



RENCANA KERJA

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
KANTOR REGIONAL XIV
KANTOR REGIONAL XIV BKN



2025

KATA PENGANTAR

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2024 disebutkan bahwa tujuan system perencanaan pembangunan diantaranya yaitu keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, dan pengawasan perlu dibangun dalam penyelenggaraan sistem perencanaan pembangunan. Selain juga menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan untuk terciptanya *Good Governance*. Maka seluruh K/L perlu menyusun Rencana Kerja (Renja) dan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran disebutkan bahwa penelaahan dengan kebijakan efisiensi dan efektifitas belanja negara.

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

Manokwari, 21 Februari 2025

Kepala
Kantor Regional XIV BKN



Nur Hasan, S.Sos, M.Adm.SDA

NIP. 197204011995031001

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

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



Gambar 1.1 Tema Pembangunan RKP Tahun 2025

Untuk mencapai hal di atas 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, narkoba, 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 XIV BKN perlu menyusun Rencana Kerja Tahun 2025 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rancangan Awal Rencana Strategis Kantor Regional XIV BKN Tahun 2025 - 2029 dalam bentuk tahunan. Penyusunan Renja Kantor Regional XIV BKN Tahun 2025 ini merupakan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Rencana Pembangunan Nasional serta Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Reformasi dan Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara khusus di lingkungan Kantor Regional XIV BKN, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional, RPJMN 2025 - 2029, Renstra BKN 2025 - 2029, Renstra Kantor Regional XIV BKN 2025-2029 dan RKP 2025. Selain itu dalam penyusunan Renja Kantor Regional XIV BKN Tahun 2025 ditetapkan sasaran, indikator kinerja serta target kinerja yang merupakan komitmen bagi Kantor Regional XIV BKN yang harus tercapai dalam satu periode tahunan.

B. LANDASAN HUKUM

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

9. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
10. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
11. PermenPANRB 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 Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
17. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;

C. RUANG LINGKUP

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN. Untuk menyelenggarakan kekuasaan, Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

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

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

Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian

Negara merupakan instansi BKN di daerah, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN.

Kantor Regional BKN memiliki tugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kantor Regional BKN menyelenggarakan fungsi:

- a. Koordinasi, bimbingan, serta pemberian petunjuk teknis pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara;
- b. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan perpindahan antar instansi, kenaikan pangkat dan penetapan status kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan pensiun pegawai dan janda/dudanya Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan pengadaan Aparatur Sipil Negara instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Penyelenggaraan dan pemeliharaan sistem informasi data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya
- f. Pembinaan, fasilitasi, dan evaluasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
- g. Pengelolaan teknologi informasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
- h. Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan implementasi norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKN.

D. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja Kantor Regional XIV BKN Tahun 2025 disusun dengan tujuan untuk menjadi acuan dalam perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kegiatan Kantor Regional XIV BKN, serta untuk menjaga kesinambungan kebijakan Rancangan RPJMN Tahun 2025-2029, Rancangan Awal Renstra BKN Tahun 2025 - 2029, Rencana Awal Renstra BKN Tahun 2025-2029 dan RKP Tahun 2025.

Selain itu tujuan penyusunan Rencana Kerja Kantor Regional XIV BKN Tahun 2025 sebagai berikut:

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

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024

A. VISI DAN MISI

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

Mengacu pada Renstra BKN Tahun 2020 - 2024, BKN memiliki visi sebagaimana tersebut di atas. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi BKN yaitu:

1. Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan Manajemen ASN;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

B. TUJUAN

Menjabarkan misi pembangunan BKN, maka tujuan pembangunan BKN adalah sebagai berikut:

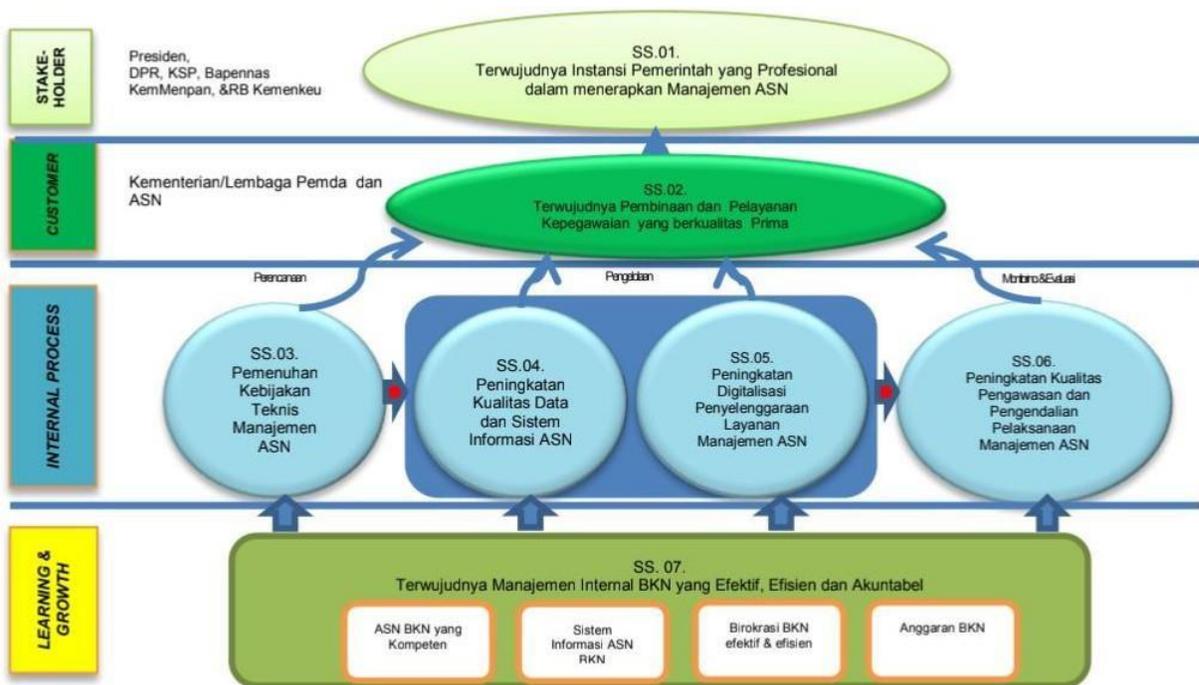
1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, 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 sebagai sarana mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan 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) 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 (*online*);
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan

dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan *good governance*;

5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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 Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) Tujuan yakni 1) Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas, 2) Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima 3) Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN), 4) Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, dan 5) Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel. Dalam menentukan Sasaran Strategis, BKN menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard (BSC)* yang dibagi dalam 4 empat perspektif, yakni *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Peta Strategi BKN Tahun 2020 - 2024

Sumber: Rencana Strategis BKN 2020 - 2024

Stakeholder Perspective

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

Customer Perspective

2. Sasaran strategis 2 (dua) yang ingin dicapai dalam tujuan “Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN”, adalah Manajemen ASN berkualitas prima dengan indikator kinerja:
 - a. Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN;
 - b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN;

Internal Perspective

3. Sasaran strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas”, adalah Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN dengan indikator kinerja:
Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN;
4. Sasaran strategis 4 (empat) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN)”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN dengan indikator kinerja:
Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN;
5. Sasaran strategis 5 (lima) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima”, adalah Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital;
6. Sasaran strategis 6 (enam) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti;

Learning & Growth Perspective

7. Sasaran strategis 7 (tujuh) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel”, adalah Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel:
 - a. Indeks profesionalitas ASN BKN;
 - b. Indeks Maturitas SPBE BKN;
 - c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN;
 - d. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN;
 - e. Opini atas Laporan Keuangan BKN.

D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.1 Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
30	20	7,14	27

Indikator ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK dengan minimal bernilai B. Indikator ini diukur dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi Manajemen ASN (minimal bernilai A dan B). Proses penilaian indeks Manajemen NSPK ini dilakukan BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang berkolaborasi dengan Kantor Regional XIV BKN dengan menilai penerapan Manajemen ASN pada 14 instansi pada tahun 2023 dan 15 instansi pada tahun 2024. Sesuai dengan Nota Dinas Nomor 417/AK.02.02/ND/FII/2024 perihal Penyampaian Hasil Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 2.2 Nilai Final Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023

Kategori	Jumlah	Persentase
A	0	0%
B	4	26,67%
C	4	26,67%
D	4	26,67%
E	3	19,99%
TOTAL	15	100%

Realisasi NSPK tahun 2023 yang dinilai tahun 2024 sebesar 27% lebih dari target tahun 2023 yaitu sebesar 20%, sedangkan realisasi tahun 2024 belum dapat diukur karena masih dalam proses penilaian. Disamping itu jumlah instansi yang mengalami peningkatan dan atau penurunan nilai indeks NSPK Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN adalah sebagai berikut:

No	Nama Instansi	Nilai Tahun 2022	Nilai Tahun 2023
1	Kab. Sorong	B	B
2	Kab. Teluk Wondama	C	B
3	Kab. Sorong Selatan	C	C
4	Kab. Kaimana	C	D
5	Kab. Pegunungan Arfak	C	D
6	Kota Sorong	C	D
7	Provinsi Papua Barat	C	E
8	Kabupaten Tambrauw	C	E
9	Kabupaten Raja Ampat	D	B
10	Kabupaten Manokwari	D	C
11	Kabupaten Fakfak	E	C
12	Kabupaten Maybrat	E	E
13	Provinsi Papua Barat Daya	-	C
14	Kabupaten Teluk Bintuni	E	B
15	Kabupaten Manokwari Selatan	D	D

Selama periode 2023-2024, upaya yang telah dilakukan untuk mencapai target kinerja tersebut adalah memberikan bimbingan teknis/pendampingan pengisian pada aplikasi Indeks NSPK (indeksnspk.bkn.go.id) disertai dengan data/informasi sebagai bukti dukung. Adapun kendala yang dihadapi adalah kurang meratanya infrastruktur sehingga beberapa instansi di wilayah kerja tidak dapat mengakses aplikasi Indeks NSPK dan menyulitkan instansi dalam memenuhi kelengkapan data dukung yang dibutuhkan dalam penilaian.

Sebagai tindak lanjut guna mengatasi kendala tersebut, maka telah direncanakan strategi sebagai berikut :

- a. Melakukan pendampingan baik secara luring maupun daring kepada PIC dalam penginputan data pada aplikasi NSPK
- b. Memberikan buku panduan kepada PIC instansi yang baru
- c. Memberikan *guideline* NSPK dari Kantor Regional XIV BKN ke PIC instansi daerah
- d. Memberikan contoh dokumen bukti dukung ke instansi daerah melalui *google drive*
- e. Melakukan rapat evaluasi dan persamaan persepsi antara Kedeputusan Wasdal BKN dan pimpinan Kantor Regional XIV BKN, bersama Audiman BKN, Audiman Kantor Regional XIV BKN dan instansi daerah
- f. Melakukan pendampingan dari oleh Audiman dan Analis SDM Aparatur Kanreg XIV BKN kepada instansi daerah via Kopace (melalui *whatsapp* dan *zoom*) secara berkelanjutan.

Perubahan Target IKU 1 karena kurang meratanya infrastruktur sehingga beberapa instansi di wilayah kerja tidak dapat mengakses aplikasi Indeks NSPK dan menyulitkan instansi dalam memenuhi kelengkapan data dukung yang dibutuhkan dalam penilaian.

Permasalahan yang terjadi adalah Kesulitan yang di hadapi dari PIC daerah adalah mengumpulkan data dukung dari bidang di BKD/BKPSDM maupun masing-masing OPD, Kurangnya pemahaman PIC dalam penginputan data pada aplikasi Indeks NSPK, Seringnya pergantian PIC dari daerah.

Tindaklanjut yang telah dilakukan adalah pendampingan baik secara luring maupun daring kepada PIC dalam penginputan data pada aplikasi Indeks NSPK, Memberikan buku panduan kepada PIC instansi yang baru, Memberikan contoh dokumen bukti dukung ke instansi melalui Google Drive, Rapat Evaluasi dan Persamaan Persepsi antara Kedeputian Wasdal dan pimpinan Kantor Regional XIV BKN, beserta Audiman Kanreg, audiman BKN Pusat dan Instansi daerah, Menugaskan Audiman dan Analis SDM Aparatur untuk melakukan pendampingi daerah via Kopace (Whatsapp dan zoom) secara berkelanjutan.

IKU 2. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.3 Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

Sebagai salah satu unsur penting dalam birokrasi pemerintah, keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan internal maupun eksternal sehingga dapat berfungsi secara efektif terutama dalam berhubungan dengan masyarakat. Untuk itu, ASN dituntut memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi dan memadai agar bisa memberikan pelayanan yang berkualitas, sesuai dengan harapan masyarakat. ASN yang profesional adalah impian dan harapan kita semua.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara untuk menjawab kebutuhan tingkat profesionalitas ASN melalui standarisasi pelaksanaan pengukuran. Sepanjang tahun 2024 pendampingan dilakukan melalui layanan kopace dan mahkota kantor Regional XIV BKN.

Dari Hasil Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan pengukuran terdapat beberapa kendala yang dihadapi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Pelaporan dan rekonsiliasi sertifikat diklat, PIM/ diklat teknis lainnya/seminar/bimtek/workshop pada aplikasi MyASN masih belum dilakukan oleh instansi daerah;
- b. Pembuatan SKP dilakukan hanya saat pengusulan kenaikan pangkat sehingga mempengaruhi bobot pada elemen kinerja;
- c. Pemahaman pelaporan pengembangan kompetensi di Instansi berbeda-beda.

Sebagai tindaklanjut guna mengatasi kendala tersebut, maka telah direncanakan strategi sebagai berikut :

- a. Pendampingan dilakukan melalui layanan Kopace (*whatsapp* dan *zoom*) dan Mahkota kepada PIC/ASN instansi daerah pada dimensi kompetensi dan kinerja;
- b. Melakukan pendampingan pada IP ASN tata cara memverifikasi dan approval dokumem pada aplikasi SIASN melalui layanan kopace (*whatsapp* dan *zoom*).

IKU 3. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.4 Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
90	93	91,59	96,38

Hasil pengukuran nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pembinaan kepegawaian Kantor Regional XIV BKN pada tahun 2024 sebesar 96,38 dari target 90. Dalam rangka melaksanakan fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN, Kantor Regional XIV BKN berupaya untuk memberikan layanan pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan kepegawaian di Instansi Daerah di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN tersebut dapat berupa layanan konsultasi, penyelenggaraan sosialisasi, bimbingan teknis serta fasilitasi yang dilaksanakan oleh Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional XIV BKN.

Demi meningkatkan kualitas layanan pembinaan yang diselenggarakan dan memenuhi ekspektasi penerima layanan Kantor Regional XIV BKN melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN. Selain itu, survei ini dilakukan dalam rangka memenuhi amanat Peraturan Menteri PANRB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Perubahan Target IKU 3 karena evaluasi dari tahun-tahun sebelumnya yang belum memenuhi target sehingga target pada Renstra dan PK berbeda.

IKU 4. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.5 Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
88	93	93,96	96,71

Indikator ini mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN. Sepanjang tahun 2024 BKN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesionalitas terhadap masyarakat/PNS sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku.

Kantor Regional XIV BKN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesionalitas terhadap masyarakat/ASN sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat, murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku. Untuk mengukur tingkat keberhasilan komitmen tersebut, digunakan metode pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan Kantor Regional XIV BKN.

Upaya yang telah dilakukan Kantor Regional XIV BKN sepanjang tahun 2023 dalam rangka meningkatkan pelayanan kepegawaian di wilayah kerjanya, diantaranya:

a. Pelayanan menggunakan Konsultasi Pelayanan Cepat (KOPACE)

Pembangunan sistem KOPACE merupakan salah satu upaya Kantor Regional XIV BKN untuk memudahkan *stakeholder* baik PNS perorangan maupun Instansi Daerah untuk melakukan konsultasi dan koordinasi secara langsung melalui media *Whatsapp* dan *Zoom Meeting* terkait permasalahan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang mereka hadapi di instansinya.

b. Pelayanan Kepegawaian Secara Langsung

Kantor Regional XIV BKN selain melakukan pelayanan menggunakan basis *online*, juga melakukan pelayanan kepegawaian secara langsung dengan menerima tamu dan melakukan pendampingan kepada instansi daerah yang masih membutuhkan pendampingan khusus dalam menggunakan sistem terbaru mulai dari Pendampingan terkait Formasi dan pendampingan terkait penggunaan aplikasi SIASN.

c. Pendampingan Langsung

Kantor Regional XIV BKN memiliki program kerja pendampingan secara langsung melalui pendekatan pelayanan kepegawaian, dimana pegawai dari Kantor Regional XIV akan melakukan pelayanan kepegawaian secara langsung di Instansi daerah sehingga permasalahan yang terdapat di daerah dapat di selesaikan melalui pendekatan pelayanan di daerah masing-masing.

Beberapa upaya yang telah dilaksanakan selama tahun 2024 diantaranya sebagai berikut :

- a. Pelayanan Kepegawaian *Online* dan *Offline*
- b. Peningkatan Sumber Daya Manusia;
- c. Rapat Koordinasi;

- d. Fasilitasi Perencanaan Kebutuhan ASN;
- e. Optimalisasi teknologi informasi dan media sosial;
- f. penyelesaian disparitas data.

Perubahan Target IKU 4 karena evaluasi dari tahun-tahun sebelumnya yang belum memenuhi target sehingga target pada Renstra dan PK berbeda.

Permasalahannya adalah Terdapat adaptasi sistem layanan kenaikan pangkat dari tahun sebelumnya yang hanya 2 periode menjadi 6 periode sehingga instansi maupun Kantor Regional XIV BKN perlu menyesuaikan.

Tindaklanjut yang telah dilakukan adalah pendampingan melalui layanan KOPACE secara daring/zoom meeting menjawab permasalahan yang hadapi instansi melalui WA

IKU 5. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.7 Realisasi Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

Sesuai ketentuan dalam Pasal 48 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa BKN bertugas antara lain perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN. Kebijakan peraturan mengenai kepegawaian selalu mengalami perubahan dan penambahan produk kebijakan peraturan sesuai dengan dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam manajemen ASN.

Pelaksanaan capaian IKU terkait pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN ini tidak hanya berfokus pada kuantitas regulasi teknis ataupun instrumen yang telah dibuat turunannya, tetapi berkomitmen untuk membuat regulasi kepegawaian yang baik, tepat, harmonis dan dapat dilaksanakan.

IKU 6. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.8 Realisasi Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

Indikator ini mengukur tingkat integrasi sistem informasi kepegawaian ASN instansi pemerintah secara menyeluruh dengan SIASN yang dilakukan melalui *tools web service* secara dua arah ataupun melalui implementasi aplikasi SIMPEGNAS (Sistem Informasi Kepegawaian Nasional) dalam rangka mewujudkan keterhubungan data ASN antara instansi pemerintah dan BKN. Sepanjang tahun 2024 BKN terus berupaya meningkatkan kualitas integrasi dengan meninjau keterhubungan sistem informasi kepegawaian (Simpeg) instansi dengan SIASN untuk riwayat Jabatan. Pada tahun 2024 ditargetkan sebesar 100% instansi telah memiliki Simpeg yang terhubung dengan SIASN pada riwayat tersebut. Sementara untuk instansi yang menggunakan Aplikasi Simpegnas kualitas integrasi akan ditinjau melalui pemanfaatan layanan Jabatan sehingga database instansi akan terhubung ke SIASN.

Realisasi tahun 2024 sebesar 100% dengan rincian belum ada instansi yang terintegrasi dengan SIASN melalui web service untuk riwayat Jabatan. Sementara itu, tercatat 15 dari 15 Riwayat Jabatan instansi telah terhubung dengan SIASN melalui pemanfaatan Aplikasi Simpegnas s.d. akhir tahun 2024. Rincian realisasi Indikator ini pada tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.9. Data Instansi Terintegrasi dengan SIASN untuk Riwayat Jabatan melalui WS Tahun 2024

Terintegrasi Riwayat Jabatan Melalui WS	Total Instansi memilih integrasi melalui WS	Persentase Realisasi melalui Web Service	Terintegrasi Riwayat Jabatan Melalui Simpegnas	Total Instansi memilih integrasi melalui Simpegnas	Persentase Realisasi melalui Simpegnas
0	0	-	15	15	100,00%

Beberapa upaya yang telah dilaksanakan selama tahun 2024 diantaranya dengan melakukan evaluasi dan pendampingan secara berkala kepada instansi daerah. Evaluasi dilakukan untuk memonitor instansi dalam proses integrasi SIMPEG maupun dalam pemanfaatan aplikasi SIMPEGNAS untuk riwayat Jabatan.

IKU 7. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.11 Realisasi Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024

90	91,67	90.56	91,67
----	-------	-------	-------

Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital merupakan suatu ukuran yang menggambarkan upaya Kantor Regional XIV BKN Manokwari dalam melakukan digitalisasi terhadap layanan manajemen ASN khususnya di bidang penyelenggaraan manajemen ASN. Adapun jenis layanan yang menjadi ukuran digitalisasi diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.12 Jenis Layanan yang Menjadi Ukuran Digitalisasi Di Lingkungan Kantor Regional XIV BKN

No	Jenis Layanan	Terdigitalisasi
1	Layanan Kenaikan Pangkat	✓
2	Layanan Pengadaan CASN	✓
3	Layanan Pertimbangan teknis pensiun dan janda dudanya	✓
4	Layanan Pencantuman Gelar	✓
5	Layanan Pindah Instansi	✓
6	Layanan pengaktifan kembali	✓
7	Layanan Kartu Pegawai	✓
8	Layanan mutasi keluarga	✓
9	Layanan CLTN	✓
10	Layanan PMK	✓

Perubahan target IKU 7 karena evaluasi dari tahun-tahun sebelumnya yang belum memenuhi target sehingga target pada Renstra dan PK berbeda.

IKU 8. Persentase Hasil Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.13 Realisasi Persentase Hasil Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
95	95	90	95

Persentase Hasil Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti merupakan suatu ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada aspek:

- Permasalahan ASN non aktif yang diduga menimbulkan kerugian keuangan negara/daerah;
- Disiplin, berupa netralitas ASN; dan
- Pemberhentian akibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan (PTDH Tipikor).

Upaya yang telah dilakukan pada indikator kinerja ini adalah Bidang PDSK Kantor Regional XIV BKN terus mendorong instansi untuk segera menindaklanjuti rekomendasi yang telah diberikan dengan berbagai kanal komunikasi seperti *WhatsApp* dan *e-mail*. Selain itu dilakukan monitoring dan evaluasi tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian terhadap Instansi Pemerintah.

Pada Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator ini dilanjutkan dengan nomenklatur “Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti K/L/D sesuai kewenangan BKN” namun diturunkan menjadi kinerja Eselon I dan II.

Perubahan target IKU 8 karena evaluasi dari tahun-tahun sebelumnya yang belum memenuhi target sehingga target pada Renstra dan PK berbeda.

IKU 9. Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.15 Realisasi Indeks Profesionalitas ASN BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
81	81	74,25	78,19

Nilai IP ASN Kantor Regional XIV BKN pada tahun 2024 sebesar **78,19**, nilai yang didapat tersebut belum memenuhi target yang ditetapkan pada awal tahun sebesar 81. Untuk meningkatkan dan mengoptimalkan nilai Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2025 mendatang, Kantor Regional XIV BKN akan mengupayakan dan mengoptimalkan pemutakhiran riwayat data kompetensi pada SIASN untuk meningkatkan nilai IP ASN Kantor Regional XIV BKN tahun 2025 agar meningkat dari pada capaian pada tahun 2024 ini.

Sesuai dengan PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, Instansi Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara berkala minimal 1 (satu) kali setiap tahunnya. Oleh karena itu, Kantor Regional XIV BKN telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN periode Januari sampai dengan Desember 2023 guna mengetahui kesesuaian kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi dan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, pegawai dianggap semakin profesional apabila tingkat kualifikasi pegawainya tinggi, kompetensi yang diterima memenuhi kompleksitas jabatannya dan semakin rendahnya tingkat pelanggaran disiplin pada masing-masing individu pegawai ASN.

Pengukuran dan Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi:

- a. Dimensi Disiplin, digunakan untuk mengukur data atau informasi lainnya yang memuat hukuman yang telah diterima PNS, dimensi disiplin diperhitungkan sebesar 5% dari seluruh pengukuran;
- b. Dimensi Kualifikasi, digunakan untuk mengukur data kualifikasi Pendidikan formal PNS dari yang paling tinggi sampai yang paling rendah. Dimensi kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% dari seluruh komponen pengukuran;

- c. Dimensi Kompetensi, digunakan untuk mengukur data atau informasi Riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS yang memiliki kesesuaian dengan pelaksanaan tugas dan jabatannya. Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% dari seluruh komponen pengukuran;
- d. Dimensi Kinerja, digunakan untuk mengukur data atau informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi dengan memperhatikan target capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PNS. Dimensi ini diperhitungkan sebesar 30% dari seluruh komponen pengukuran.

Berdasarkan hasil olah data penilaian Indeks Profesionalitas ASN BKN tahun 2024 yang diperoleh, maka Sekretariat Utama merekomendasikan beberapa hal terkait pelaksanaan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN BKN untuk periode berikutnya yaitu:

1. Mempermudah pegawai dalam mengakses informasi Tugas Belajar dan Penawaran Beasiswa dalam rangka peningkatan kualifikasi pegawai yang ada di Instansi BKN dan melakukan kerjasama dengan instansi baik itu instansi pemerintah maupun BUMN untuk pelaksanaan magang antar instansi;
2. Mendorong tiap unit kerja Pusat maupun Kanreg untuk memanfaatkan Aplikasi CMB (Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri) serta Komunitas Belajar sebagai sarana peningkatan kompetensi non klasikal untuk pegawai;
3. Melakukan kerja sama dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN dalam rangka penyelenggaraan pelatihan teknis untuk internal BKN; dan
4. Meningkatkan koordinasi terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi di BKN dengan stakeholder terkait.

Perubahan target IKU 9 karena evaluasi dari tahun sebelumnya mengalami peningkatan sehingga target pada Renstra dan PK berbeda.

Permasalahan :

- Terdapat penilaian SKP tahun 2023 pegawai yang bernilai dibawah ekspektasi(cukup/kurang);
- Tidak semua pegawai mengunggah bukti ikut diklat/seminar/workshop tahun 2023 untuk meningkatkan nilai IP;
- Para pejabat administrator dan pengawas belum mengikuti diklat jabatan sehingga mengurangi nilai kompetensi pegawai ybs.

Tindaklanjut :

- Pemantauan kinerja pegawai agar tidak ada pegawai bernilai dibawah baik;
- Secara berkala dan mengingatkan pegawai untuk mengunggah bukti ikut diklat/seminar/workshop;
- Para pejabat administrator/pengawas diikutsertakan dalam diklat sesuai jabatan.

IKU 10. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.16 Realisasi Indeks Maturitas SPBE BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Instansi Pusat, Pemerintah Daerah, pegawai Aparatur Sipil Negara, perorangan, masyarakat, pelaku usaha, dan pihak lain yang memanfaatkan layanan SPBE.

Sampai dengan saat ini dari lima belas sistem informasi Kantor Regional XIV BKN telah menggunakan sistem informasi tersebut secara rutin, sistem informasi terstandar yang telah dimanfaatkan oleh Kantor Regional XIV BKN adalah sebagai berikut:

1. LBP
2. Kinerja
3. Presensi
4. Srikandi
5. Loker BKN
6. SIASN
7. DS
8. SAKTI
9. SMART
10. E-Monev
11. SPEKTRA
12. EDMS
13. Simpeg
14. CMB

IKU 11. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.17 Realisasi Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
83	83	82,5	81,15

Dalam rangka memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, pemerintah perlu untuk melaksanakan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi baik di pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Hasil yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah terciptanya pemerintahan yang bersih, akuntabel dan kapabel sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, professional serta bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN). Selain itu Reformasi Birokrasi juga mendorong setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BKN, pada periode 2015-2019 telah membawa perubahan yang cukup signifikan dalam hal tata kelola pemerintahan. Perubahan tersebut dapat dilihat dari ketercapaian sasaran program/kegiatan berdasarkan indikator atau alat ukur yang digunakan. Ketercapaian aspek tersebut menjadi dasar dalam penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi pada periode selanjutnya. Keberhasilan Instansi Pemerintah dalam melaksanakan perbaikan tata kelola pemerintahan digambarkan dalam indeks Reformasi Birokrasi.

Proyeksi hasil penilaian mandiri dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional XIV BKN pada tahun 2024 didapat hasil 81,15. Tindak lanjut dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Kantor Regional XIV BKN yaitu: menyiapkan program layanan yang lebih cepat dan efisien, menyiapkan sarana dan prasaran pelayanan dan melengkapi dokumen eviden pada setiap kegiatan sesuai dengan ketentuan.

Perubahan target IKU 11 karena evaluasi dari tahun-tahun sebelumnya yang belum memenuhi target sehingga target pada Renstra dan PK berbeda.

IKU 12. Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.18 Realisasi Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
80	68	67,9	59,80

Pada triwulan III 2024, Inspektorat BKN sudah mengeluarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 pada Kantor Regional XIV BKN hasil penilaian tersebut tercantum dalam surat nomor 057/AI.03/LHE/H/2024 tanggal 26 Agustus 2024. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, nilai AKIP Kantor Regional XIV BKN Tahun 2024 adalah 59,80 atau dengan predikat CC (“Cukup”, artinya terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian masih perlu banyak perbaikan tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja/sauna kerja).

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional XIV BKN menggambarkan nilai akuntabilitas mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja yang dinilai oleh Inspektorat BKN. Penilaian Evaluasi SAKIP dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi hasil (*result oriented government*) serta saran perbaikan berkelanjutan. Upaya yang dilakukan untuk mencapai target yaitu melengkapi dokumen akuntabilitas kinerja, lebih tertib melakukan pengumpulan dokumen dan rutin melaporkan capaian kinerja.

Perubahan target IKU 12 karena evaluasi dari tahun-tahun sebelumnya yang belum memenuhi target sehingga target pada Renstra dan PK berbeda.

Terdapat catatan dari inspektorat pada LHE AKIP Tahun 2024, antara lain:

- Dalam menentukan Indikator Kinerja Utama agar memastikan telah memenuhi kriteria SMART (Specific, Measureable, Achievable, Relevance, dan Timebound) serta berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi untuk menyempurnakan kualitas IKU yang belum memenuhi kriteria SMART;
- Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja dan pelaporan kinerja segera setelah ditetapkan pada website resmi Kantor Regional XIV BKN Manokwari, dan melakukan maintenance website secara berkala;
- Belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) didalam pengumpulan data kinerja, pengukuran capaian kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
- Menyusun Sistem Operasional Prosedur terkait mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja untuk setiap IKU.

Tindaklanjut yang dilakukan :

- Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi BKN untuk menyempurnakan kualitas Manual IKU yang memenuhi kriteria SMART (Specific, Measureable, Achievable, Relevant dan Time-Bound);
- Menyusun SOP terkait pengumpulan data kinerja;
- Melakukan maintenance website secara berkala dan mempublikasikan Dokumen Perencanaan Kinerja dan Pelaporan Kinerja yang telah ditetapkan;
- Menyusun rekomendasi dan perbaikan yang selaras dengan permasalahan/ kendala yang dihadapi pada seluruh capaian IKU dalam melakukan penyusunan laporan evaluasi kinerja;
- Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi BKN terkait aplikasi dalam penyusunan Laporan Kinerja Tahunan dan Triwulanan.

IKU 13. Nilai Indikator Kualitas Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional XIV BKN

Tabel 2.19 Nilai Indikator Kualitas Pelaksanaan Anggaran Kantor Regional XIV BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
96	95	92,33	91

Indikator ini digunakan untuk mengukur kualitas pelaksanaan anggaran yang dilihat dari realisasi anggaran, konsistensi Rencana Penarikan Dana (RPD) awal, konsistensi RPD akhir, capaian keluaran kegiatan dan efisiensi di Kantor Regional XIV BKN. Indikator ini bertujuan untuk memperlihatkan kualitas pelaksanaan anggaran dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Regional XIV BKN.

Pada tahun 2024 indikator ini, kualitas pelaksanaan anggaran dilihat dari aplikasi OM-SPAN yang terdiri dari beberapa komponen penilaian yaitu,

- a. Kualitas perencanaan anggaran (revisi DIPA & Deviasi hal. III DIPA);
- b. Kualitas Pelaksanaan Anggaran (Penyerapan anggaran, belanja kontraktual, penyelesaian tagihan, pengelolaan UP dan TUP);
- c. Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran (Capaian Output).

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan target adalah memaksimalkan perencanaan anggaran, memaksimalkan realisasi penyerapan anggaran, meminimalisir keterlambatan pendaftaran kontrak, mempercepat pelaksanaan pembayaran tagihan, memaksimalkan pengelolaan UP dan TUP, meminimalisir dispensasi SPM, dan memaksimalkan Capaian Output serta melakukan perbaikan dalam menginventarisir dokumen-dokumen pertanggungjawaban SP2D (SPM, Nota, Faktur, Kontrak, dll).

Perubahan target IKU 13 karena evaluasi dari tahun-tahun sebelumnya yang belum memenuhi target sehingga target pada Renstra dan PK berbeda.

IKU 14. Presentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan Oleh BPK/Inspektorat Di Kantor Regional XIV BKN Manokwari

Tabel 2.19 Realisasi Presentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Kantor Regional XIV BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

Indikator ini digunakan sebagai alat untuk mengukur tindak lanjut yang telah dilakukan Kantor Regional XIV BKN atas temuan hasil audit/pemeriksaan laporan keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan/atau Inspektorat. Indikator ini bertujuan untuk memperlihatkan kewajaran informasi keuangan yang dilaporkan oleh Kantor Regional XIV BKN dengan berdasarkan aturan yang ada.

Seluruh temuan atas Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu (PDTT) oleh BPK dan audit/pemeriksaan yang dilakukan oleh Inspektorat pada tahun 2023, telah ditindaklanjuti dengan melakukan pengembalian kepada Negara atas kelebihan bayar, melengkapi kekurangan dokumen serta memberikan teguran kepada pejabat pengelola keuangan yang kurang disiplin dalam melakukan administrasi keuangan.

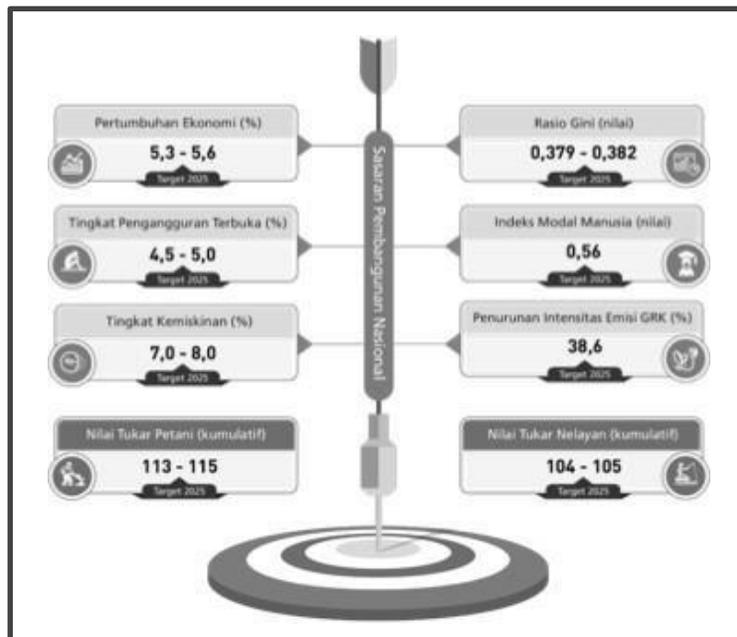
Capaian indikator ini pada tahun 2024 sama dengan tahun sebelumnya sebesar 100%, hal ini menunjukkan bahwa Kantor Regional XIV BKN selalu berkomitmen untuk melaksanakan pertanggungjawaban keuangan secara efektif, efisien dan benar sesuai peraturan yang ada.

BAB III RENCANA KERJA 2025

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 3.1 Sasaran Pembangunan Tahun 2025

B. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA

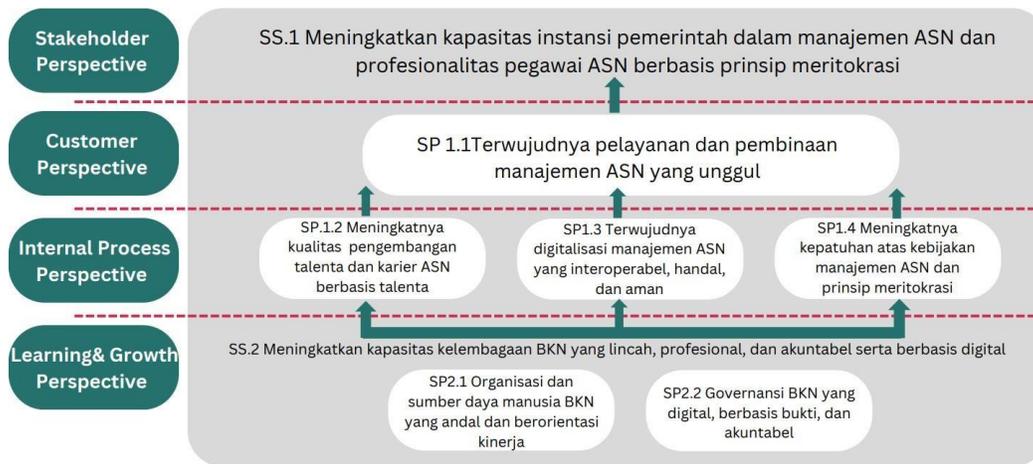
Berkaitan dengan penjabaran pembangunan di atas, BKN memiliki rumusan tujuan yang termuat juga dalam Rencana Strategis BKN 2025-2029, dengan rumusan tujuan:

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

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 strategis BKN disusun secara integratif dengan sasaran program guna memastikan terjalannya kerangka logis yang tepat antara kedua level sasaran. Dalam penyusunan sasaran strategis, 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*. Susunan keempat perspektif tersebut dalam rangka penyusunan Rencana Strategis BKN 2025-2029 tidak dilakukan secara paralel, melainkan dibangun dengan asumsi dasar bahwa *stakeholders perspective* menjadi resultan akhir dari seluruh upaya strategis BKN pada perspektif-perspektif lainnya. Namun demikian, ukuran keberhasilan dari *stakeholders perspective* tetap menjadi aspek yang ditimbang dalam pengukuran kinerja strategis BKN. Hal ini diilustrasikan dalam gambar berikut.



Gambar 3.2 Kerangka Logis Rencana Strategis BKN 2025-2029

Stakeholder Perspective

Stakeholder perspective sebagaimana dijelaskan di atas menggambarkan kondisi akhir yang dirasakan oleh para penerima manfaat BKN secara luas. Rumusan *stakeholder perspective* BKN adalah “Meningkatnya kapabilitas 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* BKN adalah “Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul”.

Internal Process Perspective

Internal process perspective menggambarkan keberhasilan proses bisnis yang dijalankan oleh BKN.

Learning and Growth Perspective

Learning and growth perspective merupakan gambaran atas optimalnya organisasi BKN dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini tercermin dalam “Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital”. Rumusan ini dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis diposisikan sebagai Sasaran Strategis 2, dengan indikator yaitu Nilai Reformasi Birokrasi BKN.

C. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA 2025

Program kerja Kanreg XIV BKN selama lima tahun ke depan merupakan implementasi dari Visi dan Misi BKN yang telah dirumuskan dalam sasaran strategis, indikator kinerja kegiatan, indikator kinerja program/kegiatan, dan target. Pemilihan program yang tepat dan rasional dengan mempertimbangkan faktor-faktor penentu keberhasilan untuk mencapai sasaran. Program kegiatan yang menjadi rencana program dan kegiatan Kanreg XIV BKN disesuaikan dengan program yang ada pada RPJM Nasional tahun 2025-2029. Program kegiatan yang menjadi target kinerja perlu ditetapkan pada masing-masing indikator sebagai alat untuk melakukan pemantauan atas capaian Kanreg XIV BKN dalam menjalankan strategi dan mencapai tujuan strategisnya. Adapun program kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Kanreg XIV BKN dalam lima tahun ke depan sebagai target kinerja pada akhir masa pelaksanaan Renstra 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Target Kinerja IKK

No.	Sasaran Strategis	No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Target 2029
SK. 1	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	IKK. 1	Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XIV BKN Manokwari	Nilai	85	85,25	85,5	85,75	86
		IKK. 2	Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional XIV	Persentase	82,5	82,5	87,5	95	100

			BKN Manokwari						
SK. 2	Terwujudnya Infrastruktur Manajemen Talenta dan Karier yang Andal	IKK. 3	Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari	Presenta se	6,67	26,67	46,67	73,33	100
SK. 3	Terselenggara nya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta	IKK. 4	Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari	Presenta se	9,63	32,23	54,83	77,43	100
SK. 4	Meningkatnya maturitas penyelenggara an manajemen ASN secara elektronik	IKK. 5	Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari	Presenta se	30	60	100	100	100
		IKK. 6	Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian	Presenta se	30 (Kategori Terisi)	60 (Kategori Terisi)	100 (Kategori Terisi)	100 (Kategori Terisi)	100 (Kategori Terisi)

			Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari					Lengkap)	Lengkap)
SK. 5	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit		Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari	Presentase	6,67	26,67	46,67	73,33	100
		IKK. 7							
			Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori	Presentase	6,67	26,67	46,67	73,33	100
		IKK. 8							

			Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari						
		IKK. 9	Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari	Presentase	100	100	100	100	100
SK. 6	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	IKK. 10	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XIV BKN Manokwari	Presentase	100	100	100	100	100
		IKK. 11	Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional XIV BKN Manokwari	Presentase	62	63,84	65,68	67,52	69,36
SK. 7	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan	IKK. 12	Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XIV	Indeks	95	96	97	98	99

kearsipan BKN		BKN Manokwari						
	IKK. 13	Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriks aan oleh BPK/Inspekt or atas Kantor Regional XIV BKN Manokwari	Presenta se	100	100	100	100	100

Sasaran kinerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari terdiri atas :

1. Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar, dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada tahun 2025 yaitu:
 - a. Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XIV BKN Manokwari;
 - b. Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional XIV BKN Manokwari.
2. Terwujudnya Infrastruktur Manajemen Talenta dan Karier yang Andal, dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada tahun 2025 yaitu:
 - a. Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari.
3. Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta, dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada tahun 2025 yaitu:
 - a. Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari.
4. Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik, dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada tahun 2025 yaitu :
 - a. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari;
 - b. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari.
5. Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit, dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada tahun 2025 yaitu :
 - 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 XIV BKN Manokwari;

- b. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari;
 - c. Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari.
6. Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN, dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada tahun 2025 yaitu :
- a. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XIV BKN Manokwari;
 - b. Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional XIV BKN Manokwari.
7. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN, dengan indikator kinerja yang akan dicapai pada tahun 2025 yaitu :
- a. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XIV BKN Manokwari;
 - b. Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kantor Regional XIV BKN Manokwari.

IKK 1 Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 1	85	85	17.407.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kantor Regional XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang ditetapkan pada tahun 2025 adalah 85.

IKK 2 Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 2	82,5	82,5	335.371.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kantor Regional XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar yang ditetapkan pada tahun 2025 adalah 82,5.

IKK 3 Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 3	6,67	6,67	77.999.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 6,67 atau 1 instansi yang telah menetapkan manajemen talenta di wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari.

IKK 4 Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 4	9,63	9,63	409.291.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 9,63 PNS yang telah dinilai kompetensinya.

IKK 5 Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 5	30	30	41.008.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 30% Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi.

IKK 6 Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 6	30	30	5.801.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 30% (Kategori Terisi) Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital.

IKK 7 Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 7	6,67	6,67	152.250.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 6.67 yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik.

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

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 8	6,67	6,67	38.833.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 6,67 Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik.

IKK 9 Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 9	100	100	133.500.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 100% hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan.

IKK 10 Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 10	100	100	265.658.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 100% Terlaksananya Rencana Aksi RB.

IKK 11 Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 11	62	62	2.826.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 62 Skor Evaluasi SAKIP.

IKK 12 Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 12	95	95	10.351.971.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 95 Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA).

IKK 13 Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kantor Regional XIV BKN Manokwari

IKK	TARGET 2025		ANGGARAN 2025
	RENSTRA	RENJA	
IKK 13	100	100	4.513.000

Dasar penetapan target pada tahun 2025 adalah target RENSTRA BKN pada tahun 2025. Kanreg XIV BKN Manokwari optimis dalam mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu 100 Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat.

D. RENCANA ANGGARAN

Sebagai upaya dalam penyelarasan antara perencanaan kinerja dengan anggaran maka berikut data anggaran yang digunakan dalam rangka mewujudkan terealisasinya sasaran strategis Kanreg XIV BKN selama tahun 2025:

Tabel 3.2 Rencana Anggaran Kanreg XIV BKN Tahun 2025 berdasarkan Sasaran Strategis

No	Sasaran Strategis	Kode Program	Anggaran
SS 1.	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	CO	Rp 533.250.000
SS 2.	Terwujudnya Infrastruktur Manajemen Talenta dan Karier yang Andal	CO	-
SS 3.	Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta	CO	-
SS 4.	Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik	CO	Rp 134.225.000
SS 5.	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit	CO	Rp 805.303.000
SS 6.	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	WA	Rp 520.350.000
SS 7.	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN	WA	Rp 9.843.300.000
Total			Rp 11.836.428.000

BAB IV

PENUTUP

Rencana kinerja tahunan (annual performance planning) merupakan salah satu komponen dari siklus akuntabilitas kinerja yang dimulai dari rencana strategis dan diakhiri dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ).

Rencana kerja ini menggambarkan secara jelas dan terinci dari kegiatan program tahunan dengan menyajikan capaian sasaran dari masing-masing kegiatan tahunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2025. Dengan menampilkan indikator kinerja dari setiap kegiatan yang mencakup input, output dan outcome akan memberikan gambaran secara rasional dan terukur tingkat pencapaian sasaran kerja kegiatan program tahunan yang dilaksanakan oleh Kantor Regional XIV BKN Tahun 2025.

Dengan adanya rencana kinerja tahun 2025 ini diharapkan dapat memotivasi dalam peningkatan kinerja serta sumber daya manusia yang berkinerja dengan baik sehingga dapat memudahkan dalam mencapai Visi, Misi dan Tujuannya. Dalam sasaran kinerja di tahun 2025 bagi Kantor Regional XIV BKN dan UPT BKN Sorong dapat memberikan output dan kontribusi yang nyata serta tercapainya sasaran kinerja program di tahun 2025.

Kantor Regional XIV BKN dan UPT BKN Sorong dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien maka itu diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan publik maka dibutuhkan adanya integritas, *professional*, netral serta menunjukkan akuntabilitas kinerja terhadap pencapaian sasaran kinerja Kantor Regional XIV BKN pada umumnya.

**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.667652/2025
III. RENCANA PENARIKAN DANA DAN PERKIRAAN PENERIMAAN**



DS-6632-2010-1879-0374

Kementerian Negara/Lembaga : (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : (01) Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : (33) PAPUA BARAT
Kode>Nama Satker : (667652) KANTOR REGIONAL XIV BKN MANOKWARI

Halaman : III. 1
(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	URAIAN SATKER	RENCANA PENARIKAN												JUMLAH SELURUH
			JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	667652	KANTOR REGIONAL XIV BKN MANOKWARI													
		RENCANA PENARIKAN DANA	918.262	928.579	951.468	928.090	936.571	1.327.605	995.776	970.120	938.262	939.456	984.814	1.017.425	11.836.428
		BELANJA PEGAWAI	342.421	349.281	349.281	350.528	347.603	748.523	371.322	372.428	355.038	355.038	402.660	390.903	4.732.986
		BELANJA BARANG	451.842	455.319	478.208	453.563	464.969	457.083	500.455	473.693	459.225	460.419	458.155	502.511	5.615.442
		BELANJA MODAL	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	124.011	1.488.000
088.01.CO.4846		Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN	55.013	42.117	56.997	42.117	42.117	42.117	42.117	42.117	42.117	42.117	42.117	42.187	533.250
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	55.015	42.117	56.997	42.117	42.117	42.117	42.117	42.117	42.117	42.117	42.117	42.187	533.250
088.01.CO.4847		Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.190	134.225
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.185	11.190	134.225
088.01.CO.4848		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	65.840	65.840	65.840	65.840	65.840	65.840	80.648	66.212	65.840	65.840	65.840	65.883	805.303
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	65.840	65.840	65.840	65.840	65.840	65.840	80.648	66.212	65.840	65.840	65.840	65.883	805.303
088.01.WA.3630		Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.674	20.000
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.666	1.674	20.000
088.01.WA.4842		Pengelolaan Organisasi dan SDM	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.379	364.360
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.361	30.379	364.360

**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.667652/2025
III. RENCANA PENARIKAN DANA DAN PERKIRAAN PENERIMAAN**



DS-6632-2010-1879-0374

Kementerian Negara/Lembaga : (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : (01) Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : (33) PAPUA BARAT
Kode>Nama Satker : (667652) KANTOR REGIONAL XIV BKN MANOKWARI

Halaman : III. 2
(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	URAIAN SATKER	RENCANA PENARIKAN												JUMLAH SELURUH
			JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
088.01.WA.4843		Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	754.197	777.410	785.419	776.921	785.402	1.176.436	829.799	818.579	787.063	788.287	833.640	866.112	9.979.300
		51 BELANJA PEGAWAI	342.421	349.281	349.281	350.528	347.603	748.523	371.322	372.428	355.038	355.038	402.660	390.903	4.732.986
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	287.777	304.150	312.159	302.394	313.800	305.914	334.478	322.152	308.056	309.250	306.996	351.198	3.758.314
		53 BELANJA MODAL	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	123.999	124.011	1.488.000	

Jakarta, 02 Desember 2024
a.n. Kepala Badan Kepegawaian Negara
Sekretaris Utama
td.
Hj. IMAS SUKMARIAH, S.Sos., MAP
NIP. 196605091986032001