

2022

LAPORAN KINERJA



**KANTOR REGIONAL IX
BKN JAYAPURA**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jayapura dapat menyelesaikan laporan kinerja tahun 2022 dengan tepat waktu. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jayapura merupakan perwujudan pertanggungjawaban akuntabilitas dan transparansi kinerja Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara (BKN) 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 (BKN) 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 2022.

Atas kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang selama ini telah berkolaborasi baik dalam internal Kanreg IX BKN Jayapura maupun eksternal. Semoga yang telah kita lakukan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat khususnya ASN yang berada di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura. Akhir kata semoga melalui laporan kinerja ini Kantor Regional IX BKN Jayapura dapat senantiasa melakukan perubahan dan perbaikan dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintah guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kepala Kantor Regional IX BKN



Sabar Parlindungan Sormin, S.KOM, MMSI

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan kinerja Kantor Regional IX BKN Tahun 2022 merupakan capaian kinerja Kantor Regional IX BKN selama satu tahun dari bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2022. 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 2022 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”.

	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<i>Stakeholder Perspective</i>			
	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Persentase Instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN	40%
		Persentase Instansi pemerintah yang telah dilakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN	100%
<i>Customer Perspective</i>			
	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima di Kantor Regional IX BKN	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN	95
		Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN	95
<i>Internal Perspective</i>			

	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN	100%
	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN	95%
	Terwujudnya peningkatan Digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital di Kantor Regional IX BKN	100%
	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang di tindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN	85%
<i>Learning and Growth Perspective</i>			
	Terwujudnya Manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel	Indeks profesionalitas ASN di Kantor Regional IX BKN	80
		Persentase pemanfaatan Sistem informasi yang terstandar di Kantor Regional IX BKN	100%
		Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN	82
		Skor atas Nilai Evaluasi terhadap Pelaksanaan di Kantor Regional IX BKN.	79
		Persentase kualitas pelaksanaan anggaran di Kantor Regional IX BKN	93%
		Persentase/Tindak lanjut temuan hasil audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Wilayah Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%

Capaian realisasi penyerapan anggaran Kantor Regional IX BKN pada tahun 2022 sebesar Rp 10.301.641.576 (99.25%) sedangkan pada tahun 2021 realisasi anggaran tahun 2021 sebesar Rp dengan demikian secara persentase penyerapan anggaran mengalami peningkatan sebesar . Dengan sisa anggaran pada tahun 2022 sebesar Rp 78.068.424,-

	2021	2022
PAGU	Rp 10.396.977.000	Rp 10.379.710.000
REALISASI	Rp 9.435.689.738	Rp 10.301.641.576
SISA ANGGARAN	Rp 961.287.262	Rp 78.068.424

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
RINGKASAN EKSEKUTIF	3
DAFTAR ISI	6
BAB I PENDAHULUAN	7
1.1 Latar Belakang.....	7
1.2 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	7
1.3 Struktur Organisasi.....	9
1.4 Sumber Daya.....	14
1.5 Sarana dan Prasarana.....	15
1.6 Isu Strategis.....	15
1.7 Sistematika Penulisan.....	17
BAB II PERENCANAAN KINERJA	18
2.1 Rencana Kerja.....	18
2.2 Rencana Strategis.....	18
2.3 Visi dan Misi	18
2.4 Tujuan dan Sasaran Strategis.....	19
2.5 Perjanjian Kinerja.....	20
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	23
3.1 Capaian Kinerja.....	23
3.2 Realisasi Anggaran.....	67
BAB IV PENUTUP	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor Regional IX BKN Jayapura di dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional BKN memiliki tugas Kanreg 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. Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Regional IX BKN Jayapura dituntut untuk transparan, akuntabel serta efektif dan efisien.

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

Salah satu komponen penyelenggaraan SAKIP di lingkungan BKN adalah pelaporan kinerja yang merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada unit kerja atas penggunaan anggaran. Untuk memacu peningkatan kinerja Biro Perencanaan serta sebagai alat untuk menjaring masukan dari pemangku kepentingan, maka dipandang perlu untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerja sebagai pertanggung jawaban kepada setiap pemangku kepentingan.

1.2 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

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. 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 pension 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. Penyelenggaran 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. Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan implementasi norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- j. Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura terdiri dari 30 Instansi, yaitu 1 Provinsi, 1 Kota dan 28 Kabupaten .

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
KANTOR REGIONAL IX
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**



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 reformasi birokrasi internal;
 - d. Pelaksanaan ketatausahaan;
 - e. Pengelolaan barang milik negara dan rumah tangga; dan
 - f. Pelaksanaan dokumentasi dan hubungan masyarakat.

Bagian Tata Usaha terdiri atas:

- 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 antar Kabupaten/Kota dalam satu provinsi;
 - h. penyiapan persetujuan pemberian cuti diluar tanggungan negara bagi Pegawai Negeri Sipil Instansi pusat dan instansi daerah sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b di wilayah kerjanya; dan
 - j. penyiapan pertimbangan status kepegawaian.
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 diwilayah 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 Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
 - e. pelaksanaan penyuntingan dan penyajian data kepegawaian;
 - f. pengelolaan dan pemeliharaan aplikasi system layanan kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
 - g. penyelenggaraan penyajian dan pertukaran informasi;
 - h. pengintegrasian system aplikasi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dengan unit pengguna di wilayah kerjanya;
 - i. pelaksanaan fasilitas pengembangan system informasi kepegawaian dan sistem informasi kepegawaia;
 - 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 supervise 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 Aparatur 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 pelaporan di bidang pengembangan dan supervise kepegawaian.

Di lingkungan Kanreg BKN dapat dibentuk Kelompok Jabatan Fungsional sesuai kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional pada Kanreg BKN 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 BKN.

1.4 Sumber Daya

Kantor Regional IX BKN Jayapura memiliki Sumber daya manusia sebanyak 68 pegawai pada tanggal 15 Desember 2022, dengan klasifikasi sebagai berikut

Menurut Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1.	LAKI-LAKI	30	44
2.	PEREMPUAN	38	56
	TOTAL	68	100

Menurut Jenjang Pendidikan

NO	JENIS PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1.	SLTP	0	0
2.	SLTA	7	13
3.	D3	5	6
4.	S1	42	67
5.	S2	14	14
	TOTAL	68	100

Menurut Agama

NO	AGAMA	JUMLAH	PERSENTASE
1.	ISLAM	26	34
2.	KRISTEN PROTESTAN	34	53
3.	KATHOLIK	7	11
4.	HINDU	1	2
5.	BUDHA	0	0
	TOTAL	68	100

Menurut Jabatan

NO	JENIS JABATAN	JUMLAH	PERSENTASE
1.	ESELON II	1	2
2.	ESELON III	5	5
3.	ESELON IV	3	4

4.	FUNGSIONAL TERTENTU	35	42
5.	PELAKSANA	24	47
	TOTAL	68	100

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 m². Untuk menunjang operasional kantor , Kantor Regional memiliki kendaraan roda empat berupa mobil sebanyak 5 (lima) unit , dan kendaraan roda dua sebanyak 3 (tiga) unit.

1.6 Isu Strategis

Tahun 2022 masih terjadi wabah pandemi virus Corona atau Covid 19 yang melanda Indonesia. yang berdampak pada kesehatan dan juga aktivitas yang dilakukan oleh manusia dalam hal ini ASN , sehingga Kantor Regional IX BKN Jayapura berupaya untuk memanfaatkan teknologi dan juga menciptakan aplikasi yang dapat menunjang jalannya pekerjaan yang dilakukan untuk pencapaian target kerja yang dapat memberikan hasil terbaik meskipun dalam masa pandemi COVID 19, tanpa mengurangi pelayanan yang dapat diberikan kepada masyarakat. Dalam kondisi pandemi COVID 19 ini juga berpengaruh pada anggaran Kantor Regional IX BKN Jayapura, yang mengalami penghematan untuk menunjang penanganan pandemi COVID 19, sehingga membatasi ruang gerak pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Kanreg IX BKN Jayapura. Pada tahun 2022, isu nasional masih melanjutkan program pembangunan nasional dilaksanakan sesuai Visi, Misi dan Program Aksi yang telah dirumuskan dalam Sembilan Agenda Prioritas yang disebut dengan NAWACITA. Dalam NAWACITA, agenda kedua menyatakan pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. Pemerintah secara konsisten akan menjalankan agenda reformasi birokrasi secara berkelanjutan dengan restrukturisasi kelembagaan, perbaikan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kompetensi aparatur, memperkuat monitoring dan supervisi atas kinerja pelayanan publik, serta membuka ruang partisipasi publik melalui citizen charter.

Aspek sumber daya manusia aparatur menjadi strategis dalam kerangka kelembagaan pemerintahan, yang mencakup jumlah dan kualitas, meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap (attitude). Arah kebijakan dan strategi penguatan kerangka kelembagaan, yang berkaitan dengan aparatur negara adalah penyediaan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja sehingga dapat melaksanakan visi dan misi dengan baik. Secara kualitas, pembangunan sumber daya manusia aparatur sejalan dengan reformasi birokrasi yang dilaksanakan untuk

meningkatkan daya saing aparatur negara dalam mengimplementasikan program-program pemerintahan dan pembangunan nasional. Untuk menghasilkan sumber daya aparatur sipil negara yang unggul, dinamis dan sesuai dengan tuntutan kondisi pembangunan, maka diperlukan perubahan paradigma manajemen kepegawaian yang sebelumnya lebih menekankan kepada hak dan kewajiban individual pegawai ke arah perspektif baru yang lebih menekankan kepada manajemen pengembangan sumber daya manusia yang strategis (strategic human resource management).

1.7 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Meliputi Gambaran umum, Tugas Pokok dan Fungsi serta Isu Strategis

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 Rencana Kerja

Pada penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

2.2 Rencana Strategis

Kantor Regional IX BKN memiliki Rencana Strategis sebagai berikut :

Rencana Strategis Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Badan Kepegawaian Negara dan terintegrasi dengan potensi sumber daya yang dimiliki. Rencana Strategis Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Renstra Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura merupakan hasil kesepakatan bersama antara Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura dan stakeholder. Selanjutnya, Renstra Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura tersebut akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura yang merupakan dokumen perencanaan Eselon II Mandiri untuk periode 1 (satu) tahun. Isi dalam Renja Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura memuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

2.3 Visi dan Misi

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Kantor Regional IX BKN Jayapura. Visi Kantor Regional IX BKN Jayapura sebelumnya adalah “ ***Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju***”. Untuk menyelaraskan visi Badan Kepegawaian Negara maka visi Kantor Regional IX BKN Jayapura diubah sebagai berikut :

“Mewujudkan Pengelolaan ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong di Wilayah Kerja Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura”

Misi merupakan kegiatan atau aktivitas yang dirancang untuk mendukung tercapainya visi yang telah ditetapkan oleh instansi.

2.4 Tujuan dan Sarsaran Strategis

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun dan tujuan ditetapkan mengacu kepada pernyataan visi dan misi Kantor Regional IX BKN Jayapura. 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 Jayapura;
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima di Wilayah Kantor Regional IX BKN Jayapura;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan 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 indicator kinerja:
 - a. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN
 - b. Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN
2. Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima Memiliki indicator kinerja:
 - a. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan Kantor Regional IX BKN
 - b. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan Kantor Regional IX BKN
3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN Memiliki indicator kinerja:
 - a. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN

4. Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN
Memiliki indicator kinerja:
 - a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN
5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN
Memiliki indicator kinerja:
 - a. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN
6. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN
Memiliki indicator kinerja:
 - a. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN
7. Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel
Memiliki indicator kinerja:
 - a. Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional IX BKN
 - b. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional IX BKN
 - c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional IX BKN
 - d. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional IX BKN
 - e. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional IX BKN
 - f. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional IX BKN.

2.5 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 2022 berdasarkan hasil pembahasan dengan seluruh unit kerja di lingkungan Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura.

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
Stakeholder Perspective			
1.	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Persentase Instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN	40%
		Persentase Instansi pemerintah yang telah dilakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN	100%

Customer Perspective			
2.	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima di Kantor Regional IX BKN	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN	95
		Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN	95
Internal Perspective			
3.	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN	100%
4.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN	95%
5.	Terwujudnya peningkatan Digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital di Kantor Regional IX BKN	100%
6.	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang di tindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN	85%
Learning and Growth Perspective			
7.	Terwujudnya Manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntable	Indeks profesionalitas ASN di Kantor Regional IX BKN	80
		Persentase pemanfaatan Sistem informasi yang terstandar di Kantor Regional IX BKN	100%
		Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN	82
		Skor atas Nilai Evaluasi terhadap Pelaksanaan di Kantor Regional IX BKN.	79
		Persentase kualitas pelaksanaan anggaran di Kantor Regional IX BKN	93%

		Persentase/Tindak lanjut temuan hasil audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Wilayah Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%
--	--	---	------

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 Badan Kepegawaian Negara, Sasaran Strategis Sekretariat Utama dan IKU yang diperjanjikan. Dalam pelaksanaan perjanjian kinerja ini Kantor Regional IX BKN Jayapura di berikan alokasi dana sebesar Rp. 10.368.284.000,-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja

Kantor Regional IX BKN Jayapura merupakan salah satu unit kerja yang memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung pencapaian target kinerja Badan Kepegawaian Negara. Hal tersebut dapat dilihat dari dukungan Kanreg IX BKN Jayapura terhadap capaian target kinerja yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2022 yang mencerminkan keberhasilan kinerja Kanreg IX BKN Jayapura.

Tercermin dari output yang telah dicapai selama satu tahun periode, dengan merujuk pada data dukung baik berupa laporan, kegiatan maupun data dukung lainnya yang dapat mendongkrak keberhasilan output maupun kinerja

Pada masa pandemi Covid -19 ini Kanreg IX tetap melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan semaksimal mungkin menggunakan sarana prasarana yang tersedia, sehingga pandemic Covid – 19 bukan suatu alasan untuk menghambat pencapaian keberhasilan kinerja Kanreg IX BKN Jayapura.

Pencapaian Kanreg IX BKN Jayapura atas Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan dapat dilihat dari data berikut:

STAKEHOLDERS PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK di Kantor Regional IX BKN

Suatu ukuran yang menggambarkan persentase jumlah instansi pemerintah yang telah melaksanakan manajemen ASN sesuai dengan NSPK (berkategori minimal BAIK) yang diukur melalui indeks implementasi NSPK manajemen ASN

- **Formula IKU :**

IKU = (Jumlah instansi pemerintah berkategori minimal BAIK/Jumlah instansi pemerintah di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN)*100%

Kategori nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN:

A = 81-100 (SANGAT BAIK)

B = 61-80 (BAIK)

C = 41-60 (CUKUP)

D = 21-40 (KURANG)

E = 0-20 (BURUK)

- **Realisasi Kinerja :**

IKU 1	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di Kantor Regional IX BKN	2020	5%	10%	200
	2021	10%	10%	100
	2022	40%	3.33%	8.33

Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata kelola Manajemen ASN sesuai Standar Tata Kelola Manajemen ASN Diwilayah Kanreg IX BKN Jayapura ditargetkan sebesar 40% dari wilayah kerja yang ada sebanyak 30. Indikator kinerja ini adalah indikator baru dalam renstra 2020-2024. Indikator ini bertujuan sebagai instrumen utama pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan manajemen ASN pada instansi pemerintah, instrumen pendeteksi awal tidak digunakannya NSPK dalam penyelenggaraan manajemen ASN oleh instansi pemerintah serta sebagai salah satu sistem penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi pemerintah. Dengan terwujudnya instansi pemerintah yang professional diharapkan

instansi pemerintah di Indonesia mampu menerapkan manajemen ASN yang sesuai dengan peraturan/Norma Standar, Prosedur dan (NSPK).

Kantor Regional IX BKN selama tahun 2022 telah melakukan pendampingan NSPK kepada instansi daerah di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura sejak awal tahun tepatnya tanggal 02 Februari 2022 bertempat di Ruang Kasuari Kantor Regional IX BKN Jayapura dengan kegiatan bersama Direktorat Wasdal Wilayah III BKN Pusat dengan kegiatan yang dilakukan berupa pendampingan penginputan indeks NSPK dan Bimtek l'DIS BKN.



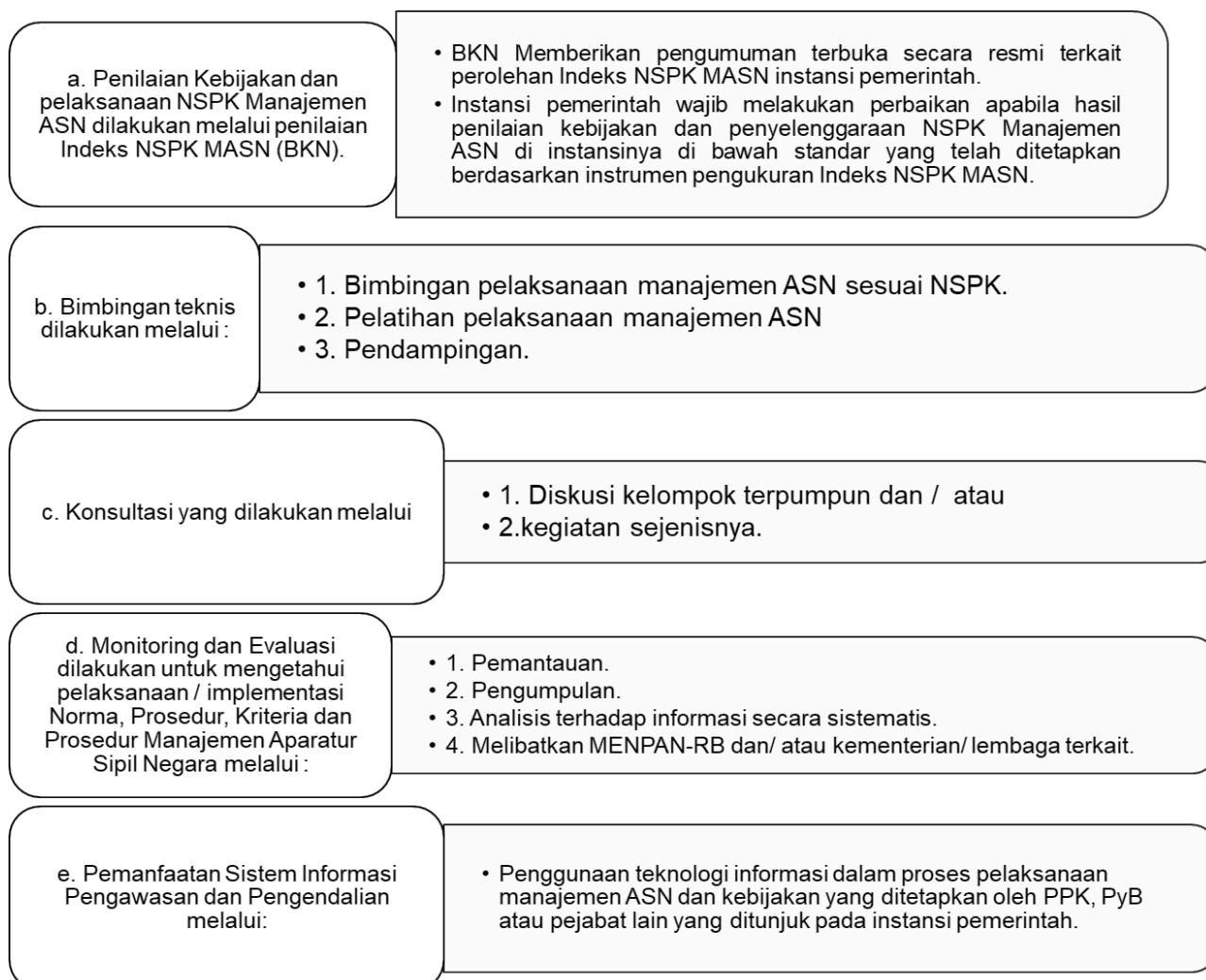
Selanjutnya pada tanggal 24 Februari 2022 bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian membentuk tim penanggung jawab pelaksanaan penginputan data indikator pengukuran Indeks NSPK yang beranggotakan tim kerja dari Substansi Supervisi Kepegawaian sesuai amanat Surat Keputusan Kepala Kantor Regional IX BKN No.004.a/AK.03/KEP/KR.IX/II/2022 tentang tim kerja Person In Charge (PIC) pengawasan dan pengendalian implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen aparatur Sipil Negara pada pemerintah Provinsi/Kabupaten/ Kota di wilayah kerja Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara tahun 2022. Setiap anggota dari tim yang dibentuk telah aktif berkoordinasi bersama instansi di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura dalam mengimplementasikan penginputan data eviden pengukuran Indeks NSPK MASN.

Jumlah Instansi yang menginput di Tahun 2022 (9 Instansi)	1. Pemerintah Kab. Kepulauan Yapen
	2. Pemerintah Kab. <u>Dogiyai</u>
	3. Pemerintah Kab. Pegunungan Bintang
	4. Pemerintah Kota Jayapura
	5. Pemerintah Kab. Mimika
	6. Pemerintah Kab. Jayapura
	7. Pemerintah Kab. <u>Yalimo</u>
	8. Pemerintah Kab. Keerom
	9. Pemerintah Kab. <u>Nduga</u>

Belajar dari pengalaman dan evaluasi terhadap capaian kinerja tahun 2022 maka kami merekomendasikan agar dilakukan penguatan dari segi regulasi terkait teknis pemberian sanksi dan penghargaan terhadap instansi pengelola kepegawaian yang terkait dengan substansi pelayanan kepegawaian berdasarkan capaian dan kepatuhannya memenuhi kewajiban di dalam penginputan dan pelaporan Indeks NSPK karena hal tersebut pasti akan diikuti oleh instansi di wilayah kerja kami. Selain itu kami kembali mengingatkan agar sedapat mungkin dilakukan pemberitaan secara masive atau public campaign berupa petunjuk teknis dan iklan layanan masyarakat yang dilakukan oleh BKN secara nasional atau dengan mewajibkan setiap Kantor Regional maupun UPT untuk melakukan kampanye penggunaan Indeks NSPK dan I'DIS BKN sebagai instrumen preventif untuk mengawal implementasi norma standar prosedur dan kriteria manajemen aparatur sipil negara yang ideal sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 116 tahun 2022 tentang pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Diagram Kerangka Pelaksanaan WASDAL NSPK MASN

Metode Preventif Berdasarkan Perpres Nomor 116 tahun 2022



STAKEHOLDERS PERSPECTIVE

- **Sasaran strategis :**

Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN

Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN bermakna bahwa ASN yang ada di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura diharapkan memiliki kompetensi tinggi, professional dalam bekerja serta juga memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN

Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN dilakukan oleh Direktorat Jabatan ASN melalui aplikasi IPPNS yang dapat diakses pada laman <https://ip-jasn.bkn.go.id>. Indikator ini berupa Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menghasilkan peta tingkat Profesionalitas ASN berdasarkan standar Profesionalitas tertentu yang bermanfaat paling sedikit bagi 3 (tiga) pihak meliputi Pegawai ASN sebagai instrumen untuk mengidentifikasi area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat Profesionalitas sebagai Pegawai ASN, Instansi Pemerintah sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional dan Masyarakat sebagai instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutamadalam kaitannya dengan pelayanan publik (Pasal 3, Perka BKN No.8 Tahun 2019). Pengukuran sistem indeks sistem yang dilakukan berdasarkan 4 (empat) dimensi yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin

- **Formula IKU :**

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

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

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

$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

$W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

$W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

$W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

$W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

KATEGORI NILAI IP ASN

Kriteria dan bobot penilaian serta tingkatan berdasarkan ketegori capaian hasil pengukurannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

NO	KATEGORI	RENTANG NILAI	KETERANGAN
1	Sangat Tinggi	91 - 100	Perhitungan dilakukan dengan menghitung capaian masing-masing indikator kemudian dikalikan dengan skor masing-masing dengan persentase yang telah ditentukan kemudian dikaitkan dengan kategori pencapaiannya berdasarkan kategori yang telah ditentukan.
2	Tinggi	81 - 90	
3	Sedang	71 - 80	
4	Rendah	61 - 70	
5	Sangat Rendah	60 ke bawah	

Selain itu berdasarkan ketentuan teknis pengukuran IP ASN (Perka BKN No.8 Tahun 2019) dijelaskan bahwa perhitungannya dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria masing-masing indikator pengukuran sesuai dengan kondisinya masing-masing sebagaimana tergambar pada tabel berikut ini.

NO	DIMENSI	INDIKATOR / KRITERIA	BOBOT	KETERANGAN	
1	Kualifikasi	Pendidikan S-3	25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan pengukuran	25	Strata III
		Pendidikan S-2		20	Strata II
		Pendidikan S-1		15	Strata I
		Pendidikan D-III		10	Diploma III
		Pendidikan D-II / I / SLTA		5	Diploma II/I atau Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SMA)
		Di bawah SLTA		1	SMP, SD dan yang setara.
2	Kompetensi	Diklat PIM	40% (empat puluh persen) dari keseluruhan pengukuran	0 - 15	Diklat Kepemimpinan sesuai standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi dsb.
		Diklat Fungsional		0 - 15	Diklat Fungsional sesuai standar kompetensi dan jenis jabatan fungsional yang diduduki.
		Diklat Teknis		0 - 22,5	Bobot nilai bagi pejabat struktural dan pelaksana yang memenuhi kriteria minimal 20 JP dimana JPT/Struktural sebesar 15 (lima belas) dan bagi pelaksana sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima).
		Seminar/ Workshop/ Magang/ Kursus/ sejenisnya		0 - 17,5	Bobot nilai bagi pejabat pimpinan, struktural dan pelaksana yang memenuhi kriteria minimal mengikut kegiatan dimaksud dalam 2 tahun terakhir dimana JPT/Struktural

NO	DIMENSI	INDIKATOR / KRITERIA	BOBOT		KETERANGAN
					sebesar 10 (sepuluh) dan bagi pelaksana sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima).
3	Kinerja	Perolehan Nilai Kinerja PNS dengan memperhitungkan capaian : 1.Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan 2.Perilaku Kerja Pegawai (PKP)	30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan pengukuran	<div style="text-align: center;">1</div> <div style="text-align: center;">5</div> <div style="text-align: center;">15</div> <div style="text-align: center;">25</div>	<p>Bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.</p> <p>Bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 60 ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.</p> <p>Bagi PNS yang memiliki nilai kinerja maksimal 76 dan 61 ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.</p> <p>Bagi PNS yang memiliki nilai kinerja maksimal</p>

NO	DIMENSI	INDIKATOR / KRITERIA	BOBOT		KETERANGAN
					90 dan 76 ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.
				30	Bagi PNS yang memiliki nilai kinerja maksimal 100 dan 90 ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.
4	Disiplin	Tidak pernah dijatuhi Hukuman Disiplin	5% (lima persen) dari keseluruhan pengukuran	5	Khusus bagi hukuman disiplin yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.
		Hukuman Disiplin Ringan		3	
		Hukuman Disiplin Sedang		2	
		Hukuman Disiplin Berat		1	

- **Realisasi Kinerja**

IKU 2	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN	2020	30%	35	117
	2021	30%	30	100
	2022	100%	100	100

Penilaian indeks profesionalitas ASN (IP ASN) dilaksanakan dengan berpedoman pada peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Indeks Profesionalitas ASN. Berdasarkan peraturan BKN, pemanfaatan hasil pengukuran IP ASN bagi pegawai ASN dapat digunakan sebagai dasar perumusan untuk mengidentifikasi area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat Profesionalitas sebagai Pegawai ASN, Instansi Pemerintah sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional dan Masyarakat sebagai instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutamadalam kaitannya dengan pelayanan publik.

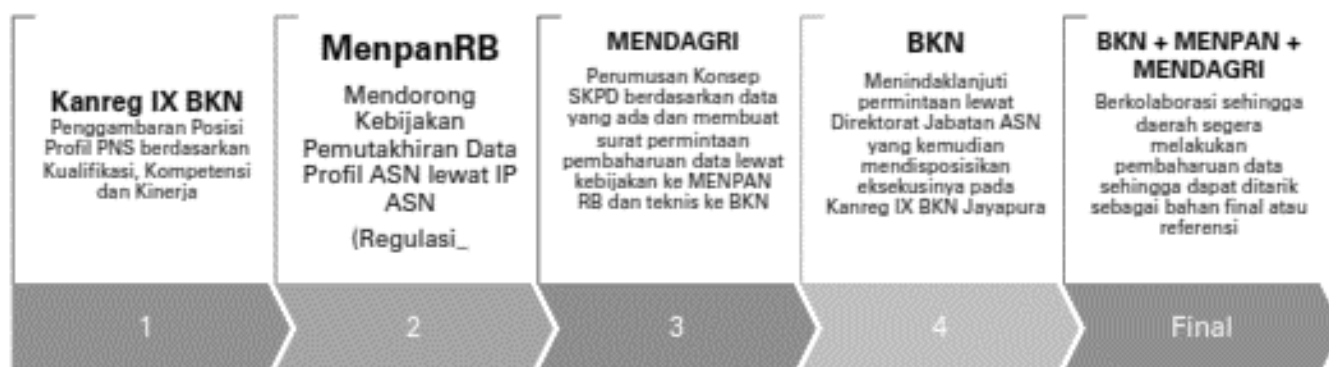
Mengingat besarnya persentase indikator kompetensi (40%) dan kinerja (30%) dan menanggapi hasil evaluasi capaian tahun-tahun sebelumnya yang belum optimal maka Direktorat Jabatan ASN memutuskan meningkatkan perolehan indeks NSPK pada instansi sesuai pembagian kewenangan masing-masing kantor regional. Hal ini sudah dilakukan lewat

kunjungan monev yang dilakukan Direktorat Jabatan ASN bersama Kantor Regional IX BKN Jayapura terhadap BKPP Kota Jayapura di tahun 2022 dan telah ditindaklanjuti melalui rekam pengembangan kompetensi dan kinerja dalam rangka meningkatkan capaian IP ASN Kota Jayapura.

Hasil capaian target yang ditetapkan di awal tahun 2022 yakni pelaksanaan pengukuran oleh 30 (tiga puluh) instansi di wilayah kerja Kanreg IX BKN Jayapura memperoleh realisasi sebesar 100%. Namun dengan digalakkannya lagi implementasi kebijakan PDM (Pemutakhiran Data Mandiri) yang segera diselesaikan di tahun 2023 maka kami yakin akan terjadi kenaikan perolehan secara signifikan di tahun 2023. Sehingga saran kami jika memungkinkan sekiranya kebijakan peremajaan data pegawai lewat Si-ASN lebih diperkokoh lagi terutama dalam hal keharusan mengikuti pelatihan dan diklat sebagai syarat kenaikan pangkat maupun layanan kepegawaian lainnya yang juga terintegrasi dalam Si-ASN guna menjaga stabilnya capaian perolehan IP-ASN dari tahun ke tahun.

Menghadapi hadirnya daerah pemekaran baru di Papua lewat kebijakan DOB, Kantor Regional IX BKN Jayapura juga telah mengusulkan ide agar IP-ASN dijadikan salah instrumen yang dapat dipakai untuk memastikan lancar dan akuntabelnya proses transfer aset dan penempatan pegawai dari unit kerja lama yakni daerah Kabupaten/Kota/Provinsi sebagaimana tergambar pada diagram dibawah.

Pemanfaatan IP-ASN sebagai Instrumen Transfer Aset dan Pegawai DOB



CUSTOMER PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima

Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa BKN sebagai pembina manajemen ASN berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan juga pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima

- **Indikator Kinerja Utama :**

- (IKU 3) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN

- (IKU 4) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN (IKU 4)

Ukuran ini mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN

- **Formula IKU :**

Perhitungan sesuai dengan Permenpan & RB Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik

- **Realisasi Kinerja :**

IKU 3	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan di Kantor Regional IX BKN	2020	80	80	100
	2021	80	85	106.25
	2022	95	91	95.79

Dalam rangka melaksanakan fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN, Kantor Regional IX BKN berupaya untuk memberikan layanan pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan kepegawaian di instansi daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN.










Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa BKN sebagai sistem manajemen ASN berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan juga pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima. Untuk dapat terus meningkatkan kualitas dan juga melakukan perbaikan atas pelayanan publik yang diberikan, maka Kantor Regional IX BKN melakukan Survei Kepuasan Masyarakat kepada pengguna layanan dengan mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN. Dalam melakukan Survei mengacu pada

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik digunakan sebagai acuan. Hal ini sejalan dengan Permenpan-RB 14/2017 Pasal 1 ayat 1, bahwa “Penyelenggara pelayanan publik wajib melakukan Survei Kepuasan Masyarakat secara berkala minimal 1 (satu) kali setahun” untuk memperoleh Indeks Kepuasan Masyarakat sebagai bahan untuk dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dan mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional IX BKN.

Tahapan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat di lingkungan Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura telah diatur secara rinci dalam Keputusan Kepala Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Nomor 01a/KEP/KRIX/I/2020 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat inilah yang kemudian menjadi dasar penetapan waktu pelaporan hasil pengukuran secara berkala dari ketentuan semula yakni, minimal 1 (satu) kali menjadi 4 (empat) kali dalam setahun . Adapun instrumen pengukuran yang telah ditetapkan terdiri atas 9 (sembilan) indikator yang kemudian dirangkai dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut.

9 INDIKATOR IKM

KANTOR REGIONAL IX BKN JAYAPURA

- | | |
|--|---|
|  <p>1. PERSYARATAN</p> <ul style="list-style-type: none"> •Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif. |  <p>2. SISTEM, MEKANISME dan PROSEDUR</p> <ul style="list-style-type: none"> •Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan. |
|  <p>3. WAKTU PENYELESAIAN</p> <ul style="list-style-type: none"> •Waktu Penyelesaian adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan. |  <p>4. EFEKTIF dan EFISIENSI LAYANAN</p> <ul style="list-style-type: none"> •Efektifitas dan efisiensi metode layanan yang diterapkan oleh pemberi layanan kepada penerima layanan (Standar Pelayanan). |
|  <p>5. PRODUK SPESIFIKASI JENIS PELAYANAN</p> <ul style="list-style-type: none"> •Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan. |  <p>6. KOMPETENSI PELAKSANA</p> <ul style="list-style-type: none"> •Kompetensi Pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman. |
|  <p>7. PERILAKU PELAKSANA</p> <ul style="list-style-type: none"> •Perilaku Pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan. |  <p>8. PENANGANAN PENGADUAN, SARAN DAN MASUKAN</p> <ul style="list-style-type: none"> •Penanganan pengaduan, saran dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut. |
|  <p>9.SARANA DAN PRASARANA</p> <ul style="list-style-type: none"> •Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Sarana digunakan untuk benda yang bergerak (komputer, mesin) dan prasarana untuk benda yang tidak bergerak (gedung). | |

KANTOR REGIONAL IX BKN JAYAPURA

NO	Unsur	Pertanyaan Tertutup
1	U1	1. Apakah informasi tentang persyaratan teknis maupun administrasi mudah anda pahami dan lengkapi ?
2	U2	2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana prosedur pelayanan yang diterapkan oleh KANREG I X BKN Jayapura sudah sesuai dengan maklumat yang terpampang di lobi?
3	U3	3. Bagaimana jangka waktu pelayanan yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan ?
4	U4	4. Menurut Bpk/Ibu/Sdr sudah terjangkau, efisien dan praktiskah pelayanan yang diberikan oleh KANREG I X BKN Jayapura ?
5	U5	5. Menurut Bpk/Ibu/Sdr bagaimana hasil pelayanan yang diberikan oleh KANREG I X BKN Jayapura ?
6	U6	6. Menurut Bpk/Ibu/Sdr, bagaimana kemampuan (pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan Pengalaman) para pegawai/petugasdi KANREG IX BKN Jayapura?
7	U7	7. Bagaimana sikap/perilaku petugas KANREG I X BKN Jayapura di dalam memberikan pelayanan ?
8	U8	8. Menurut Bpk/I bu/Sdr, bagaimana penanganan pengaduan, saran dan masukan, serta tindak lanjutnya d KANREG I X BKN Jayapura?
9	U9	9. Menurut Bpk/I bu/Sdr bagaimana ketersediaan sarana dan prasana di KANREG I X BKN Jayapura (Termasuk PTSP dan APLIKASI/ WEBSITE/MEDIA SOSIAL/YOUTUBE) ?

Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara dan Pelayanan Kepegawai yang diselenggarakan oleh kantor Regional IX BKN Jayapura tahun 2022 memiliki target yang sama untuk masing-masing indikatornya, yakni sebesar 95 dengan capaian realisasi sebesar 91 (akumulasi capaian periode I, II, III dan IV tahun 2022).

HASIL IKM Kantor Regional IX BKN Jayapura Tahun 2022

NO	PERIODE PENGUKURAN	HASIL
1	Triwulan I	90,12
2	Triwulan II	96,03
3	Triwulan III	90,15
4	Triwulan IV	87,44
Hasil Akhir IKM Tahun 2022		91

Proses pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat tahun 2022 disesuaikan dengan mekanisme kerja yang berlaku di Kantor Regional IX BKN Jayapura dan dijalankan bersamaan dengan penyelenggaraan kewajiban dasar sebagai instansi yang telah memperoleh predikat WBK dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas oleh MENPAN-RB. Secara jelas prosesnya tergambar pada tabel berikut.

**TAHAPAN PELAKSANAAN
PENGUKURAN INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
TAHUN 2022**
terhadap
PEMBINAAN MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA
dan
PELAYANAN KEPEGAWAIAN
**KANTOR REGIONAL IX BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
JAYAPURA**

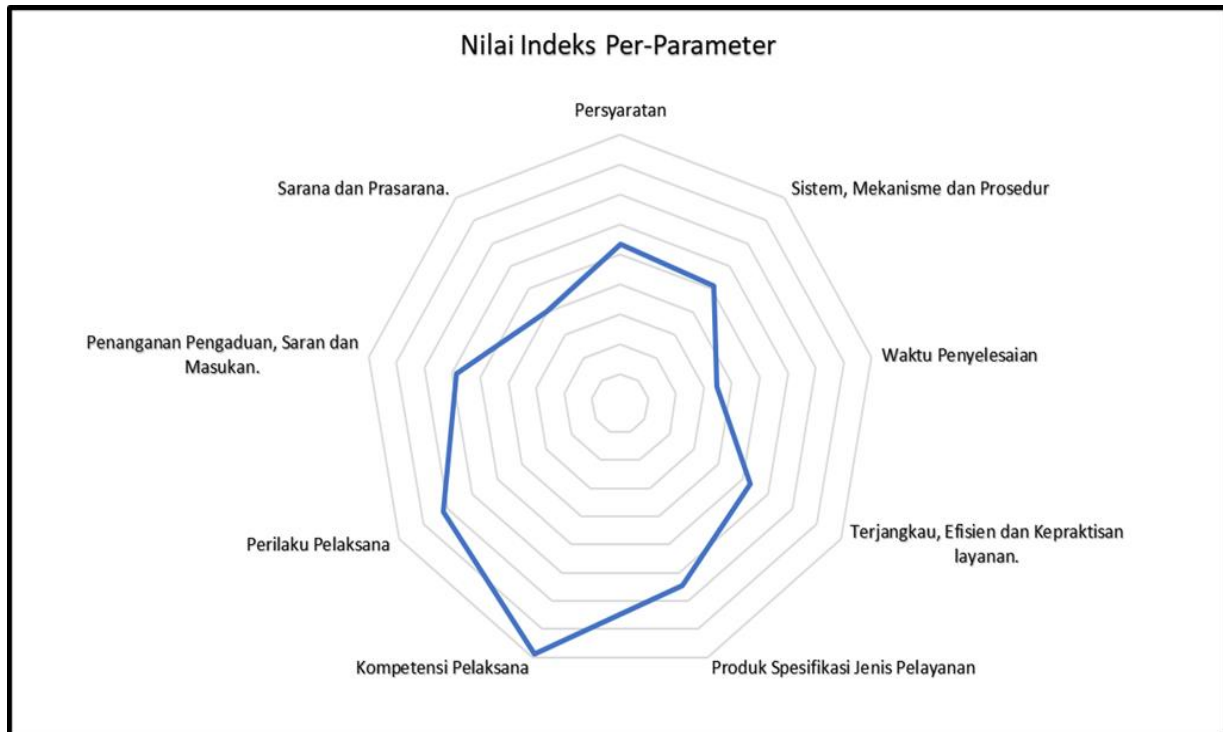
NO	TAHAPAN	JADWAL TAHUN 2022												KETERANGAN
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES	
1	PERSIAPAN SURVEI												PIC = Kepala Kantor	
a.	Penetapan Pelaksana Survei pada rapat RBZI	■			■			■			■			Pada tahapan ini telah disepakati bahwa : (1) Survei pembinaan diukur pada tiap kegiatan pembinaan terhadap stakeholder eksternal dan (2) Survei pelayanan kepegawaian diukur pada unit-unit teknis layanan kepegawaian.
b.	Rapat Koordinasi bersama unit kerja terkait.		■		■		■		■		■		■	Telah disampaikan terkait kebijakan pengukuran IKM dalam forum resmi yang dipimpin oleh Kepala Kantor sehingga menjadi dasar tindaklanjut oleh seluruh unit kerja yang terkait.
2	PENYIAPAN BAHAN SURVEI												PIC = Bagian Tata Usaha dan Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian	
a.	Pendistribusian Formulir Survei ke unit kerja terkait.	■						■					■	Pendistribusian Formulir survei disampaikan pada : (1) PTSP Kantor Regional IX BKN Jayapura, (2) Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian, (3) Bidang Pengangkatan dan Pensiun, (4) Bidang Informasi Kepegawaian dan (5) Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian.
b.	Penyiapan instrumen survei online.	■			■			■			■			Penyusunan Instrumen Survei disusun berdasarkan peruntukkannya oleh Bidang PDSK : (1) IKM Pembinaan melalui Microsoft Form, dan (2) IKM Pelayanan melalui Zoho Form.
3	PELAKSANAAN SURVEI (Pengumpulan Data)												PIC = Bagian Tata Usaha dan Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian	

NO	TAHAPAN	JADWAL TAHUN 2022												KETERANGAN
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES	
a.	Pengumpulan Formulir Survei dari unit kerja terkait.													Pengumpulan Formulir dilakukan menjelang periode pelaporan setiap 3 (tiga) bulan.
b.	Pengiriman link Formulir Survei online ke stakeholder terkait.													Pengiriman link survei dilakukan secara bertahap : (1) Rutin yang dilakukan setiap tiga (tiga) bulan sekali yang bersumber dari unit teknis, (2) Non Rutin yang dilakukan setiap pelaksanaan pembinaan teknis MASN terhadap instansi maupun stakeholder eksternal.
c.	Pengiriman link Formulir survei Pembanding.													Pengiriman link survei pembanding ditujukan sebagai data pembanding untuk meningkatkan kualitas realibilitas dan akuntabilitas data yang diolah guna mendukung proses analisa yang berkualitas.
4	PENGOLAHAN DATA SURVEI												PIC = Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian, Subbagian Kepegawaian, Subbagian Umum dan Subbagian Perencanaan dan Keuangan	
a.	Pengumpulan data Survei Tertulis dan Online													Pada tahapan ini semua jenis data yang diperoleh baik secara manual maupun digital diolah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
b.	Penghitungan data perolehan IKM													Perhitungan data perolehan IKM dilakukan sesuai dengan prosedur yang diatur dalam SK Kepala Kantor tentang petunjuk teknis pengukuran IKM.
c.	Analisa dari hasil pengukuran IKM.													Analisa terhadap data hasil pengolahan IKM dilakukan secara bertahap setiap triwulan : (1) Triwulan I - Mengidentifikasi faktor SWOT Pelayanan dan Pembinaan MASN di Papua oleh Kanreg IX BKN Jayapura, dan (2) Triwulan II, III dan IV - Penggunaan Metode SWOT dan

NO	TAHAPAN	JADWAL TAHUN 2022												KETERANGAN
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES	
														data pembanding sebagai instrumen pengukuran.
5	PELAPORAN PERIODIK IKM												PIC = Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian dan Subbagian Perencanaan dan Keuangan	
a.	Penyusunan Rencana Aksi Perbaikan berdasarkan hasil IKM													Penyusunan terhadap rencana hasil perbaikan dilakukan dengan mempertimbangkan : (1) RATL RBZI Kantor Regional IX BKN Jayapura tahun 2022, (2) Hasil IKM setiap periodenya (Saran), dan (3) Kebijakan Kepala Kantor, Administrator, Pengawas dan seluruh pegawai lewat rapat evaluasi kinerja secara periodik.
b.	Penyampaian hasil pengukuran ke unit kerja terkait.													Penyampaian hasil pengukuran IKM setiap periodenya dilaporkan ke stakeholder terkait : (1) Kepala Kantor, (2) Kepala Bagian Tata Usaha, (3) Pejabat Administrator dan (4) Unit kerja terkait lainnya.
6.	TINDAK LANJUT												PIC = Bagian Tata Usaha	
a.	Pengumuman hasil IKM dan pemberian hadiah ke responden.													Sebagai bentuk penghargaan terhadap partisipasi responden dalam pelaksanaan survei maka pemberian hadiah ke responden sebagai ucapan terima kasih dilakukan pada akhir tahun disertai dengan pengumuman resmi pada kanal informasi publik Kantor Regional IX BKN Jayapura.

Diagram Perolehan IKM

Pembinaan Manajemen ASN dan Pelayanan Kepegawaian
Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara
Tahun 2022



Sumber : Hasil pengolahan data IKM TW IV tahun 2022

Hasil pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggaraan Pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara dan Pelayanan Kepegawaian menunjukkan tren yang menarik dimana terjadi peningkatan capaian yang cukup signifikan pada hasil pengukuran periode triwulan II (96,03) dan sekaligus penurunan pada periode triwulan IV (87,44) di akhir tahun 2022. Terdapat kemiripan antar setiap hasil perolehan capaian per indikator setiap periode pengukurannya (Triwulan I, II, III dan IV) dimana yang bernilai kurang optimal / paling rendah yakni perolehan pada indikator waktu penyelesaian layanan; disusul oleh ketersediaan sarana dan prasarana serta persyaratan layanan serta sistem, mekanisme dan prosedur. Hal ini juga nampak pada hasil analisa terhadap data IKM Pembinaan Manajemen ASN yang disertai dengan instrumen pembandingan, dimana banyak dari penerima layanan menganggap bahwa pelaksanaan pembinaan yang masih kurang optimal ditinjau dari segi waktu pelaksanaan pembinaan.

Tren hasil pengukuran IKM Tahun 2022 dapat dikaitkan dengan pengalaman empiris lewat interaksi bersama stakeholder internal dan eksternal sebagai upaya penggambaran kondisi pelayanan teknis di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura sebagaimana tergambar dalam

SWOT Analysis berikut.

NO	INDIKATOR	DESKRIPSI	KETERANGAN
1	Strength	Kompetensi pelaksana sudah sangat optimal di mata penerima layanan.	Penerima layanan secara umum telah menilai bahwa para pegawai Kantor Regional IX BKN Jayapura adalah pribadi yang kompeten dan mampu memberi layanan prima sesuai dengan kebutuhan penerima layanan.
2	Weakness	Waktu penyelesaian layanan dan ketersediaan SARPRAS dinilai masih jauh dari ekspektasi penerima layanan.	Terkait waktu penyelesaian layanan perlu dikaji lebih mendalam lagi sebab penundaan pelayanan seringkali terjadi lewat perpanjangan terhadap batas waktu (kebijakan) sehingga perlu dipikirkan lagi dampak dari pemberian kebijakan perpanjangan tenggat batas waktu layanan kedepannya.
3	Opportunity	Perilaku pelaksana dan standar pelayanan dinilai cukup baik penerapannya.	Walaupun perilaku pelaksana telah optimal akan tetapi penegakan standar baku layanan sesuai dengan SPM terutama dalam hal penyesuaian dan pengintegrasian SIASN dalam SOP baku merupakan hal yang harus segera terselesaikan di tahun 2023.
4	Threat	Penanganan Pengaduan, Saran, Sistem, Mekanisme, Prosedur dan Kepraktisan layanan belum terlalu optimal penerapannya.	Hambatan terbesar yang kemungkinan membayangi capaian IKM Kanreg IX BKN Jayapura adalah pelayanan yang dirasakan berbelit-belit dan lambat erat kaitannya dengan beratnya beban kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura dalam menyelesaikan kebijakan pemerintah pusat (DOB Papua dan Honorer Papua).

Berdasarkan penjelasan tersebut dan hasil pengukuran IKM terakhir pada periode TW IV tahun 2022 dapat disimpulkan juga bahwa :

1. Perlu dilakukan penyiapan lebih matang lagi terkait strategi penerapan SPBE didalam pemberian layanan sehingga penggunaanya akan mempermudah, mempersingkat dan meningkatnya kualitas hasil pelayanan Kanreg IX BKN Jayapura.
2. Perlu dilakukan evaluasi bersama secara internal (Forum Komunikasi Pimpinan & Pegawai Kanreg IX BKN Jayapura – Dialog Kinerja) dengan mempertimbangkan analisis SWOT / CSF (Kondisi pelayanan riil dilapangan) terkait Standar Pelayanan mencakup syarat prosedur, syarat pemberian layanan dan penggunaan media pelayanan digital dan non-digital,
3. Peningkatan terhadap kecepatan pemberian pelayanan di era penerapan SPBE sangat berkaitan erat dengan kuantitas dan kualitas data yang berkualitas sehingga sudah harus ditegaskan terkait kewajiban instansi memutakhirkan / merekonsiliasi data kepegawaiannya sehingga tidak menghambat waktu pemrosesan layanan berbasis SPBE.

4. Publikasi terhadap standar pelayanan harus berdampak positif terhadap peningkatan penerima layanan (masyarakat umum / PNS di wilayah kerja) tentang jenis dan standar pelayanan baku yang ditetapkan di lingkup wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura tidak hanya sebatas ruang para pengelola kepegawaian ASN semata.

INTERNAL PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN

Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN bermakna bahwa BKN berkewajiban untuk membuat turunan dari kebijakan manajemen ASN yang tertuang dalam UU ASN No.5 Tahun 2014

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase Pemenuhan Regulasi teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN Jayapura

Indikator ini bertujuan untuk mengukur perbandingan pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang harmonis dengan aturan regulasi teknis yang ada saat ini (untuk mendukung peningkatan pelayanan di wilayah kerja Kantor Regional seperti KP, pensiun, pemanfaatan aplikasi di Kantor Regional).

- **Formula IKU**

Jumlah regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang harmonis dibagi dengan keseluruhan regulasi teknis dan instrument dikalikan dengan 100%

- **Realiasi Kinerja**

IKU 5	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Regulasi teknis dan instrument Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN	2020	100%	100%	100
	2021	100%	100%	100
	2022	100%	100%	100%

Indikator ini bertujuan untuk mengukur pemenuhan regulasi teknis manajemen ASN yang harmonis yang dikeluarkan Kantor Regional IX BKN. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN bermakna bahwa BKN berkewajiban untuk membuat turunan dari kebijakan manajemen ASN yang tertuang dalam UU ASN No.5 Tahun 2014. Pada tahun 2022, Kantor Regional IX BKN telah memenuhi regulasi teknis yang disesuaikan dari peraturan BKN Pusat dan diturunkan dalam surat edaran atau memo dinas sebagai berikut :

1. Surat Edaran Nomor 19 tahun 2022 tentang dokumen penilaian kinerja dalam usul penetapan persetujuan / pertimbangan teknis kenaikan pangkat PNS.
2. Peraturan BKN tentang petunjuk teknis pemberhentian PNS
3. Surat Kepala BKN tentang Batas Usia Pensiun PNS

4. Surat Kepala Kantor Regional IX BKN Jayapura tentang verifikasi dan validasi tenaga honorer di wilayah Provinsi Papua
5. Keputusan Kepala Kantor Regional IX BKN Jayapura tentang percepatan PDM di wilker Kanreg IX Jayapura
6. Surat edaran Kepala BKN Nomor 15 tahun 2022 tentang ketentuan jam kerja bagi pegawai di lingkungan BKN
7. Peraturan BKN Nomor 12 tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN
8. Kanreg IX juga saat ini sudah menindaklanjuti dan memfasilitasi nomenklatur baru permenpan 6 dalam penggunaan aplikasi Kinerja.

Pemenuhan regulasi teknis dan manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN tercapai 100%, artinya pemenuhan regulasi teknis dan manajemen ASN yang harmonis dengan aturan regulasi teknis yang ada saat ini untuk mendukung peningkatan pelayanan kepegawaian di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN. Nilai capaian 100% didapat dari perbandingan jumlah regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang harmonis dibagi dengan keseluruhan regulasi teknis dan instrumen dikalikan 100%, ini merupakan baru dalam renstra 2020-2024, sehingga belum ada perbandingan capaian kinerja untuk beberapa tahun terakhir.

INTERNAL PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya Peningkatan Kualitas data dan Sistem Informasi ASN

Pelaksanaan pengawasan/pengendalian terhadap peningkatan kualitas data aparatur sipil serta terintegrasi antar Instansi Pemerintah berbasis Teknologi Informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses dengan keamanan yang baik guna pelaksanaan Sistem Informasi ASN secara nasional.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN di Kantor Regional IX BKN

Terwujudnya integrasi data ASN antara SIASN dengan SIMPEG di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN

- **Formula IKU :**

$(N/X) \times 100\%$

$N = \sum$ Instansi Pemerintah yang SIMPEGnya telah terintegrasi dengan SIASN

$X = \sum$ Instansi Pemerintah di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN

- **Realisasi Kinerja :**

IKU 6	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN di Kantor Regional IX BKN	2020	50%	50	100
	2021	50%	50	100
	2022	95%	18.18%	19.14%

Indikator ini bertujuan untuk menggambarkan integrasi sistem informasi kepegawaian instansi pemerintah dengan SIASN yang dilakukan melalui *tools web service* ataupun melalui pemanfaatan aplikasi *simpegnas* (Sistem Informasi Kepegawaian Nasional) dalam rangka mewujudkan keterhubungan data ASN antara instansi pemerintah dan BKN.

Persentase Sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN di wilayah kerja kantor Regional IX BKN Jayapura memiliki target 95% dengan realisasi sebesar 18,18% dan pencapaian 19,14% dari hasil yang diperoleh atau di laporkan dari PPSI BKN Pusat dengan jumlah yang sudah menggunakan SIMPEGNAS sebesar 27 dan WEBSERVICE sebesar 6 total dari keseluruhannya 33. Dapat dilihat pada table berikut:

NAMA	Pilihan
Pemerintah Kab. Merauke	simpegnas
Pemerintah Kab. Mimika	simpegnas
Pemerintah Kab. Keerom	simpegnas
Pemerintah Kab. Mamberamo Tengah	simpegnas
Pemerintah Kab. Nduga	simpegnas
Pemerintah Provinsi Papua	simpegnas
Pemerintah Kab. Jayapura	simpegnas
Pemerintah Kab. Biak Numfor	webservice
Pemerintah Kab. Kepulauan Yapen	simpegnas
Pemerintah Kab. Jayawijaya	simpegnas
Pemerintah Kab. Nabire	simpegnas
Pemerintah Kab. Puncak Jaya	simpegnas
Pemerintah Kab. Paniai	simpegnas
Pemerintah Kab. Boven Digoel	webservice
Pemerintah Kab. Mappi	simpegnas
Pemerintah Kab. Asmat	simpegnas
Pemerintah Kab. Yahukimo	simpegnas
Pemerintah Kab. Pegunungan Bintang	simpegnas
Pemerintah Kab. Tolikara	simpegnas
Pemerintah Kab. Sarmi	webservice
Pemerintah Kab. Waropen	simpegnas
Pemerintah Kab. Supiori	simpegnas
Pemerintah Kab. Mamberamo Raya	simpegnas
Pemerintah Kab. Lanny Jaya	simpegnas
Pemerintah Kab. Yalimo	simpegnas
Pemerintah Kab. Dogiyai	webservice
Pemerintah Kab. Puncak	simpegnas
Pemerintah Kab. Deiyai	simpegnas

Pemerintah Kab. Intan Jaya	webservice
Pemerintah Kota Jayapura	webservice
Pemerintah Provinsi Papua Selatan	simpegnas
Pemerintah Provinsi Papua Tengah	simpegnas
Pemerintah Provinsi Papua Pegunungan	simpegnas
Pemerintah Kab. Merauke	simpegnas

Sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 58 huruf (d), Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertugas untuk mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif. Dalam rangka menjalankan amanat tersebut, serta dengan mempertimbangkan Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 untuk mewujudkan satu data ASN, dan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik, BKN berupaya membangun Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Terintegrasi yang disebut Sistem Informasi ASN (SIASN) yang salah satu tujuannya untuk mewujudkan integrasi antara BKN dengan instansi pemerintah melalui penataan data dan integrasi sistem informasi kepegawaian.

Pembangunan dan pengembangan SIASN diikuti dengan pembangunan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS). Sistem Informasi Kepegawaian Nasional adalah aplikasi pengelolaan data ASN berbagi pakai untuk seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah. Aplikasi ini dibangun dengan tujuan menghubungkan langsung pengelolaan data kepegawaian setiap instansi dengan *database* SIASN yang dikelola oleh BKN. SIMPEGNAS merupakan sebuah solusi bagi setiap instansi yang belum memiliki SIMPEG sehingga dapat terintegrasi dengan *database* nasional yang dikelola oleh BKN melalui SIASN. Data yang dikelola di dalam Simpegnas mencakup Data Perencanaan pegawai; Pengadaan pegawai; Pengembangan pegawai; Data Kenaikan Pangkat/Pensiun, Mutasi, Status dan Kedudukan, Pemberhentian Pegawai, sampai dengan Peremajaan Data Pegawai. Tidak hanya itu, data kepegawaian pada SIMPEGNAS yang terintegrasi dengan SIASN akan menyediakan pula modul sistem manajemen kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS sehingga terbentuk profil kinerja PNS secara nasional, yang memuat integrasi rencana dan penilaian kinerja, riwayat kompetensi, dan integrasi data hasil penilaian kinerja. SIMPEGNAS juga akan dilengkapi dengan sistem

presensi ASN nasional berbasis lokasi dan *face recognition*. Berikut adalah tampilan aplikasi SIMPEGNAS yang juga dapat diakses pada laman <https://simpegnas.bkn.go.id/simpegnas/>



MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

Layanan yang menyediakan pengajuan dan administrasi kepegawaian bagi ASN



MANAJEMEN PRESENSI

Layanan untuk administrasi dan manajemen kehadiran ASN



MANAJEMEN KINERJA

Layanan yang memfasilitasi manajemen kinerja ASN



HELPDESK

Layanan yang memfasilitasi pengaduan dan permohonan solusi permasalahan kepegawaian



DASHBOARD

Layanan yang memfasilitasi resume dan statistik layanan kepegawaian sebagai pendukung pengambilan keputusan



INTEROPERABILITY DATA

Layanan yang menyediakan data dan informasi meta data repository dan direktori kepegawaian

INTERNAL PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN bermakna terselenggaranya pelayanan kepegawaian yang terdigitalisasi sehingga proses bisnis mampu lebih efektif dan mudah diakses oleh pengguna layanan kepegawaian

- **Indikator Kinerja Utama :**

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

Ukuran ini menggambarkan layanan manajemen ASN yang terdigitalisasi dari *offline* menjadi *online* di Kantor Regional IX BKN

- **Formula IKU :**

$(N/X) \times 100\%$

N = \sum Layanan Manajemen ASN berbasis digital di Kantor Regional IX BKN

X = \sum Layanan Manajemen ASN di Kantor Regional IX BKN

- **Realisasi Kinerja :**

IKU 7	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Layanan Manajemen ASN yang berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN	2020	30%	40%	133.33%
	2021	30%	30%	100%
	2022	100%	100%	100%

Ada 13 layanan kepegawaian dari hasil analisis kedeputian mutasi dan SINKA BKN yang dalam pelaksanaan manajemen ASN berbasis digital (level BKN) yaitu : Kenaikan Pangkat, Pensiun, Karpeg, Karis, Karsu, Pindah Instansi, Pemanfaatan CAT untuk seleksi, CLTN, Peninjauan Masa Kerja, Peningkatan Pendidikan, Penetapan NIP, Penetapan tewas dan Tata Naskah. Dan yang belum ada pada Kantor Regional IX BKN Jayapura adalah CLTN, PMK, Penetapan NIP, Penetapan Tewas. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional IX BKN pada tahun sebelumnya telah terealisasi sebesar 100% maka pada tahun 2022 memiliki target 100% dan realisasi 100% sehingga memiliki pencapaian 100 % yang sama.

INTERNAL PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Kantor Regional IX BKN

Ukuran yang menggambarkan perbandingan antara rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang dilakukan oleh instansi pemerintah dengan rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang diberikan oleh Kantor Regional

- **Formula IKU :**

$(N/X) \times 100\%$

N = \sum Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti

X = \sum Rekomendasi yang dikeluarkan oleh Kantor Regional IX BKN

- **Realisasi Kinerja :**

IKU 8	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Kantor Regional IX BKN	2020	75%	75%	100%
	2021	75%	75%	100%
	2022	85%	100%	100%

Dalam rangka menjamin pelaksanaan manajemen ASN sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang berlaku, sesuai pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Presiden memberikan sebagian kewenangannya kepada BKN untuk mengawasi dan mengendalikan implementasi NSPK manajemen ASN. Pengawasan dan pengendalian ini menjadi salah satu bagian penting bagi BKN dalam menyelenggarakan manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah. Ini bertujuan untuk mengetahui rekomendasi yang dilakukan oleh Kantor Regional IX BKN yang ditindaklanjuti instansi untuk dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN untuk mewujudkan manajemen ASN yang profesional.

Untuk Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura sebesar 100% dimana kanreg IX BKN telah melaksanakan kegiatan penyelesaian permasalahan kepegawaian ,dengan salah satu penyelesaian permasalahan tersebut, berdasarkan dari surat atau temuan yang di sampaikan kepada Kanreg IX BKN. Sebagian besar yang tertangani di tahun 2022 bersifat aduan sedangkan ada dua (2) audit yang kemudian telah diselesaikan prosesnya di akhir tahun. Surat-surat yang masuk sudah di telaah, sudah diberikan surat jawaban, sudah dilakukan konsultasi bersama stakeholder, dan advokasi/pendampingan hukum terhadap instansi di daerah. Tindaklanjut terhadap hasil koordinasi juga sudah berlangsung dengan baik, tetapi ada kendala mengenai rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kanreg IX BKN Jayapura belum sepenuhnya memahami tentang kegiatan pengawasan dan pengendalian yang sudah di lakukan oleh Kanreg IX BKN Jayapura. Maka dari itu rekomendasi yang akan dilakukan untuk mengatasi hal tersebut dengan dilakukannya pendampingan serta evaluasi mengenai permasalahan yang ada dan kemudian Kanreg IX BKN Jayapura juga mengupayakan hal tersebut dengan dilakukannya Talkshow serta publikasi materi terkait NSPK Manajemen ASN.

LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya Manajemen BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

Terwujudnya manajemen BKN yang efektif, efisien dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan prinsip-prinsip efektifitas dan efisiensi serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN

- **Indikator Kinerja Utama :**

Indeks Profesionalitas ASN BKN di Kantor Regional IX BKN

Suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN di Kantor Regional IX BKN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN

- **Formula IKU :**

$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$	$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$ $IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$ $IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$ $IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$
Keterangan:	
IP = Indeks Profesionalisme	
IP _i = Indeks Profesionalisme ke-i	
IP ₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi	
IP ₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi	
IP ₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja	
IP ₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin	
W _{1j} * R _{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j	
W _{2k} * R _{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k	
W _{3l} * R _{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l	
W _{4m} * R _{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m	

LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE

- **Realisasi Kinerja :**

IKU 9	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional IX BKN	2020	80	75	93.75
	2021	80	80	100
	2022	80	76.09	95.11

Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional IX BKN memiliki target sebesar 80 dan realisasi sebesar N/A sehingga capaiannya N/A didasarkan pada kegiatan yang dilakukan oleh Kanreg IX untuk pelaksanaan penilaian indeks profesionalitas berdasarkan survey. Berdasarkan data yang diambil dari *IP-JASN.bkn.go.id* nilai yang diperoleh oleh Kantor Regional IX BKN sebesar 76.09% dengan capaian 95.11% Nilai tersebut didapat dari hasil pengukuran indeks (data SAPK). Dalam merealisasikan target ditemukan kendala dan hambatan yaitu masih ditemukan Masih rendahnya nilai kompetensi individu pegawai pada IP ASN Kanreg IX BKN sehingga mempengaruhi bobot penilaian. Untuk itu perlu menyusun analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai dengan mengirimkan pegawai untuk mengikuti diklat atau mengadakan kegiatan inhouse training untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai.

LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya Manajemen BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

Terwujudnya manajemen BKN yang efektif, efisien dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan prinsip-prinsip efektifitas dan efisiensi serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional IX BKN

Ukuran yang menggambarkan pemanfaatan sistem informasi terstandar yang disediakan oleh BKN untuk pengelolaan internal di Kantor Regional IX BKN.

- **Formula IKU :**

$(N/X) \times 100\%$

N = \sum Jumlah sistem informasi yang telah dimanfaatkan Kantor Regional IX BKN

X = \sum Jumlah sistem informasi yang seharusnya dimanfaatkan Kantor Regional IX BKN

- **Realisasi Kinerja :**

IKU 10	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional IX BKN	2020	50%	50%	100%
	2021	50%	50%	100%
	2022	100%	100%	100%

Dalam menghadapi kondisi global saat ini, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam tata kelola pemerintahan bukan lagi menjadi suatu pilihan, tapi sudah menjadi suatu keharusan. Tidak dapat dipungkiri bahwa penggunaan teknologi informasi dan komunikasi mampu menjadi pendukung dalam kegiatan pemerintahan, baik dalam kegiatan administrasi pemerintahan maupun pelayanan publik yang diharapkan mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi layanan pemerintahan. Hal ini menjadi tujuan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang didalamnya memuat pengaturan mengenai penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna. Berbagai aspek pengaturan dalam peraturan tersebut diharapkan

dapat diterapkan secara efektif dan efisien sehingga diharapkan mampu mewujudkan visi SPBE, yaitu "terwujudnya sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu dan menyeluruh untuk mencapai birokrasi dan pelayanan publik yang berkinerja tinggi".

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang diharapkan mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN. Ini bertujuan untuk mendorong pemanfaatan sistem informasi dalam pengelolaan internal Kantor Regional IX BKN. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional IX BKN pada tahun sebelumnya telah mencapai 100%. Maka pada tahun 2022 Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar di Kantor Regional IX BKN telah mencapai target 100% dan realisasi sebesar 100% dan pencapaiannya 100%, didasarkan pada jumlah aplikasi yang digunakan oleh Kanreg IX BKN Jayapura yaitu berupa aplikasi :

- LBP (*Location Based Presence*) BKN.
Sistem informasi presensi pegawai yang bermanfaat untuk melaporkan kehadiran berdasarkan lokasi tempat kerja.
- Presensi BKN
Sistem informasi yang bermanfaat untuk mengelola kehadiran pegawai. Aplikasi ini pegawai dapat melihat rekapitulasi kehadiran dan mengajukan cuti.
- e-Kinerja
Aplikasi yang bermanfaat untuk mengelola kinerja individu
- *Digital Signature*
Aplikasi yang bermanfaat bagi pengguna dalam melakukan penandatanganan dokumen.
- SAPK
Sistem informasi berbasis komputer yang disusun sedemikian rupa untuk pelayanan kepegawaian.
- LPSE (Layanan Pengadaan Secara Elektronik)
unit layanan penyelenggara sistem elektronik pengadaan barang/jasa yang didirikan oleh Kementerian atau Lembaga atau Perguruan Tinggi atau BUMN dan Pemerintah Daerah untuk memfasilitasi ULP (Unit Layanan Pengadaan) dalam melaksanakan pengadaan barang atau jasa
- Docudigital

Aplikasi pendukung Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) BKN yang berfungsi sebagai media untuk mengunggah dokumen digital dalam proses pengusulan layanan kepegawaian.

LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya Manajemen BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

Terwujudnya manajemen BKN yang efektif, efisien dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan prinsip-prinsip efektifitas dan efisiensi serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional IX BKN

Angka yang menunjukkan tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kantor Regional IX BKN yang dilakukan secara mandiri.

- **Formula IKU :**

Berdasarkan PermenpanRB Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas PermenpanRB Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah

- **Realisasi Kinerja :**

IKU 11	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional IX BKN	2020	80	85	106.25
	2021	80	85	106.25
	2022	82	77.29	94.26

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 membagi agenda reformasi birokrasi kedalam tiga periode Road Map Reformasi Birokrasi nasional, yaitu Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024. Untuk periode tahun 2020-2024, Kementerian PANRB menetapkan roadmap reformasi birokrasi 2020-2024 melalui Peraturan Menteri PANRAB Nomor 25 Tahun 2020 untuk dijadikan pedoman bagi instansi pemerintah dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi baik pada level instansi maupun unit kerja. Dalam rangka mengevaluasi proses pelaksanaan reformasi birokrasi pada masing-masing instansi, Kementerian PANRB menerbitkan pedoman evaluasi reformasi birokrasi melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Sesuai dengan pedoman tersebut, evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kantor Regional IX BKN Jayapura mencakup 8 area perubahan adalah :

- Manajemen Perubahan
- Deregulasi Kebijakan
- Penataan dan Penguatan Organisasi
- Penataan Tatalaksana
- Penataan Sistem Manajemen SDM
- Penguatan Akuntabilitas
- Penguatan Pengawasan
- Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Terwujudnya manajemen BKN yang efektif, efisien dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan prinsip-prinsip efektifitas dan efisiensi serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN, ini baru muncul setelah adanya revisi PK tahun 2019. Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi BKN pada tahun 2022 adalah sebesar 76.27, nilai ini didapat dari nilai RB BKN secara keseluruhan sedangkan di tahun 2022 belum ada nilai RB BKN.

LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya Manajemen BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

Terwujudnya manajemen BKN yang efektif, efisien dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan prinsip-prinsip efektifitas dan efisiensi serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional IX BKN

Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional IX BKN menggambarkan nilai akuntabilitas mulai dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja yang dievaluasi oleh Inspektorat.

- **Formula IKU :**

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

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

- **Realisasi Kinerja :**

IKU 12	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Skor atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional IX BKN	2020	70	70	100
	2021	70	70	100
	2022	79	70.60	89.37

Akuntabilitas memiliki arti bertanggungjawab, dan akuntabilitas menurut pengertian secara luas merupakan pertanggungjawaban atas suatu tindakan tertentu. Akuntabilitas merupakan satu diantara prinsip-prinsip yang berperan untuk mewujudkan *good governance*. Dalam penerapannya pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan sistem yang diciptakan dengan tujuan untuk menetapkan, mengukur, mengumpulkan data, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, dan melaporkan kinerja dalam rangka pertanggungjawaban dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Penerapan SAKIP ini dievaluasi dan ditetapkan nilai setiap tahunnya dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Di lingkungan Badan Kepegawaian Negara sendiri evaluasi dilakukan oleh Inspektorat pada unit kerja eselon I dan eselon II. Pada tahun 2022 implementasi (SAKIP) Kantor Regional IX BKN Jayapura telah dievaluasi dengan laporan nomor: 073.0/AI.03/LHE/H/2022 perihal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kantor Regional IX BKN Jayapura Tahun 2022. Kantor Regional IX BKN Jayapura memperoleh nilai sebesar 70,60 (tujuh puluh koma enam puluh) atau predikat **BB (sangat baik)**. Kategori ini diinterpretasikan bahwa mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi. Nilai tersebut merupakan akumulasi terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:

- Perencanaan Kinerja

1. Kantor Regional IX BKN Jayapura telah menyusun dokumen Perencanaan Strategis (Renstra) yang telah memuat tujuan kemudian IKU juga telah disajikan dalam Renstra dimana terdapat target pada program dan tujuan serta target keberhasilannya.
2. Kantor Regional IX BKN Jayapura telah menyusun dan menformalkan dokumen Perencanaan Kinerja (Renja) dimana target kinerja ditetapkan dengan baik dan telah terdapat pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja serta dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran, telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja, tujuan, sasaran IKU dan target kinerjanya.
3. Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, jangka pendek, serta perencanaan aktivitas maupun anggaran yang mendukung capaian kinerja telah disusun, sebagian besar telah diformalkan dan di publikasikan tepat waktu. Target yang ditetapkan cukup realistis, dan setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerjanya dan berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Disamping itu, perencanaan kinerja yang disusun sebagian besar telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan. Serta, dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, serta aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);

4. Rencana Aksi atas kinerja sudah ada dan telah mencantumkan juga menjelaskan target secara periodik atas kinerja yang ingin dicapai dan terdapat Monev Rencana Aksi dimana pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan serta telah sesuai untuk sasaran strategis antara IKU Renstra dan PK. Selain itu di Rencana Aksi untuk analisa rekomendasi langkah perbaikan telah dicantumkan dalam kegiatan pendukungnya.

- Pengukuran Kinerja

1. Di dalam Pengukuran Kinerja, telah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja, mekanisme pengumpulan data kinerja, dan definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. Keterlibatan dan komitmen pimpinan sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja melalui kegiatan monev kinerja, serta melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang, Selain itu, pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien berupa penyesuaian kebijakan, aktivitas, serta anggaran dalam mencapai kinerja;

2. Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan memenuhi kriteria indikator yang baik dimana IKU Kanreg IX BKN Jayapura telah memenuhi kriteria SMART, seperti penjelasan IKU telah spesifik, dapat diukur (Measurrable), achievable (kinerja dapat dicapai), dan relevan, IKU Kanreg IX BKN Jayapura juga telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang akan/telah dicapai secara berkelanjutan (Terdapat 14 Indikator kinerja pada IKU kanreg IX BKN Jayapura tahun 2020-2024);

3. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Kanreg IX BKN Jayapura telah disusun dan PK telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja yang telah direncanakan serta target pada PK sama dengan target pada Rencana Aksi.

- Pelaporan Kinerja

1. Dokumen Laporan Kinerja Kanreg IX BKN Jayapura tahun 2021 telah disusun, diformalkan, di reuiu, di publikasikan dan disampaikan secara tepat waktu serta telah terdapat data pembanding antara target kinerja tahunan dengan realisasi kinerja nya selain itu LKj Kanreg IX BKN Jayapura telah disusun sesuai dengan standar pedoman Manajemen Kinerja Organisasi (MKO) dan informasi terkait capaian kinerja telah diungkap seluruhnya Selain itu, pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya kemudian untuk setiap target dalam LKj yang tidak tercapai telah dibuat analisa rekomendasi berupa langkah perbaikan;
 2. Data kinerja Kanreg IX BKN Jayapura telah sesuai dan relevan dengan capaian kinerja yang terdapat pada dokumen Renja, LKj dan Laporan Monev, selain itu pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala dengan menggunakan laporan triwulan I dan IKU juga telah sesuai dengan Monev maupun PK sehingga pengukuran kinerja dapat mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja atas penggunaan anggaran yang efisien di Kanreg IX BKN Jayapura;
 3. Laporan Monev per triwulan/semesteran Kanreg IX BKN Jayapura telah menjelaskan/menyajikan informasi dalam kegiatan untuk pencapaian kinerja dan penggunaan anggaran serta evaluasi pencapaian keberhasilan kerjanya.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 1. Evaluasi AKIP telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang merujuk pada Permenpan Nomor 88 tahun 2021 dan dilakukan secara berjenjang, rekomendasi atas laporan hasil evaluasi AKIP Kanreg IX BKN Jayapura tahun 2021 sebagian telah ditindaklanjuti oleh Kanreg dan terdapat peningkatan nilai dari implementasi SAKIP dari tahun sebelumnya. Selain itu Evaluasi akuntabilitas kinerja internal juga telah dilaksanakan dengan terdapatnya pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, serta telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai. Implementasi SAKIP telah meningkat dengan adanya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja;
 2. Laporan Hasil Evaluasi AKIP Kanreg IX BKN Jayapura telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan AKIP serta telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas maupun efisiensi kinerja.

Berdasarkan hasil evaluasi, Kantor Regional IX BKN Jayapura telah meningkatkan kualitas implementasi SAKIP nya dari tahun ke tahun. Akan tetapi pada tahun 2022 belum dapat mencapai target yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi yang masih menjadi kelemahan dimana belum optimal mengungkapkan informasi kinerja pada laporan kinerja serta dalam pelaksanaan evaluasi internal belum konsisten. Oleh karena itu untuk kedepannya akan dilakukan langkah perbaikan sehingga penerapan SAKIP Kantor Regional IX BKN Jayapura dapat lebih baik dari tahun sebelumnya. Adapun nilai per komponen pada table di bawah ini.

KOMPONEN YANG DINILAI	BOBOT	NILAI AKUNTABILITAS
Perencanaan Kinerja	30	22,80
Pengukuran Kinerja	30	19,50
Pelaporan Kinerja	15	9,30
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	25	19,00
NILAI HASIL EVALUASI		70,60
TINGKAT AKUNTABILITAS KINERJ		BB

LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis**

Terwujudnya Manajemen BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

Terwujudnya manajemen BKN yang efektif, efisien dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan prinsip-prinsip efektifitas dan efisiensi serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN

- **Indikator Kinerja Utama**

Nilai Kinerja Anggaran di Kantor Regional IX BKN

Penjumlahan dari nilai setiap indikator sesuai dengan bobot masing-masing indikator

- **Formula IKU**

Nilai IKPA = \sum (nilai indikator x bobot indikator): konversi bobot

- **Realisasi Kinerja**

IKU 13	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional IX BKN	2020	80%	80%	100%
	2021	80%	92%	115%
	2022	93%	94.24%	101.33%

Berdasarkan peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-5/PB/2022 tentang petunjuk teknis penilaian indikator kinerja pelaksanaan anggaran belanja kementerian/lembaga bahwa indikator kinerja pelaksanaan anggaran yang selanjutnya di singkat IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas implementasi perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran.

Penilaian kinerja pelaksanaan anggaran belanja K/L dilakukan dengan menggunakan Aplikasi *OM-Span*. Perhitungan nilai IKPA pada aplikasi *OM-Span* dilakukan secara elektronik berdasarkan data yang berasal dari transaksi keuangan satker.

Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional IX BKN memiliki target sebesar 93% dan realisasi sebesar 94.24% sehingga pencapaian adalah sebesar 101.33%. Dari hasil realisasi yang diperoleh sebesar 94.24% adanya kesulitan menentukan ketepatan rencana penarikan dana

diantaranya dikarenakan adanya perubahan kebutuhan anggaran sehingga diperlukan penyesuaian (Revisi Anggaran) terlebih dahulu sebelum bisa direalisasikan.

LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya Manajemen BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

Terwujudnya manajemen BKN yang efektif, efisien dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan prinsip-prinsip efektifitas dan efisiensi serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN

- **Indikator Kinerja Utama :**

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

Suatu instrumen yang digunakan dalam mengukur tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK dan Inspektorat

- **Formula IKU :**

$(N/X) \times 100\%$

$N = \sum$ Jumlah temuan yang ditindaklanjuti Kantor Regional IX BKN

$X = \sum$ Jumlah temuan dari BPK dan Inspektorat

- **Realisasi Kinerja :**

IKU 14	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional IX BKN	2020	100%	100%	100%
	2021	100%	100%	100%
	2022	100%	100%	100%

Pada tahun 2022 Kantor Regional IX BKN Jayapura dilakukan pemeriksaan/audit oleh Inspektorat. Dimana dari hasil pemeriksaan/audit yang dilakukan pada bulan february-maret ada beberap temuan administratif seperti boardingpass dan nota bensin yang tidak terbaca (tulisan pudar), dari temuan tersebut Kantor Regional IX BKN Jayapura telah menindaklanjuti hasil temuan tersebut.

3.2 Realisasi Anggaran

Dalam pelaksanaan kegiatan selama tahun 2022, Kantor Regional IX BKN Jayapura di berikan pagu anggaran awal sebesar Rp. 10.379.710.000,- untuk melaksanakan kegiatan sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan operasional dan Tugas Teknis Lainnya Kanreg dan Satker sebesar Rp. 1.113.266.000,-
2. Pembangunan/Pengadaan /Peningkatan Sarana dan Prasarana Kanreg dan Satker sebesar Rp. 998.254.000,-
3. Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional I-XIV BKN sebesar Rp. 9.266.444.000,-

Kantor Regional IX BKN Jayapura melakukan kegiatan penyerapan anggaran sehingga di peroleh penyerapan sebesar Rp. 10.301.641.576,- atau sebesar 99.25 % dari alokasi dana yang diberikan.

BAB IV PENUTUP

Kantor Regional IX BKN Jayapura dalam menyajikan laporan kinerja Triwulan tahun 2022 didasarkan pada kemampuan kinerja bidang yang bersangkutan dalam mendukung tercapainya target sesuai dengan perjanjian kinerja yang telah disepakati. Sekalipun dalam pelaksanaannya Kantor Regional IX BKN Jayapura ada yang belum mencapai target sehingga sedikit menghambat dalam pelaksanaan kegiatan. Untuk itu Kantor Regional IX BKN Jayapura berusaha melakukan perbaikan dan pembenahan di segala sisi untuk dapat mencapai target yang telah di sepakati.

Laporan kinerja Kantor Regional IX Jayapura Badan Kepegawaian Negara tahun 2022 merupakan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja tahun 2022. Laporan ini diharapkan menjadi sistem yang handal untuk memperbaiki proses pengambilan keputusan mulai dari perumusan kebijakan strategis, perencanaan kinerja tahunan, pengukuran kinerja, laporan akuntabilitas kinerja, serta evaluasi dan tindak lanjut atas evaluasi, berupa perbaikan atau pemecahan atas masalah yang dihadapi secara berkelanjutan. Laporan ini menyajikan capaian kinerja 3 (tiga) program yang menjadi kewenangan Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara, mencakup 7 (tujuh) sasaran strategis dengan 14 kinerja utama sesuai dokumen perjanjian kinerja tahun 2022. Ketiga program tersebut adalah Penyelenggaraan Operasional dan Tugas Teknis Lainnya Kanreg dan Satker (3636), Pembangunan/Pengadaan/Peningkatan Sarana dan Prasarana Kanreg dan Satker (3638) dan Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional IX BKN (3658). Perjanjian kinerja tahun 2022 telah mengalami revisi pada kinerja yang ditetapkan.

Keberhasilan atau kegagalan yang ada pada tahun pertama atau tahun awal pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Negara tahun 2020-2024, merupakan dasar berpijak bagi Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara dalam menyempurnakan program dan kegiatannya, sehingga target-target yang telah ditetapkan dalam rencana strategi 2020- 2024 dapat tercapai. Pada tahun mendatang Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara akan mengambil langkah-langkah strategis, baik berupa perubahan, penyesuaian, dan pembaharuan program dan anggaran dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan manajemen kepegawaian kepada masyarakat.

