# RENCANA KERJA

# KANTOR REGIONAL X BKN

# TAHUN 2025

denpasar.bkn.go.id

#bangga melayani bangsa

#BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

# KATA PENGANTAR

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

Dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan Manajemen ASN, maka setiap tahun seluruh Kementerian Negara/ Lembaga (K/L) menyusun Rencana Kerja sesuai kerangka acuan di dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran.

Secara khusus di lingkungan Kantor Regional X BKN, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tanggal 13 Januari 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025 – 2029, Rancangan Awal Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara 2025 - 2029, dan Rancangan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) 2025.

Denpasar, 20 Februari 2025

Kepala Kantor Regional X
Badan Kepegawaian Negara

Yudhantoro Bayu Wiratmoko

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... i
DAFTAR ISI ..... ii
DAFTAR TABEL ..... iii
DAFTAR GAMBAR ..... iv
BAB I PENDAHULUAN ..... 1
A. Latar Belakang ..... 1
B. Landasan Hukum ..... 2
C. Ruang Lingkup ..... 4
D. Maksud dan Tujuan ..... 5
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024 ..... 6
A. Visi dan Misi ..... 6
B. Tujuan ..... 7
C. Sasaran Strategis ..... 8
D. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja ..... 12
BAB III RENCANA KERJA 2025 ..... 41
A. Kebijakan Nasional ..... 41
B. Program Prioritas Kantor Regional X BKN ..... 42
C. Tujuan dan Sasaran Rencana Kinerja ..... 42
D. Indikator dan Target Kinerja 2025 ..... 46
E. Rencana Anggaran ..... 64
BAB IV PENUTUP ..... 65
LAMPIRAN ..... 66

# DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perjanjian Kinerja Kantor Regional X BKN Tahun 2024 ..... 11
Tabel 2 Realisasi IKU 1 ..... 12
Tabel 3 Realisasi IKU 2 ..... 14
Tabel 4 Nilai IP ASN Wilayah Kerja Kanreg X BKN ..... 15
Tabel 5 Realisasi IKU 3 ..... 17
Tabel 6 Kegiatan Pembinaan Manajemen Kepegawaian Kantor Regional X BKN Tahun 2024 ..... 18
Tabel 7 Realisasi IKU 4 ..... 20
Tabel 8 Realisasi IKU 5 ..... 22
Tabel 9 Realisasi IKU 6 ..... 24
Tabel 10 Realisasi IKU 7 ..... 26
Tabel 11 Realisasi IKU 8 ..... 28
Tabel 12 Realisasi IKU 9 ..... 30
Tabel 13 Realisasi IKU 10 ..... 32
Tabel 14 Realisasi IKU 11 ..... 33
Tabel 15 Realisasi IKU 12 ..... 35
Tabel 16 Realisasi IKU 13 ..... 37
Tabel 17 Realisasi IKU 14 ..... 39
Tabel 18 Program Prioritas Tahun 2025 ..... 42
Tabel 19 Perjanjian Kinerja Kantor Regional X BKN Tahun 2025 ..... 46
Tabel 20 Rencana Target IKK 1 ..... 48
Tabel 21 Rencana Target IKK 2 ..... 49
Tabel 22 Rencana Target IKK 3 ..... 51
Tabel 23 Rencana Target IKK 4 ..... 52
Tabel 24 Rencana Target IKK 5 ..... 53
Tabel 25 Rencana Target IKK 6 ..... 55
Tabel 26 Rencana Target IKK 7 ..... 56
Tabel 27 Rencana Target IKK 8 ..... 57
Tabel 28 Kategori Penilaian Sistem Merit ..... 58
Tabel 29 Rencana Target IKK 9 ..... 58
Tabel 30 Rencana Target IKK 10 ..... 59
Tabel 31 Rencana Target IKK 11 ..... 60
Tabel 32 Rencana Target IKK 12 ..... 62
Tabel 33 Rencana Target IKK 13 ..... 63
Tabel 34 Anggaran Kantor Regional X BKN per Sasaran Kegiatan Tahun 2025 ..... 64

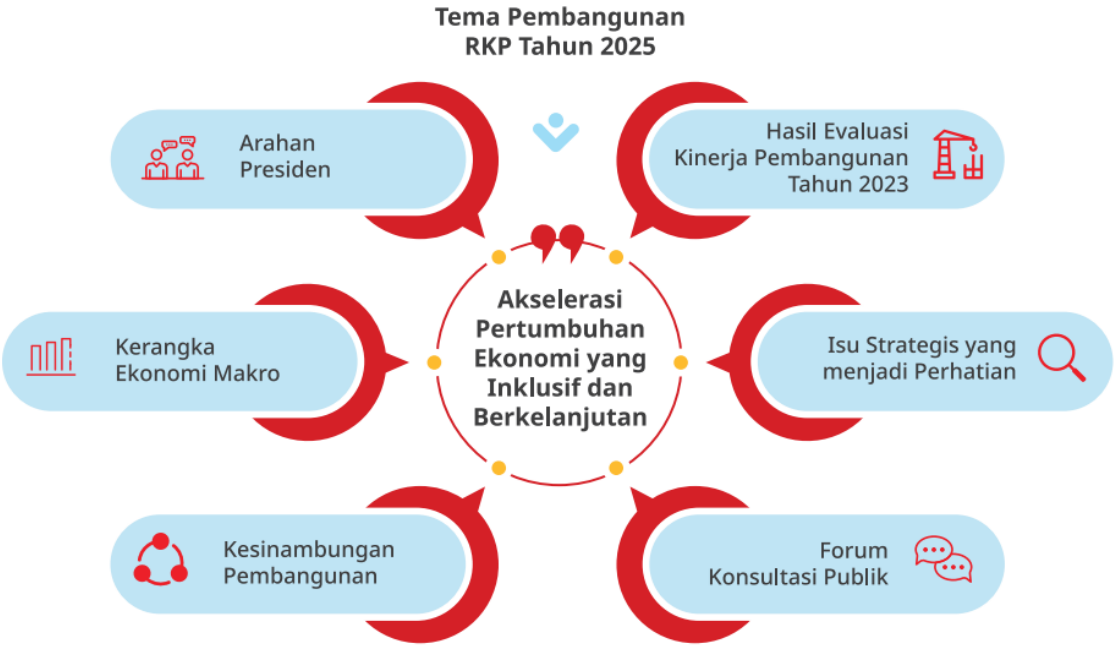
# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Tema Pembangunan RKP Tahun 2025 ..... 1
Gambar 2 Peta Strategi Kantor Regional X BKN Tahun 2020-2024 ..... 9
Gambar 3 Sasaran Pembangunan Nasional Tahun 2025 ..... 41
Gambar 4 Kerangka Logis Rencana Strategis Kantor Regional X BKN 2025-2029 ..... 43

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025 merupakan perencanaan tahunan di masa transisi yang menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, kerangka ekonomi makro, kesinambungan pembangunan, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2023, isu strategis yang menjadi perhatian, serta forum konsultasi publik, ditetapkan tema RKP Tahun 2025 adalah "Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan"




*Gambar 1 Tema Pembangunan RKP Tahun 2025*

Untuk mencapai hal tersebut sekaligus mengawal pencapaian Indonesia Emas 2045, serta mencapai target sasaran pembangunan tahun 2025, ditetapkan prioritas nasional yakni: 1) memperkokoh ideologi Pancasila, Demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM), 2) memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru, 3) melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim

industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi, 4) memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas, 5) melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri, 6) membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan, 7) memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkotika, judi, dan penyelundupan, 8) memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Menindaklanjuti penyusunan RKP Tahun 2025 ini, maka Kantor Regional X BKN perlu menyusun Rencana Kerja Tahun 2025 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rancangan awal Renstra BKN Tahun 2025 - 2029 dalam bentuk tahunan. Penyusunan Renja Kantor Regional X BKN Tahun 2025 ini merupakan pelaksanaan UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Rencana Pembangunan Nasional serta PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara khusus di lingkungan BKN, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, RPJMN 2025 - 2029, Renstra BKN 2025 - 2029, dan RKP 2025. Selain itu dalam penyusunan Renja Kantor Regional X BKN Tahun 2025 ditetapkan sasaran, indikator kinerja serta target kinerja yang merupakan komitmen bagi Kantor Regional X BKN yang harus tercapai dalam satu periode tahunan.

## B. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
9. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
10. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
11. Permen PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029
13. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
14. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyusunan, Penelaahan dan Perubahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;

19. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
20. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara

## C. Ruang Lingkup

Kantor Regional X BKN adalah satuan kerja Badan Kepagawaian Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara dan mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerja Provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kantor Regional X BKN menyelenggarakan fungsi:

1. koordinasi, bimbingan, serta pemberian petunjuk teknis pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara;
2. 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;
3. pemberian pertimbangan dan/atau penetapan pensiun pegawai dan janda/dudanya Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. pemberian pertimbangan dan/atau penetapan pengadaan Aparatur Sipil Negara instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. penyelenggaraan dan pemeliharaan sistem informasi data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya;
6. pembinaan, fasilitasi, dan evaluasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
7. pengelolaan teknologi informasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;

8. pengawasan dan pengendalian pelaksanaan implementasi norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya; dan
9. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Kantor Regional X BKN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya didukung oleh unit-unit organisasi dibawahnya yakni Bagian Tata Usaha; Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian; Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian; Bidang Pengangkatan dan Pensiun; dan Bidang Informasi Kepegawaian, yang mana rencana kerja ini disusun sebagai dasar dari pembagian target-target kinerja tahun 2025 bagi unit-unit organisasi yang berada dibawah lingkup Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara.

## D. Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja Tahun 2025 disusun dengan tujuan untuk menjadi acuan dalam perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kegiatan oleh Kantor Regional X BKN, serta untuk menjaga kesinambungan kebijakan rancangan RPJMN Tahun 2025-2029, rancangan awal Renstra BKN Tahun 2025 - 2029, dan RKP Tahun 2025. Selain itu tujuan penyusunan Rencana Kerja Kantor Regional X BKN Tahun baser2025 adalah sebagai berikut:

a. Petunjuk dalam menjalankan program kegiatan Kantor Regional X BKN selama Tahun 2025;
b. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja Kantor Regional X BKN tahun 2025; dan
c. Sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian Kantor Regional X BKN Tahun 2025.

# BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024

## A. Visi dan Misi

Rencana Kerja Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara tahun 2024 mengacu kepada Rencana Strategis Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 yang merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, penertiban, perbaikan pengkajian, pengelolaan terhadap sistem kebijakan dan peraturan perundangan-undangan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi. Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Badan Kepegawaian Negara yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020-2024, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara dalam mencapai Visi dan Misi serta Tujuan organisasi pada tahun 2020-2024. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara. Visi Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara adalah melaksanakan Visi Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut:

"*Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong*".

Dalam rangka mewujudkan Visi di atas, Kantor Regional X BKN melaksanakan misi yaitu:

1) Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar;
2) Penyelenggaraan manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar;

3) Penyimpanan informasi pegawai ASN di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar;
4) Pengawasan dan pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar; dan
5) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal Kantor Regional X BKN Denpasar.

## B. Tujuan

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 X Badan Kepegawaian Negara. Adapun Tujuan yang hendak dicapai Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut:

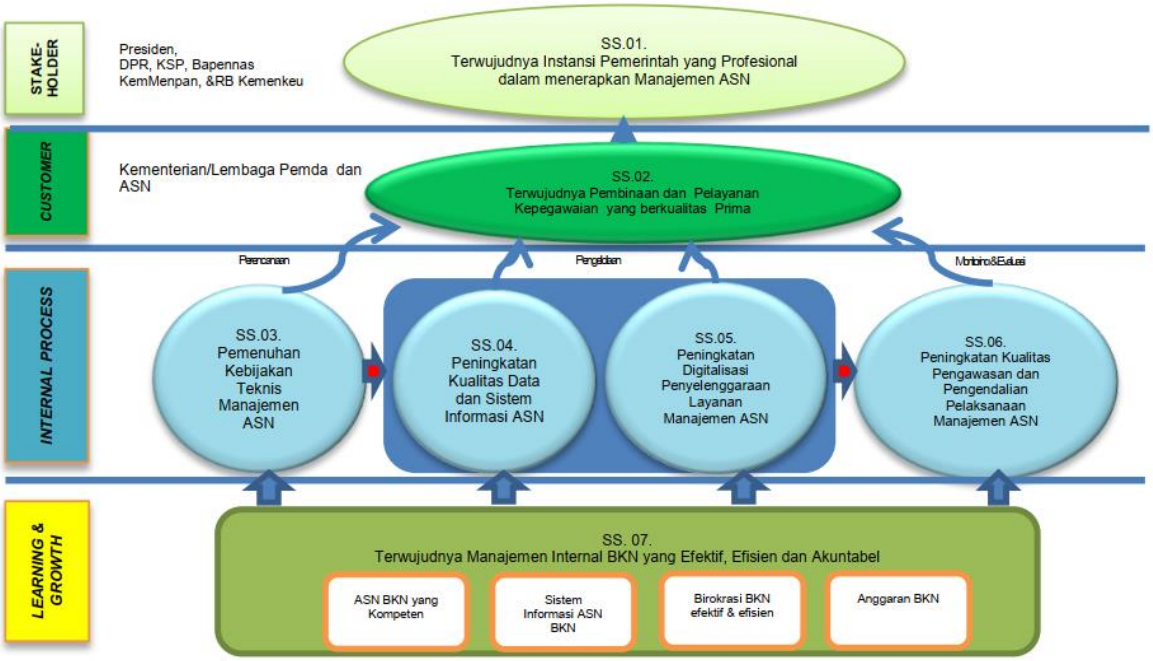
1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial).
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar sebagai sarana mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan dari sistem ini adalah berjalannya pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN) di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi

pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*) serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*on-line).*

4. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI - ASN) di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*) serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*on-line).*
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN Kantor Regional X BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instasi Permerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

## C. Sasaran Strategis

Sasaran strategis merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Kantor Regional X BKN sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa kegiatan yang dilaksanakan. Sasaran Strategis Kepala Kantor Regional X BKN dalam penyusunannya menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam empat perspektif, yakni *stakeholders prespective, customer perspective, internal process perspective*, dan *learn and growth perspective*. Berikut adalah turunan Sasaran Strategis Kantor Regional X BKN periode 2020-2024 :




*Gambar 2 Peta Strategi Kantor Regional X BKN Tahun 2020-2024*

***Stakeholders Perspective***

Sasaran strategis pertama yang ingin dicapai adalah "Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN", dengan indikator kinerja:

a. Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di wilayah kerja Kantor Regional X BKN
b. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional X BKN

***Customer Perspective***

Sasaran strategis kedua yang ingin dicapai adalah "Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima", dengan indikator kinerja:

a. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional X BKN
b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional X BKN

***Internal Process Perspective***

Terdiri atas 4 (empat) sasaran strategis, sebagai berikut:

1. Sasaran strategis 3 yaitu "Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN", dengan indikator kinerja:
   a. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN di Kantor Regional X BKN
2. Sasaran Strategis 4 yaitu "Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN", dengan indikator kinerja:
   a. Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN di wilayah kerja Kantor Regional X BKN
3. Sasaran Strategis 5 yaitu "Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN", dengan indikator kinerja:
   a. Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital di Kantor Regional X BKN
4. Sasaran Strategis 6 yaitu "Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN", dengan indikator kinerja:
   a. Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional X BKN

***Learn and Growth Perspective***.

Sasaran strategis ketujuh yang ingin dicapai adalah "Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel", dengan indikator kinerja:

a. Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional X BKN
b. Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di Kantor Regional X BKN
c. Indeks pelaksanaan reformasi birokrasi Kantor Regional X BKN
d. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional X BKN
e. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional X BKN
f. Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional X BKN

Pada tahun 2024, Kantor Regional X BKN menetapkan target kinerja untuk masing-masing indikator kinerja utama (IKU) sebagai berikut:

*Tabel 1 Perjanjian Kinerja Kantor Regional X BKN Tahun 2024*

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja Utama | | Target 2024 |
|---|---|---|---|---|
| ***Stakeholders Perspective*** | | | | |
| 1 | Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN | 1 | Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di wilayah kerja Kantor Regional X BKN | 100% |
| | | 2 | Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional X BKN | 100% |
| ***Customer Perspective*** | | | | |
| 2 | Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima | 3 | Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional X BKN | 95 |
| | | 4 | Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional X BKN | 95 |
| ***Internal Process Perspective*** | | | | |
| 3 | Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN | 5 | Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN di Kantor Regional X BKN | 100% |
| 4 | Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN | 6 | Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN di wilayah kerja Kantor Regional X BKN | 100% |
| 5 | Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN | 7 | Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital di Kantor Regional X BKN | 100% |
| 6 | Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN | 8 | Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional X BKN | 100% |

| *Learn and Growth Perspective* | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 7 | Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel | 9 | Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional X BKN | 86 |
| | | 10 | Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di Kantor Regional X BKN | 100% |
| | | 11 | Indeks pelaksanaan reformasi birokrasi Kantor Regional X BKN | 85 |
| | | 12 | Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional X BKN | 80 |
| | | 13 | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional X BKN | 99 |
| | | 14 | Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional X BKN | 100% |

## D. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja

**IKU 1. Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di wilayah kerja Kantor Regional X BKN**

*Tabel 2 Realisasi IKU 1*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 5% | 20% | 47% | 60% | 100% |
| Realisasi | 6,82% | 45,45% | 56,82% | 65,91% | N/A |

Indikator Kinerja Utama ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK. Ukuran ini dihitung dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN (yang bernilai A dan B). Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN serta Peraturan BKN Nomor 12

Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.

Dalam hal proses penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen Instansi Wilker Kanreg X BKN tahun 2024 pada 44 Instansi wilayah kerja, Kantor Regional X BKN telah menyampaikan link pengumpulan evidence sementara Indeks NSPK 2024 kepada Instansi. Setelahnya, sudah terbit Surat dari Kedeputian Wasdal BKN Pusat No. 5355/B-AK.03/SD/F/2024 tanggal 1 Agustus 2024 Perihal Pengawasan dan pengendalian Implementasi NSPK MASN tahun 2024, surat tersebut telah disampaikan Audiwan Kanreg kepada PIC Instansi, yang pada intinya apabila terdapat pergantian PIC Instansi untuk segera bersurat kepada BKN, serta Tim Indeks NSPK Instansi agar melakukan pengumpulan dokumen pada https://indeksnspk.bkn.go.id mulai tanggal 14 Agustus s.d 31 Desember 2024. Namun nilai final Indeks Implementasi NSPK 2024 belum terbit dari Direktorat Wasdal.

Realisasi dari IKU 1 mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, mulai dari 6,82% di tahun 2020 meningkat menjadi 45,65% tahun 2021 hingga 56,82% pada tahun 2022 dan 65,91% di tahun 2023. Namun, karena nilai tahun 2024 belum terbit, belum terdapat realisasi yang dapat dibandingkan dengan target PK dan Renstra 2024.

Kendala-kendala yang dihadapi selama proses pencapaian IKU 1 antara lain:

1. Terlambatnya hasil penilaian NSPK tahun 2023 merupakan kendala utama pencapaian IKU 1 karena mempengaruhi motivasi dan komitmen instansi dalam percepatan pelaporan periode selanjutnya. Keterlambatan ini membuat Kantor Regional X sulit melakukan evaluasi dan menentukan strategi untuk mendorong instansi meningkatkan nilai Indeks NSPK pada tahun 2024;
2. Belum semua elemen NSPK manajemen ASN dilakukan pembinaan secara sistematis dan terukur;
3. Terbatasnya pemahaman teknis pengelola kepegawaian Instansi terhadap Implementasi NSPK Manajeman ASN serta proses penilaian Indeks Implementasi NSPK;
4. Instansi belum melaksanakan hasil monitoring dan evaluasi Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN secara konsisten.

Adapun guna mencapai target IKU ini, telah dilakukan beberapa upaya, antara lain:

- Dilakukan Sosialisasi Perpres Wasdal 116 Tahun 2022 dan Per BKN 12 tahun 2022 di Kota Kupang dan Kabupaten Alor, sekaligus Asistensi dan Evaluasi capaian pengukuran Indeks Implementasi NSPK Instansi secara luring;
- Asistensi dan Evaluasi capaian pengukuran Indeks Implementasi NSPK Instansi secara daring untuk 8 Instansi (Kab. TTU, Tabanan, Sikka, Lembata, Rote Ndao, Nagekeo, Dompu, Mataram, Bangli);
- Menyediakan link pengumpulan evidence Indeks NSPK sementara yang dibuatkan oleh Bidang PDSK untuk memudahkan pemantauan;
- Melakukan asistensi via WA/telepon/konsultasi Audiwan dengan PIC Instansi dan BKN Pusat;
- Melakukan asisten dan follow up proses pengisian/ pengumpulan dokumen Indeks NSPK tahun 2024 pada https://indeksnspk.bkn.go.id oleh Audiwan melalui komunikasi WA/WAG;
- Melakukan pengawasan dan pengendalian NSPK Manajemen ASN pada 8 lokus kegiatan, antara lain Lombok Tengah, Lombok Timur, Kota Mataram, Kabupaten Tabanan, Kabupaten Badung, Kabupaten Buleleng, Kabupaten Gianyar, dan Kabupaten Karangasem.

Tindak lanjut yang dilakukan oleh Kantor Regional X BKN adalah melakukan penyampaian Nilai Indeks NSPK Tahun 2024 kepada Instansi Wilayah Kerja sebagai bahan evaluasi dan strategi pencapaian tahun 2025 apabila sudah ditetapkan dan diterima dari BKN Pusat. Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan dan digantikan dengan penilaian terhadap penerapan sistem merit.

**IKU 2. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional X BKN**

*Tabel 3 Realisasi IKU 2*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 85% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Realisasi | 86,36% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) merupakan salah satu tolak ukur penting yang menggambarkan kondisi profesionalitas ASN pada suatu instansi. Indikator dalam mengukur profesional ASN antara lain kompetensi, kompensasi, disiplin dan kinerja pegawai yang pengukurannya dilakukan berdasarkan Permen PAN-RB Nomor 38 tahun 2018 tentang Pengukuran IP ASN.

Berdasarkan surat dari Direktorat Jabatan ASN Nomor: 310/BM.03/SD/C.II/2024 tanggal 23 September 2024 tentang Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, seluruh instansi (44 instansi) di wilayah kerja Kantor Regional X BKN telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai ASN, sehingga dapat dilaporkan bahwa realisasi IKU 2 adalah 100% dengan persentase capaian 100% dan diperoleh Nilai Indeks Profesionalitas ASN sebesar 76.72 dengan rincian sebagai berikut:

*Tabel 4 Nilai IP ASN Wilayah Kerja Kanreg X BKN*

| Jenis Pegawai | Nilai Indeks | Kategori |
|---|---|---|
| PNS | 77,15 | Sedang |
| PPPK | 72,95 | Sedang |
| ASN | 76,72 | Sedang |

Target IKU ini telah tercapai sebesar 100% sejak tahun 2021 hingga 2024. Walaupun target telah tercapai, namun selama tahun 2024 terdapat kendala yang dihadapi yaitu:

a. Terdapat beberapa tantangan dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diantaranya ketersediaan data yang akurat dan real-time, subjektivitas dalam penilaian kinerja, serta keselarasan indikator dengan kebutuhan organisasi;
b. Belum dilakukan updating/pengkinian data kompetensi pegawai pada SIASN sehingga data kompetensinya tidak dapat dihitung capaiannya. Hal ini terjadi disebabkan adanya pergantian pengelola/admin aplikasi IP ASN pada instansi daerah tanpa adanya transfer pengetahuan secara memadai sehingga menghambat proses persetujuan penginputan bukti dukung pada tingkat instansi serta terdapat gangguan teknis pada pada proses sinkronisasi data IP ASN yang menyebabkan tidak sesuainya output nilai dengan kondisi riil di instansi;

c. Komitmen beberapa pimpinan Instansi wilker yang kurang mendukung sehingga pengukuran di instansinya kurang optimal;
d. Belum adanya koordinasi lebih lanjut dengan BKN Pusat terkait pelaksanaan Pengukuran IP ASN di tahun 2025.

Namun, Kantor Regional X telah berupaya untuk mencapai target IKU ini, maupun untuk meningkatkan nilai IP ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN dengan melakukan beberapa strategi, yaitu:

- Menyampaikan data pemantauan perkembangan nilai Indeks Profesionalitas ASN secara periodik kepada pengelola/admin IP ASN Instansi;
- Memberikan pendampingan dalam mengatasi kendala pemutakhiran data perhitungan Indeks Profesionalitas ASN pada aplikasi IP ASN;
- Mendorong optimalisasi peningkatan nilai dimensi kompetensi melalui penyelenggaraan kegiatan sosialisasi/webinar kepada ASN di wilayah kerja maupun fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi ASN bagi Instansi di wilayah kerja Kantor Regional X BKN;
- Menyediakan sertifikat pada kegiatan pembinaan MASN (Sosialisasi TW IV) yang dilaksanakan oleh Kanreg, maupun melalui KMS.

Berdasarkan hasil evaluasi atas capaian IKU 2, seluruh instansi di wilayah kerja Kantor Regional X sudah melakukan pengukuran IP ASN. Meskipun indicator ini tidak masuk ke dalam PK tahun 2025, tetapi peningkatan nilai IP ASN instansi akan tetap ditindaklanjuti dengan melakukan:

a. Menyampaikan kembali kepada Instansi Surat Edaran Menteri PAN&RB Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Pengembangan Kompetensi Bagi PNS melalui Jalur Pendidikan sebagai dasar bagi Pegawai dalam rangka peningkatan kualifikasi pendidikannya;
b. Menyampaikan kembali Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi PNS, khususnya mendorong pengembangan kompetensi non klasikal untuk mengungkit pemenuhan pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun bagi PNS maupun maksimal 24 JP per tahun bagi PPPK;
c. Mendorong Instansi untuk memanfaatkan jalur pengembangan kompetensi non klasikal khususnya Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri serta menyampaikan Surat Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan

Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri (CMB) bagi Pegawai di Lingkungan BKN untuk dapat dikaji maupun studi tiru oleh Instansi;

d. Memperbanyak pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi non klasikal yang dapat diikuti oleh seluruh Pegawai ASN di wilayah kerja yang dilaksanakan secara daring (Knowledge Management System (KMS) MASN, X-Learning Corner, Sosialisasi dan pengembangan kompetensi non klasikal lainnya) serta disediakan sertifikat kepesertaan bagi Pegawai ASN yang mengikuti kegiatan serta mengisi daftar hadir;
e. Mendorong pelaksanaan rekonsiliasi dan updating data secara berkala pada aplikasi SIASN terkait dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin Pegawai ASN.
f. Melakukan koordinasi dengan BKN Pusat untuk menentukan strategi tindak lanjut pelaksanaan pengukuran IP ASN 2025, terutama untuk mendiskusikan kendala poin (a);

**IKU 3. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional X BKN**

*Tabel 5 Realisasi IKU 3*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 85 | 86 | 87 | 91 | 95 |
| Realisasi | 85,20 | 86,51 | 89,27 | 91,10 | 93,93 |

IKU ini merupakan ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan oleh Kantor Regional X BKN Denpasar. Beberapa kegiatan yang tercakup dalam pembinaan manajemen antara lain sosialisasi, bimbingan teknis, dan lain-lain yang diikuti oleh pengelola kepegawaian di wilayah kerja Kantor Regional X BKN. Indikator survei IKM mengacu pada PermenPANRB Nomor 14 tahun 2017 tentang Survei Kepuasan Masyarakat untuk mengukur sejauh mana para responden merasa puas dengan layanan yang diberikan, serta sebagai ruang untuk memberikan aspirasi, saran dan masukan terhadap layanan yang telah diberikan.

Pada tahun 2024, realisasi IKU 3 Kantor Regional X BKN adalah 93,93. Nilai realisasi IKU ini baru tercapai 98,87% dari target PK 2024 95. Namun, nilai

ini mengalami peningkatan sebanyak 2,2 poin dari tahun 2023. Dari tahun 2020-2023, nilai realisasi dari IKU ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dimana tahun 2020 dengan realisasi 85,20 meningkat menjadi 86,51 tahun 2021, 89,27 tahun 2022, 91,10 di tahun 2023 dan 93,93 di Tahun 2024. Penentuan target PK sebesar 95 di Tahun 2024 mempertimbangkan keselarasan target dengan BKN Pusat. Berikut adalah kegiatan pembinaan yang diselenggarakan sepanjang tahun 2024.

*Tabel 6 Kegiatan Pembinaan Manajemen Kepegawaian Kantor Regional X BKN Tahun 2024*

| NO | KEGIATAN | NILAI |
|---|---|---|
| 1 | Rapat Koordinasi Permasalahan Kepegawaian "Sinergi Wujudkan Smart ASN Menuju Birokrasi Berkelas Dunia" pada Rabu, 6 Maret 2024, Pekan Digitalisasi Layanan Kepegawaian | 90,9 |
| 2 | Kegiatan Peningkatan Layanan Kepegawaian (P2K) Tahun 2024 "Pengelolaan Kinerja ASN Terintegrasi" pada instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Alor dan Kabupaten Sabu Raijua secara daring tanggal 29-30 April 2024 | 95,01 |
| 3 | Kegiatan Sosialisasi Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN Kepala Sekolah dan Guru di Wilayah Kerja Kantor Rgeional X BKN tanggal 11 Juni 2024 dan Sosialisasi Interoperabilitas Data PMM dan Penyelesaian Disparitas Data ASN Guru Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN tanggal 12 Juni 2024 | 93,59 |
| 4 | Kegiatan RANGKAIAN AKSI MUTASI : Layanan Cepat Akurat dan Responsif pada minggu ke 3 dan 4 bulan Juli 2024 di Pemerintah Kota Mataram, Pemerintah Kab. Lombok Barat, Pemerintah Kab. TTU, Pemerintah Kab. TTS, Pemerintah Kab. Sumba Barat Daya, Pemerintah Kab. Sumba Tengah | 95,09 |
| 5 | Kegiatan Sosialisasi Sosialisasi Perencanaan Kebutuhan ASN Berbasis Potensi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN diselenggarakan pada tanggal 14 Agustus 2024 secara daring melalui zoom dan Youtube | 94,49 |
| 6 | Kegiatan SERSAN BUP 2024 | 91,04 |
| 7 | Kegiatan Rapat Evaluasi SKD & Persiapan SKB PPPK Tahap I 2024 | 95,21 |
| 8 | Kegiatan Sosialisasi "Stronger Digital Leadership", diselenggarakan pada tanggal 23 Desember 2024 secara daring melalui zoom dan Youtube, Kegiatan Asistensi penyelesaian disparitas data, simpegnas dan webservice | 96,13 |
| **TOTAL** | | **93,93** |

Realisasi yang dicapai tahun 2024 adalah sebesar 93,93 dari target yang ditetapkan sebesar 95. Kendala yang dihadapi dalam pencapaian IKU ini antara lain:

- Produk/Spesifikasi Layanan dan Perilaku Pelaksana merupakan indikator dengan nilai terendah yang kemungkinan disebabkan oleh pelaksanaan

kegiatan Sosialisasi kurang optimal, terutama dari sisi pemenuhan ekpektasi dari peserta atas Narasumber yang dihadirkan;

- Sarana & Prasarana juga menjadi salah satu indikator dengan nilai terendah yang disebabkan oleh ekspektasi peserta yang belum terpenuhi akan sarpras yang tersedia selama pelaksanaan kegiatan yang diadakan di BKD yang menjadi lokus tujuan;
- Selain itu, kendala yang dihadapi adalah penentuan target yang dirasa terlalu tinggi karena menyelaraskan dengan target BKN Pusat.

Adapun upaya-upaya yang telah dilakukan selama 2024 guna menunjang ketercapaian IKU ini adalah:

1. Mengelola hasil/ masukan secara berkala sebagai bahan evaluasi sehingga perbaikan dapat segera dilakukan pada kegiatan pembinaan selanjutnya;
2. Kantor Regional X BKN senantiasa mendorong kegiatan sosialisasi dengan mengedepankan tema-tema kepegawaian teraktual beserta Narasumber yang kompeten yang dibutuhkan oleh para ASN di wilayah kerja guna mendukung optimalisasi kinerja ASN serta layanan kepegawaian di Instansi Pemerintah;
3. Menayangkan kegiatan sosialisasi melalui kanal Youtube Kanreg X BKN sebagai upaya memperluas diseminasi informasi dan memudahkan jangkauan sosialisasi dapat diakses secara lebih mudah dan dapat disaksikan secara lebih massif oleh ASN baik di wilayah kerja secara khusus, maupun oleh ASN di wilayah lain secara umum.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan selama tahun 2024, rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan oleh Kantor Regional X BKN adalah:

a. Terkait dengan penentuan target IKK ini yang terlalu tinggi, pada tahun 2025 dilakukan reformulasi pelaksanaan survey dan penyesuaian target dengan melihat realisasi IKM pada periode RENSTRA 2020-2024;
b. Mengoptimalkan sarana pembinaan daring dan media sosial yang dimiliki Kanreg X;
c. Mengoptimalkan Kanal Youtube sebagai Sarana Diseminasi Kegiatan Kanreg X BKN;
d. Menindaklanjuti hasil IKM sebagai sarana evaluasi kegiatan Pembinaan ASN Wilker Kanreg X BKN;

e. Menambah jangkauan lokus yang menjadi sasaran kegiatan pembinaan, khususnya Kegiatan Sersan BUP yang belum dijangkau di tahun 2024;
f. Tetap mengoptimalisasi KMS MASN.

**IKU 4. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional X BKN**

*Tabel 7 Realisasi IKU 4*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 85 | 86 | 87 | 90 | 95 |
| Realisasi | 85,04 | 86,97 | 88,19 | 90,58 | 95,69 |

Indikator Kinerja Utama ini merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Kantor Regional X BKN melalui beberapa unit kerja, diantaranya:

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

Pengukuran dilakukan dengan melaksanakan survei melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung setiap kali pelayanan diberikan kepada *stakeholder* dan juga melalui *google form* yang kemudian direkapitulasi per bulan. Kuesioner dibuat berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan masyarakat terhadap Penyelenggaraan Publik. Indikator yang diukur antara lain Persyaratan, Sistem, Mekanisme, dan Prosedur, Waktu Pelayanan, Biaya/Tarif, Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan, Kompetensi Pelaksana, Perilaku Pelayanan, Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan. Sarana dan Prasarana.

Sesuai dengan manual IKU yang telah disusun, nilai realisasi IKU 4 merupakan nilai akhir yang diperoleh dari survei terakhir yang dilakukan pada bulan Desember yaitu sebesar 95,69 dengan persentase capaian sebesar 100,73%. Realisasi IKU 4 sudah mencapai target PK dan Renstra 2024 dengan capaian 100,73%. Adapun selama tahun 2024, upaya-upaya yang dilakukan guna pencapaian IKU ini adalah:

1. Termanfaatkannya media digital sebagai layanan konsultasi kepegawaian seperti melalui virtual helpdesk Kanreg X BKN Denpasar https://helpdesk.krx-bkn.my.id/ sehingga bisa ditangani oleh PIC sesuai permasalahan yang ada;
2. Rencana tindak lanjut atas feedback yang diberikan oleh stakeholder disusun secara berkala tiap kali survei dilakukan dan dibagikan di website sehingga stakeholder dapat memantau tanggapan serta rencana tindak lanjut dari Kantor Regional X BKN;
3. Monitoring dan evaluasi atas rencana tindak lanjut telah disusun secara berkala (semesteran) sehingga seluruh rencana tindak lanjut dipastikan telah dilaksanakan;
4. Optimalisasi pemanfaatan SIASN dalam proses pelayanan kepegawaian;
5. Layanan konsultasi dapat terselenggara secara optimal, baik yang dilakukan secara daring maupun tatap muka berupa pembentukan PIC layanan konsultasi sesuai dengan wilayah kerja. Sehingga memungkinkan PIC tersebut fokus dalam memberikan layanan konsultasi dan pemberian rekomendasi teknis atas permasalahan kepegawaian;
6. Membagikan infografis atas hasil survei IKM tiap bulannya melalui berbagai media (Sosial Media, Banner, TV PTSP, Website);
7. Pembentukan Tim Kolaboratif Layanan yang terdiri dari gabungan Bidang-Bidang di Kantor Regional X BKN;
8. Sosialisasi terkait beberapa peraturan baru guna menyamakan persepsi antar verifikator di Kantor Regional X BKN Denpasar dan instansi penerima layanan di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar.

Walaupun target sudah tercapai, terdapat beberapa catatan kendala yang dapat diperhatikan guna meningkatkan nilai IKU ini di periode selanjutnya, yaitu:

- Masih terdapat pemahaman yang beragam terhadap implementasi hasil konsultasi yang menyebabkan belum efektifnya nilai persepsi layanan pada beberapa unsur IKM;
- Masih terdapat beberapa permasalahan masih bertumpu dengan pusat, terutama yang terkait kewenangan updating data, penyelesiaan data yang membutuhkan penyelesaian dan kolaborasi lintas direktorat, kewenangan akses terbatas pada aplikasi yang dikembangkan pusat, sehingga saat instansi daerah membutuhkan penyelesaian masih menunggu tindak lanjut BKN pusat dan lain sebagainya;

- Terkait dengan penentuan target IKK ini yang terlalu tinggi, pada tahun 2025 dilakukan reformulasi pelaksanaan survey dan penyesuaian target dengan melihat realisasi IKM pada periode RENSTRA 2020-2024.

Atas seluruh evaluasi yang telah dilakukan selama Tahun 2024, rencana tindak lanjut tahun 2025 yang disusun adalah:

1. Membangun komunikasi dengan PIC Pusat terkait kendala-kendala yang terjadi yang bukan merupakan kewenangan Kantor Regional X BKN;
2. Refresh sosialisasi penggunaan helpdesk;
3. Melakukan Monitoring dan Evaluasi penyelesaian tiket;
4. Menyusun tim survei IKM sesuai dengan Permenpan RB No. 14 Tahun 2017;
5. Menambahkan data jabatan pada pertanyaan survei IKM untuk memotret penilaian IKM berdasarkan jenjang jabatan stakeholder, namun tetap menyesuaikan dengan ketentuan teknis dari BKN Pusat;
6. Menyusun laporan monev atas rencana tindak lanjut IKM;
7. Membuat rencana tindak lanjut berdasarkan 3 poin terendah survei selain rencana tindak lanjut atas saran/masukan.

**IKU 5. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN di Kantor Regional X BKN**

*Tabel 8 Realisasi IKU 5*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Realisasi | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Indikator Kinerja Utama ini merupakan ukuran yang menggambarkan pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang ditetapkan di level Kantor Regional. Regulasi teknis dan instrumen yang dimaksud adalah surat edaran Kepala Kantor Regional. Dengan terealisasinya IKU ini diharapkan dapat memberikan pedoman terhadap hal-hal yang bersifat teknis sebagai bentuk pelaksanaan amanat dari peraturan yang lebih tinggi atau peraturan lainnya serta merupakan bentuk kewenangan Kantor Regional X BKN dalam mengatur kebijakan teknis terkait manajemen ASN.

Berdasarkan hasil eveluasi Inspektorat atas SAKIP Kantor Regional X BKN Denpasar, IKU ini merupakan IKU yang tidak relevan pada Kantor Regional karena output berupa Surat Edaran yang dihasilkan bukanlah wewenang Kantor Regional X BKN Denpasar sesuai Manual IKU 2023-2024. Berdasarkan PerBKN No. 16 Tahun 2020 pasal 36 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan BKN bahwa yang berwenang menerbitkan SE adalah Kepala BKN dan Pimpinan Tinggi Madya. Namun, atas hal ini belum dapat dilakukan tindak lanjut karena belum terdapat arahan atas perubahan IKU maupun Manual IKU dari BKN Pusat sehingga usaha atas realisasi IKU ini masih akan tetap dilaksanakan sampai ada penyesuaian IKU.

Pada tahun 2024, terdapat 2 Surat Edaran Kepala Kantor Regional X yang diterbitkan, antara lain:

- Surat Nomor: 229/B-AK.02.02/SD/KR.X/2024 perihal Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian;
- Surat Nomor: 277/B-AK.02.02/SD/KR.X/2024 perihal Pelaporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai ASN pada SIASN.

Seluruh draf regulasi teknis dan instrumen yang diusulkan telah ditetapkan sehingga realisasi dan capaian IKU ini telah mencapai 100%. Adapun strategi keberhasilan dalam pencapaian IKU ini adalah:

a. Secara konsisten mengimplementasikan aturan-aturan Kepegawaian serta menginformasikannya kepada stakeholder melalui berbagai media elektronik lebih cepat dan efisien.
b. Kolaborasi tim penyusun regulasi teknis dalam bertukar pikiran dan saling berbagi saran dan masukan untuk mengharmoniskan setiap petunjuk teknis yang disusun.

Rencana Tindak Lanjut Tahun 2025 untuk mempertahankan capaian IKU adalah mendokumentasikan Surat Edaran yang ditetapkan oleh Kantor Regional X BKN di Tahun 2025.

**IKU 6. Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN di wilayah kerja Kantor Regional X BKN**

*Tabel 9 Realisasi IKU 6*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 85% | 90% | 95% | 100% | 100% |
| Realisasi | 86,36% | 72,73% | 79,54% | 100% | 100% |

Integrasi data dilakukan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel sesuai Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Data kepegawaian harus terintegrasi secara Nasional untuk mewujudkan satu data Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan menjadi rujukan data seluruh Instansi. Indikator ini menggambarkan integrasi aplikasi kepegawaian ASN secara menyeluruh berbasis teknologi yang dilakukan melalui pengintegrasian simpeg dan SIASN baik melalui webservice maupun menggunakan Simpegnas (Sistem Informasi Kepegawaian Nasional) dalam rangka mewujudkan proses layanan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien. Integrasi melalui webservice merupakan proses menyambungkan simpeg instansi dengan SIASN melalui pembukaan akses data melalui jalur ip public instansi yang didaftarkan. Simpegnas merupakan aplikasi umum berbagi pakai nasional bidang kepegawaian. Aplikasi simpegnas berbasis website ini terintegrasi dengan layanan pada SIASN dalam hal manajemen ASN seperti layanan perencanaan kepegawaian, pengadaan ASN, kenaikan pangkat, pemberhentian, peremajaan data, pindah instansi, status dan kedudukan, dashboard dan monitoring dan layanan referensi.

Pada Tahun 2024, terdapat penyesuaian pada Manual IKU atas IKU 6 dalam hal integrasi riwayat Jabatan. Peningkatan kualitas integrasi melalui web service maupun pemanfaatan Simpegnas dinilai berdasarkan keterhubungan Riwayat Jabatan pada seluruh instansi (44 instansi) dengan SIASN. Berdasarkan Nota Dinas Direktur Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Nomor 01/SI.02.01/ND/E.II/2025 perihal Penyampaian Capaian Integrasi Periode Triwulan IV Tahun 2024 (31 Desember 2024), dapat dilaporkan bahwa pada Tahun 2024, terdapat 11 Instansi Pemerintah di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar yang SIMPEGnya terintegrasi dengan SIASN melalui

Web Service secara 2 (dua) Arah untuk Riwayat Jabatan. Sedangkan, terdapat 33 Instansi Pemerintah di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar yang terintegrasi dengan SIASN melalui SIMPEGNAS untuk Riwayat Jabatan.

Apabila dibandingkan dengan target PK dan Renstra 2024, nilai IKU 6 telah mencapai 100% dari target yang ditentukan sebesar 100%. Dalam proses pencapaian IKU ini, kendala-kendala yang dihadapi adalah:

- Instansi masih belum familiar dengan SIMPEGNAS dan masih dalam proses uji coba sampai tahap penerapan di salah satu OPD, dan masih ada bug maupun pengembangan di aplikasi yang harus diperbaiki;
- Instansi baru mulai belajar memanfaatkan Simpegnas dampak dari Surat Undangan KPK dalam percepatan implementasi Simpegnas ataupun Webservice.

Namun, dalam menghadapi kendala-kendala tersebut, Kantor Regional X BKN telah melakukan beberapa upaya guna mencapai target IKU 6, yaitu:

a. Pendampingan ke Instansi wilayah Kerja (44 Instansi);
b. Proses review Integrasi dengan BKN Pusat yang dilaksanakan setiap hari senin tiap minggunya;
c. Untuk mempercepat proses Integrasi Wilayah kerja, juga melibatkan KPK yang dilakukan melalui zoom meeting;
d. Pada bulan Januari-Maret telah melakukan asistensi/pendampingan pada kabupaten Nagekeo, Kab. Ende, dan Kab. Manggarai Barat yang membahas terkait penggunaan simpegnas dan WS;
e. Melakukan asistensi/pendampingan integrasi web service dan meningkatkan riwayat-riwayat yang bisa terintegrasi 2 arah melalui web service pada kabupaten Sumba Barat Daya dan Kota Bima.

Walaupun seluruh simpeg instansi di wilayah kerja Kantor Regional X BKN telah terintegrasi dengan SIASN di tahun 2024, namun berdasarkan hasil evaluasi masih perlu dilakukan beberapa hal guna meningkatkan kualitas integrasi yang tertuang dalam Rencana Tindak Lanjut tahun 2025 adalah melakukan asistensi atau pendampingan lebih lanjut terkait integrasi via WS maupun asistensi pemanfaatan simpegnas baik secara daring maupun luring.

**IKU 7. Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital di Kantor Regional X BKN**

*Tabel 10 Realisasi IKU 7*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 75% | 84% | 95% | 100% | 100% |
| Realisasi | 83,33% | 94,12% | 100% | 100% | 100% |

IKU ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan upaya Kantor Regional X BKN dalam melakukan digitalisasi terhadap layanan manajemen ASN khususnya di bidang mutasi dan status kepegawaian. Adapun 12 jenis layanan yang menjadi ukuran digitalisasi sesuai dengan kewenangan Kantor Regional dengan status digitalisasi adalah sebagai berikut:

Layanan yang telah terdigitalisasi di Kantor Regional X BKN diantaranya:

1. Pengadaan CASN (instansi daerah)
2. Kenaikan Pangkat IV/b (instansi daerah)
3. Pencantuman Gelar (Golongan IV/b instansi daerah)
4. Kartu Pegawai (instansi daerah)
5. Kartu Istri/Kartu Suami (instansi daerah)
6. Pindah Instansi
   - Perpindahan PNS dari Instansi Pusat ke daerah
   - Perpindahan PNS dari antar kabupaten/kota dalam provinsi dan/atau ke provinsi
7. Penyesuaian Masa Kerja (golongan IV/b instansi daerah)
8. Mutasi Lain-Lain (golongan IV/b instansi daerah). Mutasi lain-lain yang menjadi kewenangan Kanreg X BKN adalah Diperbantukan ke Instansi Lain dan Perbaikan Masa Kerja.
9. Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda Dudanya
   - IV/b ke bawah instansi daerah
   - IV/b ke bawah instansi pusat (beberapa instansi)
10. Mutasi Keluarga
    - IV/b ke bawah instansi daerah
    - IV/b ke bawah instansi pusat (beberapa instansi)

11. SK Janda/Duda/Anak Pensiunan PNS (Janda/Duda TASPEN)
    - IV/b ke bawah instansi daerah
    - IV/b ke bawah instansi pusat (beberapa instansi)
12. CLTN
    - Permohonan CLTN (instansi daerah dan semua pegawai golongan IV/b ke bawah)
    - Perpanjangan CLTN (instansi daerah dan semua pegawai golongan IV/b ke bawah)
    - Pengaktifan kembali setelah CLTN (instansi daerah dan semua pegawai golongan IV/b ke bawah)

Seluruh layanan tersebut telah terdigitalisasi melalui berbagai platform antara lain formasi.menpan.go.id dan SIASN, sehingga capaian untuk IKU ini pada tahun 2024 telah mencapai 100%. Pada tahun 2024 dapat dilaporkan bahwa capaian IKU 7 apabila dibandingkan dengan target Renstra 2024 dan PK 2024 telah mencapai 100%. Pada Tahun 2023, terkait layanan Karis Karsu, Kantor Regional X BKN hanya dapat mengintervensi pada proses input yakni melalui google drive dan X-Apple sedangkan output masih berupa fisik karena aturan yang mengatur digitalisasi karis karsu belum tersedia. Pengembangan saat itu tidak bisa dilakukan secara mandiri oleh Kantor Regional X BKN karena aplikasi tersebut merupakan aplikasi pusat dengan server lokal dan harus tetap digunakan untuk menyesuaikan output yang masih fisik. Menindaklanjuti hal tersebut, pada tahun 2024 Kantor Regional X BKN telah menyusun telaah staf mengenai implementasi karis/karsu dengan judul "Kartu Isteri/Suami Pegawai Negeri Sipil Dan Tinjauan Elaboratif Terhadap Relevansinya Di Era Layanan Kepegawaian Berbasis Elektronik" dan laporan tersebut sudah disampaikan kepada Deputi Mutasi.

Dapat dilaporkan bahwa pada Tahun 2024 telah terbit Surat Edaran Kepala BKN No. 13 Tahun 2024 Tentang Kartu Istri/Kartu Suami Aparatur Sipil Negara Virtual, sehingga seluruh layanan telah terdigitalisasi 100%. Namun, per Desember 2024, Karis/Karsu sudah bukan menjadi tupoksi Kantor Regional X BKN karena pengajuannya dilakukan ke Pejabat yang berwenang di bidang kepegawaian instansi tanpa perlu mengusulkan kepada BKN/Kantor Regional BKN.

Tidak terdapat kendala dalam pencapaian IKU ini, karena seluruh layanan telah terfasilitasi melalui SIASN. Dalam optimalisasi IKU 7 ini, Kantor Regional

X BKN mengoptimalkan pemanfaatan SIASN dan tetap melakukan support jika terdapat permasalahan serta melaporkan ke BKN Pusat jika terdapat bug pada aplikasi.Selain itu, guna mengoptimalisasi digitalisasi layanan, Kantor Regional X BKN membangun/mengembangkan aplikasi guna memfasilitasi kebutuhan internal maupun eksternal Kantor Regional X BKN yang belum terakomodir oleh SIASN, antara lain: CBT-X Simulasi, KMS MASN, Dashboard Seleksi, Tool TAPNIP, Aplikasi Surat Tugas, Bot-DMS, dan aplikasi-aplikasi lainnya (data dukung terlampir).

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, Rencana Tindak Lanjut tahun 2025 yang akan dilakukan oleh Kantor Regional X BKN antara lain:

- Optimalisasi pemanfaatan SIASN dan tetap melakukan support jika terdapat permasalahan serta melaporkan ke BKN Pusat jika terdapat bug pada aplikasi;
- Melanjutkan pembangunan/pengembangan aplikasi yang belum terlaksana sepenuhnya pada Tahun 2024.

**IKU 8. Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional X BKN**

*Tabel 11 Realisasi IKU 8*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 30% | 65% | 95% | 99% | 100% |
| Realisasi | 33,33% | 95% | 100% | 100% | 100% |

Indikator Kinerja Utama ini merupakan ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh instansi pemerintah (sampai dengan dikeluarkannya surat keputusan oleh instansi yang bersangkutan) atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Rekomendasi yang dijadikan dasar adalah rekomendasi yang dikeluarkan sampai dengan akhir periode Triwulan III tahun berjalan. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode represif. Metode represif merupakan metode pengawasan dan pengendalian yang dilakukan melalui audit manajemen ASN. Audit manajemen ASN adalah seluruh proses kegiatan memeriksa, mengevaluasi, memantau, dan melakukan tindakan korektif terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-

undangan di bidang manajemen ASN yang dapat dilakukan secara reguler dan investigasi.

Selama Tahun 2024 (sampai dengan akhir periode Triwulan III) Kantor Regional X BKN telah mengeluarkan 6 rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalaian dan seluruhnya telah ditindaklanjuti (capaian 100%) dengan rincian sebagai berikut:

- Pada TW IV tahun 2023 Kantor Regional X BKN memberikan 1 rekomendasi, yaitu untuk Kab. Tabanan, sejumlah 1 rekomendasi sudah ditindaklanjuti;
- Pada TW I tahun 2024 Kantor Regional X BKN memberikan 1 rekomendasi, yaitu untuk Kab. Bima. Dari 1 rekomendasi, sejumlah 1 rekomendasi sudah ditindaklanjuti;
- Pada TW II tahun 2024 Kantor Regional X BKN memberikan 1 rekomendasi untuk Pemerintah Provinsi Bali. Dari 1 rekomendasi, sejumlah 1 rekomendasi sudah ditindaklanjuti;
- Pada TW III tahun 2024 Kantor Regional X BKN memberikan 3 rekomendasi hasil wasdal terhadap Kab. Alor dan Kota Bima. Ketiga rekomendasi tersebut sudah ditindaklanjut.

Realisasi dari IKU 8 mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, mulai dari 33,33% di tahun 2022 meningkat menjadi 95% tahun 2021 hingga 100% pada tahun 2022, 2023, dan 2024. Apabila dibandingkan dengan target Renstra dan PK 2024, realisasi IKU ini telah mencapai 100% dan apabila dibandingkan dengan target Renstra 2024 telah mencapai 100%.

Tercapainya target IKU 8 Tahun 2024 dapat terealisasi melalui Upaya tindak lanjut/ penyelesaian rekomendasi hasil Wasdal atas permasalahan Kepegawaian melalui koordinasi dan sinergi Kanreg X BKN dengan Kedeputian Wasdal BKN dan Instansi yang mejadi lokus kegiatan wasdalpeg. Selain itu, Kantor Regional X BKN juga secara instens melakukan follow up melalui pemanfaatan media komunikasi WA *(Whatsapp)*, telepon, maupun mengirimkan catatan kepada PIC hingga Kepala BKD/BKPSDM serta memberikan saran/masukan/perbandingan dari Instansi lain yang sudah melakukan tindak lanjut. Selain upaya-upaya tersebut, faktor lainnya yang mendukung ketercapaian IKU 8 adalah keterlibatan seluruh pegawai di bidang PdSK dalam proses tindak lanjut rekomentasi atas wasdal ini.

Namun demikian, dalam upaya memastikan proses tindak lanjut rekomendasi hasil wasdalpeg dapat terealisasi, masih terdapat kendala pada belum selarasnya

antara pemahaman BKN sebagai penyelenggara Manajemen ASN dengan pemahaman dan kewenangan yang dimiliki oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai Pejabat yang berwenang dalam mengambil Keputusan atas rekomendasi hasil wasdalpeg, serta adanya keterlambatan dalam penyampaian hasil tindak lanjut dari Instansi kepada BKN.

Berdasarkan hasil evaluasi selama tahun 2024, Rencana Tindak Lanjut Tahun 2025 untuk IKU 8 adalah Penyelesaian permasalahan kepegawaian melalui koordinasi dan sinergi baik dengan BKN Pusat maupun Instansi Wilker Kanreg X BKN dapat dilakukan secara lebih intens untuk mendorong percepatan tindak lanjut rekomendasi hasil wasdalpeg.

**IKU 9. Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional X BKN**

*Tabel 12 Realisasi IKU 9*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 77 | 77 | 80 | 81 | 86 |
| Realisasi | 70,66 | 78,83 | 80,53 | 85,90 | 86,64 |

Indikator Kinerja Utama ini suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN Kantor Regional X BKN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam menjalankan tugas jabatan. Pengukuran indeks profesionalitas ASN ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Pada Tahun 2024, berdasarkan surat Nomor: 3/B-KP.05.02/SD/A.II/2025 tanggal 9 Januari 2025 dari Biro Sumber Daya Manusia perihal Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 Atas Dasar Penilaian Tahun 2023, dilaporkan bahwa nilai IP ASN Kantor Regional X BKN Tahun 2023 yang dilaporkan Tahun 2024 adalah 86,64 dengan persentase capaian 100,74%.

Apabila dibandingkan dengan Target PK dan Renstra 2023, capaian IKU ini sudah mencapai 106,05%. Sedangkan, apabila dibandingkan dengan target Renstra 2024, capaian IKU ini telah mencapai 99,88%. Namun terkait target, terdapat

perbedaan target Renstra dan PK pada Tahun 2024. Perbedaan ini diakibatkan oleh realisasi Tahun 2023 yang telah melebihi target Renstra Tahun 2024.

Dalam pencapaian IKU ini, strategi yang digunakan antara lain:

- Mengoptimalkan berbagai media sebagai sarana peningkatan kompetensi pegawai, antara lain melalui aplikasi CMB, XLC, KMS;
- Mengoptimalkan keikutsertaan pegawai dalam kegiatan-kegiatan pelatihan yang tidak hanya difasilitasi oleh Kantor Regional X BKN, namun juga kegiatan pelatihan yang diadakan oleh pihak eksternal;
- Peningkatan dimensi kualifikasi dengan mendorong pegawai untuk meningkatkan pendidikan;
- Monitoring berkala nilai IP ASN pegawai Kantor Regional X BKN tiap bulannya, sehingga tindakan mitigasi dapat segera dilakukan apabila terdapat pegawai dengan nilai IP ASN yang belum optimal.

Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian IKU 9 terutama menunjang peningkatan di dimensi Kompetensi adalah:

- Fasilitasi Kegiatan Pengembangan Pegawai Kantor Regional X BKN yang dilakukan melalui pengadaan Kegiatan Pengembangan Budaya Kerja bagi PNS Kanreg X BKN untuk Peningkatan Pelayanan Prima Kepegawaian yang telah dilaksanakan pada tanggal 4 Maret 2024. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh pegawai dengan total 4 JP per pegawai;
- Selain diklat yang diadakan oleh Kantor Regional X BKN, pegawai juga didorong untuk mengikuti pelatihan lainnya selama 2024, antara lain Diskusi Kelompok Terpumpun Penyusunan Rumusan Kebijakan Teknis Jabatan Tentang Penjelasan Lebih Lanjut Perka BKN Nomor 3 Tahun 2023, Pembinaan Jabatan Fungsional di Lingkungan BKN, Manajemen Talenta SDM Aparatur, dan *Workshop data Journalism*;
- Menambahkan listing E-Learning pada kr10online (sistem informasi internal Kantor Regional X BKN) yang diharapkan dapat mempermudah pegawai yang ingin meningkatkan kompetensinya melalui diklat;
- Pemanfaatan Aplikasi KMS (Knowledge Management System) untuk seluruh pegawai Kantor Regional X BKN. Sepanjang tahun 2024, telah terdapat 62 pegawai yang memanfaatkan KMS;

- Penguatan data pegawai melalui pembuatan profiling pegawai pada kr10online (sistem informasi internal Kantor Regional X BKN). Dengan adanya profil pegawai ini, diharapkan monitoring data-data pegawai dapat terpantau lebih mudah dan komprehensif;

Walaupun IKU ini telah tercapai, namun terdapat beberapa catatan kendala antara lain:

- Akses monitoring aplikasi CMB berada di Biro SDM BKN Pusat. Proses monitoring pemanfaatan aplikasi secara berkala menjadi agak terhambat karena harus melakukan permintaan data ke BKN Pusat. Hal ini telah berusaha diatasi dengan melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait.
- Anggaran yang dialokasikan untuk kegiatan pengembangan terbatas sehingga belum dapat memfasilitasi seluruh pegawai. Kendala ini berusaha diatasi dengan mengarahkan pegawai ke kegiatan-kegiatan pelatihan yang tidak berbayar yang diadakan Kantor Regional X BKN, maupun kegiatan pelatihan dari instansi lain seperti Kementerian Keuangan.

Rencana Tindak Lanjut Tahun 2025 untuk IKU 9 adalah:

- Melakukan monitoring berkala atas nilai IP ASN pegawai Kantor Regional X BKN;
- Membagikan informasi terkait beasiswa pendidikan dan juga jadwal-jadwal pelatihan yang dapat diikuti oleh pegawai;
- Mengadakan TOEFL Preparation bagi pegawai guna meningkatkan kompetensi yang dapat dimanfaatkan juga sebagai salah satu persiapan bagi keikutsertaaan dalam pelatihan maupun peningkatan pendidikan.

**IKU 10. Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di Kantor Regional X BKN**

*Tabel 13 Realisasi IKU 10*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Realisasi | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

IKU ini merupakan ukuran yang menggambarkan pemanfaatan sistem informasi dalam pengelolaan internal di Kantor Regional X BKN. Daftar aplikasi

yang dimaksud yaitu SAKTI, SMART, E-Monev, OM-SPAN, SPEKTRA, SIKAP, LBP, Presensi, E-Kinerja, Simpeg, Aplikasi CMB, DS, email BKN, Loker BKN, dan Srikandi. Terkait dengan realisasi IKU ini, telah dilaksanakan survei untuk mengukur tingkat pemanfaatan aplikasi-aplikasi yang dimaksud. Hasil survei menunjukkan seluruh aplikasi telah termanfaatkan sesuai dengan pegawai yang seharusnya menggunakan sehingga capaian IKU ini telah 100%.

Tidak terdapat kendala dalam pencapaian IKU ini. Strategi keberhasilan yang mempengaruhi ketercapaian IKU ini adalah dengan selalu mengupdate dan menjalankan ketentuan dari BKN Pusat apabila terdapat perubahan atau pembaharuan atas pemanfaatan sistem-sistem informasi yang terstandar. Selain itu, program/kegiatan yang mendukung adalah:

- Penyebaran informasi terkait penggunaan sistem informasi terstandar BKN (manual penggunaan & ketentuan penggunaan) kepada seluruh pegawai;
- Monitoring tindak lanjut pegawai dalam memanfaatkan sistem informasi terstandar BKN.

Keseluruhan sistem informasi terstandar telah dimanfaatkan di tahun 2023, dan pada tahun 2024 rencana tindak lanjut yang dilakukan adalah pendokumentasian pemanfaatan sistem informasi terstandar tersebut.

**IKU 11. Indeks pelaksanaan reformasi birokrasi Kantor Regional X BKN**

*Tabel 14 Realisasi IKU 11*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 80 | 81 | 82 | 83 | 85 |
| Realisasi | 75,04 | 76,27 | 77,29 | 78,57 | N/A |

Indikator Kinerja Utama ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN yang dilakukan oleh KemenpanRB.

Sampai dengan pelaporan kinerja 2024 diterbitkan, nilai RB BKN belum ditetapkan dari Kementerian PANRB sehingga untuk sementara dilaporkan nilai 81,15 yang merupakan nilai perbaikan dari nilai tahun 2023. Kegiatan yang dilakukan di Kantor Regional X BKN guna mendukung pencapaian IKU 11 dimulai dengan pembentukan tim Reformasi Birokrasi yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Kepala Kantor Regional X BKN No. 18 Tahun 2024 tentang Tim

Reformasi Birokrasi Kantor Regional X BKN. Ketua beserta anggota tim Reformasi Birokrasi (RB) yang terbagi menjadi tim RB general dan tematik selanjutnya menyusun program kerja dan tahapan kegiatan yang tertuang dalam rencana aksi Reformasi Birokrasi dan ditindaklanjuti dengan mengadakan Monitoring dan Evaluasi atas Rencana Aksi secara berkala tiap triwulan.

Secara umum, pelaksanaan RB di Kantor Regional X BKN berjalan lancar dimana seluruh rencana aksi yang disusun telah dapat dilaksanakan. Selama tahun 2024 Kantor Regional X BKN juga terpilih mewakili BKN dalam penilaian Pelayanan Publik dan berhasil meraih predikat Pelayanan Prima. Penilaian Pelayanan Publik ini sekaligus menjadi katalis atas berbagai program kerja RB unggulan, antara lain: Implementasi Sistem Kerja Baru, revisi/penyesuaian berbagai SOP, kontinuitas dan konsistensi penerapan Reward & Punishment, Penegakan intergritas melalui pemantauan aplikasi lapor, pencanangan tolak gratifikasi, pengembangan berbagai aplikasi layanan, hingga internalisasi Core Values ASN BerAkhlak.

Namun dalam prosesnya beberapa kendala yang dihadapi antara lain:

1. Beberapa pelaksanaan rencana kerja RB tidak berjalan sesuai *timeline* karena dipengaruhi oleh agenda prioritas lainnya, salah satunya dengan adanya seleksi CASN Tahun 2024 menyebabkan sulitnya tim kerja menyelesaikan berbagai Rencana Kerja RB terutama kegiatan-kegiatan di Triwulan IV tahun 2024;
2. Nilai-nilai indeks yang menjadi nilai akhir dan menjadi indikator keberhasilan RB sangat lambat dikeluarkan oleh Instansi penilai dan sebagian besar belum diperoleh sehingga sulit untuk melakukan evaluasi sebagai bahan rencana aksi tahun berikutnya.

Adapun atas kendala-kendala ini telah berusaha diatasi dengan terus berkoordinasi dengan Tim RB BKN pusat.

Berdasarkan tabel realisasi IKU 11, realisasi IKU 11 belum mencapai target PK dan Renstra. Namun, atas ketidaktercapaian target ini tidak dilakukan penyesuaian atas target tahun-tahun selanjutnya karena target dari IKU ini harus selaras dengan target dari BKN Pusat. Walaupun belum mencapai target, namun dapat dilihat bahwa nilai RB cenderung meningkat dari tahun ke tahunnya. Tahun 2024, walaupun nilai realisasi atas IKU ini belum mencapai target, namun nilai dilaporkan meningkat dari tahun-tahun sebelumnya.

Dengan memperhatikan berbagai kendala yang terjadi pada Tahun 2024, Rencana Tindak Lanjut Tahun 2025 Kantor Regional X BKN untuk meningkatkan capaian IKU 11 antara lain:

1. Menyusun tim kerja dan rencana kerja RB tahun 2025 berdasarkan monev TW IV tahun 2024 dan arahan dari BKN Pusat;
2. Evaluasi Pelaksanaan RB 2025 secara berkala sehingga tindak lanjut yang diperlukan dapat segera dilaksanakan;
3. Koordinasi yang lebih intens dengan Tim RB BKN Pusat baik terkait nilai dari Indeks-Indeks yang menjadi Indikator penilaian, maupun strategi-strategi yang perlu disinergikan antara BKN Pusat dengan Kantor Regional.

**IKU 12. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional X BKN**

*Tabel 15 Realisasi IKU 12*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 74 | 74,5 | 75 | 80 | 80 |
| Realisasi | 73,11 | 74,59 | 76,60 | 72,10 | 75,45 |

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional X BKN menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di BKN yang dilakukan oleh Inspektorat dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Realisasi IKU ini diperoleh dari Hasil penilaian oleh Inspektorat yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional X BKN oleh Inspektorat.

Berdasarkan LHE Inspektorat Nomor: 069/AI.03/LHE/H/2024 tanggal 26 Agustus 2024 perihal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Kantor Regional X BKN Denpasar, Kantor Regional X BKN memperoleh nilai 75,45 dengan predikat BB (Sangat Baik). Apabila dibandingkan dengan target PK 2023 & 2024 capaian atas realisasi ini adalah 94,31%, dan bila dibandingkan dengan target Renstra, realisasi IKU ini telah mencapai 96,73%.

Guna pencapaian IKU ini terdapat beberapa hal yang telah dilakukan, antara lain:

- Pembentukan tim MKO (Manajemen Kinerja Organisasi) di level Kantor Regional X BKN yang terdiri dari PIC-PIC dari masing-masing Bidang/Bagian, sehingga proses manajemen kinerja menjadi lebih teroganisir;
- Penambahan fitur pada aplikasi Manajemen Kinerja Kantor Regional X BKN, yaitu: a) tampilan capaian kinerja (IKU) Kanreg X BKN yang dapat dilihat secara publik tanpa perlu akses login; b) penambahan dashboard pengadaan barang/jasa;
- Pelaksanaan Pekan SAKIP pada Triwulan IV 2024 dengan hasil "Sangat Paham" yang diharapkan dapat memberi gambaran terkait pemahaman pegawai atas SAKIP Kantor Regional X BKN;
- Mengikuti kegiatan Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2024 yang diadakan oleh Biro Perencanaan dan Organisasi secara luring di Kantor Regional X BKN pada tanggal 7 Maret 2024;
- Membuat POS AP Pengukuran IKU yang juga merupakan bagian dari rekomendasi yang diberikan Inspektorat dan diharapkan dapat memberikan informasi lebih jelas tentang alur informasi masing-masing IKU;
- Menyelenggarakan rapat tindak lanjut LHE AKIP pada tanggal 29 September 2024 yang dihadiri juga oleh PIC Biro Perencanaan dan Organisasi, dan Inspektorat sehingga rencana tindak lanjut yang dilakukan menjadi lebih tepat sasaran;
- Penyelenggaraan Rapat Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan III Tahun 2024 pada tanggal 9 Oktober 2024;
- Melakukan Benchmarking Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada tanggal 10 s.d 12 Oktober 2024 di Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kendala dalam pencapaian IKU ini antara lain:

1. Target Kanreg X harus menyesuaikan target dari BKN Pusat sehingga tidak representatif untuk kondisi di Kanreg X BKN, seperti IKU 3, 11, dan 12. Pada IKU 12, walaupun target tahun 2023 tidak tercapai, namun pada Tahun 2024 target yang ditetapkan tidak bisa diturunkan karena harus menyesuaikan dengan Target BKN Pusat;

2. Beberapa hasil LHE AKIP 2024 tidak relevan untuk ditindaklanjuti di level Kantor Regional karena seharusnya dintindaklanjuti oleh level BKN Pusat, seperti target/capaian IKU yang tidak SMART (Relevant & Achievable) yang mana Kantor Regional sifatnya hanya mengikuti arahan BKN Pusat;
3. Terdapat beberapa indikator penilaian AKIP yang belum memiliki pakem penilaian yang jelas sehingga sulit menentukan tindak lanjut yang tepat sasaran dalam meningkatkan skor SAKIP tahun selanjutnya;
4. Beberapa nilai realisasi yang diperoleh dari pihak eksternal seperti Indeks Implementasi NSPK (IKU 1), Nilai RB (IKU 11) seringkali belum tersedia pada akhir tahun anggaran sehingga terlambat untuk disajikan pada Laporan Kinerja;
5. Renstra dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 belum ditetapkan, sehingga akan berpengaruh pada proses perencanaan kinerja Tahun 2025.

Rencana Tindak Lanjut Tahun 2025 untuk IKU 12 adalah:

- Melaksanakan tindak lanjut atas LHE AKIP 2025;
- Melakukan pengembangan aplikasi kinerja Kantor Regional X BKN;
- Melaksanakan kembali Pekan SAKIP yang bertujuan untuk penyegaran informasi dan pengetahuan tentang SAKIP bagi pegawai;

**IKU 13. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional X BKN**

*Tabel 16 Realisasi IKU 13*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2023 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 95 | 97 | 98 | 98 | 99 |
| Realisasi | 96,49 | 95,94 | 97 | 98,90 | 98,49 |

Indikator Kinerja Utama 13 ini merupakan ukuran yang menggambarkan perolehan IKPA di Kantor Regional X BKN. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja di satuan kerja dari sisi kualitas implementasi perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran. Nilai realisasi dari IKU ini didasarkan pada

perolehan IKPA yang dilihat melalui aplikasi Om Span Kementerian Keuangan (https://spanint.kemenkeu.go.id/).

Berdasarkan perolehan nilai IKPA bulan Desember Tahun 2024 dari aplikasi Om span kementerian keuangan, Kantor Regional X BKN memeroleh nilai 98,49 dengan capaian sebesar 99,48% dari target. Dalam upaya mencapai target IKU ini, selama tahun 2024 telah dilaksanakan beberapa strategi, antara lain:

1. Penyusunan rencana kegiatan dan anggaran yang melibatkan pihak-pihak yang mengampu kegiatan terkait;
2. Melakukan monitoring atas perencanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun tiap bulan;
3. Koordinasi yang intens antar pihak-pihak terkait pada setiap pengadaan yang dilaksanakan;
4. Pemukhtahiran RPD Hal. III DIPA dilakukan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Namun selama Tahun 2024 terdapat kendala-kendala yang dihadapi yang berpengaruh terhadap ketercapaian IKU 13, antara lain:

- Adanya penambahan Anggaran BA BUN Penyelenggaraan Fasilitasi CAT BKN Seleksi CASN TA. 2024 di TW IV mendekati Batas Revisi di Kewenangan Kanwil DJPb Bali;
- Penambahan Anggaran tersebut berdampak pada Deviasi Hal. III DIPA karena realisasi tidak sesuai dengan rencana penyerapan yang diinput oleh BKN Pusat melalui Biro Perencanaan dan Organisasi BKN;
- Revisi yang dilakukan untuk penyesuaian kegiatan fasilitasi CASN TA. 2024, berdampak pada penilaian kualitas perencanaan anggaran;
- Besarnya anggaran tambahan BA BUN penyelenggaraan Fasilitasi CAT BKN Seleksi CASN TA. 2024 baik anggaran sewa, konsumsi, honor kegiatan tidak bisa dioptimalisasi karena keterbatasan waktu dan SDM yang tersedia;
- Banyaknya anggaran tambahan di triwulan IV 2024 berdampak pada kualitas pelaksanaan anggaran terutama diakhir tahun pada pengelolaan GU dan TUP sehingga nilai tidak optimal.

Rencana Tindak Lanjut Tahun 2025 guna meningkatkan capaian IKU 13 ini adalah:

1. Mempercepat realisasi kegiatan/anggaran diawal s/d pertengahan tahun untuk menghindari adanya kegiatan prioritas nasional di semester 2 tahun anggaran berjalan;
2. Melakukan pemuktahiran penyesuaian penyerapan anggaran pada Hal. III DIPA dengan meninjau jadwal kegiatan yang direncanakan;
3. Memperhitungkan waktu dan SDM yang ada dalam penyusunan anggaran untuk optimalisasi kegiatan seperti halnya pelaksanaan CAT BKN dalam seleksi CASN;
4. Koordinasi dengan unit terkait pelaksanaan kegiatan seperti jadwal, tilok dan SDMnya sehingga realisasi anggaran tepat sesuai perencanaan yang telah disusun.

**IKU 14. Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional X BKN**

*Tabel 17 Realisasi IKU 14*

| Tahun | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Target | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Realisasi | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Indikator Kinerja Utama 14 merupakan ukuran yang menggambarkan tindak lanjut (sampai dengan selesai) yang dilakukan oleh Kantor Regional X BKN atas temuan hasil audit/pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK/Inspektorat dengan tujuan memperlihatkan kewajaran informasi keuangan yang dilaporkan Kantor Regional X BKN berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada Triwulan I Tahun 2024, pemeriksaan telah dilaksanakan dan telah disampaikan berupa konsep temuan oleh pihak BPK dimana terdapat 4 konsep temuan. Atas konsep temuan ini Kanreg X BKN telah melaksanakan tindak lanjut dan menyampaikan konsep tanggapan. Selain itu, pada Triwulan II Tahun 2024, Kantor Regional X BKN juga telah melaksanakan inventarisir BMN berdasarkan surat Kepala Biro Umum nomor 54/PL.01.01/A.I/V/2024 perihal Surat Himbauan Penertiban BMN. Tidak terdapat kendala dalam pelaksanaannya.

Pada Triwulan III Tahun 2024 kembali dilakukan pemeriksaan di Kantor Regional X BKN sesuai Surat Tugas Nomor 193/ST/V/11/2024 tanggal 4 November 2024, dengan konsep temuan BPK atas pemeriksaan di Kantor Regional X BKN berdasarkan Surat Badan Pemeriksa Keuangan Nomor: 01/Belanja-DTT/BKN/11/204 perihal Pemberitahuan Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu atas Pengelolaan Belanja Tahun 2024 sampai dengan Triwulan III 2024 pada Badan Kepegawaian Negara (BKN), terdapat 1 temuan yang perlu ditindaklanjuti, yaitu:

- Terdapat konsep temuan atas kekurangan volume perbaikan partisi Ruang Kerja Bidang Informasi Kepegawaian senilai Rp. 8.173.481,96. Pekerjaan tersebut dilaksanakan oleh CV. Manggala sesuai Surat Perintah Kerja nomor 3/SPK/PPK/PAL/KR.X/I/2024 dan atas kekurangan volume tersebut, CV.Manggala bersedia melakukan pengembalian ke kas negara senilai temuan tersebut.

Atas konsep temuan tersebut, setoran pengembalian kelebihan pembayaran atas kekurangan volume perbaikan partisi ruang kerja Bidang Informasi Kepegawaian Kanreg X BKN Denpasar tersebut telah dilaksanakan oleh CV. Manggala sesuai billing nomor:702412272024321 dan Bukti Penerimaan Negara NTPN: AF751522A18TCE01 sehingga dapat dilaporkan bahwa sudah ditindaklanjuti.

Oleh karena itu, pada Tahun 2024 dapat dilaporkan bahwa terdapat 5 konsep temuan di Kantor Regional XBKN dan seluruhnya telah ditindaklanjuti.

Realisasi IKU 14 dari tahun ke tahun konsisten di 100%. Pada Tahun 2024, capaian IKU 14 telah mencapai 100% dari target PK dan Renstra Tahun 2024 dan 100% dari target Renstra 2024. Dalam pencapaian IKU 14 ini, tidak terdapat kendala. Strategi yang digunakan sehingga seluruh rekomendasi atas hasil audit/pemeriksaan dapat ditindaklanjuti adalah

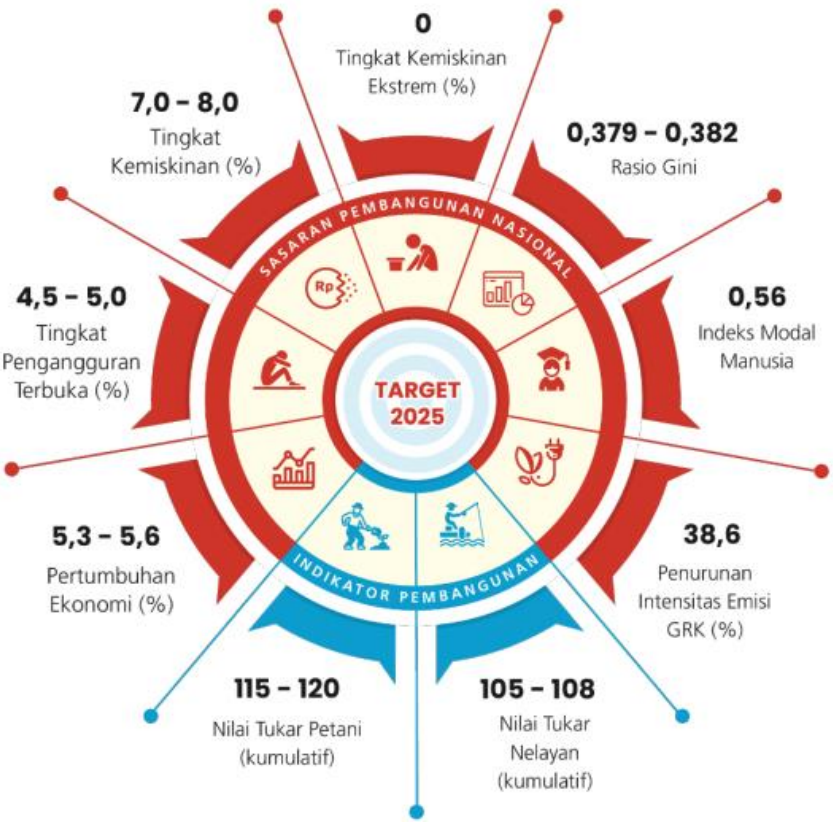
- Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait temuan hasil pemeriksaan sehingga seluruh temuan dapat segera ditindaklanjuti;
- Mendorong pelaksana anggaran untuk meningkatkan kompetensinya (ikut serta dalam Diklat, mencari informasi terkait aturan-aturan terbaru, dll).

Adapun program/kegiatan yang dilakukan untuk mendukung ketercapaian IKU ini adalah melakukan monev perencanaan anggaran dan pelaksanaan verifikasi atas dokumen pelaksanaan anggaran sesuai pedoman yang berlaku.

## A. Kebijakan Nasional

Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025 secara nasional menekankan perencanaan tahunan di masa transisi yang menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2023, evaluasi kebijakan tahun 2024, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2025 adalah. "Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan".

Sasaran pembangunan tahun 2025 diarahkan untuk meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Indeks Modal Manusia, Nilai Tukar Petani, Nilai Tukar Nelayan, dan menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka, Rasio Gini, Tingkat Kemiskinan, serta Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca. Target indikator sasaran pembangunan tahun 2025 ditunjukkan pada infografis sebagai berikut.




*Gambar 3 Sasaran Pembangunan Nasional Tahun 2025*

## B. Program Prioritas Kantor Regional X BKN

Berpedoman pada Rincian Kertas Kerja Satker T.A. 2025 Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara, adapun kegiatan prioritas Kantor Regional X BKN di tahun 2025 diantaranya:

*Tabel 18 Program Prioritas Tahun 2025*

| No | Kegiatan | Target | Pagu |
|---|---|---|---|
| 1 | Peningkatan Pelayanan Kepegawaian (P2K) wilayah kerja Kanreg X BKN Denpasar | Wilayah 3T | Rp - |
| 2 | SERSAN BUP - Serius Tapi Santai, Bersinergi Urusan Pengadaan & Pensiun | 44 instansi daerah | Rp - |
| 3 | RAKOR Permasalahan Kepegawaian dalam kantor | 44 instansi daerah | Rp - |
| 4 | SIGAP DIGITAL – Sinergi Gerak Cepat & Tepat Digitalisasi Layanan Kepegawaian | 44 instansi daerah | Rp - |
| 5 | Brainstorming Stakeholder Bicara, Kanreg Mendengar | 44 instansi daerah | Rp - |
| 6 | Fasilitasi seleksi CASN | 44 instansi daerah | Rp - |
| 7 | Peningkatan Human Capital berbasis Potensi Daerah | 44 instansi daerah | Rp - |
| 8 | Kompas ASN - Konsultasi dan Pendampingan MASN | 44 instansi daerah | Rp - |

## C. Tujuan dan Sasaran Rencana Kinerja

Berkaitan dengan penjabaran pembangunan di atas, BKN memiliki rumusan tujuan yang termuat juga dalam Rancangan Awal Rencana Strategis BKN 2025-2029, dengan rumusan tujuan:

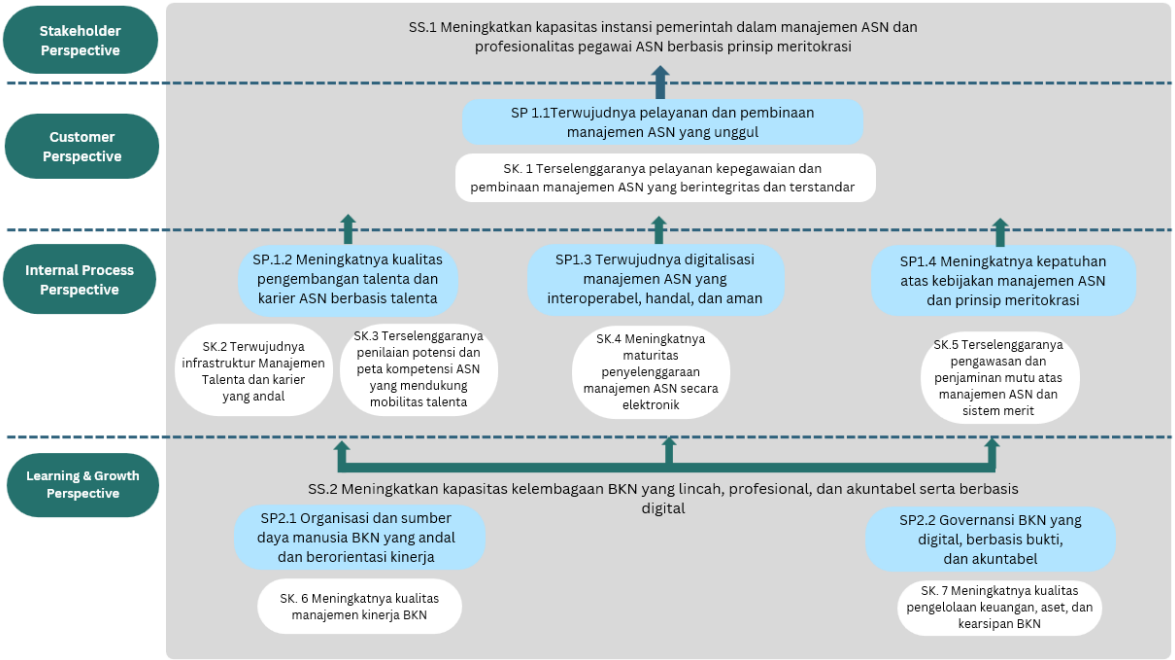
"Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan *human capital management*"

Tujuan strategis di atas mengandung makna adanya transformasi BKN pada dua aspek utama, yakni:

1. Transformasi peran BKN, dari yang sebelumnya hanya berfokus pada penguatan praktik manajemen ASN oleh instansi pemerintah, menjadi berfokus pula pada penjaminan prinsip meritokrasi termasuk hak-hak pegawai ASN. Dengan demikian, mitra BKN turut meluas menjadi meliputi para pegawai ASN.
2. Transformasi filosofi pendekatan BKN, dari yang sebelumnya cenderung berfokus pada administrasi kepegawaian (personnel administration) dan manajemen sumber

daya manusia (human resource management) menjadi human capital management. Artinya, BKN memerankan secara utuh peran-peran vital dalam pengelolaan manusia di organisasi pemerintahan, termasuk menjadi konsultan sekaligus mitra strategis (*strategic partner*) para pimpinan instansi pemerintah dalam hal pengelolaan ASN.

Sasaran kegiatan merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Kantor Regional X BKN sebagai suatu outcome/impact dari beberapa kegiatan yang dilaksanakan. Dalam penyusunan sasaran strategis, Kantor Regional X BKN menggunakan model *Balanced Scorecard* (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*.




*Gambar 4 Kerangka Logis Rencana Strategis Kantor Regional X BKN 2025-2029*

***Stakeholders Perspective***

*Stakeholder perspective* sebagaimana dijelaskan di atas menggambarkan kondisi akhir yang dirasakan oleh para penerima manfaat BKN secara luas. Rumusan *stakeholder perspective* hanya diampu oleh BKN Pusat, yaitu "Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi".

***Customer Perspective***

*Customer perspective* merupakan kondisi yang dialami oleh pengguna layanan utama BKN, baik yang berkaitan dengan pelayanan pengelolaan kepegawaian, advokasi sebagai mitra strategis pembina kepegawaian, maupun pembinaan manajemen ASN untuk kementerian/lembaga/pemda. Semua kegiatan pelayanan ini dilaksanakan dalam kerangka *strategic human capital management* (SHCM). Adapun rumusan *customer perspective* Kantor Regional X BKN adalah "*Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar*". Dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis yang berlaku, rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Kegiatan 1 (SK.1), dengan indikator kinerja sebagai berikut:

a) Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh layanan dan pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.1)
b) Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.2)

***Internal Process Perspective***

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

1. Terwujudnya Infrastruktur Manajemen Talenta dan Karier yang Andal, yang diposisikan sebagai Sasaran Kegiatan 2 (SK.2), dengan indikator kinerja:
    a) Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.3)
2. Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta, yang diposisikan sebagai Sasaran Kegiatan 3 (SK.3), dengan indikator kinerja:
    a) Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.4)
3. Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik, yang diposisikan sebagai Sasaran Kegiatan 4 (SK.4), dengan indikator kinerja:
    a) Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat minimal Tinggi di wilayah kerja Kantor Regional X BKN (IKK.5)

b) Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.6)

4. Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit, yang diposisikan sebagai Sasaran Kegiatan 5 (SK.5), dengan indikator kinerja:
   a) Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.7)
   b) Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.8)
   c) Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.9)

***Learning and Growth Perspective***

*Learning and growth perspective* merupakan gambaran atas optimalnya organisasi Kantor Regional X BKN dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini tercermin dalam dua aspek dengan rumusan sasaran kegiatan sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN, yang diposisikan sebagai Sasaran Kegiatan 6 (SK.6), dengan indikator kinerja:
   a) Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.10)
   b) Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.11)
2. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN, yang diposisikan sebagai Sasaran Kegiatan 7 (SK.7), dengan indikator kinerja:
   a) Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.12)
   b) Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kantor Regional X BKN Denpasar (IKK.13)

## D. Indikator dan Target Kinerja 2025

Untuk dapat mencapai Prioritas Nasional Tahun 2025, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan juga berintegritas dimana penguatan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui kebijakan-kebijakan publik yang baik dan memudahkan akses sumber daya manusia Indonesia menjadi bertumbuh, semakin kompetitif dan maju. Disinilah Badan Kepegawaian Negara khususnya Kantor Regional X BKN mengambil peran untuk membuat kebijakan-kebijakan teknis yang berpihak kepada masyarakat pada umumnya dan juga kepada Aparatur Sipil Negara yang menjalankan fungsi pelayanan masyarakat sehingga transformasi pelayanan publik menjadi lebih baik. Untuk mendukung tercapainya tujuan Badan Kepegawaian Negara, Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara menetapkan Sasaran Rencana Kinerja 2025 sebagai berikut:

*Tabel 19 Perjanjian Kinerja Kantor Regional X BKN Tahun 2025*

| No | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Kegiatan | | Target 2025 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar | 1 | Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh layanan dan pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional X BKN Denpasar | 95 |
| | | 2 | Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional X BKN Denpasar | 82,5 |
| 2 | Terwujudnya infrastruktur manajemen talenta dan karier yang andal | 3 | Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | 13,64 |
| 3 | Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta | 4 | Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | 9,26 |
| 4 | Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik | 5 | Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat minimal Tinggi di wilayah kerja Kantor Regional X BKN | 30 |
| | | 6 | Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | 30 (kategori terisi) |
| 5 | Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas | 7 | Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN | 54,55 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | manajemen ASN dan sistem merit | | sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | |
| | | 8 | Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | 54,55 |
| | | 9 | Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | 100 |
| 6 | Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN | 10 | Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional X BKN Denpasar | 100 |
| | | 11 | Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional X BKN Denpasar | 77 |
| 7 | Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN | 12 | Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional X BKN Denpasar | 99 |
| | | 13 | Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kantor Regional X BKN Denpasar | 100 |

Berdasarkan Sasaran Kegiatan yang telah ditetapkan di atas, Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara menetapkan Indikator Kinerja Kegiatan turunan dari masing-masing Sasaran Kegiatan yang direncanakan akan dicapai dengan target dan anggaran beserta dasar penetapan target sebagai berikut:

**SK 1. Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar**

Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang terstandar bermakna bahwa BKN mampu menyelenggarakan pelayanan kepegawaian (meliputi pelayanan kepangkatan, pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pejabat negara, status dan kependudukan kepegawaian, dan konsultasi dan bantuan hukum kepegawaian) dengan memenuhi aspek-aspek standar yang telah ditentukan. Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas bermakna bahwa manajemen ASN dilaksanakan dengan memenuhi aspek-aspek integritas.

**IKK 1. Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh layanan dan pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 20 Rencana Target IKK 1*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 95 | 95 |

Indikator kinerja kegiatan ini merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan dan pembinaan kepegawaian yang dilaksanakan Kantor Regional X BKN melalui beberapa unit kerja dibawahnya, diantaranya Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian, Bidang Pengangkatan dan Pensiun, Bidang Informasi Kepegawaian, dan Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian. Pengukuran disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, yang bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna atas layanan dan pembinaan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional X BKN dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan di lingkungan Kantor Regional X BKN.

Pada periode RENSTRA 2020-2024, pelaporan IKK ini dilakukan secara terpisah antara indeks kepuasan masyarakat (IKM) layanan dengan IKM pembinaan. Berdasarkan data realisasi tahun 2024, nilai IKM pembinaan di Kantor Regional X BKN pada bulan Desember adalah sebesar 94,55, sedangkan untuk nilai IKM layanan adalah sebesar 95,69. Oleh karena itu ditetapkan target IKK 1 tahun 2025 sebesar 95. Adapun untuk menunjang pencapaian target IKK ini, pada tahun 2025 akan dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Penataan Tata Naskah Pensiun PNS di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar
2. Pelaksanaan layanan konsultasi bidang Mutasi dan Status Kepegawaian sesuai pembagian bidang tugas dan instansi
3. Kegiatan Pembinaan MASN terkait Mutasi dan Status Kepegawaian
4. Kegiatan sosialisasi peraturan kepegawaian yang dilakukan secara daring

5. Kegiatan Peningkatan Pelayanan Kepegawaian (P2K) di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar
6. Rapat Koordinasi Permasalahan Kepegawaian di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar
7. Pembuatan konten sosialisasi peraturan dan implementasi peraturan secara digital
8. Asistensi teknis kepegawaian BIMTEK, sosialisasi MASN, Wasdalpeg, NSPK, Evaluasi Penilaian ASN, sistem merit, manajemen talenta dan netralitas ASN
9. Pemanfaatan virtual helpdesk di bidang Mutasi dan Status Kepegawaian, bidang Pengangkatan dan Pensiun, bidang PdSK, serta bidang INKA
10. Penunjukkan PIC Layanan bagi Instansi di wilayah kerja Kantor Regional X BKN
11. Kegiatan Pekan Digitalisasi Layanan Kepegawaian
12. Pelaksanaan kegiatan SERSAN BUP (Serius Tapi Santai, Bersinergi Urusan Pengadaan dan Pensiun)
13. Pemanfaatan virtual helpdesk di Kantor Regional X BKN Denpasar

**IKK 2. Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 21 Rencana Target IKK 2*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 82,5 | 82,5 |

Indikator ini bermakna bahwa penyelenggaraan layanan manajemen ASN di Kantor Regional X BKN telah memenuhi standar yang ditetapkan secara nasional meliputi pelayanan kepangkatan, pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pejabat negara, status dan kependudukan kepegawaian) sesuai Keputusan Kepala BKN Nomor 150.4 Tahun 2022 tentang Standar Pelayanan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, serta penyelenggaraan layanan seleksi yang terstandar sesuai Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2024 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara. Indikator ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan layanan manajemen ASN di Kantor Regional X BKN telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Target IKK 2 pada tahun 2025 ditetapkan sebesar 82,5 sesuai target RENSTRA 2025-2029. Penetapan target ini dilihat dari estimasi rata-rata penyelesaian berkas sesuai

pedoman standar pelayanan (Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan MASN) dan estimasi penyelesaian seleksi dengan metode CAT sesuai standar. Estimasi ini merujuk pada nilai indikator penyelesaian layanan di Kedeputian Mutasi pada periode RENSTRA 2020-2024 yang rata-rata berada pada nilai 90. Tetapi di periode RENSTRA saat ini ditetapkan indikator kinerja tidak hanya sekedar penyelesaian layanan, tetapi adanya kriteria "selesai sesuai standar", maka disepakati bahwa nilai kembali disesuaikan sebesar 85 di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan MASN dan sebesar 80 di PPSS. Adapun Kantor Regional mengampu rata rata dari dua indikator ini, sehingga target untuk Kantor Regional ditetapkan menjadi sebesar 82.5.

Adapun unit kerja yang bertanggungjawab terhadap pencapaian target IKK ini adalah Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian, Bidang Pengangkatan dan Pensiun, dan Bidang Informasi Kepegawaian.

Beberapa kegiatan yang akan dilakukan guna mendukung pencapaian target IKK ini diantaranya:

1. Penetapan Pertek Pensiun
2. Penetapan NIP CPNS / NI PPPK
3. Penetapan Pensiun Janda/Duda Pensiunan
4. Penetapan Mutasi Keluarga (AII Pens)
5. Pengesahan (otentikasi) salinan surat keputusan pensiun PNS yang hilang atau rusak
6. Penyelesaian usul pertek Kenaikan Pangkat
7. Penyelesaian usul mutasi kepegawaian (Pindah Instansi)
8. Penyelesaian usul peninjauan masa kerja (PMK)
9. Penyelesaian usul pemberian persetujuan pencantuman gelar/peningkatan pendidikan
10. Penyelesaian usul nota persetujuan CLTN
11. Penyelesaian usul pengaktifan kembali dari CLTN
12. Penyelesaian usul pengaktifan kembali PNS setelah menjalani hukuman Pidana/menjadi Komisioner
13. Penyelesaian rekomendasi penetapan CPNS menjadi PNS yang lebih dari 1 tahun (C1)
14. Fasilitasi penyelenggaraan seleksi menggunakan CAT BKN

**SK 2. Terwujudnya Infrastruktur Manajemen Talenta dan Karier yang Andal**

Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis mobilitas talenta bermakna bahwa BKN sebagai pengelola manajemen talenta ASN nasional mampu untuk meningkatkan pelaksanaan dan kualitas manajemen talenta di Instansi Pemerintah sehingga mampu mendorong mobilitas talenta ASN.

**IKK 3. Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan manajemen talenta di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 22 Rencana Target IKK 3*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 13,64 | 13,64 |

Indikator ini mengukur persentase Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional X BKN yang mengimplementasikan manajemen talenta secara sistematis minimal hingga teridentifikasikannya talenta ke dalam *talent pool*. Indikator ini bertujuan untuk mengukur perkembangan instansi Pemerintah Daerah yang menerapkan manajemen talenta di wilayah kerja Kantor Regional X BKN. Pengukuran IKK ini dilakukan dengan melihat rasio atau perbandingan antara jumlah Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional X BKN yang menerapkan manajemen talenta terhadap total populasi pemerintah daerah di wilayah kerja Kantor Regional X BKN.

Saat ini di wilayah kerja Kantor Regional X BKN sudah terdapat 5 instansi yang menerapkan manajemen talenta. Kedeputian PPMASN memiliki target untuk menambah jumlah instansi yang menerapkan manajemen talenta menjadi 6,67% dari seluruh instansi. Oleh karena itu untuk mencapai target tersebut setiap kantor regional dibebankan untuk menambah 1 instansi yang sebelumnya berkategori tidak siap/ belum siap/ potensial menjadi menerapkan manajemen talenta. Sehingga target IKK ini pada tahun 2025 ditetapkan menjadi sebesar 13,64%, yaitu 6 instansi dari total 44 instansi.

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

1. Peta jabatan target;
2. Kebijakan internal manajemen talenta (minimal tersedia rancangannya);

3. Penentuan parameter, komponen, indikator, dan bobot untuk mengidentifikasi talenta yang tertuang dalam kebijakan internal manajemen talenta;
4. Profil talenta yang telah terpetakan dalam 9 kotak talenta;
5. Rencana suksesi;
6. Memanfaatkan sistem informasi talenta (mandiri atau berbagai pakai).

Adapun kegiatan yang menunjang pencapaian IKK ini di tahun 2025 yaitu melaksanakan pengukuran penerapan manajemen talenta instansi Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional X BKN (bersama Unit Kerja BKN Pusat yang berwenang).

**SK 3. Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta**

Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis mobilitas talenta bermakna bahwa BKN sebagai pengelola manajemen talenta ASN nasional mampu untuk meningkatkan pelaksanaan dan kualitas pengembangan talenta yang dilaksanakan oleh pengelola kepegawaian K/L/D dengan infrastruktur dan kompetensi unit pengelola yang sesuai standar untuk menciptakan pemetaan kompetensi ASN dan karier ASN yang berbasis mobilitas talenta, baik secara intra organisasi maupun interorganisasi secara nasional

**IKK 4. Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 23 Rencana Target IKK 4*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 9,26 | 9,26 |

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

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;

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

Indikator ini diukur dengan jumlah data hasil penilaian kompetensi yang telah masuk ke dalam SI ASN melalui kegiatan penilaian kompetensi dan potensi dengan metode lainnya dalam hal ini adalah CACT pada jabatan setingkat Administrator atau Jabatan Fungsional Madya ke bawah. Tujuan indikator ini adalah untuk mengintegrasikan data hasil penilaian kompetensi serta memastikan standar penyelenggaraan dan penilaian kompetensi ASN. Jumlah data PNS aktif di wilayah kerja Kantor Regional X BKN adalah 199.820, sementara sampai dengan akhir tahun 2024 terdapat 7.549 PNS yang sudah mengikuti penilaian kompetensi. Target 9.26% diturunkan kepada Kantor Regional secara proporsional serta mempertimbangkan kondisi dan kemampuan Kantor Regional untuk mendukung implementasi manajemen talenta dan.tercapainya pemenuhan data profile ASN di SIASN

Adapun kegiatan yang mendukung pelaksanaan indikator ini adalah fasilitasi penilaian kompetensi PNS instansi di wilayah kerja Kantor Regional X BKN (bersama Unit Kerja BKN Pusat yang berwenang).

**SK 4. Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik**

Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik bermakna bahwa diharapkan penyelenggaraan manajemen ASN dapat dilaksanakan secara elektronik dengan tingkat maturitas yang lebih tinggi secara berkelanjutan.

**IKK 5. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat minimal Tinggi di wilayah kerja Kantor Regional X BKN**

*Tabel 24 Rencana Target IKK 5*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 30 | 30 |

Indikator ini menggambarkan instansi pemerintah yang memiliki data kepegawaian lengkap, tepat waktu, akurat dan konsisten sesuai Prinsip Satu Data Indonesia.

Predikat Indeks Kualitas Data ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

1. Sangat Tinggi yang memiliki nilai 100;
2. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 95,00 – 99,99;
3. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 85,00 – 94,99;
4. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 75,00 – 84,99;
5. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai antara 75,00 ke bawah.

Tujuan dari indikator ini adalah untuk mencapai peningkatan maturitas melalui penilaian kualitas data ASN yang akurat, mutakhir, terpadu, dapat dipertanggungjawabkan, serta dapat memberikan kemudahan dalam membagi-pakaikan antar Instansi Pemerintah Daerah. Sumber data dari indikator ini adalah Nilai Indeks Kualitas Data Instansi Pemerintah Daerah yang dikeluarkan oleh Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Aparatur Sipil Negara.

Dalam rangka mencapai peningkatan maturitas melalui penilaian kualitas data ASN, Nilai Indeks Kualitas Data Instansi Pemerintah Daerah beserta rincian nilai setiap aspek indeks akan dikeluarkan oleh Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Aparatur Sipil Negara pada setiap periode perhitungan realisasi IKK. Setiap Kantor Regional diharapkan dapat melakukan pembinaan dan pendampingan kepada instansi di wilayah kerjanya untuk meningkatkan poin pada aspek tersebut. Target yang ditetapkan merupakan hasil perhitungan simulasi Indeks Kualitas Data Instansi Nasional, sehingga diharapkan setiap kantor regional dapat mendukung tercapainya target ini.

Adapun kegiatan yang mendukung pelaksanaan indikator ini diantaranya:

1. Pengelolaan data kepegawaian
2. Pelaksanaan pendampingan/asistensi penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik
3. Pemeliharaan Sistem Pelayanan Kepegawaian yang terintegrasi & terstandar
4. Pembangunan/pengembangan tools pendukung kepegawaian

**IKK 6. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 25 Rencana Target IKK 6*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 30 (kategori terisi) | 30 (kategori terisi) |

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

1. Daftar Riwayat Hidup;
2. SK CPNS;
3. SK PNS;
4. Riwayat Pendidikan;
5. Surat Perintah Melaksanakan Tugas Pengangkatan Pertama (CPNS);
6. Riwayat Golongan/Kenaikan Pangkat;
7. Riwayat Jabatan;
8. Riwayat Pindah Instansi
9. Riwayat Diklat/ Kursus

Adapun ketersediaan dokumen kepegawaian digital pada sistem informasi dokumen kepegawaian diidentifikasi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kategori tersedia:
   - Jika terdapat NIP namun belum ada dokumen nomor 1 s/d 9 atau ada dokumen nomor 1 s/d 9.
2. Kategori terisi:
   - Jika pada NIP terdapat seluruh dokumen nomor 1 s/d 4 (Ijazah pengangkatan pertama wajib ada) namun belum ada dokumen nomor 5 s/d 9, maka masuk kategori terisi;
   - Jika pada NIP terdapat seluruh dokumen nomor 1 s/d 4 (Ijazah pengangkatan pertama wajib ada) namun terdapat sebagian dokumen nomor 5 s/d 9, maka masuk kategori terisi.

3. Kategori Lengkap telah dilakukan dengan kondisi sebagai berikut:
    - Jika pada NIP terdapat seluruh dokumen nomor 1 s/d 9 (lengkap dengan seluruh riwayat).

Indikator kinerja kegiatan ini bertujuan untuk menjaga konsistensi validasi dokumen kepegawaian digital dengan data digital kepegawaian pada sistem informasi dokumen kepegawaian, selain itu juga sebagai bahan tindak lanjut dalam rangka menyajikan informasi dokumen kepegawaian digital yang autentik. Target indikator ini ditentukan dengan mempertimbangkan kemampuan BKN untuk memenuhi identifikasi ketersediaan dokumen kepegawaian digital selama periode RENSTRA. Untuk mendukung pencapaian IKK ini, akan dilakukan penyimpanan dan pengelolaan dokumen arsip fisik kepegawaian.

**SK 5. Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit**

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

**IKK 7. Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 26 Rencana Target IKK 7*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 54,55 | 54,55 |

Indikator ini mengukur persentase Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional X BKN yang telah mampu meningkatkan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai dengan prinsip-prinsip meritokrasi dan mencapai kategori minimal “Baik” dalam evaluasi/penilaian penerapan sistem merit.

Pemerintah Daerah dihitung sebagai capaian kinerja dalam indikator ini apabila telah mencapai kategori minimal Baik dalam hasil penilaian penerapan sistem merit yang terakhir kali diikutinya dengan berdasarkan pada database hasil penilaian penerapan sistem merit tahun 2024.

Indikator kinerja kegiatan ini bertujuan untuk mengukur tingkat jangkauan pembinaan yang diberikan kepada Instansi Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional X BKN dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi sehingga mampu mencapai kategori minimal Baik. Penilaian sistem merit pada tahun 2025 sendiri masih menggunakan instrumen yang ada dan ditargetkan dengan nilai yang sama seperti hasil capaian Indeks Sistem Merit oleh KASN pada periode tahun 2024 untuk menyesuaikan kondisi pengembangan instrumen yang sedang dirancang. Kegiatan yang menunjang IKK ini adalah penyelenggaraan Asistensi Teknis (Daring)/ Pembinaan Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis MASN Preventif Wilayah III.

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

*Tabel 27 Rencana Target IKK 8*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 54,55 | 54,55 |

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

Aspek yang dinilai dalam penerapan sistem merit berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN, yaitu: 1) Perencanaan kebutuhan; 2) Pengadaan; 3) Pengembangan karier; 4) Promosi dan mutasi; 5) Manajemen kinerja; 6) Penggajian, penghargaan, dan disiplin; 7) Perlindungan dan

pelayanan; dan 8) Sistem informasi. Adapun penilaian sistem merit dikategorikan sebagai berikut:

*Tabel 28 Kategori Penilaian Sistem Merit*

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

Tujuan dari indikator kinerja kegiatan ini adalah untuk memastikan setiap Instansi Pemerintah Daerah mematuhi ketentuan implementasi sistem merit untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Penilaian sistem merit pada tahun 2025 masih menggunakan instrumen yang ada dan ditargetkan dengan nilai yang sama seperti hasil capaian Indeks Sistem Merit oleh KASN pada periode tahun 2024 untuk menyesuaikan kondisi pengembangan instrumen yang sedang dirancang. Untuk mendukung pencapaian IKK ini akan dilaksanakan Pengukuran Indeks Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar Denpasar (bersama Kedeputian yang berwenang di BKN Pusat).

**IKK 9. Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 29 Rencana Target IKK 9*

| Target 2025 | |
|---|---|
| Renstra Kanreg X BKN | Renja Kanreg X BKN |
| 100 | 100 |

Indikator ini merupakan ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan manajemen ASN berbasis meritokrasi. Hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti bermakna bahwa tindak lanjut yang dilakukan oleh PPK telah diketahui oleh Kepala Kanreg dan disetujui oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Tujuan dari indikator ini yaitu:

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

Realisasi indikator ini telah mencapai 100% sejak tahun 2022 hingga 2024. Oleh karena itu ditetapkan target IKK ini sebesar 100% pada tahun 2025. Guna mendukung pencapaian target IKK ini akan dilakukan monitoring tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar.

**SK 6. Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN**

Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN bermakna bahwa BKN mampu meningkatkan kualitas manajemen kinerja BKN

**IKK 10. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 30 Rencana Target IKK 10*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 100% | 100% |

Indikator ini mengukur pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Kantor Regional X BKN Denpasar. Rencana aksi tersebut merupakan kegiatan Reformasi Birokrasi yang disusun oleh Kantor Regional X BKN Denpasar yang telah dikoordinasikan dan disetujui oleh Tim RB BKN Pusat. Indikator ini bertujuan sebagai alat monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional X BKN Denpasar. Target indikator ini ditetapkan sebesar 100% karena berdasarkan evaluasi pada periode RENSTRA sebelumnya (2020-2024), rencana aksi reformasi birokrasi di Kantor Regional X BKN telah seluruhnya berhasil dilaksanakan. Kegiatan penunjang untuk mencapai target IKK ini diantaranya:

1. Pengelolaan dan monitoring IP ASN Kantor Regional X BKN, dengan mewajibkan seluruh pegawai untuk memenuhi pengembangan kompetensi minimal sebanyak 20 jam pelajaran (JP) sepanjang tahun 2025
2. Pengukuran indeks kepuasan pegawai terhadap layanan internal Kantor Regional X BKN
3. Pengukuran indeks persepsi anti korupsi terhadap layanan manajemen ASN Kantor Regional X BKN Denpasar
4. Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Kantor Regional X BKN Denpasar
5. Pengelolaan Sistem Merit Internal Kantor Regional X BKN Denpasar
6. Pengolahan hasil pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian dan Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kanreg X BKN Denpasar
7. Menyusun tim survei IKM sesuai dengan Permenpan RB No. 14 Tahun 2017
8. Menambahkan data jabatan pada pertanyaan survei IKM untuk memotret penilaian IKM berdasarkan jenjang jabatan stakeholder
9. Monitoring dan Evaluasi atas Rencana Tindak Lanjut IKM per Semester
10. Penyusunan tim kerja reformasi birokrasi
11. Penyusunan rencana kerja reformasi birokrasi
12. Evaluasi pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi yang dilaksanakan setiap triwulan

**IKK 11. Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 31 Rencana Target IKK 11*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 77 | 77 |

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. SAKIP merupakan rangkaian sistematik dari

berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja di BKN.

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional X BKN Denpasar menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di BKN yang dilakukan oleh Inspektorat dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil Penilaian oleh Inspektorat BKN berdasarkan Kepka Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN.

Tujuan dari indikator kinerja kegiatan ini diantaranya untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Kantor Regional X BKN Denpasar;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP di Kantor Regional X BKN Denpasar;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja di Kantor Regional X BKN Denpasar;
4. Memperoleh saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP Kantor Regional X BKN Denpasar; serta
5. Menyusun rencana tindak lanjut implementasi SAKIP atas hasil penilaian periode sebelumnya.

Target IKK ini ditetapkan sebesar 77 karena berdasarkan histori realisasi pada periode RENSTRA sebelumnya, capaian realisasi IKK ini mengalami peningkatan sebesar 1-2 poin tiap tahunnya diluar adanya perubahan bobot komponen serta teknis penilaian pada pertengahan periode RENSTRA sebelumnya. Pada tahun terakhir periode RENSTRA 2020-2024, Kantor Regional X BKN memperoleh nilai realisasi sebesar 75,45. Oleh karena itu, pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 77.

Adapun kegiatan yang mendukung untuk tercapainya target IKK ini diantaranya:

1. Pengelolaan penyelenggaraan manajemen risiko Kantor Regional X BKN Denpasar
2. Menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional X BKN
3. Menyusun Dokumen Perencanaan Kegiatan dan Anggaran Kantor Regional X BKN Denpasar dengan memperhatikan kriteria SMART
4. Melakukan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja Kantor Regional X BKN secara berkala setiap bulan dan triwulan
5. Penyusunan Laporan Kinerja Kanreg X BKN Denpasar

6. Pengembangan aplikasi manajemen kinerja organisasi Kantor Regional X BKN Denpasar
7. Melaksanakan kegiatan Pekan SAKIP Kantor Regional X BKN Denpasar guna meningkatkan pemahaman dan kepedulian seluruh pegawai terhadap AKIP

**SK 7. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN**

Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN bermakna kemampuan BKN untuk merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan secara efektif melalui pemanfaatan infrastruktur teknologi dan sistem informasi, berbasis bukti atau data dalam pembuatan kebijakan, dan mampu dipertanggungjawabkan

**IKK 12. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 32 Rencana Target IKK 12*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 99 | 99 |

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

Target IKK ini ditetapkan sebesar 99 karena berdasarkan capaian pada tahun 2023 yang mencapai sebesar 98,90 dan tahun 2024 sebesar 98,49. Guna mencapai target indikator ini di tahun 2025, maka dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Monitoring dan evaluasi kualitas pelaksanaan anggaran Kanreg X BKN Denpasar;

2. Pengelolaan administrasi keuangan dan barang milik negara dan rumah tangga Kanreg X BKN Denpasar sesuai dengan ketentuan;
3. Penyusunan Laporan Keuangan Kanreg X BKN Denpasar
4. Pemukhtahiran penyesuaian penyerapan anggaran pada Hal. III DIPA

**IKK 13. Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kantor Regional X BKN Denpasar**

*Tabel 33 Rencana Target IKK 13*

| Target 2025 | |
|---|---|
| RENSTRA Kanreg X BKN | RENJA Kanreg X BKN |
| 100 | 100 |

Indikator ini adalah instrumen yang menggambarkan tindak lanjut (sampai dengan selesai) yang dilakukan oleh Kantor Regional X BKN Denpasar atas temuan hasil audit/pemeriksaan keuangan, operasional dan kinerja.

Audit keuangan yaitu audit atas pengelolaan keuangan negara dan laporan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Audit operasional adalah kegiatan audit untuk menilai kinerja operasional program atau kegiatan apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta ekonomis, efektive dan efisien yang dilakukan oleh APIP. Audit kinerja merupakan audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah dari aspek ekonomis, efisiendi dan efektivitas yang dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah. Sementara, audit operasional yang sering dikenal juga sebagai audit ketaatan hanya menilai kepatuhan suatu program dan kegiatan sesuai dengan Peraturan/Ketentuan yang berlaku yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern. Indikator ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelaporan hasil pemeriksaan serta membantu Kantor Regional X BKN Denpasar dalam memperbaiki tata kelola organisasi.

Berdasarkan realisasi indikator ini pada periode RENSTRA 2020-2024 yang telah tercapai 100%, maka pada tahun 2025 juga ditetapkan target indikator ini sebesar 100%. Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kantor Regional X BKN Denpasar akan terus dilakukan guna mendukung ketercapaian target IKK ini.

## E. Rencana Anggaran

Sebagai upaya dalam penyelarasan antara perencanaan kinerja dengan anggaran maka berikut data anggaran yang digunakan dalam rangka mewujudkan terealisasinya sasaran kegiatan Kantor Regional X BKN selama tahun 2025:

*Tabel 34 Anggaran Kantor Regional X BKN per Sasaran Kegiatan Tahun 2025*

| No | Sasaran Kegiatan | Anggaran |
|---|---|---|
| SK. 1 | Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar | Rp 885.000.000 |
| SK. 2 | Terwujudnya infrastruktur manajemen talenta dan karier yang andal | Rp - |
| SK. 3 | Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta | Rp - |
| SK. 4 | Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik | Rp 120.000.000 |
| SK. 5 | Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit | Rp - |
| SK. 6 | Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN | Rp 398.105.000 |
| SK. 7 | Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN | Rp 14.266.041.000 |
| | **Total** | **Rp 15.669.146.000** |

# BAB IV PENUTUP

Penyusunan rencana kerja tahun 2025 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kantor Regional X Badan Kepegawaian Tahun 2025-2029. Dalam rencana kerja ditetapkan rencana capaian kerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2025 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran, mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

Rencana Kerja (Renja) Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025 ini merupakan acuan bagi unit kerja (Bagian/Bidang) di lingkup Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja tahun 2025. Untuk itu dalam rangka memenuhi sasaran Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara tahun 2025, perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih terarah berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan unit/instansi yang terkait baik internal maupun eksternal.

**LAMPIRAN**

**RENCANA KERJA**

**TAHUN ANGGARAN 2025**

1. INSTANSI/UNIT KERJA
   Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara

2. VISI
   Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045

3. MISI
   1. Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi; dan
   2. Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN.

4. SASARAN KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

| KODE | SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR KINERJA KEGIATAN | TARGET 2025 | ALOKASI 2025 (RUPIAH) |
|---|---|---|---|
| SK.1 | Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar | | Rp 885.000.000 |
| IKK.1 | Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh layanan dan pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional X BKN Denpasar | 95 | |
| IKK.2 | Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional X BKN Denpasar | 82,5 | |
| SK.2 | Terwujudnya infrastruktur manajemen talenta dan karier yang andal | | Rp - |
| IKK.3 | Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan manajemen talenta di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | 13,64 | |
| SK.3 | Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta | | Rp - |
| IKK.4 | Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | 9,26 | |
| SK.4 | Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik | | Rp 120.000.000 |
| IKK.5 | Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat minimal Tinggi di wilayah kerja Kantor Regional X BKN | 30 | |
| IKK.6 | Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | 30 (kategori terisi) | |
| SK.5 | Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit | | Rp - |
| IKK.7 | Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal | 54,55 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | | |
| IKK.8 | Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | 54,55 | |
| IKK.9 | Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar | 100 | |
| SK.6 | Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN | | Rp 398.105.000 |
| IKK.10 | Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional X BKN Denpasar | 100 | |
| IKK.11 | Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional X BKN Denpasar | 77 | |
| SK.7 | Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN | | Rp 14.266.041.000 |
| IKK.12 | Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional X BKN Denpasar | 99 | |
| IKK.13 | Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kantor Regional X BKN Denpasar | 100 | |