dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029, RKP 2025 memiliki peran strategis dalam meletakkan dasar transformasi menuju visi Indonesia Emas 2045.

Prioritas Nasional dalam RKP 2025 Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah menetapkan prioritas nasional dalam RKP 2025 Penguatan Ketahanan Ekonomi Meningkatkan stabilitas ekonomi melalui hilirisasi industri dan pengembangan sektor-sektor strategis, Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualitas Memperbaiki kualitas pendidikan dan pelatihan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing, Pembangunan Infrastruktur Melanjutkan pembangunan infrastruktur yang mendukung konektivitas dan pertumbuhan ekonomi, Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan Mendorong perubahan pola pikir dan pelestarian budaya sebagai dasar pembangunan nasional, Penguatan Ketahanan Pangan, Air, dan Energi Menjamin ketersediaan dan aksesibilitas sumber daya vital bagi masyarakat, Pengembangan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan Mempercepat pembangunan di daerah tertinggal dan perbatasan untuk mengurangi disparitas regional, Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan melalui reformasi birokrasi, Penguatan Stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik: Menjaga stabilitas politik, hukum, dan keamanan serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.



B. PROGRAM PRIORITAS NASIONAL

Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara berperan penting dalam mengimplementasikan program-program prioritas nasional yang ditetapkan untuk tahun 2025. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dan mendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029. Berikut adalah beberapa program prioritas yang menjadi fokus Kantor Regional IX BKN :

1. **Penyusunan Rekomendasi Kebijakan Roadmap Penerapan Sistem Pensiun:** Program ini bertujuan untuk merumuskan kebijakan strategis dalam implementasi sistem pensiun bagi ASN, guna memastikan kesejahteraan pegawai negeri di masa pensiun. Kantor Regional IX BKN berperan dalam mengumpulkan data dan informasi terkait ASN di wilayah kerjanya untuk mendukung penyusunan roadmap ini.
2. **Pengembangan Database Profil ASN dengan Satu Layanan Terintegrasi:** Program ini bertujuan menyediakan layanan terintegrasi yang memuat profil lengkap setiap ASN, mempermudah pengelolaan data pegawai, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Kantor Regional IX BKN berperan dalam pengumpulan, verifikasi, dan pemutakhiran data ASN di wilayah Papua, Papua Tengah, Papua Pegunungan, dan Papua Selatan untuk memastikan akurasi dan keterpaduan informasi dalam database nasional.
3. **Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi Penindakan atas Pelanggaran Penerapan Prinsip Sistem Merit dalam Manajemen ASN:** Program ini fokus pada pengawasan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Kantor Regional IX BKN bertugas memantau proses rekrutmen, promosi, dan penempatan pegawai di wilayahnya, memastikan semua berjalan sesuai dengan prinsip meritokrasi. Selain itu, kantor ini memberikan rekomendasi penindakan terhadap pelanggaran yang terjadi, guna menjaga profesionalisme dan integritas ASN.

Selain ketiga program utama tersebut, Kantor Regional IX BKN juga berkomitmen mendukung realisasi RPJMN 2025–2029 melalui beberapa inisiatif strategis, antara lain:

- **Pengelolaan ASN di Masa Mendatang:** Menyiapkan strategi pengelolaan ASN yang adaptif terhadap perubahan dan tantangan di masa depan, termasuk pengembangan kompetensi ASN agar siap menghadapi dinamika global dan kebutuhan nasional yang terus berkembang.
- **Orkestrasi dan Sinkronisasi Kebijakan Antar-Pengelola ASN:** Memastikan harmonisasi kebijakan antara berbagai instansi pengelola ASN untuk menghindari tumpang tindih kebijakan dan memastikan implementasi yang konsisten di seluruh lembaga pemerintah.
- **Transformasi Digital dalam Manajemen ASN:** Mengimplementasikan teknologi digital dalam manajemen ASN, termasuk pengembangan sistem informasi terintegrasi, pemanfaatan teknologi untuk proses rekrutmen dan penilaian kinerja, serta peningkatan layanan digital bagi ASN.

Untuk memastikan efektivitas pelaksanaan program-program tersebut, Kepala BKN menekankan pentingnya perencanaan yang matang, pelaksanaan yang efisien, serta pemantauan dan evaluasi berkelanjutan. Kantor Regional IX BKN berperan aktif dalam mengimplementasikan arahan ini, memastikan bahwa setiap program dan inisiatif berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

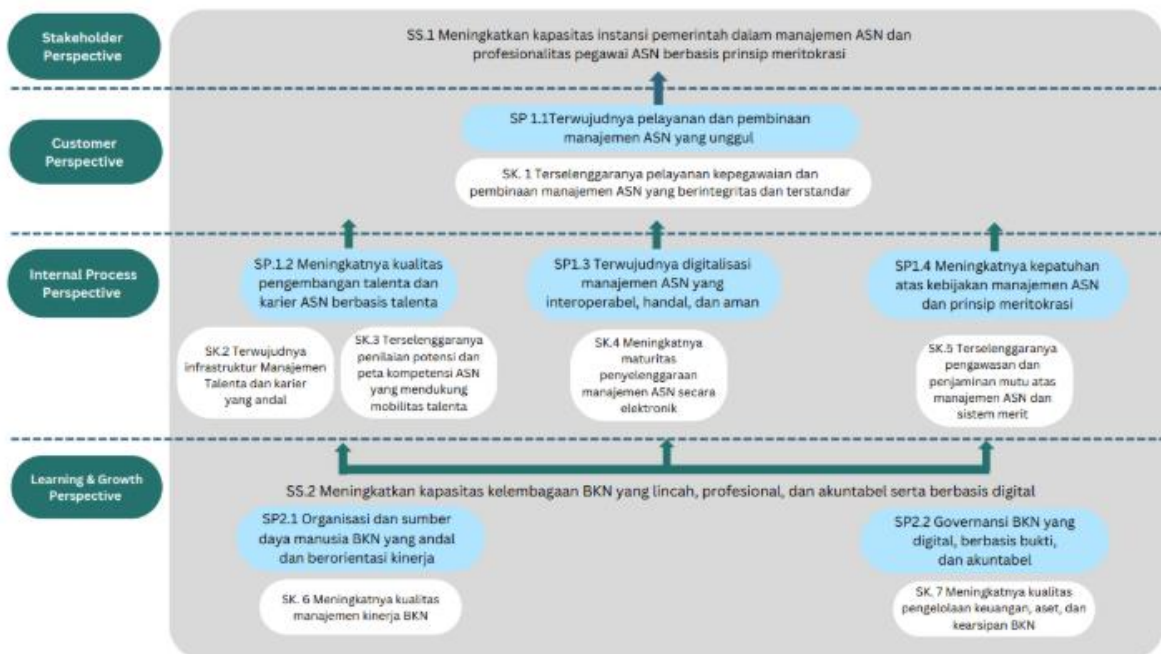
Dengan komitmen dan peran aktif dalam melaksanakan program-program prioritas nasional, Kantor Regional IX BKN berkontribusi signifikan dalam mewujudkan pengelolaan ASN yang profesional dan berintegritas, mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.



C. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA

Berkaitan dengan penjabaran pembangunan di atas, BKN memiliki rumusan tujuan yang termuat juga dalam Rencana Strategis BKN 2025-2029, dengan rumusan tujuan: "Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan *human capital management*"

Sasaran strategis Kantor Regional IX BKN disusun secara integratif dengan sasaran program guna memastikan terjalannya kerangka logis yang tepat antara kedua level sasaran. Dalam penyusunan sasaran strategis, Kantor Regional IX BKN menggunakan model *Balanced Scorecard* (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and Growth Perspective*.



- **Customer Perspective**

Customer Perspective merupakan kondisi yang dialami oleh pengguna layanan utama BKN, baik yang berkaitan dengan pelayanan pengelolaan kepegawaian, advokasi sebagai mitra strategi pembina kepegawaian, maupun pembinaan manajemen ASN untuk kementerian/lembaga/pemda. Semua kegiatan pelayanan ini dilaksanakan dalam kerangka *strategic human capital management* (SHCM). Adapun rumusan customer perspective Kantor Regional IX BKN adalah : “Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul”. Rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Program 1.1 dengan Indikator kinerja sebagai berikut :

1. Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional IX BKN
2. Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional IX BKN

- **Internal Process Perspective**

Internal process perspective menggambarkan keberhasilan proses bisnis yang dijalankan oleh BKN. Dalam kaitan dengan prinsip dan pendekatan yang digunakan Kantor Regional IX BKN sebagaimana dijabarkan pada visi, misi dan tujuan, maka *internal process perspective* terbagi ke dalam tiga aspek, dengan rumusan sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.2, dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase K/L/D yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN

- b. Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN
 2. Terwujudnya digitalisasi manajemen ASN yang interoperable, handal, dan aman, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.3, dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN
 - b. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN
 3. Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan Manajemen ASN dan prinsip meritokrasi, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.4, dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase K/L/D yang mendapatkan Pembinaan dalam upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura
 - b. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN
 - c. Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN
- **Learning and Growth Perspective**
Learning and growth perspective merupakan gambaran atas optimalnya organisasi BKN dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini tercermin dalam “Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital”. Rumusan ini dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis diposisikan sebagai Sasaran Strategis 2, dengan Indikator yaitu Nilai Reformasi Birokrasi BKN. Lebih lanjut, sasaran strategis ini didukung oleh sasaran program sebagai berikut :
 1. SP 2.1 Organisasi dan sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja
 - a. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional IX BKN
 - b. Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional IX BKN
 2. SP 2.2 Governansi BKN yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel
 - a. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat
 - b. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

D. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA

IKK 1. Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh layanan dan pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional IX BKN Jayapura

Target 2025	
Renstra	Renja

95	95
----	----

Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang terstandar bermakna bahwa BKN mampu menyelenggarakan pelayanan kepegawaian (meliputi pelayanan kepangkatan, pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pejabat negara, status dan kependudukan kepegawaian, dan konsultasi dan bantuan hukum kepegawaian).

Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas bermakna bahwa manajemen ASN dilaksanakan dengan memenuhi aspek-aspek integritas dan standar yang telah ditentukan.

Ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan dan pembinaan kepegawaian dilaksanakan Kantor Regional IX BKN melalui beberapa unit kerja dibawahnya, diantaranya :

- a. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian
- b. Bidang Pengangkatan dan Pensiun
- c. Bidang Informasi Kepegawaian
- d. Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian

Pengukuran disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pengukuran ini dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan atas layanan dan pembinaan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan.

IKK 2. Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional IX BKN Jayapura

Target 2025	
Renstra	Renja
82,5	82,5

Indikator ini bermakna bahwa penyelenggaraan layanan manajemen ASN di Kantor Regional telah memenuhi standar yang ditetapkan secara nasional meliputi pelayanan kepangkatan, pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan status dan kependudukan kepegawaian), serta layanan seleksi.

Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar dilaksanakan Kantor Regional IX BKN Jayapura melalui unit kerja dibawahnya, diantaranya :

- a. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian
- b. Bidang Pengangkatan dan Pensiun
- c. Bidang Informasi Kepegawaian

Indikator ini bertujuan untuk memastikan penyelenggaraan layanan manajemen ASN sesuai dengan standar baik berlaku di pusat maupun seluruh kantor regional I-XIV.

Jika tidak dilakukan pengukuran, maka standarisasi layanan penyelenggaraan Manajemen ASN sulit untuk diketahui.

IKK 3. Persentase K/L/D yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura

Target 2025	
Renstra	Renja
3,03	3,03

Indikator ini mengukur persentase Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN yang mengimplementasikan manajemen talenta secara sistematis minimal hingga teridentifikasi ke dalam talent pool.

Pemerintah Daerah dihitung sebagai capaian indikator apabila telah menerapkan manajemen talenta minimal hingga proses akuisisi talenta yang ditandai dengan instansi sudah menghasilkan output sebagai berikut :

1. Kebijakan internal manajemen talenta (minimal tersedia rancangannya)
2. Penentuan parameter, komponen, indikator, dan bobot untuk mengidentifikasi talenta yang tertuang dalam kebijakan internal manajemen talenta
3. Profil talenta yang telah terpetakan dalam 9 kotak talenta
4. Memanfaatkan sistem informasi talenta (mandiri atau berbagai pakai)

Tujuan dilakukannya Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN guna Mengukur perkembangan K/L/D yang menerapkan manajemen talenta.

IKK 4. Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura

Target 2025	
Renstra	Renja
7,8	7,8

Indikator ini mengukur persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya sesuai dengan standar kompetensi dan potensi serta penyelenggaraan penilaian kompetensi sebagaimana tertuang dalam:

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Badan Kepegawaian negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi ASN;

Indikator ini diukur dengan jumlah data hasil penilaian kompetensi yang telah masuk ke dalam SI ASN melalui kegiatan penilaian kompetensi dan potensi dengan metode lainnya dalam hal ini adalah CACT pada jabatan setingkat Administrator atau Jabatan Fungsional Madya ke bawah.

Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN dilakukan untuk mengintegrasikan data hasil penilaian kompetensi serta memastikan standar penyelenggaraan dan penilaian kompetensi ASN dan Kantor Regional IX BKN Jayapura akan terus mendorong Instansi Daerah untuk melakukan pemetaan potensi dan kompetensi PNS di Instansinya.

IKK 5. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura

Target 2025	
Renstra	Renja
30	30

Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik bermakna bahwa diharapkan penyelenggaraan manajemen ASN dapat dilaksanakan secara elektronik dengan tingkat maturitas yang lebih tinggi secara berkelanjutan. Indikator ini menggambarkan Instansi Pemerintah memiliki data kepegawaian yang lengkap, tepat waktu, akurat dan konsisten. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN diukur berdasarkan persentase Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN yang memiliki predikat minimal Tinggi pada penilaian Indeks Kualitas Data. Indikator ini bertujuan untuk mencapai peningkatan maturitas melalui penilaian kualitas data ASN yang akurat, mutakhir, terpadu, dapat dipertanggungjawabkan, serta dapat memberikan kemudahan dalam membagi-pakaikan antar Instansi Pemerintah Daerah. Dalam menjalankan Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital, Kantor Regional IX BKN melakukan pendampingan dan evaluasi secara berkala, indikator dalam dimensi indeks kualitas data Instansi Pemerintah Daerah.

IKK 6. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura

Target 2025	
Renstra	Renja
30	30

Indikator ini mengukur penyajian informasi dokumen kepegawaian digital dengan melakukan identifikasi ketersediaan dokumen kepegawaian digital pada sistem informasi dokumen kepegawaian. Jenis dokumen yang tersedia dari setiap NIP terdiri dari:

1. Daftar Riwayat Hidup;
2. SK CPNS;
3. Surat Perintah Melaksanakan Tugas Pengangkatan Pertama (CPNS);
4. SK PNS;
5. Riwayat Pendidikan;
6. Riwayat SK Pelantikan/ Pengangkatan dalam Jabatan
7. Riwayat KP;
8. Riwayat SK Mutasi Unit Kerja;
9. Riwayat SK Pindah Instansi Kerja;
10. Riwayat SK Pemindahan Jabatan;
11. Riwayat Diklat/ Kursus.

Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura ini dilakukan bertujuan untuk menjaga konsistensi validasi dokumen kepegawaian digital dengan data digital kepegawaian pada sistem informasi dokumen kepegawaian, selain itu juga sebagai bahan tindak lanjut dalam rangka menyajikan informasi dokumen kepegawaian digital yang autentik.

IKK 7. Persentase K/L/D yang Mendapatkan Pembinaan dalam upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura

Target 2025	
Renstra	Renja
3,03	3,03

Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit bermakna bahwa diharapkan BKN dapat melakukan pengawasan dan menjamin secara mutu dari pelaksanaan manajemen ASN dan sistem merit di Instansi Pemerintah Daerah.

Indikator ini mengukur persentase Pemerintah Daerah di wilayah kerja kantor regional IX BKN yang telah mampu meningkatkan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai dengan prinsip-prinsip meritokrasi dan mencapai kategori minimal 'Baik' dalam evaluasi/penilaian penerapan sistem merit. Persentase K/L/D yang Mendapatkan Pembinaan dalam upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi merupakan rasio antara jumlah Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN yang mencapai kategori penerapan sistem merit minimal Baik terhadap total populasi Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN. Pemerintah Daerah dihitung sebagai capaian kinerja dalam indikator ini apabila telah mencapai kategori minimal Baik dalam hasil penilaian penerapan sistem merit yang terakhir kali diikutinya dengan berdasarkan pada database hasil penilaian penerapan sistem merit tahun 2024.

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat jangkauan pembinaan yang diberikan kepada Instansi Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi sehingga mampu mencapai kategori minimal Baik.

IKK 8. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura

Target 2025	
Renstra	Renja
3,03	3,03

Implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi adalah pengelolaan SDM yang didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. Prinsip ini diterapkan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Aspek yang dinilai dalam penerapan sistem merit berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN, yaitu :

1. Perencanaan kebutuhan;
2. Pengadaan;
3. Pengembangan karier;
4. Promosi dan mutasi;
5. Manajemen kinerja;
6. Penggajian, penghargaan, dan disiplin;
7. Perlindungan dan pelayanan; dan
8. Sistem informasi.

Adapun penilaian sistem merit dikategorikan sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai
1	IV (Sangat Baik)	325 - 400
2	III (Baik)	250 - 324
3	II (Kurang)	175 - 249
4	I (Buruk)	100 - 174

Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura bertujuan untuk memastikan setiap Instansi Pemerintah Daerah mematuhi ketentuan implementasi sistem merit untuk mewujudkan ASN yang memiliki integrasi, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undangan Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

[IKK 9. Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura](#)

Target 2025	
Renstra	Renja
100	100

Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan manajemen ASN berbasis meritokrasi.

Hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti bermakna bahwa tindak lanjut yang dilakukan oleh PPK telah diketahui oleh Kepala Kanreg dan disetujui oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura bertujuan untuk :

1. Memastikan kebijakan dan implementasi manajemen ASN pada Instansi Pemerintah Daerah telah memenuhi prinsip meritokrasi.
2. Mewujudkan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN yang terintegrasi.

IKK 10. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional IX BKN Jayapura

Target 2025	
Renstra	Renja
100	100

Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN bermakna bahwa BKN mampu meningkatkan kualitas manajemen kinerja BKN. Indikator ini mengukur pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Kantor Regional IX BKN Rencana aksi tersebut merupakan kegiatan Reformasi Birokrasi yang disusun oleh Kantor Regional IX BKN yang telah dikoordinasikan dan disetujui oleh Tim RB BKN Pusat. Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional IX BKN Jayapura bertujuan sebagai alat monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN.

IKK 11. Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional IX BKN Jayapura

Target 2025	
Renstra	Renja
71	71

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja di BKN. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional IX BKN menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di BKN yang dilakukan oleh Inspektorat dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil Penilaian oleh Inspektorat BKN berdasarkan Kepka Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN.

Dilakukannya Evaluasi SAKIP Kantor Regional IX BKN Jayapura bertujuan untuk :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Kantor Regional IX BKN;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP di Kantor Regional IX BKN;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja di Kantor Regional IX BKN;
4. Memperoleh saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP Kantor Regional IX BKN;

IKK 12. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat

Target 2025	
Renstra	Renja
100	100

Suatu instrumen yang menggambarkan tindak lanjut (sampai dengan selesai) yang dilakukan oleh Kantor Regional IX BKN atas temuan hasil audit/pemeriksaan keuangan, operasional dan kinerja.

Audit keuangan yaitu audit atas pengelolaan keuangan negara dan laporan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Audit operasional adalah kegiatan audit untuk menilai kinerja operasional program atau kegiatan apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta ekonomis, efektif dan efisien yang dilakukan oleh APIP. Audit kinerja merupakan audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah dari aspek ekonomis, efisiensi dan efektivitas yang dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah. Sementara, audit operasional yang sering dikenal juga sebagai audit ketaatan hanya menilai kepatuhan suatu program dan kegiatan sesuai dengan Peraturan/Ketentuan yang berlaku yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern. Indikator ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelaporan hasil pemeriksaan serta membantu Kantor Regional IX BKN dalam memperbaiki tata kelola keuangan, maka dari itu Kantor Regional IX BKN akan melakukan monitoring atas temuan yang sudah di tindak lanjuti dengan berkoordinasi dengan Inspektorat.

IKK 13. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Target 2025	
Renstra	Renja
96	96

Indikator IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN dan/atau pengelola fiskal untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran, kualitas implementasi pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan sesuai dengan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga. Tujuan dari IKPA tersebut guna memantau kualitas kinerja pelaksanaan anggaran Kantor Regional IX BKN sebagai bahan evaluasi berkala.

E. RENCANA ANGGARAN

Sebagai upaya dalam penyelarasan antara perencanaan kinerja dan anggaran maka berikut data anggaran yang digunakan dalam rangka mewujudkan terealisasinya Sasaran Strategi Kantor Regional IX BKN Tahun 2025 :

NO	PROGRAM	ALOKASI ANGGARAN (Rp)
1	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp. 1,395,860,000
2	Program Dukungan Manajemen	Rp. 10,778,151,000
Total		Rp. 12,174,011,000

BAB IV PENUTUP

Penyusunan Rencana Kerja Tahun 2025 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025-2029. Rencana kerja memuat rencana kegiatan dan sasaran yang akan dicapai dalam waktu 1 (satu) tahun yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari rencana jangka menengah. Selain itu, penyusunan Rencana Kerja Tahun 2025 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran yang mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Dokumen ini merupakan acuan bagi unit eselon I dan eselon II mandiri di lingkungan BKN untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab serta mencapai target yang telah ditetapkan.

Rencana Kerja (Renja) Kantor Regional IX BKN Tahun 2025 ini merupakan acuan bagi unit kerja (Bagian/Bidang) di lingkup Kantor Regional IX BKN dalam melaksanakan Program dan Kegiatan untuk mencapai target kinerja tahun 2024. Kantor Regional IX BKN dalam rangka memenuhi sasaran kinerja organisasi, maka perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih efektif berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi, dan keuangan.