



RENCANA KERJA 2025



KANTOR REGIONAL III BKN BANDUNG

Jl. Surapati No.10, Kota Bandung





KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga Kantor Regional III Badan Kepegawaian Negara (Kanreg III BKN) Bandung dapat menjalankan program- program yang telah direncanakan pada tahun 2024 dengan baik.

Salah satu kerangka perencanaan mewujudkan sistem manajemen dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan manajemen ASN, maka setiap tahun seluruh K/L perlu menyusun rencana kerja sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 25 Tahun 2024 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional serta peraturan pemerintah nomor 17 Tahun 2017 tentang sinkronisasi proses perencanaan dan penganggaran.

Untuk mewujudkan sistem manajemen pemerintahan yang baik dan memenuhi amanat sebagaimana dimaksud serta seiring dengan perubahan kebijakan yang dinamis maka Rencana Kerja (Renja) BKN Tahun 2025 selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan dan kegiatan Tahun 2025.

Berdasarkan analisis data dan evaluasi objektif pada capaian kinerja Kanreg III BKN Bandung tahun 2024 melalui rencana kerja ini, kami berharap dapat terjadi optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, serta produktivitas kinerja di seluruh jajaran pejabat dan pelaksana dalam wilayah kerja Kanreg III pada tahun-tahun selanjutnya baik pada internal maupun para Stakeholders, sehingga dapat mendukung kinerja Kanreg III secara keseluruhan dalam mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas.

Saya berharap kedepannya, kita terus beradaptasi, dan berinovasi mencari cara baru, dan berkolaborasi untuk saling memberikan yang terbaik bagi Bangsa dan Negara.

Kepala Kantor Regional III BKN

§



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	2
BAB I	6
PENDAHULUAN	6
A. LATAR BELAKANG.....	6
B. LANDASAN HUKUM.....	8
C. RUANG LINGKUP.....	9
D. MAKSUD DAN TUJUAN.....	10
BAB II	12
EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA	12
A. VISI DAN MISI.....	12
B. TUJUAN.....	12
C. SASARAN STRATEGIS.....	13
D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA.....	16
BAB III	64
RENCANA KERJA	64
A. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA.....	64
B. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA.....	68
C. RENCANA ANGGARAN.....	84



BAB I PENDAHULUAN

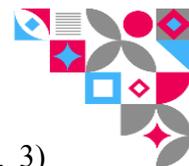
A. LATAR BELAKANG

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) memperkuat 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 BKN sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian perlu menyusun Rencana Kerja Tahun 2024 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra BKN Tahun 2025 - 2029 dalam bentuk tahunan. Penyusunan Renja 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 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, RPJMN 2025 - 2029, Renstra BKN 2025 - 2029, dan RKP 2025. Selain itu dalam penyusunan Renja BKN Tahun 2025 ditetapkan sasaran, indikator kinerja serta target kinerja yang merupakan komitmen bagi BKN yang harus tercapai dalam satu periode tahunan.



B. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
9. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
11. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
12. PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;



17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
19. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;

C. RUANG LINGKUP

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan 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. BKN memiliki tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKN menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- b. Pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;

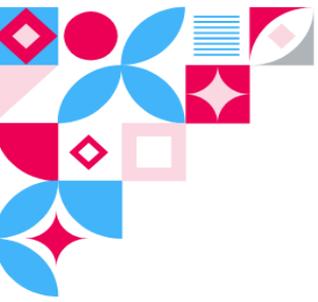


- c. Penyelenggaraan pelayanan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- d. Pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- e. Pelaksanaan pengawasan penerapan Sistem Merit;
- f. Pelaksanaan kebijakan teknis digitalisasi Manajemen ASN terintegrasi secara nasional serta pengelolaan data dan informasi ASN;
- g. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN;
- h. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi kebijakan teknis Manajemen ASN;
- i. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKN;
- j. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKN;
- k. Pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab BKN; dan
- l. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKN.

D. MAKSUD DAN TUJUAN

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

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



BAB

II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024



BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

A. VISI DAN MISI

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

Mengacu pada Renstra BKN Tahun 2020 - 2024, BKN memiliki visi seperti yang tertulis 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;
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;

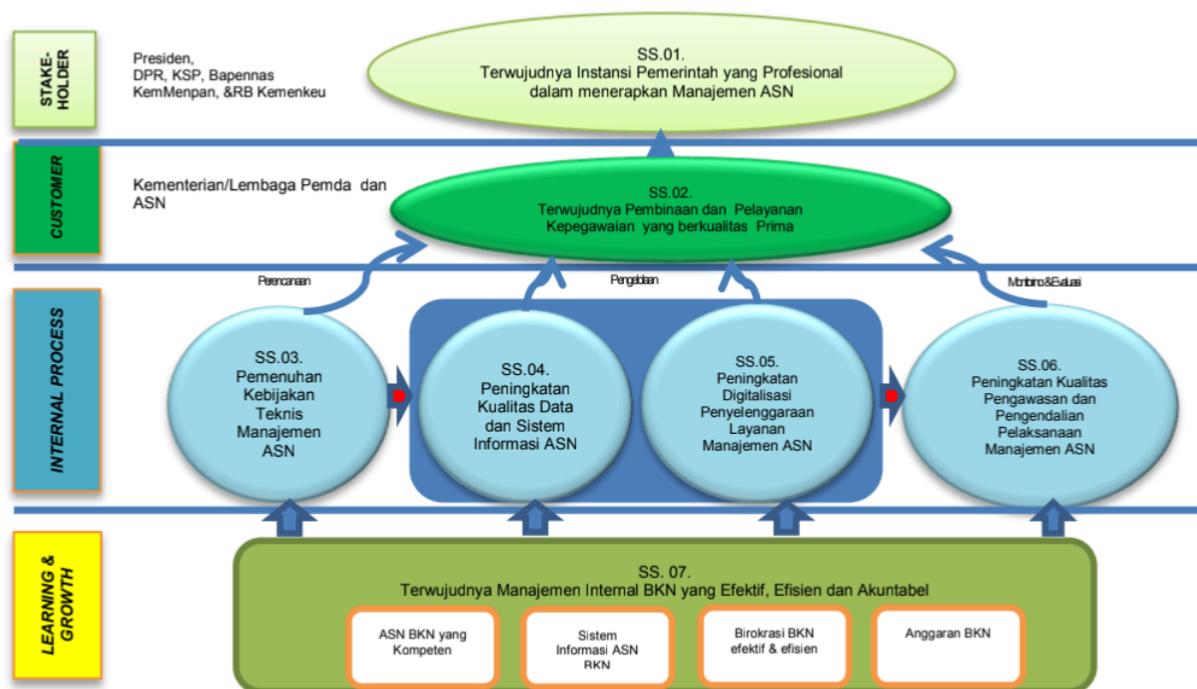
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi 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:
 - a. 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:
 - a. 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:
 - a. 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:
 - a. 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 III BKN

Indikator ini merupakan suatu ukuran persentase jumlah instansi pemerintah yang telah melaksanakan manajemen ASN sesuai dengan NSPK (dengan nilai minimal A & B) yang diukur melalui indeks implementasi NSPK manajemen ASN. Indikator ini bertujuan sebagai instrumen utama pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan manajemen ASN pada instansi pemerintah.

Secara umum, penilaian indeks NSPK Manajemen ASN untuk tahun berjalan akan diterbitkan pada tahun berikutnya. Hal ini disebabkan karena selama tahun penilaian, objek penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dari instansi dilakukan sampai dengan akhir bulan Desember tahun berjalan. Sehingga diperlukan waktu kurang lebih 2 bulan untuk melakukan proses verifikasi, validasi, dan penetapan nilai akhir indeks NSPK. Dari penilaian indeks NSPK untuk tahun penilaian 2024, secara garis besar dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu:

- Penilaian audiwan/man.
- Panel Penilaian Audiwan/man untuk menyepakati hasil penilaian di tingkat Kantor Regional dan Pusat
- Panel JPT Pratama untuk memastikan kesamaan perlakuan penilaian pada setiap elemen.
- Panel instansi/akhir, untuk harmonisasi penilaian indeks NSPK dengan penilaian lain seperti indeks sistem merit, LHP BPK, dan penilaian lain sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 116 tahun 2022.

Karena penilaian indeks NSPK Manajemen ASN untuk tahun berjalan akan diterbitkan pada tahun berikutnya, maka penilaian tahun 2024 saat ini belum dirilis secara resmi. Penilaian indeks NSPK Manajemen ASN untuk tahun berjalan akan diterbitkan pada tahun berikutnya, maka penilaian tahun 2024 saat ini belum dirilis secara resmi. Untuk saat ini, proses penilaian terhadap NSPK 2024 masih dalam pengecekan dokumen. Pada tabel berikut disajikan data perbandingan target dan realisasi kinerja tahun 2020 - 2024



Tabel 2.1 Perbandingan target dan realisasi IKU 1

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
5%	25%	50%	100%	100%	8,11%	48,64%	91,89%	100%	N/A	N/A

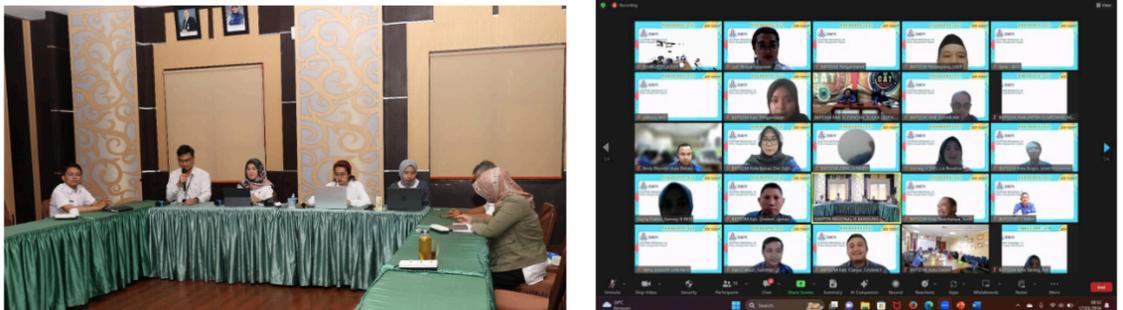
Beberapa kegiatan yang telah dilakukan dalam menunjang IKU 1 sebagai upaya untuk meningkatkan nilai NSPK instansi dibawah wilayah kerja Kanreg III BKN pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

- Koordinasi antara Audiman Kanreg III BKN, audiman BKN Pusat serta PIC NSPK instansi daerah pada 15 Januari 2024 untuk penyamaan persepsi terkait data indeks implementasi NSPK



Gambar 2.2 Kegiatan Penyamaan Persepsi terkait Data Indeks Implementasi NSPK

- Melakukan pendampingan dalam hal evaluasi SKP 2023, penyusunan SKP 2024, dan pengenalan fitur baru pada aplikasi e-kinerja BKN yang diikuti oleh perwakilan dari setiap BKPSDM di wilker Kanreg III BKN pada 17 Januari 2024.



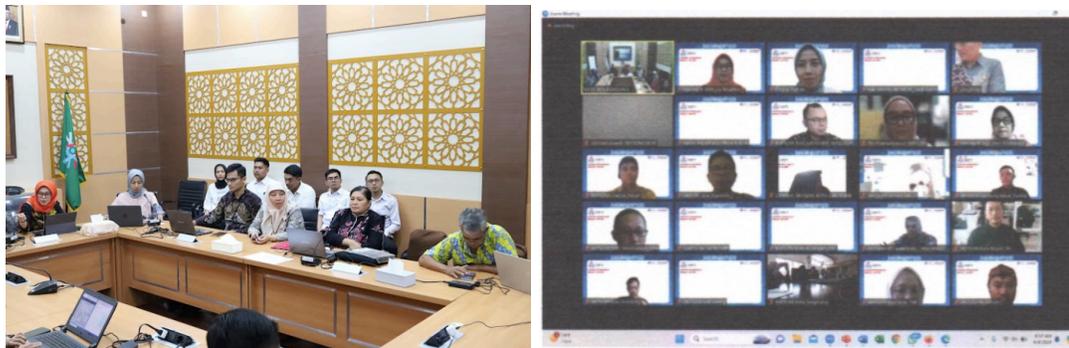
Gambar 2.3 Pendampingan sosialisasi SKP dan e-Kinerja di wilker Kanreg III BKN

- Memberikan materi terkait optimalisasi peningkatan kualitas data ASN di wilayah kerja Kanreg III BKN pada 20 Maret 2024.



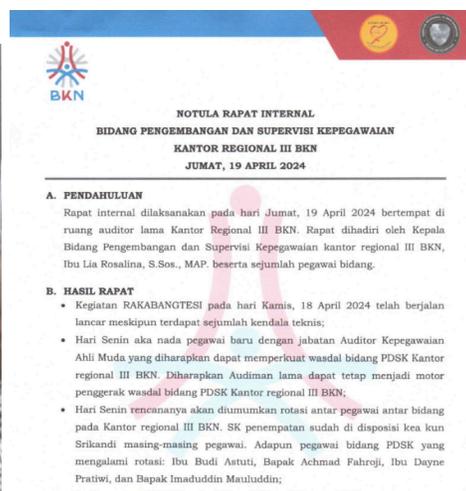
Gambar 2.4 Sosialisasi terkait optimalisasi peningkatan kualitas data ASN di wilker Kanreg III BKN

- Melakukan pendampingan Monev NSPK antara Direktorat Pengawasan dan Pengendalian BKN dengan sejumlah instansi yaitu Kota Bandung, Kabupaten Bogor, dan Kota Cimahi.
- Sosialisasi pemanfaatan aplikasi I-dis BKN pada 4 April 2024 untuk memberikan standar kepada pengelola kepegawaian pada masing-masing instansi dalam melakukan penegakan disiplin pegawai sesuai prosedur serta membangun budaya tertib administrasi dan menjalankan norma, standar, prosedur, dan kriteria disiplin PNS.



Gambar 2.5 Sosialisasi aplikasi I-dis BKN

- Melakukan koordinasi dan dialog kinerja secara internal yaitu dengan para audiwan Kantor Regional III BKN Bandung melalui rapat koordinasi dan rapat evaluasi kinerja untuk menyamakan persepsi dan mengevaluasi permasalahan ataupun kegiatan yang telah dilaksanakan dalam periode tertentu.



Gambar 2.6 Koordinasi dan dialog kinerja secara internal dengan para audiwan Kantor Regional III BKN Bandung

- Memberikan materi terkait ketentuan dan tata cara pengajuan CLTN pada 30 April 2024
- Melakukan wasdal terhadap penyelenggaraan seleksi CPNS dengan melakukan monitoring kesesuaian pengumuman seleksi CPNS 2024.
- Pendampingan Indeks NSPK 2024 Di Wilker Kantor Regional III BKN pada 23 Desember 2024
- Kegiatan pengawasan dan pengendalian (wasdal) *on site* ke Prov. Jawa Barat, Kota Bandung, Kota Cimahi, Kota Tasikmalaya, kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung



Barat, Kabupaten Sumedang, Kabupaten Subang, Kabupaten Indramayu, serta secara luring ke instansi daerah lainnya.



Gambar 2.7 Kegiatan pengawasan dan pengendalian (wasdal) *on site*

- Dalam rangka menindaklanjuti rekomendasi dari LKJ tahun 2023, bidang PDSK telah menghimbau kepada pengelola kepegawaian setiap terjadi rotasi/mutasi untuk dilakukan estafet pekerjaan serta *sharing* informasi berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dijalani oleh pegawai yang mengampu pekerjaan sebelumnya karena kendala pada periode sebelumnya seringkali rotasi/mutasi pegawai dapat menghambat pencapaian IKU 1 karena belum optimalnya pemahaman pengelola kepegawaian yang baru dalam penilaian NSPK.

Meskipun capaian IKU 1 belum dapat disampaikan, namun faktor yang mendukung keberhasilan dari IKU ini adalah kerjasama serta koordinasi yang baik antara audiman Kanreg III BKN, audiman BKN Pusat serta PIC instansi daerah. Adapun rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- Melakukan penilaian terhadap implementasi NSPK tahun 2024.
- Perlu untuk menghimbau instansi daerah terkait pemenuhan dokumen yang diminta/dinilai sehingga perlu untuk melakukan koordinasi secara berkala kepada instansi daerah.
- Melakukan kegiatan pengawasan dan pengendalian khususnya pada lokus yang masih bernilai “Baik”.

Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan dan digantikan dengan “Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi



Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kanreg III BKN Bandung”.

IKU 2. Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN

Sesuai dengan PermenPANRB No. 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas merupakan suatu ukuran yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Selain itu, berdasarkan Peraturan BKN No. 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, BKN melaporkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ke KemenPANRB dengan membuat aplikasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang dapat diakses pada website <https://peremajaan-siasn.bkn.go.id/> (sebelumnya melalui website ip-jasn.bkn.go.id).

Pada tabel berikut disajikan data perbandingan target dan realisasi kinerja tahun 2020 - 2024

Tabel 2.2 Perbandingan target dan realisasi IKU 2

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
85%	90%	100%	100%	100%	94,6%	100%	100%	100%	100%	100%

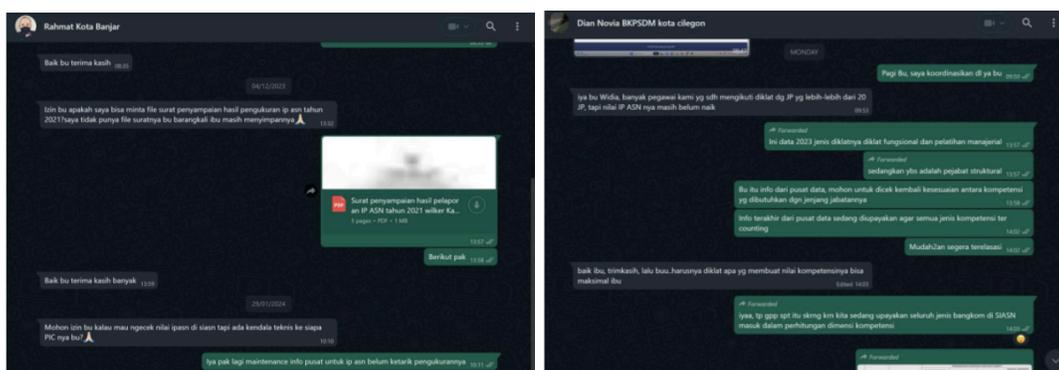
Indeks Profesionalitas ASN diharapkan dapat menjadi acuan bagi aparatur sipil negara dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Indeks ini menjadi ukuran sejauh mana aparatur sipil negara telah memenuhi standar-standar profesionalitas yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Standar profesionalitas terdiri dari beberapa dimensi yakni kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan disiplin. Kantor Regional III BKN berperan dalam mendorong instansi pemerintah dibawah wilayah kerjanya untuk mengukur indeks profesionalitas ASN (IPASN), serta meningkatkan IPASN tersebut.



Selain memastikan bahwa seluruh instansi di wilker Kanreg III BKN melakukan pengukuran IPASN, Kanreg III BKN juga berupaya dalam meningkatkan nilai IPASN setiap instansi. Capaian IP ASN instansi wilker Kanreg III BKN (rilis 23 September 2024) mengalami peningkatan dibandingkan tahun lalu dengan rata-rata IP ASN 2023 sebesar 81.10 (Kategori Tinggi). Instansi dibawah wilayah kerja Kanreg III BKN dengan nilai IPASN tertinggi adalah Pemerintah Prov. Jawa Barat dengan nilai IP ASN 89.89 (Kategori Tinggi) dan instansi dengan nilai terendah adalah Pemerintah Kab. Garut dengan nilai IPASN 76.14 (Kategori sedang).

Kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka mendukung IKU 2 adalah sebagai berikut:

- Koordinasi berkaitan dengan IPASN bersama dengan instansi dibawah wilayah kerja Kanreg III BKN juga terus dilaksanakan, salah satunya dilakukan melalui pesan di grup koordinasi pada aplikasi Whatsapp yang diikuti oleh PIC IPASN dari instansi daerah ataupun secara personal.



Gambar 2.8 Koordinasi berkaitan dengan IPASN bersama dengan instansi dibawah wilayah kerja Kanreg III BKN

- Melaksanakan kegiatan Rabu di Kampus Pengembangan Kompetensi (Rakabangtesi), yaitu merupakan kegiatan seminar atau *knowledge sharing* terutama terkait bidang kepegawaian yang dapat diikuti oleh pegawai dibawah wilayah kerja Kanreg III BKN. Kemudian peserta yang telah mengikuti acara rakabangtesi akan diberikan sertifikat untuk pemenuhan kewajiban pengembangan kompetensi. Program rakabangtesi ini bertujuan untuk mengakomodir instansi daerah dalam meningkatkan nilai IPASN. Sebanyak 17 kegiatan rakabangtesi untuk pihak eksternal yang telah dilaksanakan mengangkat tema sebagai berikut:



1. Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional (21 Februari 2024);
 2. Evaluasi Penetapan NI PPPK (06 Maret 2024);
 3. Optimalisasi Peningkatan Data ASN (20 Maret 2024);
 4. Sosialisasi Pemanfaatan Aplikasi I-Dis BKN (04 April 2024);
 5. Ketentuan dan Tata Cara Pengajuan CLTN (30 April 2024);
 6. Pemberhentian dan pensiun PNS (15 Mei 2024);
 7. Pedoman, Pemindahan, Pemusnahan dan Pemulihan Arsip Kepegawaian (29 Mei 2024);
 8. Disiplin PNS (12 Juni 2024);
 9. Indeks Profesionalitas ASN (1 Juli 2024);
 10. Komunitas Belajar Manajemen Talenta (3 Juli 2024);
 11. Peninjauan Masa Kerja “Bagaimana Tata Cara dan Ketentuannya ?” (17 Juli 2024);
 12. Penyelesaian Disparitas Data ASN di wilker Kantor Regional III BKN (31 Juli 2024);
 13. Sosialisasi SE Kepala BKN Nomor 10 tentang Pedoman Pelaksanaan Ujian Dinas dan UPKP PNS (14 Agustus 2024);
 14. Pemberhentian dan Pensiun (28 Agustus 2024);
 15. Pencantuman Gelar (18 September 2024);
 16. Netralitas Dalam Menghadapi Pilkada Serentak (2 Oktober 2024);
 17. Pendampingan Indeks NSPK 2024 Di Wilker Kantor Regional III BKN (23 Desember 2024).
- Menyampaikan nilai IPASN instansi secara berkala melalui group Whatsapp yang diikuti oleh para Kepala BKD/BKPSDM untuk meningkatkan *awareness* terhadap nilai IPASN
 - Kepala Bidang PDSK mendorong setiap daerah secara langsung dengan memberikan laporan hasil IPASN ketika sedang berkunjung ke daerah tersebut. Kemudian, umumnya instansi yang nilainya masih belum optimal akan berkonsultasi kepada BKN.



Gambar 2.9 Sosialisasi bidang PDSK dalam acara RAKABANGTESI

Capaian yang baik pada IKU 2 ini diiringi dengan faktor keberhasilan yaitu koordinasi dengan menyampaikan hasil sementara pengukuran IP ASN instansi di wilayah kerja Kantor Regional III BKN melalui grup koordinasi aplikasi Whatsapp Messenger. Adapun kendala yang dihadapi adalah perubahan bobot nilai mempengaruhi capaian IP ASN instansi daerah (ada yang menyebabkan nilai IP ASNnya turun dan ada juga yang naik). Meskipun PIC Kanreg sudah menghimbau PIC IP ASN daerah untuk mempersiapkan data PPPK, kepastian pengukuran IP ASN bagi pegawai PPPK baru disampaikan oleh pusat pada pertengahan tahun sehingga rata-rata IP ASN PPPK tidak sebesar IP ASN PNS karena instansi daerah kurang menaruh perhatian. Tindak lanjut yang dilakukan adalah menyampaikan secara resmi hasil pengukuran IP ASN tahun 2023 kepada PIC IP ASN instansi daerah agar dapat dilakukan evaluasi lebih lanjut.



Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan.

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

Dalam rangka melaksanakan fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN, Kantor Regional III BKN berupaya untuk memberikan pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan kepegawaian. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN tersebut dapat berupa layanan konsultasi, penyelenggaraan sosialisasi, bimbingan teknis serta fasilitasi yang dilaksanakan oleh Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian (PDSK) Kantor Regional III BKN Bandung. Sebagai evaluasi dan kontrol terhadap kegiatan yang diselenggarakan, bidang PDSK membagikan survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pembinaan kepada setiap penerima binaan di setiap akhir kegiatan. Pelaksanaan survei IKM pembinaan mengacu pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat.

Tabel 2.3 Perbandingan target dan realisasi IKU 3

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
85	88	95	97	97	85,1	89,7	96,4	96,34	95.58	95.58

Berdasarkan hasil pengolahan data survei, didapatkan bahwa nilai IKM pembinaan Kanreg III BKN tahun 2024 adalah sebesar 95.58. Meskipun tidak mencapai target, namun capaian ini sudah termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hasil nilai IKM ini didapatkan dari rata-rata perolehan nilai IKM triwulan (TW) 1-4 tahun 2024. Diketahui bahwa nilai IKM TW 1 adalah sebesar 95.58, TW 2 sebesar 96.00, TW 3 sebesar 95.03, dan TW 4 sebesar 95.70. Dengan target yang ditetapkan sebesar 97, maka persentase kinerja dengan capaian yang didapatkan pada tahun ini adalah sebesar 98.53%.



Gambar 2.10 Grafik Nilai IKM Pembinaan Setiap Triwulan Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis perolehan nilai IKM pembinaan, diketahui bahwa unsur yang mendapatkan nilai tertinggi adalah U4 (Biaya/Tarif) dengan nilai 3.903, sedangkan unsur dengan nilai terendah adalah U3 (Waktu Pelaksanaan Pembinaan) dengan nilai 3.817.

Penyebab biaya dan tarif mendapatkan nilai tertinggi karena dalam melaksanakan pembinaan, pemberi pembinaan dari Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian tidak pernah meminta biaya atau mematok tarif tertentu untuk memberikan pembinaan. Sedangkan nilai terendah yaitu waktu pelaksanaan pembinaan yang dapat disebabkan oleh kurangnya waktu yang diberikan oleh pemberi pembinaan sehingga masih terdapat beberapa pertanyaan dari penerima pelayanan yang belum terjawab, contohnya pada saat melaksanakan pembinaan sebagai narasumber, waktu yang diberikan oleh pelaksana dianggap kurang oleh peserta. Hal tersebut diluar kemampuan dari pemberi pembinaan, karena yang memberikan dan mengatur kegiatan pembinaan adalah instansi terkait. Waktu pembinaan umumnya menyesuaikan dengan kebutuhan dari instansi, namun biasanya dilakukan paling tidak 2 jam. Kemudian apabila terdapat kasus dalam hal keterbatasan waktu pembinaan yang diselenggarakan oleh suatu instansi, maka Kanreg III BKN tetap menerima pertanyaan yang dapat ditanyakan diluar waktu pembinaan. Oleh karena



itu, Diperlukan koordinasi dengan pihak penyelenggara kegiatan pembinaan dan melakukan evaluasi kegiatan untuk meningkatkan kualitas layanan.



Gambar 2.11 Beberapa Sosialisasi yang dilakukan oleh Kanreg III BKN

Beberapa contoh kegiatan pendukung dalam IKU 3 adalah sebagai berikut ini:

- Sosialisasi Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS di lingkungan Kab. Sumedang (25 Juli 2024);
- Sosialisasi Peraturan PerUUan di lingkungan Kab. Tangerang (26 Juli 2024);
- Sosialisasi Peraturan PerUUan di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kab. Tangerang (8 Agustus 2024);
- Sosialisasi Penjatuhan Hukuman Disiplin di lingkungan Kab. Cianjur (5 September 2024);
- Asistensi IPASN, NSPK, dan Bimbingan Teknis E-Kinerja BKPSDM Kab. Sumedang (7-8 Oktober 2024);
- Pembinaan Disiplin PNS dan Cuti ASN di lingkungan Keairan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum (18 November 2024)



- Pembinaan terkait Izin Perkawinan, Perceraian PNS, Disiplin PNS, dan Cuti ASN di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Pemerintah Kabupaten Tangerang (24 Oktober 2024)
- Melakukan evaluasi secara internal bidang PDSK terhadap capaian IKM pembinaan.

Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini dilanjutkan dengan menggabungkan antara IKM pembinaan dan pelayanan sehingga narasi indikator kinerja kegiatan yang disesuaikan adalah “Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh layanan dan pembinaan Manajemen ASN Kanreg III BKN Bandung”.

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

Kantor Regional III BKN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dan profesional terhadap masyarakat/PNS sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat, dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku. Hal tersebut dilakukan sebagai respon atas tuntutan kinerja ASN yang terus meningkat. Untuk mengukur tingkat keberhasilan komitmen tersebut, maka digunakanlah metode pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan kepegawaian. Layanan kepegawaian yang dinilai melalui capaian IKM ini meliputi layanan dari seluruh bidang yang ada di Kantor Regional III BKN. Hal tersebut dianggap efektif untuk memberikan kenyamanan dan menjamin objektivitas responden. Perbandingan target serta realisasi capaian kinerja IKU 4 tahun 2024 Kanreg III BKN disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 2.4 Perbandingan target dan realisasi IKU 4

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
85	88	95	97	95	96,75	86,4	92,40	92,10	93,07	93,07



Dengan target yang ditetapkan sebesar 95 dan capaian yang dihasilkan pada 2024 adalah 93.07, maka kinerja IKU 4 ini adalah 97.96%. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya, maka terdapat peningkatan nilai sebesar 0.97. Meskipun realisasi tahun 2024 ini belum dapat memenuhi target, namun nilai yang dihasilkan termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis lebih lanjut terhadap hasil survey IKM, diketahui bahwa terdapat beberapa kasus inkonsistensi antara nilai dengan komentar dari responden. Contohnya, responden memberikan komentar yang positif terkait layanan yang diberikan Kanreg III BKN dan menganggap bahwa layanan yang diberikan telah maksimal, namun tidak memberikan nilai yang maksimal.

Meskipun capaian tahun 2024 belum mencapai target yang ditentukan, namun tingkat keberhasilan juga dapat tercermin dari tidak adanya aduan dari masyarakat terkait dengan pelayanan di Kanreg III. Selain itu juga dapat tercermin dari tingkat tercapainya *service level agreement* (SLA) pelayanan kepegawaian, yaitu sebagai berikut:

- Bulan Desember SLA layanan mencapai 100%, yang berarti semua usulan telah dikerjakan ≤ 1 hari
- Bulan Oktober SLA layanan mencapai 96.4% karena terdapat 36 usulan yang dikerjakan ≥ 1 hari.
- Bulan November SLA layanan mencapai 97.8% karena terdapat 17 usulan yang dikerjakan ≥ 1 hari.

Kemudian pemberian layanan lainnya, tetap diselesaikan dengan baik, diantaranya layanan melalui SIASN seperti peremajaan data sudah mencapai 122,6% dari target. Selain itu layanan konsultasi pendampingan integrasi melalui Whatsapp Messenger tetap berjalan yang dapat dibuktikan dengan capaian integrasi sudah mencapai 100% dan integrasi 8 riwayat lainnya juga beberapa sudah mencapai 100%.

Berdasarkan hasil survey IKM pelayanan Kanreg III BKN periode terakhir tahun 2024, diketahui bahwa unsur “biaya/tarif” dengan pernyataan pada kuesioner yaitu “pelayanan kepegawaian GRATIS/tanpa dipungut biaya apapun” mendapatkan nilai tertinggi. Hal tersebut disebabkan pelayanan yang diberikan oleh Kanreg 3 BKN dilaksanakan sesuai SOP yaitu tanpa memungut biaya. Sedangkan unsur "penanganan pengaduan, saran, dan masukan" dan “sarana prasarana” mendapatkan nilai terendah. Secara umum, hal tersebut salah satunya disebabkan karena dalam



beberapa waktu terakhir ini terjadi kendala pada SIASN, seperti data yang terlambat diperbarui meskipun sudah diperbaiki oleh instansi terkait. Namun kendala tersebut tidak dapat dengan cepat untuk menindaklanjuti kendala tersebut karena pegawai Kanreg III BKN tidak memiliki akses secara langsung terhadap SIASN. Akibatnya, pengaduan, saran, dan masukan, khususnya yang berkaitan dengan SIASN, tidak dapat segera ditangani karena memerlukan koordinasi terlebih dahulu dengan BKN pusat. Menambah kapasitas aplikasi SIASN agar aplikasi dapat digunakan dengan optimal serta dapat diakses lebih lancar dan cepat. Beberapa kegiatan pendukung yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Rapat persiapan penyelenggaraan CASN 2024 dengan mengundang *stakeholders* di Wilker Kanreg III BKN
2. Dilakukan pengoptimalan sistem informasi “MangOlin” (<https://mangolin.kanreg3.site/>), yaitu layanan konsultasi secara online sehingga tidak terjadi tatap muka langsung. Hal ini dilakukan untuk menghindari gratifikasi serta mengefisiensikan anggaran pemerintah. Namun saat ini mayoritas instansi masih lebih memilih untuk tatap muka secara langsung.
3. Layanan penetapan NIP CASN (dari 41.349 usulan masuk, keseluruhannya sudah selesai diproses, sehingga capaiannya sebesar 100%).
4. Layanan Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun (dari 14.283 usulan masuk, keseluruhannya sudah selesai diproses, sehingga capaiannya sebesar 100%).
5. Layanan Penetapan SK Pensiun Janda/Dudanya (dari 1.592 usulan masuk, keseluruhannya sudah selesai diproses, sehingga capaiannya adalah 100%).
6. Layanan Mutasi Keluarga (dari 1.086 usulan masuk, keseluruhannya sudah selesai diproses, sehingga capaiannya adalah 100%)
7. Layanan Otentikasi SK Pensiun (dari 181 usulan masuk, keseluruhannya sudah selesai diproses, sehingga capaiannya adalah 100%)
8. Layanan penetapan nota persetujuan kenaikan pangkat (dari 44.368 usul yang masuk, seluruhnya telah diproses, sehingga capaiannya sebesar 100%)
9. Layanan Penetapan Karis dan Karsu (sudah diselesaikan sebanyak 6.805 usulan, sehingga capaiannya sebesar 100%)
10. Layanan Penetapan CLTN dan Perpanjangan CLTN (dari 60 usulan masuk, keseluruhannya sudah selesai diproses, sehingga capaiannya sudah 100%)



11. Layanan PMK (telah diselesaikan keseluruhan usulan masuk sebanyak 866 pertek sehingga capaian 100%)
12. Layanan pindah instansi (telah diselesaikan keseluruhan usulan masuk sebanyak 274 pertek sehingga capaian 100%)
13. Integrasi SIMPEG dengan SIASN (100% terintegrasi riwayat jabatan)
14. Fasilitasi CAT (terlaksana 18 kegiatan CACT, 4 kegiatan seleksi CASN, 28 kegiatan ujian dinas, 12 kegiatan simulasi CAT, dan 3 kali kegiatan seleksi non ASN).
15. Berkoordinasi dengan kedeputian SINKA BKN dalam hal penggunaan SIASN

Capaian Kinerja Layanan Mutasi & Status Kepegawaian Tahun 2024





CAPAIAN KINERJA LAYANAN PENGANGKATAN & PENSIUN TAHUN 2024

**PENETAPAN PERTEK
NIP CPNS & NI PPPK**

Masuk : 41.349
MS : 41.303
BTS : 39
TMS : 7
Sisa : 0

% USUL MASUK

100%

PENETAPAN PERTEK PENSIUN

% USUL MASUK Masuk : 14.283
MS : 14.243
BTS : 40
TMS : 0
Sisa : 0

% USUL MASUK

100%

SLA : SESUAI 93%, TIDAK SESUAI 7%

MUTASI KELUARGA

Masuk : 1.086
MS : 1.019
BTS : 45
TMS : 22
Sisa : 0

% USUL MASUK

100%

**PENETAPAN SK PENSIUN
JANDA DUDA PENSIUNAN PNS**

% USUL MASUK Masuk : 1.592
MS : 1.490
BTS : 70
TMS : 32
Sisa : 0

% USUL MASUK

100%

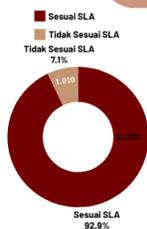
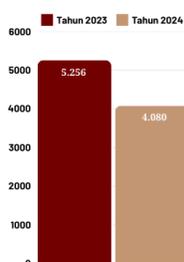
OTENTIKASI SK PENSIUN

Masuk : 181
MS : 152
BTS : 14
TMS : 15
Sisa : 0

% USUL MASUK

100%

Penurunan Tingkat Permasalahan



Prediksi BUP PNS



CAPAIAN KINERJA LAYANAN INFORMASI KEPEGAWAIAN

PROGRAM	REALISASI CAPAIAN
Peremajaan Data	39.835 data (122,6%)
Penyelesaian Disparitas Data ASN	40.166 data (84,1%)
Katalog Takah Kepegawaian	27.705 NIP (130,4%)
Digitalisasi Arsip Kepegawaian	109.173 dokumen (103,9%)
Fasilitasi CAT	<ul style="list-style-type: none"> • CACT : 18 instansi • UDIN : 28 kegiatan • Seleksi non ASN : 3 kegiatan • Seleksi CASN : 4 kegiatan • Simulasi CAT : 12 kegiatan
Integrasi Simpeg dan SIASN	100 % Riwayat Jabatan.
Infrastruktur dan Jaringan	100 % (12 kegiatan) 100% Maintenance Perangkat (141 kegiatan) 9.300 PC Terinstall CAT OS
Pengembangan Aplikasi	75 % (pembangunan aplikasi pusat informasi masih dalam proses penyelesaian)

Layanan konsultasi pelayanan instansi di wilayah kerja Kanreg III BKN Bandung dilakukan di ruangan Pusat Pelayanan Terpadu (PPT) seperti disajikan pada Gambar berikut



Gambar 2.13 Pelayanan pada Pusat Pelayanan Terpadu (PPT)

Adapun rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Menginventarisir setiap kendala dan permasalahan yang berkaitan dengan pemanfaatan aplikasi SIASN,
2. Menyampaikan setiap kendala dan permasalahan yang berkenaan pemanfaatan Aplikasi SIASN ke Kedeputian SINKA agar aplikasi dapat digunakan dengan optimal
3. Melakukan koordinasi dengan Kedeputian SINKA agar Kanreg diberikan akses secara langsung untuk menindaklanjuti keluhan dan kendala pada Aplikasi SIASN
4. Melakukan pendampingan terhadap proses usul mutasi kepegawaian secara berkala baik secara daring atau luring agar penyelesaian usul mutasi kepegawaian tercapai sesuai target yang ditentukan,
5. Melakukan Sosialisasi Surat Edaran Kepala BKN Nomor 9 Tahun 2024 Tentang Penjelasan Tambahan terkait Pelaksanaan Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional menjadi rujukan pengelola kepegawaian dalam memahami pengusulan kenaikan pangkat bagi Jabatan Fungsional.

Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini dilanjutkan dengan menggabungkan antara IKM pembinaan dan pelayanan sehingga indikator kinerja kegiatan yang disesuaikan adalah “Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh layanan dan pembinaan Manajemen ASN Kanreg III BKN Bandung”.



IKU 5. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan instrumen manajemen ASN di Kantor Regional III BKN.

Dalam menjalankan manajemen dan operasionalnya sehari-hari, setiap organisasi atau Lembaga tentu membutuhkan suatu regulasi. Demikian juga dengan Kantor Regional III BKN sebagai lembaga pemerintah non kementerian, telah membuat sejumlah regulasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal dan tentunya seluruh regulasi tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Regulasi Teknis yang dibuat di Kantor Regional III BKN merupakan tidak lanjut dari Regulasi Teknis yang dibuat oleh BKN Pusat. Untuk regulasi yang bersifat internal, regulasi disampaikan dalam bentuk Nota Dinas yang ditujukan bagi pegawai di Lingkungan Kantor Regional III BKN. Seluruh regulasi internal yang telah dibuat tersebut, harus dipatuhi oleh seluruh pegawai yang berada di Lingkungan Kantor Regional III BKN.

Sedangkan untuk regulasi yang bersifat eksternal, regulasi disampaikan dalam bentuk surat dinas yang ditujukan kepada instansi pusat dan daerah di wilayah kerja Kantor Regional III BKN. Seluruh regulasi eksternal yang telah dibuat tersebut, harus dipatuhi oleh seluruh instansi pusat dan daerah yang berada di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN. Dengan adanya penerapan regulasi ini, diharapkan dapat membantu pengendalian dan kontrol dinamika manajemen ASN di Kantor Regional III BKN sehingga kegiatan pelayanan kepegawaian dapat berjalan dengan baik.



Gambar 2.14 Kegiatan tindak lanjut nota dinas dari BKN Pusat

Regulasi teknis serta instrumen manajemen ASN merupakan hal yang esensial dalam menunjang kegiatan pada Kantor Regional III BKN. Kanreg III BKN merupakan perpanjangan tangan dari BKN Pusat di wilayah Jawa Barat, oleh karena itu diperlukan penyelarasan antara regulasi BKN Pusat dengan Kanreg III BKN



Tabel 2.5 Perbandingan target dan realisasi IKU 5

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%	100%	100%	100%	100%

Capaian kinerja indikator ini sampai dengan TW IV tahun 2024 terealisasi 100% dengan target sebesar 100%, dengan merealisasikan 14 regulasi teknis yang mayoritas dilaksanakan secara internal bagi pegawai Kanreg III BKN.

Beberapa kegiatan dilaksanakan dalam rangka menindaklanjuti nota dinas dari BKN Pusat contohnya seperti mendengarkan lagu Indonesia Raya sambil berdiri sikap sempurna serta melaksanakan upacara rutin tanggal 17 setiap bulannya serta upacara pada hari perayaan tertentu.

Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan.

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

Indikator ini menggambarkan integrasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) instansi pemerintah dengan Sistem Informasi ASN yang dilakukan melalui tools Web Service secara 2 (dua) arah ataupun melalui Pemanfaatan Aplikasi SIMPEGNAS (Sistem Informasi Kepegawaian Nasional) dengan sudah memiliki subdomain dalam rangka mewujudkan keterhubungan data ASN antara instansi pemerintah dan BKN. Berdasarkan arahan dari Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN, integrasi SIMPEG instansi pemerintah dengan SIASN pada tahun 2024 ini difokuskan pada riwayat jabatan. Hasil capaian IKU 6 Kanreg III BKN disajikan pada Tabel berikut

Tabel 2.6 Perbandingan target dan realisasi IKU 6



Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
90%	94%	96%	100%	100%	78,4%	95%	92%	100%	100%	100%

Sejak tahun 2023, sistem informasi kepegawaian pengelola ASN dianggap sudah terintegrasi apabila sudah terintegrasi secara dua arah dengan SIASN. Berdasarkan Nota Dinas Nomor 6703/B-SI.02.01/SD/E.II/2024, sampai dengan bulan September 2024, seluruh sistem informasi pengelola kepegawaian instansi daerah di wilayah kerja Kanreg III BKN, yaitu terdapat 37 instansi, sudah terintegrasi dengan SIASN secara dua arah dan terintegrasi dengan riwayat jabatan. Oleh karena itu, pencapaian pada IKU 6 ini adalah sebesar 100%.

Capaian baik ini tentunya tidak dapat dicapai apabila tidak dilakukan upaya percepatan dalam mendorong instansi untuk melakukan integrasi 2 arah dengan SIASN. Beberapa upaya yang telah dilakukan untuk mengoptimalkan capaian IKU 6 ini adalah sebagai berikut:

- Melakukan *sharing session* dengan cara mengelompokkan instansi yang memiliki/mengadopsi simpeg yang sama/sejenis sehingga mempermudah proses integrasi.
- Melibatkan instansi yang telah berhasil integrasi untuk menjadi narasumber saat *sharing session*
- Mengelompokkan instansi yang belum melakukan integrasi sama sekali agar dapat diberikan pendampingan intensif dengan waktu *sharing session* yang lebih lama.
- Koordinasi dan konsultasi ke BKN Pusat (Direktorat PPSIASN, Direktorat PDPIK dan Direktorat INTI) terkait program kerja Bidang INKA Kanreg III BKN serta Pelatihan SIASN dalam rangka percepatan implementasi SIASN.
- Menyediakan grup Whatsapp Messenger khusus untuk konsultasi bersama dengan PIC instansi daerah
- Menginventarisir kendala dan melaporkan ke BKN Pusat untuk penyelesaian.



Gambar 2.15 Kegiatan pendampingan dan *sharing session* integrasi SIASN

Beberapa kendala yang dihadapi dalam mengejar tercapai target IKU 6 ini yaitu keterbatasan akses kewenangan bagi kanreg yang berdampak ketika instansi berkonsultasi secara teknis terkait kendala implementasi SIASN, PIC kanreg memiliki pengetahuan dan *best practice* yang minim dari fitur-fitur yang ada dalam SIASN khususnya sisi SIASN instansi. Untuk itu, diperlukan portal *training* yang terupdate perkembangannya untuk implementasi manual tutorial dengan *best practice* SIASN instansi menjadikan PIC lebih kompeten dan solutif dalam memberikan arahan solusi kepada instansi terkait kendala sistem.dalam penyelesaian. Selain itu, dalam hal penyelesaian disparitas data juga ditemukan kendala seperti notifikasi SIASN ketika sedang dilakukan *maintenance* belum terpublikasikan optimal, berdampak PIC instansi sering bertanya terkait sedang error atau tidaknya SIASN.

Disamping kendala yang dihadapi, target IKU 6 dapat tercapai yang disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

- Berkoordinasi secara intensif dengan Kedeputan SINKA untuk menindaklanjuti progres integrasi, sehingga integrasi riwayat jabatan dapat selesai dilaksanakan di TW III.



- Menyusun strategi yaitu setiap senin tim melakukan eksposing dengan BKN Pusat terkait capaian integrasi. Lalu tim integrasi melakukan pendekatan pendampingan dengan melakukan zoom setiap hari Selasa kepada instansi yang belum selesai integrasi.

Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan.

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

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan manajemen ASN di era digital ini, maka dalam indikator ini ditargetkan bahwa seluruh layanan manajemen ASN dapat terdigitalisasi secara menyeluruh (*end-to-end*). Pada Tabel 2.7 berikut ini, disajikan data terkait dengan target, realisasi, serta kinerja dalam pencapaian IKU 7

Tabel 2.7 Perbandingan target dan realisasi IKU 7

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
90%	93%	96%	100%	100%	90%	95%	100%	91,6%	91,6%	91,6%

Awalnya capaian IKU 7 di Kanreg III BKN pada TW 2 tahun 2023 sudah 100%, dimana layanan manajemen ASN sudah terdigitalisasi melalui aplikasi yang dibuat oleh Kanreg III BKN, yaitu Mang Asep dan Mang Lapen, namun sebagai upaya BKN dalam meningkatkan digitalisasi terhadap layanan manajemen ASN, maka dilakukan peralihan agar layanan manajemen ASN dapat diimplementasikan secara digital dan terpusat melalui SIASN. Perubahan terhadap jumlah layanan yang sudah terdigitalisasi di Kanreg III BKN ini didasarkan oleh hasil penyamaan persepsi terkait perhitungan capaian target IKU 7 untuk BKN pusat dan kantor regional. Berdasarkan penyamaan persepsi tersebut, diketahui bahwa layanan manajemen ASN dianggap sudah terdigitalisasi apabila dalam keseluruhan prosesnya sudah digital atau dapat dikatakan tidak ada satupun tahapan dalam layanan yang masih menggunakan sistem konvensional/masih menggunakan berkas fisik.



Berdasarkan Nota Dinas Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Nomor 001/MP.03.01/ND/D/2025, jumlah layanan manajemen ASN yang menjadi kewenangan kanreg adalah sebanyak 12 layanan sedangkan saat ini pencapaian layanan manajemen ASN yang sudah terdigitalisasi adalah sebanyak 11 layanan. Layanan yang belum terdigitalisasi adalah mutasi lain-lain. Mutasi lain-lain yang dimaksud adalah layanan *generate* pertimbangan teknis (pertek) baru ketika terdapat kesalahan pada pertek yang lama yang kemudian akan disesuaikan dengan dokumen pendukung terbaru. Saat ini, fungsi *generate* pertek baru belum diakomodir pada SIASN karena masih memperbaiki pertek yang lama. Dalam Tabel 3.16 disajikan data mengenai wewenang terhadap digitalisasi layanan manajemen ASN di Kanreg III BKN disertai dengan realisasinya. Pengembangan fitur mutasi lain-lain pada SIASN merupakan salah satu kewenangan pada BKN Pusat sehingga kedepannya akan berkoordinasi lebih lanjut dengan unit kerja terkait mengenai perkembangan dari fitur mutasi lain-lain pada SIASN.

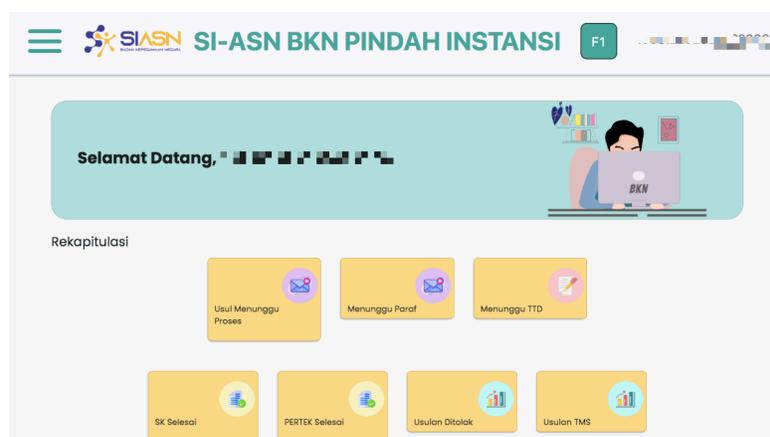
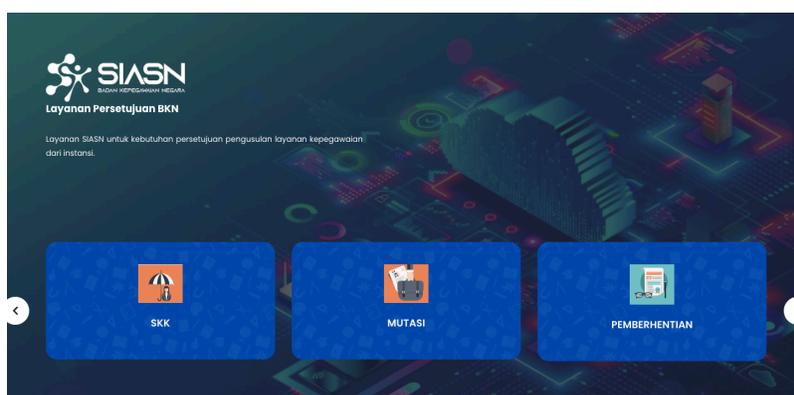
Tabel 2.8 Layanan Manajemen ASN Tahun 2024 Kanreg III BKN Bandung

No.	Layanan Manajemen ASN	Digitalisasi	Keterangan
1	Pengadaan CASN	✓	
2	Kenaikan Pangkat IV/b	✓	
3	Pencantuman Gelar	✓	
4	Kartu Pegawai	✓	
5	Kartu Istri/Suami	✓	Menggunakan aplikasi Mang Asep
6	Pindah Instansi	✓	
7	Penyesuaian Masa Kerja	✓	
8	Mutasi Lain-lain	-	
9	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda-Dudanya	✓	



10	Mutasi Keluarga	✓	
11	CLTN	✓	
12	Pengaktifan Kembali	✓	

Sumber: Nota Dinas Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Nomor 001/MP.03.01/ND/D/2025



Gambar 2.16 Website SIASN Badan Kepegawaian Negara

Dalam mendukung digitalisasi dalam proses layanan manajemen ASN, maka dilakukan upaya seperti memaksimalkan pemanfaatan SIASN dan pembangunan aplikasi internal untuk mengakomodir layanan yang belum tercover SIASN diantaranya MANG ASEP, MANG LAPEN, SIMAIL.

Rencana tindak lanjut yang akan dilakukan kedepannya adalah sebagai berikut:



- Tetap konsistensi dalam penggunaan aplikasi layanan manajemen ASN yang telah terdigitalisasi
- Menginventarisir permasalahan yang dihadapi oleh instansi di wilker Kanreg III BKN agar selanjutnya dapat disampaikan ke PPSI ASN untuk evaluasi dan pengembangan selanjutnya
- Serta berkoordinasi dengan BKN Pusat untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan pembaruan layanan manajemen ASN pada SIASN.

Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan.

IKU 8. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang ditindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN

Sesuai dengan amanat dari Presiden yang tercantum pada Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, bahwa BKN memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan implementasi NSPK manajemen ASN. Dalam IKU 8 ini 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. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (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. Pada Tabel 2.7 berikut ini, disajikan data terkait dengan target, realisasi, serta kinerja dalam pencapaian IKU 8



Tabel 2.9 Perbandingan target dan realisasi IKU 8

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
30%	65%	85%	100%	100%	50%	54%	98,9%	100%	100%	100%

Sebanyak 52 rekomendasi yang diberikan kepada instansi di bawah wilayah kerja Kantor Regional III BKN telah ditindaklanjuti seluruhnya oleh instansi yang bersangkutan. Oleh karena itu, hasil capaian IKU 8 tahun 2024 adalah 100%. Capaian tahun 2024 telah mencapai target yang telah ditentukan sehingga kinerja yang dihasilkan adalah 100%. Rekomendasi yang paling banyak diberikan adalah berkaitan dengan disiplin. Hasil perolehan Kanreg III BKN dalam IKU ini selalu meningkat sejak tahun 2020 hingga tahun 2024 seperti disajikan pada grafik berikut ini



Gambar 2.17 Grafik Capaian Realisasi IKU 8 Tahun 2020 - 2024

Capaian baik ini tentunya didukung oleh beberapa upaya, yaitu sebagai berikut:

- Melaksanakan kegiatan “Rakabangtesi”, yaitu kegiatan seminar atau *knowledge sharing* dengan mengundang ASN dibawah wilayah kerja Kanreg III BKN, dengan tema Netralitas dalam Menghadapi Pilkada Serentak (2 Oktober 2024)



- Melaksanakan sebanyak 7 kegiatan pembinaan berkaitan dengan aplikasi I'dis dan Disiplin ASN.



Gambar 2.18 kegiatan pembinaan berkaitan dengan aplikasi I'dis dan Disiplin ASN.

- Melaksanakan supervisi kepada instansi pemerintah dibawah wilker Kanreg III BKN terkait tindak lanjut atas rekomendasi hasil audit oleh audiwan.
- Melakukan pembacaan ikrar netralitas dalam beberapa acara yang melibatkan instansi daerah seperti salah satu contohnya pada kegiatan pembinaan penguatan *core values* ASN Berakhlak di Majalengka.
- Melakukan monitoring secara aktif terhadap rekomendasi yang telah diberikan kepada instansi dan dilakukannya diskusi secara internal terhadap permasalahan kepegawaian. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan konfirmasi kembali khususnya bagi instansi yang belum melakukan tindak lanjut atas rekomendasi yang diberikan.



Gambar 2.19 Kegiatan IKU 8 Tahun 2024 Kanreg III BKN Bandung



Capaian yang baik pada IKU 8 ini tidak terlepas dari koordinasi dan kolaborasi antar bidang serta PIC instansi daerah yang baik. Adapun rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan kedepannya yaitu akan segera dikoordinasikan dan melakukan tindak lanjut atas rekomendasi yang sudah diberikan.

Pada Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator ini dilanjutkan dengan nomenklatur “Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kanreg III BKN Bandung”

IKU 9. Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional III BKN

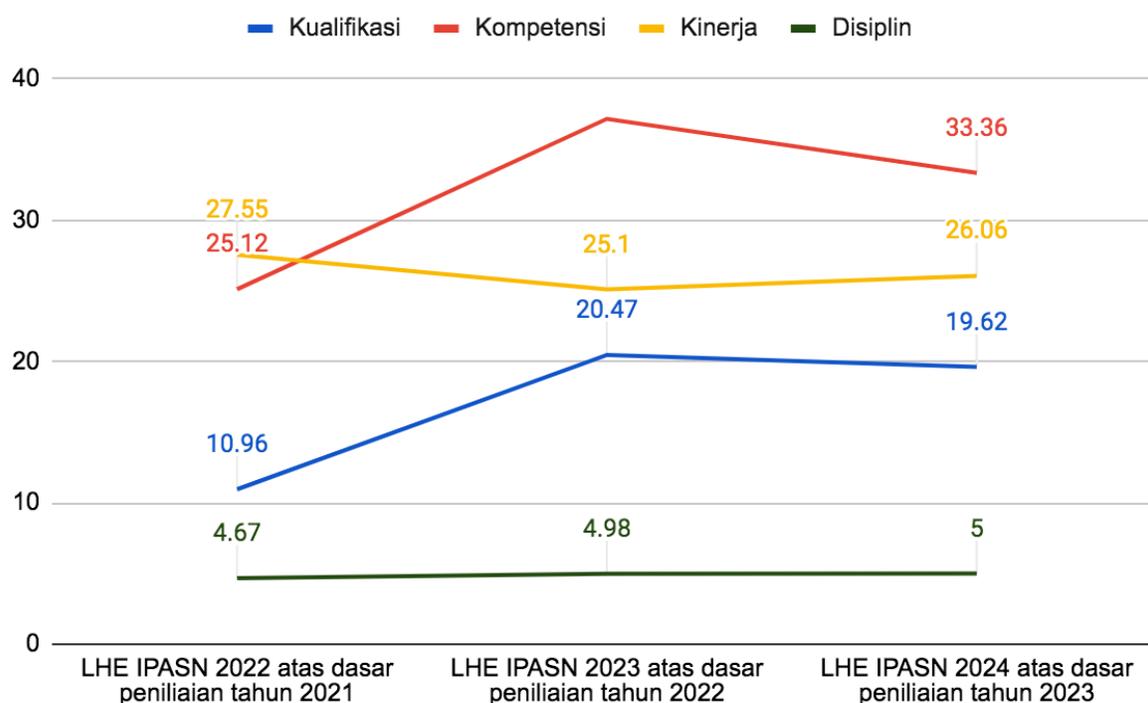
Menurut UU No 20 Tahun 2023, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas salah satunya adalah profesionalitas. Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan birokrasi harus dapat mengikuti perkembangan organisasi yang kompetitif dalam rangka mewujudkan Aparatur Negara yang profesional. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPASN). Target serta realisasi kinerja IPASN Kanreg III BKN tahun 2020 - 2024 disampaikan pada tabel berikut

Tabel 2.10 Perbandingan target dan realisasi IKU 9

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
77	77	80	80	88	60,15	76,42	78,30	87,72	83,09	83,09

Capaian Nilai IPASN pada tahun 2024 adalah 83.09 (kategori tinggi). Dengan target yang ditentukan sebesar 88, maka persentase ketercapaian kinerja pada IKU 9 ini adalah 94.77%.

Jika dibandingkan dengan penilaian tahun sebelumnya, maka seperti disajikan pada grafik dibawah ini, pada dimensi kinerja dan disiplin terdapat kenaikan nilai, sedangkan pada dimensi kualifikasi dan kompetensi terdapat penurunan nilai.



Gambar 2.20 Perbandingan Nilai Dimensi IPASN Tahun 2021-2023

Secara umum, realisasi serta kinerja dalam pemenuhan IKU 9 ini meningkat dari 2019 hingga 2023. Namun terjadi penurunan pada tahun 2024 yang disebabkan oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

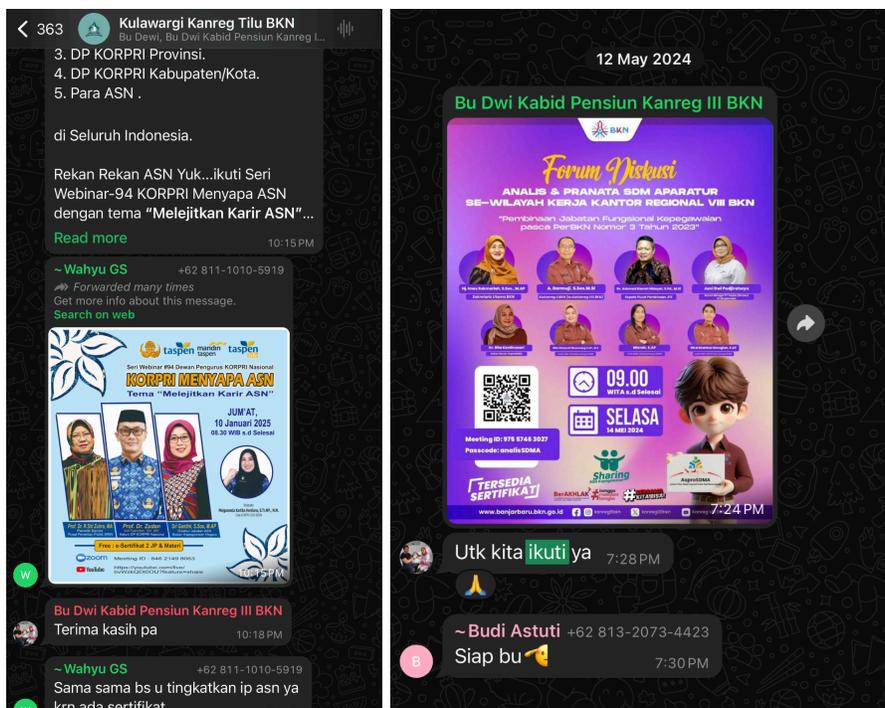
1. Pada dimensi kompetensi bagi PNS indikator diklat fungsional maupun diklat teknis sudah dilaksanakan oleh seluruh pegawai, namun mayoritas pegawai yang bersangkutan tidak mengunggah bukti dukung dalam akun My ASN BKN sehingga nilai tidak dapat terukur. Hal tersebut menyebabkan nilai dimensi kompetensi tidak maksimal.
2. Dimensi kualifikasi relatif rendah dibandingkan dengan unit kerja eselon II lainnya di BKN hal tersebut dikarenakan terdapat formulasi perhitungan IPASN yang berbeda dengan sebelumnya, yaitu akan mendapatkan nilai optimal apabila terdapat keselarasan antara kualifikasi dengan persyaratan jabatan. Contohnya pada kondisi di Kanreg III BKN saat ini, pegawai yang menduduki jabatan pranata (kualifikasi pendidikan yang diperlukan seharusnya D-III), namun pendidikan terakhir pegawai yang bersangkutan



saat ini adalah SMA sehingga tidak bisa mendapatkan nilai pada dimensi kualifikasi yang optimal.

Kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka mendukung capaian IKU 9 adalah sebagai berikut:

- Melaksanakan kegiatan Rabu di Kampus Pengembangan Kompetensi (Rakabangtesi), yaitu merupakan kegiatan seminar atau *knowledge sharing* terutama terkait bidang kepegawaian yang dapat diikuti oleh pegawai Kanreg III BKN. Kemudian peserta yang telah mengikuti acara rakabangtesi akan diberikan sertifikat untuk pemenuhan kewajiban pengembangan kompetensi. Program rakabangtesi ini bertujuan untuk meningkatkan nilai IPASN pegawai terutama pada dimensi kompetensi. Terdapat sebanyak 19 kegiatan Rakabangtesi yang dapat diikuti oleh pegawai internal dengan rata-rata Jam Pelajaran (JP) per kegiatan adalah 3 atau 4 JP. Sehingga jika pegawai mengikuti keseluruhan seri Rakabangtesi dalam setahun akan mendapatkan 71 JP.
- Pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) secara online yaitu contohnya diklat fungsional analisis SDM aparatur.
- Pelaksanaan kegiatan secara luring seperti diklat kepemimpinan, diklat protokoler, dan diklat kehumasan.
- Menyusun laporan capaian Jam Pelajaran (JP) pengembangan kompetensi pegawai secara berkala yang disampaikan untuk mengetahui pegawai yang belum mencapai capaian JP minimal.
- Pimpinan mendorong pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.



Gambar 2.21 Kegiatan IKU 9 Tahun 2024 Kanreg III BKN Bandung

Untuk meningkatkan IPASN Kanreg III BKN kedepannya, maka direncanakan untuk melaksanakan strategis seperti berikut ini:

- ❖ Melalui subbag kepegawaian akan mendorong pegawai meningkatkan intensitas dalam mengunggah dokumen bukti dukung kegiatan di aplikasi My ASN.
- ❖ Sub Bagian Kepegawaian/Pejabat Struktural terus mendorong semangat pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara mengikuti diklat teknis ataupun seminar yang dapat mendukung pelaksanaan tugas jabatan.

Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan.

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

Dalam melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tersebut, Kantor Regional III BKN telah memanfaatkan sistem informasi yang terstandar dan sistem informasi yang dibangun oleh Kantor Regional III BKN guna mendukung pelayanan



kepegawaian lainnya di Kantor Regional III BKN. Seluruh sistem informasi tersebut bersifat online sehingga dapat dimanfaatkan kapanpun dan dimanapun. Capaian pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di Kanreg III BKN disajikan melalui tabel berikut

Tabel 2.11 Perbandingan target dan realisasi IKU 10

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
100 %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	94,63%	100%	100%

Adapun sistem informasi yang dimanfaatkan tersebut adalah sebagai berikut :

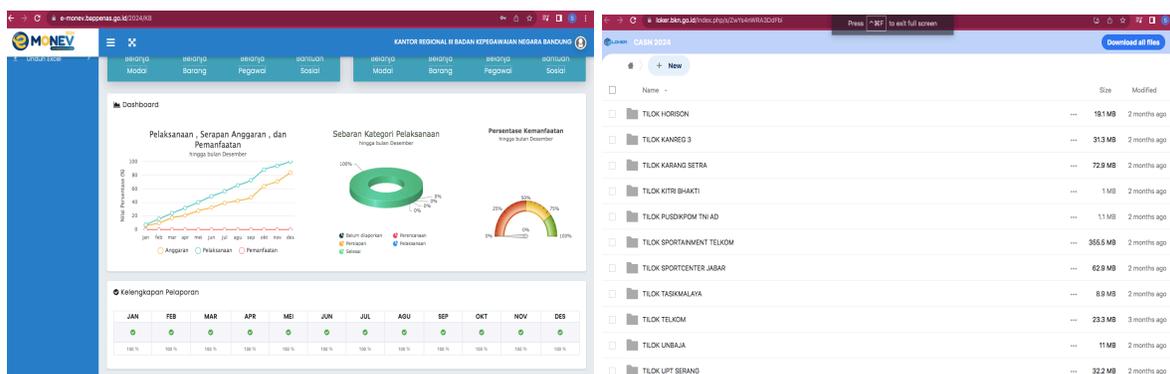
1. SAKTI merupakan Sistem Informasi yang dibangun oleh Kementerian Keuangan dan digunakan oleh petugas untuk melakukan pengelolaan anggaran di Kantor Regional III BKN.
2. SMART merupakan Sistem Informasi yang dibangun oleh Kementerian Keuangan dan digunakan oleh petugas untuk melakukan monitoring capaian kegiatan dan anggaran di Kantor Regional III BKN.
3. E-Monev merupakan Sistem Informasi yang dibangun oleh BAPPENAS dan digunakan oleh petugas untuk melakukan monitoring capaian kegiatan dan anggaran di Kantor Regional III BKN.
4. KRISNA merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh BKN dan digunakan oleh petugas untuk melakukan pengisian Rencana Kertas Kerja atau Petunjuk Operasional Kerja (POK).
5. OM SPAN merupakan Sistem Informasi yang dibangun oleh Kementerian Keuangan dan digunakan oleh petugas untuk melakukan tugas perbendaharaan.
6. SPEKTRA merupakan Sistem Informasi yang dibangun oleh Kementerian Keuangan dan digunakan oleh petugas untuk melakukan monitoring pengelolaan anggaran di Kantor Regional III BKN.
7. E-Travel merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh BKN dan digunakan oleh petugas untuk mengelola administrasi perjalanan dinas.



8. SIKAP merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh BKN dan digunakan oleh petugas untuk melakukan upload data kehadiran pegawai sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja pegawai Kantor Regional III BKN.
9. EDMS merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh BKN dan digunakan oleh petugas untuk melakukan upload pertanggungjawaban pengelolaan keuangan di Kantor Regional III BKN.
10. Location Based Presence (LBP) merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh BKN dan digunakan oleh pegawai untuk melakukan absensi harian di Kantor Regional III BKN.
11. Presensi merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh BKN dan digunakan oleh pegawai untuk melihat rekapitulasi kehadiran, mengajukan izin dan cuti di Kantor Regional III BKN.
12. Kinerja BKN merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh BKN dan digunakan oleh pegawai untuk mengelola pelaporan kinerja individu di Kantor Regional III BKN.
13. E-DUPAK merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh BKN dan digunakan oleh Pejabat Analis Kepegawaian untuk mengajukan PAK serta digunakan oleh Tim Penilai PAK Analis
14. Kepegawaian untuk melakukan Penilaian Angka Kredit.
15. Simpeg BKN merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh BKN dan digunakan oleh pegawai untuk mengakses arsip kepegawaian di BKN Pusat.
16. Teken Dijital merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh BKN dan digunakan oleh pegawai untuk melakukan penandatanganan digital pada dokumen.
17. email BKN merupakan email yang dimiliki oleh pegawai BKN untuk mengelola pesan kepegawaian elektronik.
18. Loker BKN merupakan media penyimpanan yang dimiliki oleh pegawai BKN untuk mengelola file dokumen digital kepegawaian.
19. SRIKANDI merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh ANRI dan digunakan oleh pegawai untuk mengelola surat masuk dan surat keluar di Kantor Regional III BKN.
20. Mang Udin Sistem informasi yang dibangun oleh Kantor Regional III BKN dan digunakan oleh petugas untuk membuat laporan pelaksanaan CAT di Kantor Regional III BKN.



21. SIRAVI merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh Kantor Regional III BKN dan digunakan oleh pegawai untuk mengisi kehadiran pada kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Kantor Regional III BKN.
22. SIWAREGTILU merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh Kantor Regional III BKN dan digunakan oleh pegawai untuk mengakses arsip kepegawaian di Kantor Regional III BKN dan digunakan oleh petugas untuk mengelola administrasi Kenaikan Gaji Berkala (KGB).
23. SIMAIL merupakan Sistem informasi yang dibangun oleh Kantor Regional III BKN dan digunakan oleh petugas untuk menerima surat masuk dari instansi di Wilayah kerja Kantor Regional III BKN.



Gambar 2.22 Contoh Beberapa Sistem Informasi yang ada di Badan Kepegawaian Negara

Melalui subbag kepegawaian, seluruh pegawai selalu didorong dalam memaksimalkan penggunaan Sistem Informasi yang terstandar dalam menunjang pekerjaan sehari-hari dengan meminimalisir penggunaan manual atau non-digital. Upaya tersebut memberikan hasil yang baik, tercermin dari hasil survey pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar di Kantor Regional III BKN, dimana seluruh sistem telah dimanfaatkan oleh pegawai Kanreg III BKN, namun ada beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi sehingga penggunaan sistem informasi dirasa belum maksimal. Adapun saran oleh responden atau pengelola yang bertujuan untuk pengembangan Sistem Informasi yang lebih baik diantaranya:

1. Penambahan server untuk meminimalisir kendala aplikasi yang digunakan.
2. Penambahan fitur-fitur dalam aplikasi supaya lebih lengkap dan memadai seluruh kebutuhan pengelola atau penggunanya.



3. Adanya sosialisasi dari Kantor BKN Pusat ataupun Kantor Regional terkait pemanfaatan aplikasi.

Adapun kegiatan yang telah dilaksanakan dalam mendukung IKU 10, yaitu sebagai berikut:

- ❖ Mengidentifikasi Sistem Informasi Terstandar yang digunakan di Kantor Regional III BKN.
- ❖ Melakukan survey pemanfaatan Sistem Informasi Terstandar pada Kantor Regional III BKN.
- ❖ Mengidentifikasi dan menganalisa hasil survey pemanfaatan Sistem Informasi Terstandar di Kantor Regional III BKN.
- ❖ Monitoring dan Evaluasi penerapan penggunaan Sistem Informasi Terstandar di Kantor Regional III BKN.
- ❖ Menyusun laporan pemanfaatan Sistem Informasi Terstandar pada Kantor Regional III BKN Triwulan IV Tahun 2024.

Maka untuk kedepannya rencana tindak lanjut yang akan dilakukan adalah sebagai berikut berkoordinasi dengan PIC aplikasi terkait untuk mengkomunikasikan kendala pada aplikasi tersebut.

Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan.

IKU 11. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional III BKN

Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kanreg III BKN masih mengacu pada indeks RB BKN Pusat. Nilai reformasi birokrasi BKN tahun 2023 setelah adanya perbaikan adalah 81.15. Rincian penilaian dapat dilihat pada Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023 yang dikeluarkan oleh Kemenpan dengan Nomor B/12/RB.06/2024 tanggal 1 Februari 2024. Dengan target yang telah ditentukan sebesar 85, maka persentase kinerja yang dihasilkan adalah 95%. Pada dasarnya nilai RB BKN mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, hanya saja capaiannya belum dapat mencapai target yang ditentukan. Terdapat jarak selisih sebesar 3.85 antara realisasi dengan target yang telah ditetapkan. Rincian target dan realisasi IKU 11 periode 2020 - 2024 disajikan melalui tabel berikut



Tabel 2.12 Perbandingan target dan realisasi IKU 11

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2024
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
80	81	82	83	85	75,04	76,86	77,29	70	81,15	81,15

Beberapa upaya telah dilaksanakan dalam mendukung tercapainya target IKU 11 adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan rapat bersama agen perubahan Kanreg III BKN dalam rangka menentukan program RB internal. Program RB tersebut meliputi peningkatan dalam fasilitas pelayan publik, menciptakan motto maklumat pelayanan budaya kerja (yaitu 5R ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) dan 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun) dan membangun stationary corner.
2. Melaksanakan program peningkatan pelayanan publik melalui pembaharuan Pusat Pelayanan Terpadu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Menpan.

Sedangkan untuk progress pelaksanaan program RB tematik adalah sebagai berikut:

- Diberlakukannya penggunaan sertifikat CAT pada tahun sebelumnya untuk digunakan sebagai nilai SKD dalam seleksi CPNS 2024
- Implementasi Perban 3 tahun 2023 tentang angka kredit, kenaikan pangkat, dan jenjang jabatan fungsional.
- Melaksanakan monitoring dan evaluasi (monev) RB triwulan II dan penyusunan terhadap monitoring dan evaluasi RB triwulan IV.

Kantor Regional III BKN Bandung masih konsisten melakukan reformasi birokrasi sejak memperoleh predikat WBK, yang menjadi semangat dalam mencapai reformasi birokrasi sehingga tercapai predikat WBBM. Hanya saja, masih terdapat program RB yang ditetapkan di awal tahun belum terlaksana karena waktu yang terbatas dan digunakan untuk mengerjakan pekerjaan rutinitas, sehingga diperlukan komitmen dari pimpinan sehingga program-program yang sudah dirancang dapat diimplementasikan melalui dukungan anggaran. Kedepannya akan Melanjutkan program yang belum tercapai pada tahun 2024 sehingga mampu meningkatkan



integritas dan kepercayaan publik terhadap layanan di Kantor Regional III BKN Bandung.

Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan karena berdasarkan hasil evaluasi, indikator mengenai RB pada renstra 2019-2024 kurang relevan dengan kantor regional BKN karena sebagaimana diketahui bahwa indikator periode lalu menargetkan nilai RB yang nilainya terpusat di BKN Pusat saja. Meskipun begitu, pada periode renstra 2025-2029 ini indikator pada kantor regional BKN menyasarkan pada tercapainya rencana aksi RB yang telah ditetapkan.

IKU 12. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional III BKN

Berdasarkan surat Inspektorat Badan Kepegawaian Negara nomor 067/AI.03/LHE/H/2024 perihal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE AKIP) Tahun 2024 pada Kantor Regional III BKN, diketahui bahwa perolehan nilai atas implementasi penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kantor Regional III BKN Bandung adalah 72.1. Dengan target yang diberikan sebesar 85, maka kinerja yang dihasilkan adalah sebesar 84.82%. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2023, terdapat peningkatan capaian secara nominal sebesar 2.10. Capaian SAKIP tahun ini hanya dapat dibandingkan dengan tahun 2023 karena pada tahun 2022 dan sebelumnya terdapat perubahan pedoman evaluasi. Namun terdapat penurunan persentase kinerja dibandingkan tahun sebelumnya yang disebabkan karena adanya peningkatan target pada tahun 2024 ini.

Tabel 2.13 Perbandingan target dan realisasi IKU 12

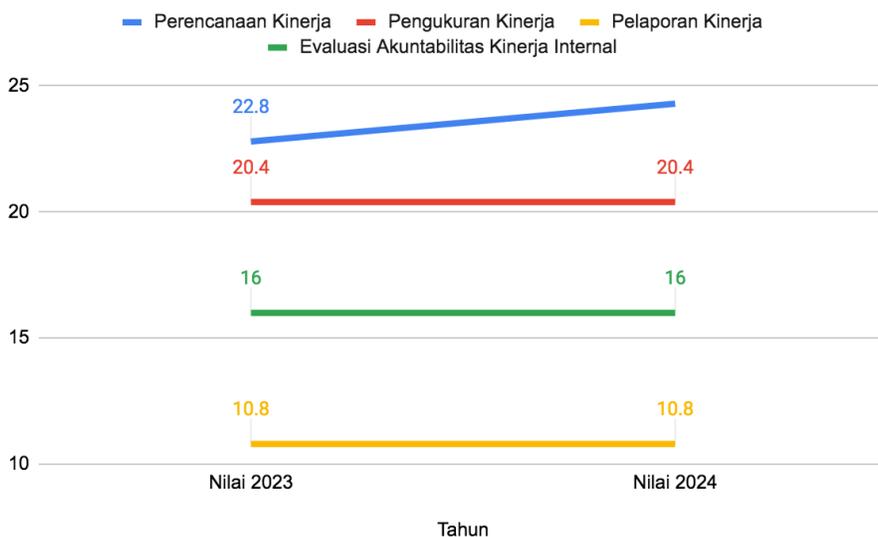
Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2023
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
80	81	82	80	80	70,55	73,95	74,65	70	72,1	72,1

Adapun rincian atas penilaian SAKIP Kanreg III BKN adalah sebagai berikut:

- Evaluasi atas Perencanaan Kinerja: 24.30



- Evaluasi atas Pengukuran Kinerja: 20.40
- Evaluasi atas Pelaporan Kinerja: 10.80
- Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Internal: 16.00



Pada tahun 2024, Badan Kepegawaian Negara telah mengakomodir untuk pengumpulan hasil perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja organisasi untuk tiap unit kerja dan kantor regional melalui aplikasi Manajemen Kinerja Organisasi (MAKO) yang dapat diakses melalui laman <https://mako.bkn.go.id/Auth>.

Dalam upaya peningkatan kinerja yang pada akhirnya dapat berpengaruh langsung ke nilai SAKIP Kanreg III BKN, maka dilakukan beberapa kegiatan selama tahun 2024 seperti berikut ini:

- Penyusunan dokumen perencanaan jangka pendek yaitu meliputi Rencana Kerja (Renja) 2024, Perjanjian Kinerja (PK) 2024, Manual IKU 2024, Rencana Aksi 2024, Evaluasi Rencana Aksi Triwulan, Laporan Kinerja Triwulan, Laporan NPSS setiap triwulan, dan Laporan Kinerja 2023 & 2024.
- Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2024, Evaluasi Kinerja dan Anggaran Tahun 2023, Outlook Program dan Anggaran Tahun 2024, dan Diskusi Kelompok Terpumpun tentang Penyusunan Pohon Kinerja Sebagai Pemenuhan Indikator Penilaian SAKIP BKN pada 4 Januari 2024. Tujuan dari kegiatan ini adalah sebagai bentuk komitmen membangun sinergitas seluruh jajaran pimpinan di lingkungan BKN untuk mencapai target kinerja instansi.



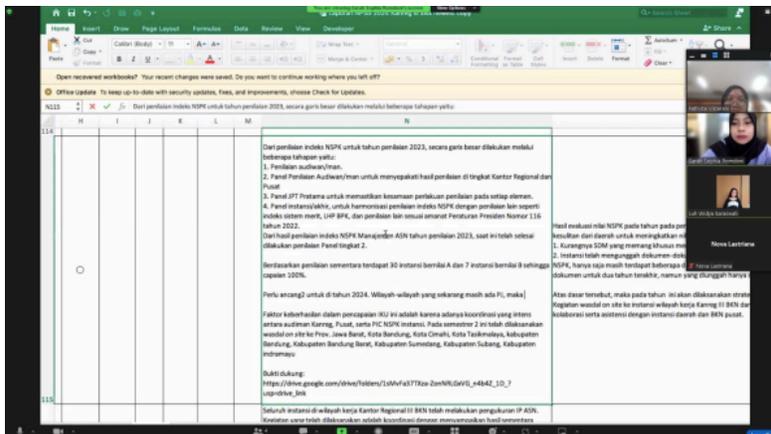
Gambar 2.24 Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2024, Evaluasi Kinerja dan Anggaran Tahun 2023, Outlook Program dan Anggaran Tahun 2024

- Penandatanganan Perjanjian Kinerja Kanreg III BKN 2024 yang diikuti oleh seluruh pegawai Kantor Regional III BKN pada 29 Januari 2024.



Gambar 2.25 Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Kantor Regional III BKN

- Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja 2024 bersama dengan Biro Perencanaan dan Organisasi BKN.
- Koordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi BKN dalam rangka penelaahan dokumen kinerja bersama pada Triwulan 1 dan 2 2024.



Gambar 2.26 Telaah dan Koordinasi Capaian TW II bersama Biro Perencanaan dan Organisasi BKN

- Penyampaian dan diskusi berkaitan dengan rancangan awal rencana strategis BKN 2025-2029 secara luring maupun daring.
- Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan melibatkan pegawai di Lingkungan Kanreg III BKN pada akhir triwulan 1 2024 dan semester 2 2024.
- Menyusun laporan atas tindak lanjut LHE AKIP dari Inspektorat 2024
- Meningkatkan keterlibatan pimpinan dalam tiap agenda kinerja seperti dalam penentuan target kinerja, penyusunan dokumen perencanaan, serta agenda lainnya.
- Menyusun alur bagan pengukuran kinerja, yang juga merupakan salah satu rekomendasi yang diberikan dalam evaluasi SAKIP oleh inspektorat.
- Rapat Evaluasi Capaian Kinerja Tahun 2024 Kantor Regional III BKN



Gambar 2.27 Rapat Evaluasi Capaian Kinerja Tahun 2024 Kantor Regional III BKN

- Melakukan transformasi tata kelola kinerja untuk optimalisasi pelayanan Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian melalui pengembangan aplikasi Mojang Tilu versi KinErja Responsive dan EfisieN (KEREN)” yang dibuat dan direncanakan pada Triwulan IV tahun 2024 dan akan diimplementasikan pada tahun 2025, yang juga merupakan salah satu tindak lanjut dari rekomendasi LKJ tahun 2023.
- Membentuk tim kerja khusus manajemen kinerja organisasi dimana terdapat perwakilan SDM dari setiap bidang yang secara aktif dan rutin menyampaikan hasil capaian kinerja.
- Peran pimpinan yang terus mendorong seluruh pegawai untuk berkinerja sebaik mungkin dan khususnya melaporkan hasil kinerja tepat waktu.

Kendala yang dihadapi dalam IKU ini adalah sebagai berikut:

Beberapa rekomendasi yang terdapat pada evaluasi 2023, masih tetap tercantum pada rekomendasi di evaluasi 2024, contohnya seperti berikut:

1. Lebih mengintensifkan dialog kinerja yang melibatkan seluruh pegawai disertai dengan dokumentasi dan daftar hadir.
2. Agar melaksanakan pengukuran dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan melibatkan seluruh komponen organisasi dan pegawai di Lingkungan Kantor Regional III BKN Bandung dibuktikan dengan daftar hadir dan dokumentasi peserta.

Tindaklanjut yang akan dilaksanakan kedepannya adalah sebagai berikut:



1. Melalui Kepala Bidang di setiap bidang di Kanreg III BKN akan lebih mendorong seluruh pegawai untuk mengintensifkan dialog kinerja yang disertai dengan bukti dukung yang memadai.
2. Kedepannya akan menyusun daftar ceklis terhadap rekomendasi yang pernah diberikan pada pelaporan kinerja pada periode sebelumnya agar mengetahui tindak lanjut yang sudah/belum terlaksana serta meningkatkan koordinasi dengan pengampu IKU terkait.

IKU 13. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional III BKN

Perolehan nilai IKPA Kanreg III BKN tahun 2024 adalah 93.59. Hasil capaian ini telah hampir mencapai target yang ditetapkan. Terdapat sedikit selisih yaitu sebesar 0.41 untuk mencapai target yang diharapkan. Capaian IKU 13 periode 2019-2023 disajikan melalui Tabel 2.14

Tabel 2.15 Perbandingan target dan realisasi IKU 13

Target					Realisasi					Capaian Renstra s.d. 2023
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
97%	98%	91*	93*	94*	92,56%	93,94%	91,73*	93,34*	93,59*	93,59

*Capaian tahun 2022, 2023, 2024 menggunakan indeks

Namun capaian saat ini tidak dapat disandingkan dengan target pada renstra dikarenakan pada tahun 2021 terdapat perubahan pengukuran capaian. Sedangkan target pada renstra menggunakan pengukuran yang berbeda dengan pengukuran saat ini (pengukuran saat ini menggunakan satuan indeks melalui nilai IKPA, sedangkan pada renstra menggunakan penilaian persentase).

Perolehan nilai IKPA didapatkan melalui aplikasi OmSpan, berikut ini adalah tangkapan layar realisasi IKPA tahun 2024.

Tabel 2.16 Indikator Pelaksanaan Anggaran Tahun 2024 Kantor Regional III BKN



INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

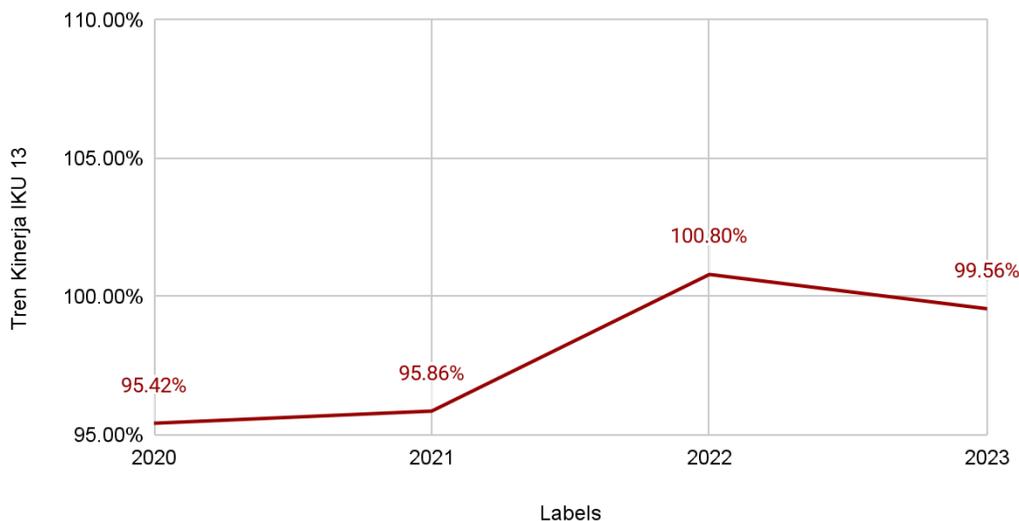
Sampai Dengan : DESEMBER

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	095	088	017237	KANTOR REGIONAL III BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA BANDUNG	Nilai	100.00	74.87	95.18	84.00	100.00	99.22	100.00	93.59	100%	0.00	93.59
					Bobot	10	15	20	10	10	25					
					Nilai Akhir	10.00	11.23	19.04	8.40	10.00	9.92	25.00				
					Nilai Aspek	87.44		94.60				100.00				

Sumber: Aplikasi OmSpan

Dari grafik di bawah ini, dapat disimpulkan bahwa Kanreg III BKN telah melaksanakan pengelolaan anggaran yang optimal, terlihat dari kinerjanya yang terus meningkat dari tahun 2020 hingga 2022 meskipun sempat terdapat penyesuaian dalam cara pengukuran capaian.

Tren Kinerja IKU 13



Gambar 2.28 Tren Kinerja IKU 13 Tahun 2024 Kantor Regional III BKN Bandung

Pada tahun 2024 ini, terdapat sedikit penurunan dalam hal persentase kinerja namun tetap terdapat kenaikan dalam realisasinya yaitu sebesar 0.84. Penurunan persentase kinerja disebabkan karena adanya kenaikan target dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Terdapat *performance gap* positif dari tahun ke tahun meski sempat ada penurunan capaian hasil realisasi, namun hal tersebut disebabkan penilaian pelaksanaan anggaran saat ini bukan hanya dari sisi penyerapan saja, namun lebih menyeluruh seperti yang sudah dijelaskan pada formula capaian



pada bagian sebelumnya. Pada tahun 2024 sendiri, terdapat *performance gap* sebesar 0.2% yang berarti kinerja yang direncanakan telah melampaui target pencapaian.

Adapun beberapa kendala yang dihadapi dalam mencapai capaian yang optimal pada IKU ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat beberapa kegiatan yang dilaksanakan tidak sesuai RPD yang disebabkan oleh kondisi aktual di lapangan, sehingga menuntut kebijakan pimpinan untuk melakukan kegiatan diluar RPD yang telah ditetapkan, hal tersebut menjadi penyebab nilai deviasi tidak optimal
- Pada awalnya capaian output yang tidak optimal disebabkan karena terdapat kekeliruan dalam penulisan target RO dokumen arsip kepegawaian ASN yang disebabkan oleh perbedaan fungsi tanda titik (.) dan koma (,) pada aplikasi SAKTI, sehingga target yang seharusnya 295.268 menjadi tertulis 295,268. Hal tersebut menyebabkan realisasi jauh melebihi dari target sehingga catatan tidak valid dari KPPN (realisasi RVRO > target/volume RO pada DIPA). Namun pada periode Desember 2024 masalah tersebut telah teratasi dengan mengirimkan konfirmasi capaian output melalui aplikasi OmSpan.

Meskipun terdapat beberapa kendala yang dihadapi, namun adanya koordinasi dengan biro keuangan BKN, inspektorat BKN, dan kementerian keuangan yang selalu terjaga juga menjadi serta komitmen dari pimpinan untuk selalu mendukung pelaksanaan anggaran di Kanreg III Bandung dengan membantu *follow up* jika terdapat kendala dan berdiskusi bersama dengan pengelola anggaran terkait hal-hal yang perlu dicari solusinya juga menjadi faktor keberhasilan yang membantu untuk upaya dalam pencapaian IKU ini.

Berdasarkan hasil evaluasi, kedepannya akan menindaklanjuti beberapa hal sebagai berikut:

- Perlu lebih teliti kembali dalam penginputan capaian output.
- Akan diperketat kembali untuk penyerapan anggaran sesuai dengan RPD
- Mengoptimalkan kegiatan rapat internal secara rutin untuk mengevaluasi kinerja sub bagian keuangan, khususnya memonitor dan evaluasi indikator kinerja pelaksanaan anggaran.



Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini dilanjutkan narasi indikator kinerja kegiatan sebagai berikut “Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kanreg III BKN Bandung”.

IKU 14. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat.di Kantor Regional III BKN

Indikator ini merupakan suatu upaya untuk mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran pada Kantor Regional III BKN Bandung sebagai tindak lanjut hasil audit yang dilakukan BPK/Inspektorat di Kantor Regional III BKN Bandung dengan tujuan memperlihatkan kewajaran informasi keuangan yang dilaporkan oleh Kantor Regional III berdasarkan aturan yang ada.

Sesuai dengan data yang disajikan pada Tabel 2.15 Capaian IKU 14 tahun 2023 adalah 100%. Kanreg III BKN secara konsisten berhasil mempertahankan realisasi pada IKU 14 ini sesuai dengan target yang diberikan yaitu 100%

Tabel 2.17 Perbandingan target dan realisasi IKU 14

Target					Realisasi				Capaian Renstra s.d. 2023
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	88%	88%

Exit meeting bersama dengan BPK telah dilaksanakan pada bulan Mei 2024. Diketahui bahwa berdasarkan hasil audit BPK terakhir, tidak ada temuan di Kanreg III BKN Bandung. Namun terdapat beberapa rekomendasi dari BPK yang masih perlu untuk ditindaklanjuti. . Saat ini sedang dalam proses untuk menindaklanjuti rekomendasi yang belum sesuai. Selain itu, telah dilaksanakan beberapa kegiatan pendukung lainnya seperti:

- Kegiatan pemeriksaan keuangan oleh BPK RI, *exit meeting* dilaksanakan pada bulan Mei 2024.
- *Refreshment* bagi pengelola keuangan melalui pembinaan pengelolaan keuangan bersama dengan biro keuangan BKN Pusat pada TW II.



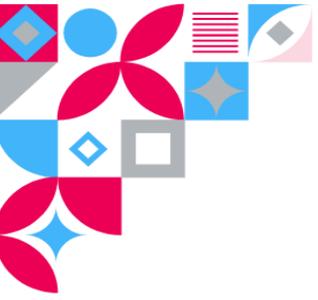
- Workshop penyusunan laporan keuangan Tahun Anggaran 2023, Semester 1 2024, TW III 2024.
- Audit operasional oleh inspektorat BKN periode Januari - September 2024 pada 7 Oktober - 20 November 2024 melalui Surat Tugas No. 048/AI.01/TU/H/2024

Adapun kendala yang dihadapi yaitu belum adanya realisasi target PNBP sewa dikarenakan belum adanya pembayaran dari pihak penyewa dan selalu menjadi permasalahan pada saat pemeriksaan BPK.

Disamping kendala yang ada, beberapa faktor yang mendukung keberhasilan dari IKU 14 ini adalah sebagai berikut:

- Terjalannya koordinasi yang baik dengan Biro Keuangan BKN dan Inspektorat BKN.
- Komitmen dan dukungan dari pegawai serta pimpinan untuk selalu menyelesaikan tindak lanjut audit hasil pemeriksaan BPK ataupun inspektorat sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta didukung oleh pegawai pengelola anggaran dan barang yang berkompeten untuk menjalankan tugas fungsinya.

Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini dilanjutkan dengan narasi indikator kinerja kegiatan sebagai berikut “Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kanreg III BKN Bandung”.



BAB III

RENCANA KERJA 2025



BAB III RENCANA KERJA

A. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA

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*”

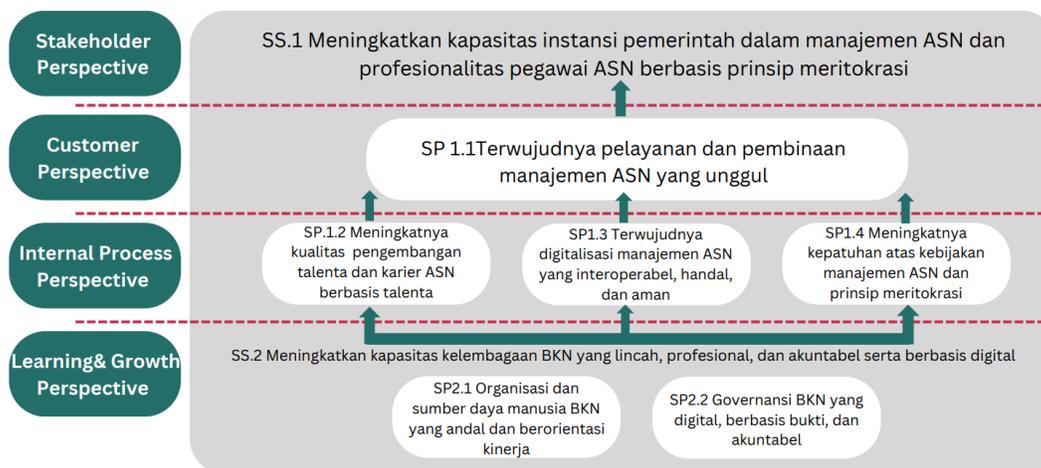
Tujuan strategis di atas mengandung makna adanya transformasi BKN pada dua aspek utama, yakni:

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 kinerja Kantor Regional III 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 3.1 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”. Dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis yang berlaku, rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Strategis 1 BKN, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Persentase Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.

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”. Dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis yang berlaku, rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Program 1.1, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat seluruh layanan dan pembinaan manajemen ASN.
- 2) Persentase pejabat pengelola SDM aparatur yang tersertifikasi.

Internal Process Perspective

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

- 1) *Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta*, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.2, dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase K/L/D yang menerapkan ekosistem manajemen talenta; dan
 - b. Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya.
- 2) *Terwujudnya digitalisasi manajemen ASN yang interoperabel, handal dan aman*, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.3, dengan indikator kinerja:
 - a. Tingkat interoperabilitas sistem informasi ASN;
 - b. Persentase pemanfaatan data kepegawaian untuk pengambilan keputusan;
 - c. Persentase tingkat ketersediaan infrastruktur TIK yang aman dan handal ;
 - d. Persentase pengelolaan arsip kepegawaian digital.
- 3) *Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi*, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.4, dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang dilakukan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.
 - b. Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sesuai kewenangan BKN;



- c. Persentase Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.

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. Lebih lanjut, sasaran strategis ini didukung oleh sasaran program sebagai berikut:

- 1) SP 2.1 – Organisasi dan sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja
 - a. Skor evaluasi AKIP BKN;
 - b. Indeks Sistem Merit BKN.
- 2) SP 2.2 – Governansi BKN yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel
 - Opini BPK atas laporan keuangan BKN;
 - Indeks SPBE BKN;
 - Level maturitas SPIP Terintegrasi BKN.

Berdasarkan sasaran strategis BKN yang telah dipetakan sebagaimana dijelaskan diatas, selanjutnya diturunkan sasaran kegiatan yang merupakan bagian tanggung jawab dari kantor regional BKN. Sasaran kegiatan tersebut meliputi beberapa poin berikut ini:

1. Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar
2. Terwujudnya Infrastruktur Manajemen Talenta dan Karier yang Andal
3. Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta
4. Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik
5. Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit
6. Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN
7. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN



B. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA

IKK 1. Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional III BKN Bandung

Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, maka unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan pelayanan. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan survei kepuasan masyarakat kepada pengguna layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat pengguna layanan.

Untuk itu, indikator ini menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan dan pembinaan kepegawaian yang dilaksanakan Kantor Regional III BKN dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan.

Pengukuran terhadap Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Sasaran dari dilakukannya penilaian IKM adalah sebagai berikut:

1. Mendorong partisipasi masyarakat sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja penyelenggara pelayanan.
2. Mendorong penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.
3. Mendorong penyelenggara pelayanan menjadi lebih inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan publik.
4. Mengukur kecenderungan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.



Tabel 3.1 Target 2025 IKK 1 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
95	95

Target yang ditetapkan sebesar 95 disebabkan karena Kantor Regional III BKN telah mendapatkan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK). Hal tersebut selaras dengan ketentuan bagi instansi penyanggah predikat WBK untuk mendapatkan nilai IKM paling tidak sebesar 95.

IKK 2. Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Sesuai Standar di Kantor Regional III BKN Bandung

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

Terselenggaranya pelayanan kepegawaian yang terstandar bermakna bahwa manajemen ASN diselenggarakan dengan memenuhi aspek-aspek standar yang telah ditentukan.

Tabel 3.2 Target 2025 IKK 2 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
82.5%	82.5%

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



Penetapan target pada indikator ini berdasarkan dari rata-rata dari target Pusat Pengembangan Sistem Seleksi BKN, yaitu 80%, dengan target Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, yaitu 85%, sehingga totalnya menjadi 82,5%.

IKK 3. Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung

Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis mobilitas talenta bermakna bahwa BKN sebagai pengelola manajemen talenta ASN nasional mampu meningkatkan pelaksanaan dan kualitas manajemen talenta di Instansi Pemerintah sehingga mampu mendorong mobilitas talenta ASN. Indikator ini mengukur persentase Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional III BKN yang mengimplementasikan manajemen talenta secara sistematis minimal hingga teridentifikasinya talenta ke dalam *talent pool*. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan persentase adalah rasio antara jumlah Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional III BKN yang menerapkan manajemen talenta terhadap total populasi pemerintah daerah di wilayah kerja kantor regional III BKN.

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

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

Tabel 3.3 Target 2025 IKK 3 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
32.43%	32.43%



Penetapan target didasari oleh jumlah instansi di wilayah kerja Kantor Regional III BKN yang telah menerapkan manajemen talenta, yaitu sebanyak 11 instansi (berdasarkan data penetapan hasil penilaian sistem merit hingga Desember 2024 dari KASN). Kemudian berdasarkan kesepakatan bersama Biro Perencanaan dan Organisasi BKN, seluruh target kantor regional ditambahkan 1 dengan pertimbangan untuk saling mensubstitusi beberapa kantor regional lainnya instansi di bawah wilayah kerjanya belum menerapkan manajemen talenta sama sekali. Hal tersebut ditetapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

IKK 4. Persentase PNS yang Telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung

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. Pengukuran indikator ini bertujuan untuk mengintegrasikan data hasil penilaian kompetensi serta memastikan standar penyelenggaraan dan penilaian kompetensi ASN



Tabel 3.4 Target 2025 IKK 4 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
9%	9%

Penetapan target didasari oleh rapat pimpinan di Jakarta tanggal 9 Januari 2025 serta Nota Dinas Pusat Penilaian Kompetensi ASN BKN No. 06/PR.02.02/ND/I/2025 yang menjelaskan bahwa target Kantor Regional III BKN untuk IKK 4 menjadi 9% dari total jumlah PNS yang ada di wilayah kerja Kantor Regional III BKN per Desember 2024. Jumlah data PNS aktif di wilayah kerja Kantor Regional III BKN adalah 285.308, sementara sampai dengan tahun 2024 terdapat 18.688 PNS yang sudah mengikuti penilaian kompetensi. Target 9% diturunkan kepada Kantor Regional secara proporsional serta mempertimbangkan kondisi dan kemampuan Kantor Regional untuk mendukung implementasi manajemen talenta dan tercapainya pemenuhan data profil ASN di SIASN.

IKK 5. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung.

Indikator ini menggambarkan Instansi Pemerintah memiliki data kepegawaian yang lengkap, tepat waktu, akurat dan konsisten. Melalui indikator ini, diukur persentase Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN yang memiliki predikat minimal Tinggi pada penilaian Indeks Kualitas Data.

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.

Tabel 3.5 Target 2025 IKK 5 Kanreg III BKN Bandung



Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
30%	30%

Penetapan target berdasarkan hasil simulasi perhitungan yang dilakukan oleh Kedeputusan SINKA BKN, pada tahun 2024 rata-rata 50% instansi pemerintah telah memiliki predikat "Tinggi" dalam Indeks Kualitas Data ASN. Namun, mulai tahun 2025 akan diberlakukan perubahan instrumen pengukuran, yang diperkirakan akan mempengaruhi hasil penilaian dan menyebabkan penurunan jumlah instansi yang meraih predikat tinggi. Dengan mempertimbangkan dampak perubahan instrumen tersebut, maka ditetapkan target sebesar 30% instansi pemerintah yang diharapkan tetap dapat mencapai predikat minimal "Tinggi" pada tahun 2025.

IKK 6. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung

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

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



Berikut ini adalah kategori ketersediaan dokumen kepegawaian digital pada sistem informasi dokumen kepegawaian:

1. Kategori tersedia:

- Jika dokumen angka 1 s/d 6 terisi (dokumen dasar) dan belum ada riwayat kepegawaian dokumen angka 7 s/d 11, maka masuk kategori tersedia;
- Jika dokumen angka 1 s/d 6 terisi (dokumen dasar) dan ada riwayat kepegawaian namun dokumen angka 7 s/d 11 belum terisi/ kosong, maka masuk kategori tersedia;
- Jika dokumen angka 1 s/d 6 terisi (dokumen dasar) dan ada riwayat kepegawaian namun dokumen angka 7 s/d 11 terisi sebagian, maka masuk kategori tersedia.

2. Kategori lengkap:

- Jika dokumen angka 1 s/d 11 terisi lengkap.

3. Kategori terisi telah dilakukan dengan kondisi sebagai berikut:

- Jika dokumen angka 1 s/d 6 (dokumen dasar) belum terisi/ kosong namun dokumen angka 7 s/d 11 terisi sebagian, maka masuk kategori terisi;
- Jika dokumen angka 1 s/d 6 (dokumen dasar) terisi sebagian dan dokumen angka 7 s/d 11 belum terisi/ kosong/ terisi sebagian, maka masuk kategori terisi.

Tabel 3.6 Target 2025 IKK 6 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
30%	30%

Penetapan target berdasarkan hasil mapping dan updating dokumen kepegawaian oleh Direktorat Arsip Kepegawaian pada tahun 2025. Pelaksanaan mapping dan updating dokumen kepegawaian melalui aplikasi DMS SIASN yang sedang dikembangkan dengan fitur terbaru dan telah terintegrasi dengan SIASN dengan sumber dokumen yang digunakan hasil dari penggabungan dokumen DMS Oracle, DMS Postgre, PDM dan Docudigital ke dalam aplikasi SIAP pada tahun



2024 dan dari layanan SIASN. Tujuan mapping dan updating adalah menjaga konsistensi validasi dokumen dengan data kepegawaian pada SIASN dan dalam rangka menyajikan informasi dokumen kepegawaian digital dengan tujuan dapat mudah diakses sebagai pendukung layanan kepegawaian, meningkatkan efisiensi dalam pencarian informasi dan mendukung pengambilan keputusan. Pada 3 tahun pertama dari tahun 2025 s.d 2027, dengan target 910.616 NIP (100%) diharapkan 1 NIP dapat terisi 4 jenis dokumen dasar (DRH, SK CPNS, SK PNS, SK Riwayat Pendidikan) dan pada tahun 2028 s.d 2029 dengan melakukan mapping dan updating dokumen dengan jenis dokumen SPMT, Riwayat Golongan/ KP, Riwayat Jabatan, Riwayat Pindah Instansi, Riwayat Diklat/ Kursus. Dalam menentukan target pada tahun 2025 sebesar 30% atau 273.188 NIP berdasarkan hal-hal berikut:

1. Berdasarkan rata-rata target dan realisasi tahun 2023 dan 2024;
2. Mempertimbangkan kemampuan dan sumber daya yang tersedia;
3. Kebutuhan atas informasi arsip kepegawaian untuk mendukung layanan kepegawaian secara optimal bagi ASN, Instansi Pusat dan 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 III BKN Bandung

Indikator ini mengukur persentase Pemerintah Daerah di wilayah kerja kantor regional III 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.

Dalam indikator ini diukur rasio antara jumlah Pemerintah Daerah di wilayah kerja kantor regional III BKN yang mencapai kategori penerapan sistem merit minimal Baik terhadap total populasi Pemerintah Daerah di wilayah kerja kantor regional III BKN.

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



Tujuan dari indikator ini untuk mengukur tingkat jangkauan pembinaan yang diberikan kepada Instansi Pemerintah Daerah di wilayah kerja kantor regional III. BKN dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi sehingga mampu mencapai kategori minimal Baik. Pada tabel berikut disajikan data target pada Renstra BKN 2025 - 2029 serta RENJA 2025:

Tabel 3.7 Target 2025 IKK 7 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
100%	100%

Penentuan target pada tahun 2025 didasarkan pada kegiatan penilaian sistem merit tahun 2024 yang dilakukan oleh KASN sampai dengan bulan Agustus 2024 kepada 639 Instansi Pemerintah. Hal ini tertuang pada Memori Serah Terima Jabatan Anggota Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Periode 2019-2024. Dari 639 instansi yang ditargetkan, baru 617 instansi yang dilakukan penilaian sebelum KASN bergabung dengan BKN. Adapun dari penilaian tersebut, jumlah Instansi Pemerintah yang memperoleh kategori Sangat Baik sebanyak 95 instansi dan Instansi Pemerintah yang memperoleh kategori Baik sebanyak 236 instansi, sehingga realisasi hasil penilaian sistem merit sampai dengan Agustus 2024 sebesar 51,8%. Realisasi ini yang kemudian dijadikan dasar penetapan target pada indikator Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik di tahun 2025. Sedangkan di wilayah kerja Kanreg III BKN, terdapat 17 instansi yang menerapkan sistem merit dengan kategori “sangat baik” dan 20 instansi dengan kategori “baik”.

Target 2025 ditetapkan sama dengan realisasi pada tahun 2024. Salah satu pertimbangannya adalah kebijakan Sistem Merit yang akan berubah di tahun 2025 dengan mengganti formulasi penilaian Sistem Merit oleh Kementerian PAN dan RB melalui regulasi baru yang akan ditetapkan. Selain itu, pada tahun 2025, juga lebih difokuskan pada *retention* instansi pemerintah baik di pusat dan di daerah untuk mempertahankan predikat baik dan sangat baik pada lokus pembinaan dan pengawasan instansi yang sama.



IKK 8. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung

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. Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik bertujuan untuk memastikan setiap Instansi Pemerintah 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.

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 3.8 Kategori Penilaian Sistem Merit

No.	Kategori	Nilai
1	IV (Sangat Baik)	325 - 400
2	III (Baik)	250 - 324



3	IV (Kurang)	175 - 249
4	I (Buruk)	100 - 174

Pada tabel berikut disajikan data target pada Renstra BKN 2025 - 2029 serta RENJA 2025:

Tabel 3.9 Target 2025 IKK 8 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
100%	100%

Penentuan target pada tahun 2025 didasarkan pada kegiatan penilaian sistem merit tahun 2024 yang dilakukan oleh KASN sampai dengan bulan Agustus 2024 kepada 639 Instansi Pemerintah. Hal ini tertuang pada Memori Serah Terima Jabatan Anggota Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Periode 2019-2024. Dari 639 instansi yang ditargetkan, baru 617 instansi yang dilakukan penilaian sebelum KASN bergabung dengan BKN. Adapun dari penilaian tersebut, jumlah Instansi Pemerintah yang memperoleh kategori Sangat Baik sebanyak 95 instansi dan Instansi Pemerintah yang memperoleh kategori Baik sebanyak 236 instansi, sehingga realisasi hasil penilaian sistem merit sampai dengan Agustus 2024 sebesar 51,8%. Realisasi ini yang kemudian dijadikan dasar penetapan target pada indikator Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik di tahun 2025. Sedangkan di wilayah kerja Kanreg III BKN, terdapat 17 instansi yang menerapkan sistem merit dengan kategori “sangat baik” dan 20 instansi dengan kategori “baik”.

Target 2025 ditetapkan sama dengan realisasi pada tahun 2024. Salah satu pertimbangannya adalah kebijakan Sistem Merit yang akan berubah di tahun 2025 dengan mengganti formulasi penilaian Sistem Merit oleh Kementerian PAN dan RB melalui regulasi baru yang akan ditetapkan. Selain itu, pada tahun 2025, juga lebih difokuskan pada *retention* instansi pemerintah baik di pusat dan di daerah untuk mempertahankan predikat baik dan sangat baik pada lokus pembinaan dan pengawasan instansi yang sama.



IKK 9. Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah Sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung

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 Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

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

Pada tabel berikut disajikan data target pada Renstra BKN 2025 - 2029 serta RENJA 2025:

Tabel 3.10 Target 2025 IKK 9 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
100%	100%

Indikator ini merupakan lanjutan dari indikator kinerja utama (IKU) Kanreg III BKN yang ditetapkan pada periode Renstra 2019-2024. Target 2025 ditetapkan dengan mempertimbangkan target dan capaian pada tahun 2024. Target tahun 2024 adalah 100% dan realisasi capaiannya juga 100% sehingga untuk tahun 2025 ditetapkan kembali target sebesar 100%.

IKK 10. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional III BKN Bandung

Nilai reformasi birokrasi merupakan suatu ukuran yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN yang dilakukan oleh KemenPAN-RB sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 Tentang



Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 serta PermenPANRB No 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi dan KemenPAN-RB Nomor 739 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2023. Tujuan dari indikator kinerja ini adalah untuk menciptakan birokrasi BKN yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Makna dari reformasi birokrasi itu sendiri adalah:

1. Perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan;
2. Pertaruhan besar organisasi dalam menghadapi tantangan abad ke-21;
3. Berkaitan dengan ribuan proses tumpang tindih antar fungsi-fungsi pemerintahan, melibatkan jutaan pegawai, dan memerlukan anggaran yang cukup besar;
4. Menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa; dan
5. Merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen pemerintahan, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru.

Pada tabel berikut disajikan data target pada Renstra BKN 2025 - 2029 serta RENJA 2025:

Tabel 3.11 Target 2025 IKK 10 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
100%	100%

Indikator ini serupa dengan indikator yang ada pada periode Renstra 2019-2024 yang menargetkan pada capaian RB. namun berdasarkan hasil evaluasi, indikator mengenai RB pada renstra 2019-2024 kurang relevan dengan kantor regional BKN karena sebagaimana diketahui



bahwa indikator periode lalu menargetkan nilai RB yang nilainya terpusat di BKN Pusat saja. Oleh karena itu, pada periode renstra 2025-2029, indikator pada kantor regional BKN menyasarkan pada tercapainya rencana aksi RB yang telah ditetapkan. Penentuan target sebesar 100% didasari oleh kesepakatan bersama antara Biro Perencanaan dan Organisasi BKN dan Kantor Regional BKN bahwa rencana aksi yang telah direncanakan harus dilaksanakan seluruhnya untuk tercapainya tujuan organisasi.

IKK 11. Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional III BKN Bandung

SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja di BKN. Sedangkan 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. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional III BKN Bandung 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 ini adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Kantor Regional III BKN Bandung ;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP di Kantor Regional III BKN Bandung;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja di Kantor Regional III BKN Bandung;



4. Memperoleh saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP Kantor Regional III BKN Bandung;
5. Menyusun rencana tindak lanjut implementasi SAKIP atas hasil penilaian periode sebelumnya

Pada tabel berikut disajikan data target pada Renstra BKN 2025 - 2029 serta RENJA 2025:

Tabel 3.12 Target 2025 IKK 11 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
74	74

Indikator ini merupakan lanjutan dari indikator kinerja utama (IKU) Kanreg III BKN yang ditetapkan pada periode Renstra 2019-2024. Oleh karena itu, untuk target pada tahun 2025 mempertimbangkan capaian pada tahun sebelumnya. Capaian tahun 2024 yaitu sebesar 72,1 kemudian ditambahkan dengan rata-rata kenaikan unit di tahun 2024 yaitu sebesar 1,84. Penjumlahan capaian tahun 2024 dengan rata-rata kenaikan nilai di unit kerja adalah 73.94 sehingga jika dibulatkan menjadi 74.

IKK 12. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional III BKN Bandung

Indikator IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN dan/atau pengelola fiskal untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran, kualitas implementasi pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan sesuai dengan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga. Pada Tabel berikut ini disajikan indikator dalam penilaian IKPA disertai dengan bobot masing-masing indikator.



Aspek	No.	Indikator	Bobot	
			Satker/Unit Eselon I/Kementerian Negara/Lembaga	KPPN dan Kanwil DJPb sebagai Kuasa BUN
Kualitas Perencanaan Anggaran	1.	Revisi DIPA	10%	10%
	2.	Deviasi Halaman III DIPA	15%	15%
Kualitas Pelaksanaan Anggaran	3.	Penyerapan Anggaran	20%	20%
	4.	Belanja Kontraktual	10%	10%
	5.	Penyelesaian Tagihan	10%	10%
	6.	Pengelolaan UP dan TUP	10%	10%
	7.	Dispensasi SPM	Menjadi Pengurang Nilai IKPA	-
Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	8.	Capaian <i>Output</i>	25%	25%
Total			100%	100%

Melalui indikator ini, Kantor Regional III BKN Bandung akan memantau kualitas kinerja pelaksanaan anggaran sebagai bahan untuk evaluasi secara berkala. Pada tabel berikut disajikan data target pada Renstra BKN 2025 - 2029 serta RENJA 2025:

Tabel 3.13 Target 2025 IKK 12 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
97	97

Indikator ini merupakan lanjutan dari indikator kinerja utama (IKU) Kanreg III BKN yang ditetapkan pada periode Renstra 2019-2024. Target 2025 ditetapkan dengan mempertimbangkan capaian pada tahun 2024 serta kebijakan pimpinan untuk percepatan peningkatan IKPA pada tingkat kantor regional.



IKK 13. Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kantor Regional III BKN Bandung

Indikator ini menggambarkan tindak lanjut (sampai dengan selesai) yang dilakukan oleh Kantor Regional III BKN Bandung atas temuan hasil audit/pemeriksaan keuangan, operasional dan kinerja dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaporan hasil pemeriksaan serta membantu Kantor Regional III BKN Bandung dalam memperbaiki tata kelola.

Audit keuangan yaitu audit atas pengelolaan keuangan negara dan laporan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Audit operasional adalah kegiatan audit untuk menilai kinerja operasional program atau kegiatan apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta ekonomis, efektif dan efisien yang dilakukan oleh APIP. Audit kinerja merupakan audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah dari aspek ekonomis, efisiensi dan efektivitas yang dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah. Sementara, audit operasional yang sering dikenal juga sebagai audit ketaatan hanya menilai kepatuhan suatu program dan kegiatan sesuai dengan Peraturan/Ketentuan yang berlaku yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern. Pada tabel berikut disajikan data target pada Renstra BKN 2025 - 2029 serta RENJA 2025:

Tabel 3.14 Target 2025 IKK 13 Kanreg III BKN Bandung

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
100%	100%

Indikator ini merupakan lanjutan dari indikator kinerja utama (IKU) Kanreg III BKN yang ditetapkan pada periode Renstra 2019-2024. Target 2025 ditetapkan sama dengan target tahun 2024 karena berdasarkan kebijakan pimpinan yang mengharapkan tidak ada penurunan dalam hal tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat.



C. RENCANA ANGGARAN

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

Tabel 3.15 Rencana Anggaran BKN Tahun 2025 berdasarkan Sasaran Strategis

No	Sasaran Kinerja	Anggaran
SK 1.	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	Rp336.000.000
SK 2.	Terwujudnya infrastruktur Manajemen Talenta dan Karier yang Andal	Rp155.000.000
SK.3	Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta	Rp100.000.000
SK.4	Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik	Rp135.500.000
SK.5	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit	Rp290.000.000
SK.6	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	RP18.945.557.000
SK.7	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN	Rp38.000.000
Total		Rp20.000.057.000