

RENCANA KERJA

2024

KANTOR REGIONAL XII
BKN PEKANBARU

Jl. Hangtuh Ujung
No. 148 Pekanbaru



pekanbaru.bkn.go.id



[@kanreg12pku](https://www.instagram.com/kanreg12pku)



KATA PENGANTAR

Penyelenggaraan sistem perencanaan pembangunan diharapkan menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan. Selain itu, penyelenggaraan sistem perencanaan pembangunan harus memperhatikan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan untuk menciptakan *Good Governance*. Salah satu kerangka perencanaan untuk mewujudkan sistem manajemen dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan Manajemen ASN, maka setiap tahun seluruh Kementerian Negara/Lembaga (K/L) perlu menyusun Rencana Kerja (Renja) sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran. Secara khusus di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2020 tanggal 28 Februari 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara 2020 - 2024, dan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2024.



Untuk mewujudkan sistem manajemen pemerintahan yang baik dan memenuhi amanat sebagaimana dimaksud serta seiring dengan perubahan struktur organisasi dan tata kerja Kantor Regional berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 31 Tahun 2020, perlu dilakukan perubahan dan atau penyesuaian terhadap Rencana Kerja (Renja) Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 untuk selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2024.

Pekanbaru, 4 Januari 2024
Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru,


Anna Hasnah Hasaruddin, S.E., M.M.

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| DAFTAR ISI..... | 1 |
| BAB I PENDAHULUAN | 2 |
| A. LATAR BELAKANG | 2 |
| B. MAKSUD DAN TUJUAN | 4 |
| C. RUANG LINGKUP | 4 |
| BAB II ARAH KEBIJAKAN KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA..... | 5 |
| BAB III RENCANA KERJA | 9 |
| B. PROGRAM DAN ANGGARAN TAHUN 2024..... | 14 |
| C. RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN ANGGARAN TAHUN 2024..... | 16 |
| BAB IV..... | 20 |
| PENUTUP..... | 20 |

BAB I PENDAHULUAN

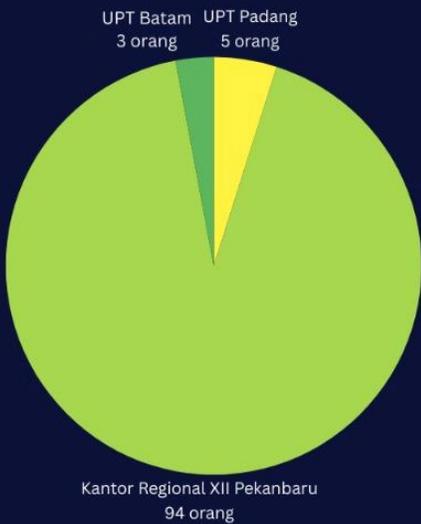
A. LATAR BELAKANG

Mengacu pada 5 (Lima) Prioritas Kerja Presiden Republik Indonesia Tahun 2019-2024 dimana yakni terkait Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Reformasi Birokrasi yang berdampak langsung pada masyarakat, maka Badan Kepegawaian Negara (BKN) selaku lembaga pemerintahan non-kementerian memiliki peran dan tanggung jawab yang penting untuk mendukung ketercapaian Prioritas Kerja Pemerintah. Undang Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 26 ayat 2 huruf c serta Pasal 70 ayat 2 memberi mandat serta tugas fungsi kepada BKN yakni melakukan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. BKN yang mempunyai kewenangan untuk melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional turut serta berkontribusi untuk membantu Pemerintah dalam perencanaan pembangunan ekonomi di Indonesia dengan visi mewujudkan Pengelolaan ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan gotong royong. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai satuan kerja BKN di daerah juga berperan aktif dalam mewujudkan visi dan dalam hal penyelenggaraan Manajemen ASN di wilayah kerja dengan misi Mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian Negara, Pelayanan Kepegawaian, dan Manajemen Internal BKN.

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru bertugas untuk menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN di wilayah kerjanya yaitu Provinsi Riau, Provinsi Kepulauan Riau, dan Provinsi Sumatera Barat dengan rincian 3 (tiga) instansi pemerintah provinsi dan 38 (tiga puluh delapan) instansi kabupaten/kota. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, Kantor Regional XII BKN didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkompeten di bidangnya dengan komposisi seperti pada gambar berikut.

INFOGRAFIS ASN BKN DI LINGKUNGAN KANTOR REGIONAL XII PEKANBARU

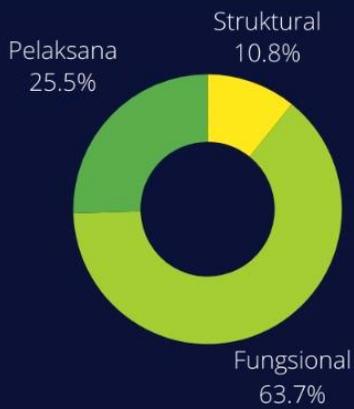
Jumlah Pegawai



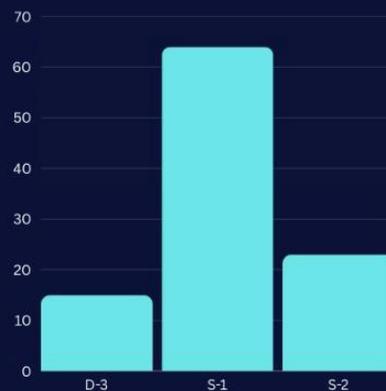
Berdasarkan Jenis Kelamin



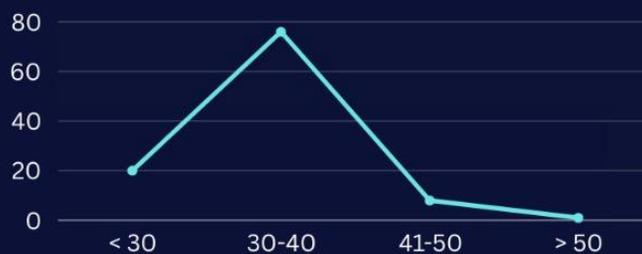
Berdasarkan Jabatan



Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Berdasarkan Rentang Usia



Gambar 1. Infografis ASN BKN di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024

Selain didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya, Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru selalu meningkatkan sarana dan prasarana setiap tahun untuk mendukung semua kegiatan melalui pengadaan atau renovasi. Dalam hal Gedung/bangunan, Kanreg XII BKN memiliki 1 (satu) Gedung Kantor Utama, 1 (satu) Gedung Arsip, 1 (satu) Laboratorium CAT Kantor Regional XII BKN dan 1 (satu) Gedung Mess. Terkait sarana transportasi, Kantor Regional XII BKN memiliki 6 (enam) unit mobil dinas yang terdiri dari 1 (satu) unit mobil Eselon II dan 5 (lima) unit mobil operasional dengan perincian penempatan 5 Unit di Kantor Regional dan 1 unit di Kantor UPT BKN Padang serta 3 (tiga) unit motor dinas di Kantor Regional. Selain kendaraan dinas, Kantor Regional XII BKN juga didukung oleh alat pengolahan data, komunikasi dan informasi serta sarana pendukung lainnya.

Melihat kepada kondisi saat ini serta adanya perubahan struktur organisasi dan tata kerja dan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP), Kantor Regional XII BKN Pekanbaru perlu menyusun dan menyesuaikan kembali perubahan Rencana Kerjanya setiap tahun dalam upaya menjaga kesinambungan pembangunan secara terencana dan sistematis yang tanggap akan perubahan.

Rencana Kerja Kantor Regional XII Pekanbaru disusun dengan berpedoman pada Rencana Strategis BKN 2020-2024 dan mengacu pada prioritas pembangunan nasional dan pagu indikatif serta memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja (Renja) Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 ini merupakan pedoman dalam melaksanakan program dan kegiatan pembangunan Manajemen ASN pada tahun 2024.

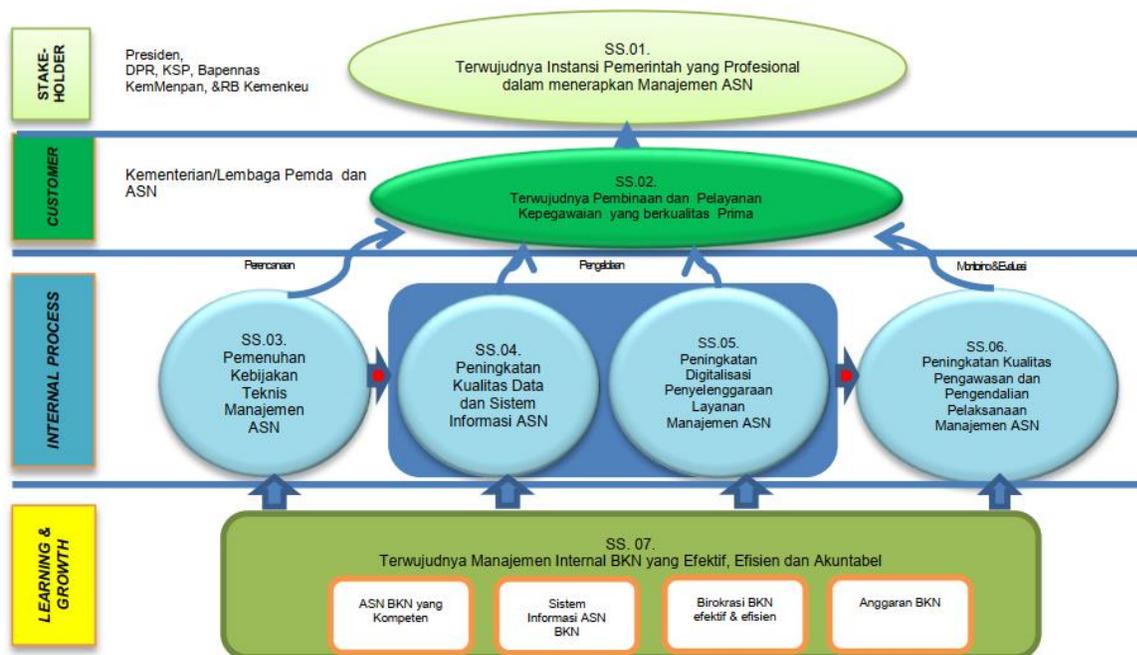
C. RUANG LINGKUP

Rencana Kerja ini disusun dengan ruang lingkup meliputi:

1. Arah kebijakan dan Strategi Reformasi Birokrasi dan Tata kelola Tahun 2024;
2. Program Prioritas Tahun 2024;
3. Rencana Kerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024;

BAB II ARAH KEBIJAKAN KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Sesuai dengan Rencana Strategis Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024, Visi Kantor Regional XII BKN yang selaras dengan visi Badan Kepegawaian Negara adalah “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong Di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara” yang merupakan pelaksanaan Misi Presiden Nomor 8, sesuai dengan Arah Presiden Nomor 4 serta sesuai dengan Agenda Pembangunan Nomor 7.



Gambar 2. Peta Strategis Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara 2020-2024

Amanat konstitusi menegaskan bahwa anggaran negara dan daerah adalah instrumen untuk mencapai tujuan nasional dan tujuan daerah. Untuk itu politik perencanaan dan anggaran negara harus dikendalikan oleh program yang akan dilaksanakan (*money follow program*), dan bukan semata-mata dikendalikan oleh ketersediaan anggaran (*budget-driven*) atau karena tugas fungsi organisasi (*money follow function*). Teknis perencanaan dan penganggaran dimaksudkan untuk memastikan tujuan pembangunan dapat dicapai dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya (Pemerintah dan swasta); dan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan keadilan.

Adapun peranan strategis dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Negara dalam pembinaan Manajemen ASN dan Internal BKN itu sendiri dijabarkan sebagai berikut:

1. Peranan Strategis BKN dalam Pengelolaan ASN

Bersama-sama dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) sesuai dengan

kewenangan, tugas dan fungsi masing-masing), Badan Kepegawaian Negara (BKN) mempunyai peranan penting dan strategis dalam pembinaan manajemen ASN secara nasional. Berdasarkan Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Semester I Tahun 2023 yang dikeluarkan oleh Kedeputusan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara, jumlah pegawai ASN saat ini 4,282,429 orang yang terdiri dari 3,795,302 PNS dan 487,127 PPPK. Apabila jumlah pegawai ASN yang besar ini dikelola dengan efisien dan efektif maka BKN akan memberikan andil besar dalam mencapai tujuan hidup bernegara dan berbangsa. Sebaliknya apabila BKN tidak mampu mengelola dengan baik jumlah pegawai ASN yang sangat besar ini, maka BKN juga memberikan andil besar dalam menghambat kemajuan bangsa.

Peran yang penting dan strategis BKN itu dapat dilihat dalam Pasal 26 Ayat 2 huruf c Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang diundangkan pada tanggal 31 Oktober 2023 dimana mandat dan tugas yang diberikan pada BKN ialah perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Penjabaran dari kewenangan tersebut juga memberikan tugas bagi BKN untuk melakukan integrasi dan digitalisasi terhadap layanan administrasi manajemen ASN secara nasional dalam satu data yakni Sistem Informasi ASN. Untuk mencapai tujuan reformasi birokrasi BKN juga didorong untuk terus melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia internal sebagai pendorong utama (*prime mover*) reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja dalam lingkup BKN. Dalam melakukan semua itu secara eksternal BKN harus memperhatikan dan mempertimbangkan lingkungan strategis. Ada 3 (tiga) isu strategis bidang aparatur negara sebagaimana tercantum dalam RPJMN 2020-2024, yaitu (1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; (2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan (3) peningkatan kualitas pelayanan publik.

Di samping itu, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah antara lain: perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang makin mutakhir; proses demokratisasi dan desentralisasi; dan kultur birokrasi yang masih diwarnai politisasi, praktik KKN, inefisiensi dan rendahnya pengembangan kapasitas sumber daya aparaturnya. Secara internal, juga ada tiga faktor yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan supaya BKN mampu merealisasikan potensi dan tugasnya yakni:

- 1) Potensi, kompetensi dan profesionalitas sumber daya manusia aparatur internal BKN
- 2) Budaya organisasi yakni BERAKHLAK yang mendorong pada kemajuan organisasi, berorientasi pada pelayanan prima, pengembangan inovasi dan adaptif terhadap perubahan teknologi komunikasi dan informasi

- 3) Kualitas dan komitmen pimpinan di dalam organisasi BKN sendiri dalam menggerakkan sumber daya yang ada untuk mendukung ketercapaian kinerja BKN

2. Peran Strategis BKN dalam Sistem Integritas Nasional

Reformasi birokrasi sudah menjadi agenda dan kepentingan nasional. Pemerintah Presiden Joko Widodo menempatkan reformasi birokrasi sebagai salah satu program unggulan. BKN perlu ambil bagian dan memberikan kontribusi penting dalam agenda nasional tersebut untuk Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN, dengan sasaran tersebut, maka kontribusi mewujudkan manajemen talenta nasional dan ASN yang Profesional. Dalam bingkai roadmap reformasi birokrasi ini maka ada dua aspek penting yang melekat dan dapat disumbangkan BKN yaitu: kompetensi organisasi dan fokus organisasi. Dalam hal kompetensi organisasi, BKN perlu senantiasa meningkatkan kompetensi dan keunggulannya sepanjang waktu. Dalam konteks fokus organisasi, maka BKN harus memilah dan memilih skala prioritas dalam merealisasikan visi dan misi, dengan memberikan fokus pada penanganan reformasi birokrasi.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengembangkan sistem pencegahan dan pemberantasan korupsi yang disebut sebagai sistem Integritas Nasional. Dalam sistem itu ada tiga elemen pokok yaitu pondasi, tiang/pilar penyangga dan atap. Pondasinya adalah sistem ekonomi, politik dan budaya. Tiangnya adalah badan/lembaga legislatif, eksekutif, kehakiman/ peradilan, sektor publik, sektor keuangan, penegak hukum, Komisi Pemilihan Umum (KPU), Ombudsman RI, lembaga audit, organisasi anti korupsi, partai politik, media massa, masyarakat madani dan dunia usaha. Atapnya, yaitu hasil akhir yang akan dicapai berupa integritas nasional. Meskipun bukan salah satu pilar, akan tetapi fungsi, tugas dan kewenangan BKN mempunyai peranan sangat penting dan determinan dalam membangun Sistem Integritas Nasional. Apabila fungsi, tugas dan kewenangan BKN dilaksanakan secara optimal BKN akan memberikan andil dan kontribusi penting dalam membangun birokrasi yang handal mengelola layanan publik tanpa KKN.

3. Mencegah dan Memberantas Korupsi dalam Tubuh BKN

Sasaran strategis nomor enam merupakan sasaran strategis yang baru yang membedakannya secara signifikan dengan dua Renstra sebelumnya. Keberadaan sasaran strategis nomor enam ini juga mengejawantahkan salah satu arah kebijakan reformasi birokrasi, yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih yang bebas dari KKN.

Ada 5 indikator Kinerja Utama yang terkait dengan upaya pengembangan dan optimalisasi pencegahan dan pemberantasan korupsi. Kelima indikator itu adalah 1) persentase PNS yang terlibat dalam tindak pidana korupsi (yang sudah memiliki ketetapan

hukum, minimal tingkat pengadilan negeri) dalam satu instansi, 2) persentase nilai kerugian keuangan negara terhadap nilai belanja instansi dalam satu tahun fiskal, 3) adanya sistem manajemen anti suap (penerapan SNI ISO 37001) dalam setiap instansi, 4) adanya unit pengendalian gratifikasi dalam setiap instansi hingga ke tingkatan satuan kerja instansi, dan 5) adanya mekanisme penanganan keluhan publik yang responsif dan efektif terkait perkara korupsi.

Memasukkan ini sebagai salah satu sasaran strategis berimplikasi pada perlunya merevisi kerangka peraturan perundang-undangan sehingga ada payung hukum yang memadai untuk menerapkannya.

4. Peranan BKN dalam Agenda Revolusi Mental

Di dalam Inpres Nomor 12 Tahun 2016, salah satu Gerakan Revolusi Mental adalah Program Gerakan Indonesia Melayani. BKN sebagai lembaga negara yang melakukan pembinaan manajemen ASN dan memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian, bentuk dukungan yang diberikan adalah membangun sebuah sistem pengembangan karier PNS. BKN mendorong instansi pemerintah agar di dalam pengembangan karier PNS tidak hanya dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah saja tetapi juga mempertimbangkan Sistem Merit sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 26 ayat 2 huruf d yakni pengawasan penerapan Sistem Merit. Sistem Merit ialah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus. Integritas yang dimaksud diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan moralitas yang dimaksud diukur dari penerapan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Regulasi yang mengatur lebih lanjut mengenai integritas dan moralitas ASN diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 60 Tahun 2020 tentang Pembangunan Integritas Pegawai ASN. tentang penerapan integritas dan moralitas serta Peraturan BKN No. 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil dimana dijelaskan setiap instansi pemerintah dalam Menyusun rencana dan pola pengembangan karir ASN maka mempertimbangkan integritas dan moralitas dari pegawai ASN itu sendiri. Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian BKN akan melakukan pengukuran sampai sejauh mana instansi menerapkan integritas dan moralitas di dalam pengembangan karier PNS.

BAB III
RENCANA KERJA

A. SASARAN STRATEGIS TAHUN 2024

Sasaran Strategis Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam menentukan Sasaran Strategis, Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara menggunakan pendekatan metode *Balance Score Card* (BSC) melalui 4 (empat) perspektif, yaitu: (1) *Stakeholders Perspective*, (2) *Customer Perspective*, (3) *Internal Perspective*, dan (4) *Learning & Growth Perspective*. Secara rinci, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara seperti terlihat pada gambar berikut.

| Stakeholder Perspective | Sasaran Strategis |
|-------------------------|---|
| | Terwujudnya Instansi Pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN |
| Indikator Kinerja Utama | |
| 01 | Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN Sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN → Target 100% |
| 02 | Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN → Target 100% |

Terdapat penyesuaian target Indikator Kinerja Utama (IKU) 1 dari sebelumnya 75% menjadi 100% atau seluruh instansi pemerintah daerah wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebanyak 41 instansi. Target ini sesuai dengan target Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 yakni 100% instansi pemerintah sehingga Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai salah satu satuan kerja di BKN juga harus mengupayakan dan mendorong implementasi Manajemen ASN sesuai NSPK di seluruh instansi wilayah kerja Kantor Regional XII BKN untuk minimal bernilai A dan B di Tahun 2024.

| | |
|---|--|
| Customer Perspective | <p>Sasaran Strategis</p> <p>Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima</p> |
| Indikator Kinerja Utama | |
| <p>03</p> <p>Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan Kantor Regional XII BKN</p> | <p>→ Target 96</p> |
| <p>04</p> <p>Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan Kantor Regional XII BKN</p> | <p>→ Target 99</p> |

Untuk target Indikator Kinerja Utama (IKU) 3 dilakukan penyesuaian dari sebelumnya 95 menjadi 96 pada Tahun 2024 dan target IKU 4 dari sebelumnya 95 menjadi 99. Hal ini dilihat dari capaian realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan Kantor Regional XII BKN Tahun 2023 yakni 95.25 dan realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN Tahun 2023 sebesar 98.25 sehingga perlu dilakukan penyesuaian target tahun 2024 pada Dokumen Perencanaan Kinerja Kantor Regional XII BKN.

| | |
|---|---|
| Internal Process Perspective | <p>Sasaran Strategis</p> <p>Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN Sesuai Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN</p> |
| Indikator Kinerja | |
| <p>05</p> <p>Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis Dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru</p> | <p>→ Target 100%</p> |
| Sasaran Strategis | |
| <p>Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN</p> | |
| Indikator Kinerja | |
| <p>06</p> <p>Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru</p> | <p>→ Target 100%</p> |

| | |
|--|--|
| Sasaran Strategis | |
| Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN | |
| Indikator Kinerja | |
| 07 | Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru → Target 100% |
| Sasaran Strategis | |
| Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN | |
| Indikator Kinerja | |
| 08 | Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru → Target 100% |
| Learn & Growth Perspective | Sasaran Strategis |
| | Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel |
| Indikator Kinerja | |
| 09 | Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru → Target 82% |
| 10 | Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru → Target 100% |
| 11 | Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional XII BKN Pekanbaru → Target 85% |
| 12 | Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru → Target 79% |
| 13 | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru → Target 94% |
| 14 | Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru → Target 100% |

Gambar 3. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Kantor Regional XII BKN Tahun 2024

Untuk IKU.9 Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru mengalami penyesuaian target IKU dari sebelumnya 81 menjadi 82 dikarenakan realisasi kinerja pada IKU.9 pada Tahun 2023 sebesar 81.95. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan target yang ingin dicapai Kantor Regional XII BKN agar pegawai ASN-nya semakin lebih profesional dan memiliki indeks yang tinggi dalam dimensi pengukuran Pendidikan, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin.

Adapun ringkasan Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama dan Pagu Anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai target indikator kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2024 dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

| Sasaran Strategis | Kode IKU | Indikator Kinerja Utama | Target | Pagu Anggaran | Keterangan |
|---|----------|---|--------|-----------------|---|
| Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN | IKU. 1 | Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN | 100% | Rp. 300.000.000 | Pagu anggaran untuk IKU. 1, IKU.2 dan IKU.3 termasuk dalam anggaran Rincian Output (RO) Layanan Pengawasan dan Pengendalian Preventif Wilayah I |
| | IKU.2 | Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN | 100% | | |
| Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima | IKU.3 | Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN | 96 | 173,794,000 | Pagu Anggaran untuk IKU.4 meliputi layanan penetapan NIP, Pertek Pensiun PNS dan |
| | IKU.4 | Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian | 99 | | |

| | | | | | |
|--|-------|--|------|-------------|--|
| | | yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN | | | Pejabat Negara, Kenaikan Pangkat, Pertek Status dan Kedudukan Kepegawaian, Mutasi Lainnya dan CLTN dan Pengaktifan kembali PNS |
| Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN | IKU.5 | Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional XII BKN | 100% | | Termasuk dalam Pagu Anggaran RO Layanan Pengawasan dan Pengendalian Preventif Wilayah I |
| Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN | IKU.6 | Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN Di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN | 100% | 150,000,000 | Pagu Anggaran pada RO Layanan Dokumen Arsip Kepegawaian ASN |
| Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN | IKU.7 | Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional XII BKN | 100% | | |
| Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN | IKU.8 | Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN | 100% | | Termasuk dalam Pagu Anggaran RO Layanan Pengawasan dan Pengendalian Preventif Wilayah I |
| Terwujudnya manajemen internal | IKU.9 | Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional XII BKN | 82 | 134,679,000 | Pagu Anggaran pada RO Layanan Manajemen SDM dan |

| | | | | | |
|--|--------|--|------|----------------|---|
| BKN yang efektif, efisien dan akuntabel | | | | | Layanan Pendidikan dan Pelatihan |
| | IKU.10 | Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional XII BKN | 100% | 13,924,138,000 | Pagu Anggaran pada Klasifikasi Rincian Output (KRO) Pengelolaan Keuangan, BMN dan Umum dan Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik |
| | IKU.11 | Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional XII BKN | 85 | | |
| | IKU.12 | Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional XII BKN | 79 | | |
| | IKU.13 | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XII BKN | 94 | | |
| | IKU.14 | Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat | 100% | | |

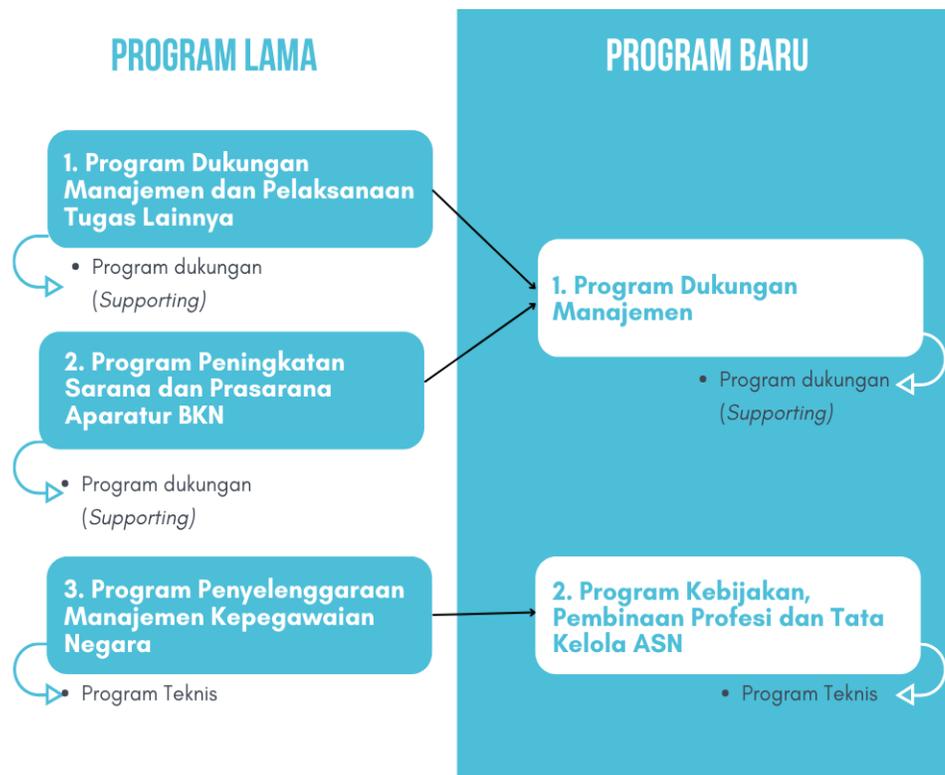
B. PROGRAM DAN ANGGARAN TAHUN 2024

Menindaklanjuti Surat Bersama Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor S-361/MK.02/2021 dan B.238/M.PPN/D.8/PP.04.02/04/2021 tanggal 29 April 2021 tentang Pelaksanaan restrukturisasi Program K/L yang telah berlaku efektif di TA 2021. Kebijakan restrukturisasi dilakukan pada tingkat Program, dimana nomenklatur Program dapat digunakan oleh satu atau lebih dari satu Kementerian/Lembaga, selanjutnya disebut Program Lintas K/L.

Adapun tujuan dari restrukturisasi Program K/L adalah:

- 1) Meningkatkan sinkronisasi program pembangunan nasional dalam dokumen perencanaan dengan dokumen anggaran,

- 2) Meningkatkan Integrasi dan konvergensi kegiatan pembangunan antar K/L dalam rangka meningkatkan efisiensi anggaran belanja negara,
- 3) Mengurangi tumpang tindih kegiatan antar K/L,
- 4) Mempertajam rumusan program sehingga dapat mencerminkan substansi program secara langsung sesuai dengan nama program.

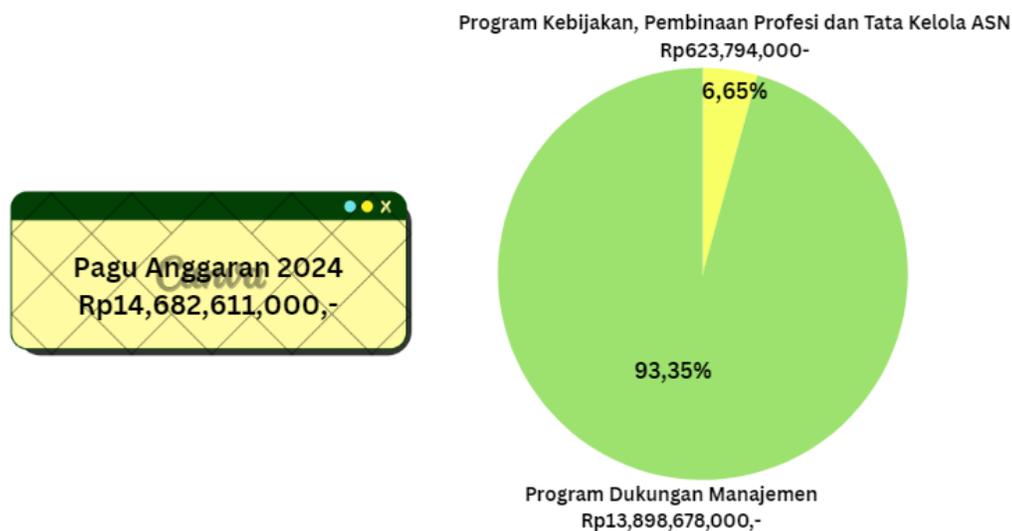


Gambar 4. Restrukturisasi tingkat Program

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai salah satu unit pelayanan publik selalu berupaya untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan kenyamanan masyarakat dan juga *stakeholder* dalam menerima pelayanan. Terlebih untuk menunjang sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan dan fasilitasi Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), Ujian Dinas Tk. I dan II maupun Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat di Laboratorium CAT Kantor Regional XII BKN, maka pada tahun 2024 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru akan melakukan renovasi toilet laboratorium CAT sebagai salah satu sarana pendukung kelancaran seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) maupun berbagai ujian dan pemetaan potensi dan kompetensi berbasis sistem CAT BKN. Selain itu Kantor Regional XII BKN juga akan melakukan pengadaan fasilitas perkantoran berupa Meubelair Perkantoran, Laptop dan Scanner untuk menunjang aktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-harinya.

Dalam hal penyusunan program, kegiatan dan anggaran pada K/L, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru mendapatkan Pagu Anggaran Tahun 2024 sebesar Rp14.682.611.000,00. Rincian program dan pagu anggaran Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 terlihat pada gambar berikut.

PROGRAM DAN ANGGARAN KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU TAHUN 2024



Gambar 5. Program dan Pagu Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun Anggaran 2024

C. RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN ANGGARAN TAHUN 2024

Pemerintah berkomitmen melakukan reformasi belanja negara dalam rangka penguatan efisiensi untuk belanja kebutuhan dasar, efektivitas belanja prioritas dengan penekanan pada pelaksanaan anggaran berbasis pada hasil (*result based*) serta penguatan kapasitas kebijakan *countercyclical* baik melalui penguatan *automatic stabilizer* maupun pencadangan belanja *anticipatory*. Upaya tersebut salah satunya dilakukan dengan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) yang telah berlaku efektif pada TA 2021.

Penyederhanaan Redesain Turunan Program yang meliputi Rumusan Kegiatan, Klasifikasi Rincian Output, dan Rincian Output, beserta desain arsitekturnya. Kegiatan tidak disusun dengan nomenklatur yang identik dengan UKE II atau Satker vertikal dari K/L, namun lebih mencerminkan aktivitas yang dilaksanakan oleh Unit untuk menghasilkan keluaran dalam rangka mendukung terwujudnya sasaran. Keluaran atau *output* ini harus memberikan dampak (*impact*) kepada masyarakat dan *stakeholder* Kantor Regional XII BKN selaku pengguna dan penerima layanan. Ini seturut dengan Program Pemerintah terkait digitalisasi administrasi pelayanan publik dan pelayanan kepegawaian dalam arsitektur SPBE Nasional. Berikut adalah program yang telah direstrukturisasi dan diredesign di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara:

1. **Program Generik**, yaitu Program Dukungan Manajemen merupakan penggabungan dari beberapa program:
 - Program Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN
 - Program Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN
 - Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara
2. **Program Teknis**, yaitu Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN didesain untuk melaksanakan prioritas pembangunan nasional berdasarkan RPJMN 2020-2024, bersifat lintas K/L.

Berikut penyesuaian program, KRO dan RO Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara sebagai dampak dari penerapan RSPP.

| No | Program | Aktivitas |
|--|---|---|
| Program Dukungan Manajemen (WA) | | |
| 1 | Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik | Pengelolaan Website Kantor Regional XII BKN di alamat pekanbaru.bkn.go.id |
| | | Penyusunan Buletin dan Artikel Kepegawaian Tahunan Kantor Regional XII BKN |
| | | Persentase ketersediaan informasi yang sesuai standar layanan informasi public baik dalam bentuk media sosial maupun alat peraga |
| 2. | Pengelolaan Organisasi dan SDM | Pengukuran Indeks kepuasan pegawai Kantor Regional XII BKN terhadap pengelolaan dan pembinaan SDM di Kantor Regional XII BKN sesuai NSPK |
| | | Indeks Profesionalitas Pegawai ASN di Kantor Regional XII BKN |
| | | Persentase kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai di Kantor |
| | | Pengusulan dan pengelolaan Pendidikan dan pelatihan baik Diklat PIM Tingkat III & IV, pengembangan karir pegawai dan Diklat Fungsional terhadap pegawai hasil penyetaraan jabatan |
| 3. | Pengelolaan keuangan, BMN dan Umum | Pengelolaan laporan keuangan yang sesuai SAP |
| | | Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XII BKN |
| | | Persentase pemenuhan dokumen SAKIP BKN dalam pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas kinerja di Kantor Regional XII BKN |

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>Pengelolaan BMN yang efektif, efisien dan optimal di Kantor Regional XII BKN</p> <p>Persentase pemenuhan sarana operasional kantor sesuai dengan standar yang telah ditentukan</p> |
| Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN (CO) | | |
| 1 | Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian ASN dengan indikator kinerja | <p>Pengukuran Indeks kepuasan atas pelayanan kepegawaian di bidang kenaikan pangkat dan mutasi lainnya</p> <p>Persentase pelayanan di bidang kenaikan pangkat dan mutasi lainnya yang telah berbasis digital dalam SI-ASN</p> <p>Persentase pelayanan pensiun yang berbasis digital</p> <p>Pengukuran Indeks kepuasan atas pelayanan kepegawaian di bidang pengangkatan dan pensiun</p> <p>Pengukuran Indeks kepuasan atas pelayanan kepegawaian di bidang mutasi, status dan kedudukan kepegawaian</p> <p>Persentase pelayanan tata naskah arsip pensiun yang berbasis digital</p> |
| 2 | Pengelolaan dokumen arsip kepegawaian, data dan sistem informasi ASN dengan indikator kinerja | <p>Persentase tata naskah kepegawaian ASN yang dikelola di wilayah kerja</p> <p>Persentase digitalisasi arsip kepegawaian</p> <p>Persentase pemutakhiran data ASN</p> <p>Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital yang menjadi kewenangan Kantor Regional</p> <p>Persentase SI ASN yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian instansi di wilayah kerja</p> |
| 3 | Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN dengan indikator kinerja | <p>Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN sesuai dengan peraturan perundang undangan</p> <p>Persentase instansi pemerintah di wilayah kerja yang melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN</p> <p>Persentase pelaksanaan pengukuran dan penilaian kinerja ASN dengan menggunakan teknologi informasi</p> <p>Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN di bidang kinerja</p> |

| | |
|--|--|
| | Persentase instansi pemerintah yang menyusun rencana kebutuhan ASN sesuai dengan NSPK |
| | Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN kepada instansi wilayah kerja berupa Surat Edaran/Surat Pemberitahuan |
| | Persentase instansi pemerintah di wilayah kerja yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK |
| | Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti di instansi wilayah kerja |

Tabel 1. Penyesuaian Program, KRO dan RO Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan penerapan RSPP

Untuk Penyelenggaraan perencanaan program dan kegiatan, sumber daya, dan pengelolaan administrasi di Kantor Regional XII BKN yang mendukung program pusat, baik Kegiatan, Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan Rincian Output (RO) disamakan untuk programnya.

BAB IV PENUTUP

Penyusunan rencana kerja tahun 2024 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024. Perubahan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kerja ditetapkan rencana capaian kerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2024 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran, mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 dengan indikator kinerja Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2020 tanggal 28 Februari 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Laksana Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara, dan juga mengacu pada Peta Strategis Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu. Rencana Kerja (Renja) Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 ini merupakan acuan bagi unit eselon II mandiri Badan Kepegawaian Negara dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja tahun 2024. Untuk itu dalam rangka memenuhi Sasaran Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara tahun 2024 perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih matang berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan unit/instansi yang terkait baik internal maupun eksternal.