



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR 105.9 TAHUN 2025

TENTANG

PERUBAHAN KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 82.3 TAHUN 2025 TENTANG PENETAPAN PETA STRATEGI DAN
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

DI LINGKUNGAN KANTOR REGIONAL/INSPEKTORAT/PUSAT-PUSAT

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA.

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka peningkatan ketepatan dalam melaporkan pencapaian tujuan dan sebagai ikhtisar hasil pelaksanaan program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara, perlu menetapkan suatu ukuran keberhasilan berupa Peta Strategi dan Indikator Kinerja Kegiatan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara tentang Penetapan Peta Strategi dan Indikator Kinerja Kegiatan di lingkungan Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor

- 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
 4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 128);
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
 8. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
 9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;
 10. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 105.9 TAHUN 2025 TENTANG PERUBAHAN KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 82.3 TAHUN 2025 TENTANG PENETAPAN PETA STRATEGI DAN INDIKATOR KINERJA KEGIATAN DI LINGKUNGAN KANTOR REGIONAL/INSPEKTORAT/PUSAT-PUSAT BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2025.

KESATU Menetapkan Peta Strategi dan Indikator Kinerja Kegiatan di lingkungan Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA

1. Penetapan Peta Strategi dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) di lingkungan Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara sebagai penjabaran dari Tujuan dan Sasaran Kegiatan Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029.
2. Peta Strategi dan Indikator Kegiatan sebagaimana dimaksud pada pasal Diktum KESATU merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh masing-masing unit kerja di lingkungan Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara dalam menyusun perencanaan kinerja dan anggaran, pengukuran kinerja dan anggaran sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara.

KETIGA

Masing-masing Pimpinan Unit Kerja di lingkungan Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara wajib:

1. Menetapkan Peta Strategis dan IKK di lingkungan Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara masing-masing, yang tertuang ke dalam manual IKK, sekurang-kurangnya menginformasikan definisi, formula pengukuran, pihak penanggung jawab, dan sumber data, atau yang diatur kemudian dalam manajemen kinerja organisasi Badan Kepegawaian Negara;
2. Melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja IKK di lingkungan Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara masing-masing sekurang-kurangnya pada setiap triwulan; dan
3. Menyiapkan data target, realisasi, capaian, serta informasi kinerja yang memadai bagi penanggung jawab atau pihak penyedia data dari setiap bagian, bidang, atau tim kerja di lingkungan Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara yang memiliki kontribusi atas IKK Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara.

KEEMPAT

Dalam rangka lebih meningkatkan efektifitas pelaksanaan Keputusan Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara ini, Kepala Bagian Tata Usaha atau Kepala Subbagian Tata Usaha diberikan tugas untuk:

1. Memantau dan mengevaluasi realisasi serta capaian kinerja IKK Kantor Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian Negara yang ditetapkan;
2. Melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi serta capaian kinerja kepada pimpinan unit kerja di lingkungan Kantor

Regional/Inspektorat/Pusat-Pusat Badan Kepegawaian
Negara.

KELIMA

Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan, apabila dikemudian terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 1 Agustus 2025

Sekretaris Utama
Badan Kepegawaian Negara



Ditandatangani secara elektronik
Hj. IMAS SUKMARIAH, S.Sos., MAP



- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

“Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah.”

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSRé.



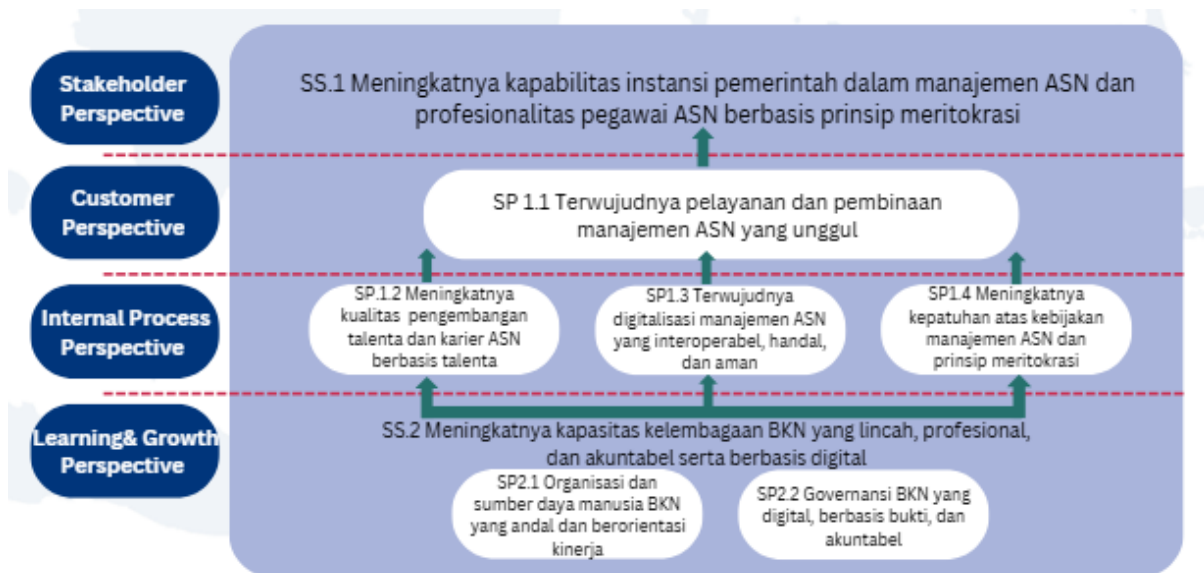
LAMPIRAN

KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 105.9
TAHUN 2025 TENTANG PERUBAHAN
KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 82.3
TAHUN 2025 TENTANG PENETAPAN PETA
STRATEGI DAN INDIKATOR KINERJA
KEGIATAN DI LINGKUNGAN KANTOR
REGIONAL/INSPEKTORAT/PUSAT-PUSAT
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN
2025 - 2029

PETA STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2025-2029

Visi:

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



IKK 1. Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berintegritas dan terstandar
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar bermakna bahwa BKN mampu memberikan layanan kepegawaian secara profesional, transparan, akuntabel, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Aspek integritas tercermin melalui pelaksanaan layanan yang menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan, keadilan, serta bebas dari praktik penyalahgunaan wewenang. Aspek standar diwujudkan melalui pengelolaan manajemen ASN dilakukan dengan berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang berlaku secara nasional sehingga menghasilkan tata kelola ASN yang profesional, efektif, dan efisien.
Indikator Kinerja Kegiatan	Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan dan pembinaan kepegawaian yang dilaksanakan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru melalui beberapa tim kerja dibawahnya, diantaranya: Tim Kerja Pengangkatan dan Mutasi Tim Kerja Status dan Pemberhentian Tim Kerja Pembinaan Manajemen ASN Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian Tim Kerja Sistem Informasi dan Digitalisasi Formula $Realisasi = rata - rata IKM layanan dan pembinaan$ $IKM = SKM \times 25$ Dimana: <i>IKM = Indeks kepuasan masyarakat</i> $SKM = \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{total unsur yang terisi}} \times \text{nilai penimbang}$ $\text{Nilai penimbang} = \frac{\text{jumlah bobot}}{\text{jumlah unsur penilaian}}, \text{ jumlah bobot} = 1$

	Catatan: Pengukuran disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik			
Tujuan	Mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan atas layanan dan pembinaan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan dan pembinaan manajemen ASN			
Satuan Pengukuran	Nilai			
Jenis Aspek Target	☐ Kuantitas/ Output	☒ Kualitas/Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☒ Cascading Peta		☐ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan survei indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan dan pembinaan kepegawaian yang diselenggarakan oleh Tim Kerja Pengangkatan dan Mutasi, Tim Kerja Status dan Pemberhentian, Tim Kerja Pembinaan Manajemen ASN, Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian dan Tim Kerja Sistem Informasi dan Digitalisasi			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☒ Triwulanan	☐ Semesteran	☐ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 2. Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara Sesuai Standar di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berintegritas dan terstandar
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar bermakna bahwa BKN mampu memberikan layanan kepegawaian secara profesional, transparan, akuntabel, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Aspek integritas tercermin melalui pelaksanaan layanan yang menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan, keadilan, serta bebas dari praktik penyalahgunaan wewenang. Aspek standar diwujudkan melalui pengelolaan manajemen ASN dilakukan dengan berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang berlaku secara nasional sehingga menghasilkan tata kelola ASN yang profesional, efektif, dan efisien.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara Sesuai Standar di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Indikator ini bermakna bahwa penyelenggaraan layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Regional XII BKN telah memenuhi standar yang ditetapkan secara nasional meliputi pelayanan kepangkatan, pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS), status dan kedudukan kepegawaian), perencanaan kebutuhan serta layanan seleksi. Formula Jumlah layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang sudah sesuai standar / Jumlah seluruh layanan manajemen Aparatur Sipil Negara yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN * 100% $N = A/B \times 100\%$ N = Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai standar di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru A = Jumlah layanan manajemen Aparatur Sipil Negara yang selesai diselenggarakan sesuai standar B = Jumlah seluruh layanan manajemen Aparatur Sipil Negara yang diselenggarakan

Tujuan	Indikator ini bertujuan untuk memastikan penyelenggaraan layanan manajemen ASN sesuai dengan standar baik berlaku di pusat maupun seluruh kantor regional I-XIV.			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	☐ Kuantitas/ Output	☒ Kualitas/Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☒ Cascading Peta		☐ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☐ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☒ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Tim Kerja Pengangkatan dan Mutasi, Tim Kerja Status dan Pemberhentian, Tim Kerja Pembinaan Manajemen ASN, Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian, Tim Kerja Sistem Informasi dan Digitalisasi			
Sumber Data	Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi Penyelesaian Layanan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☒ Triwulanan	☐ Semesteran	☐ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 3. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 hari di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berintegritas dan terstandar
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar bermakna bahwa BKN mampu memberikan layanan kepegawaian secara profesional, transparan, akuntabel, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Aspek integritas tercermin melalui pelaksanaan layanan yang menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan, keadilan, serta bebas dari praktik penyalahgunaan wewenang. Aspek standar diwujudkan melalui pengelolaan manajemen ASN dilakukan dengan berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang berlaku secara nasional sehingga menghasilkan tata kelola ASN yang profesional, efektif, dan efisien.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase <i>Service Level Agreement</i> (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 hari di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi SLA merupakan komitmen atau standar waktu pelayanan yang telah ditetapkan dalam menindaklanjuti/merespon surat masuk baik fisik maupun elektronik yang berasal dari internal maupun eksternal yang perlu ditindaklanjuti. SLA menetapkan bahwa jawaban surat masuk harus diberikan paling lambat 5 hari kerja sejak surat eksternal diterima oleh BKN dan surat internal diterima oleh unit kerja terkait, diluar layanan yang sudah memiliki SLA tersendiri. Apabila terdapat surat yang memiliki kurun waktu atau masa tenggat waktu permintaan tindaklanjut/respon kurang dari atau lebih dari 5 hari kerja, maka selama dapat memenuhi dalam kurun waktu yang ditentukan tersebut maka dihitung telah memenuhi SLA 5 hari kerja. Formula $N = A/B \times 100\%$ N= Persentase <i>Service Level Agreement</i> (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 hari kerja di lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru A = Jumlah surat masuk yang telah ditindaklanjuti/direspon paling lambat 5 hari kerja

	B = Jumlah surat masuk baik fisik maupun elektronik yang berasal dari internal maupun eksternal yang perlu ditindaklanjuti			
Tujuan	Indikator ini bertujuan untuk memastikan penyelenggaraan layanan manajemen ASN sesuai dengan standar baik berlaku di Pusat maupun seluruh Kantor Regional I-XIV.			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	(☒) Kuantitas/ Output	(☐) Kualitas/Mutu	(☐) Waktu	(☐) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(☒) Outcome		(☐) Outcome Antara	(☐) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	(☐) Cascading Peta		(☒) Cascading Non Peta	(☐) Non Cascading
Metode Cascading	(☒) Adopsi langsung	(☐) Dipersempit	(☐) Komponen Pembentuk	(☐) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan Monitoring dan Evaluasi Persuratan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru			
Jenis Perhitungan Data	(☒) Nilai Posisi Akhir		(☐) Rata-rata	
Status Data	(☒) Hasil perhitungan raw data		(☐) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(☒) Maksimize		(☐) Minimize	(☐) Stabilize
Periode Pelaporan	(☐) Bulanan	(☒) Triwulanan	(☐) Semesteran	(☐) Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 4. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) I-Mut Maksimal 4 hari di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berintegritas dan terstandar			
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar bermakna bahwa BKN mampu memberikan layanan kepegawaian secara profesional, transparan, akuntabel, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Aspek integritas tercermin melalui pelaksanaan layanan yang menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan, keadilan, serta bebas dari praktik penyalahgunaan wewenang. Aspek standar diwujudkan melalui pengelolaan manajemen ASN dilakukan dengan berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang berlaku secara nasional sehingga menghasilkan tata kelola ASN yang profesional, efektif, dan efisien.			
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase <i>Service Level Agreement</i> (SLA) I-Mut Maksimal 4 hari di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru			
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi			
	Ukuran yang menggambarkan jumlah rekomendasi melalui layanan I-Mut yang diselesaikan tepat waktu yang bersumber dari Database <i>Integrated</i> Mutasi			
	Formula $X = A/B \times 100\%$ Dimana: X : Persentase <i>Service Level Agreement</i> layanan I-Mut maksimal 4 hari kerja di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru A : Jumlah rekomendasi yang sesuai dengan <i>Service Level Agreement</i> layanan I-Mut maksimal 4 hari kerja di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru B : Jumlah rekomendasi yang terbit di layanan I-Mut di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru			
Tujuan	Indikator ini bertujuan untuk memastikan penyelenggaraan layanan manajemen ASN sesuai dengan standar baik berlaku di Pusat maupun seluruh Kantor Regional I-XIV BKN.			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	(✓) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya

Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☐ Cascading Peta		☒ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian			
Sumber Data	Dashboard Aplikasi I-Mut			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☒ Triwulanan	☐ Semesteran	☐ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 5. Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan dan pembinaan manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berintegritas dan terstandar			
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar bermakna bahwa BKN mampu memberikan layanan kepegawaian secara profesional, transparan, akuntabel, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Aspek integritas tercermin melalui pelaksanaan layanan yang menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan, keadilan, serta bebas dari praktik penyalahgunaan wewenang. Aspek standar diwujudkan melalui pengelolaan manajemen ASN dilakukan dengan berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang berlaku secara nasional sehingga menghasilkan tata kelola ASN yang profesional, efektif, dan efisien.			
Indikator Kinerja Kegiatan	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan dan pembinaan manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru			
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi			
	Mengukur sejauh mana unit kerja mampu mengembangkan dan mengimplementasikan inovasi yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan manajemen ASN. Inovasi yang dimaksud harus memenuhi unsur: kebaruan, relevansi terhadap kebutuhan layanan, dan memiliki dampak atau potensi peningkatan kualitas layanan. Adapun inovasi yang menjadi target Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru pada tahun 2025 ini adalah Pengembangan Fitur atau Menu pada aplikasi I-Mut dan Integrasi ASABRI dengan SI-ASN BKN			
	Formula Jumlah Paket Inovasi = Total Paket Inovasi yang dihasilkan di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru			
Tujuan	Untuk meningkatkan dan mendata inovasi yang telah dibangun dan dikembangkan oleh Kantor Regional XII BKN yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan manajemen ASN			
Satuan Pengukuran	Paket			
Jenis Target	Aspek	(✓) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu () Biaya

Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☐ Cascading Peta		☒ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Tim Kerja Sistem Informasi dan Digitalisasi			
Sumber Data	Laporan Monitoring dan Evaluasi Proyek Inovasi Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☐ Triwulanan	☐ Semesteran	☒ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 6. Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Terwujudnya Manajemen Talenta dan Karier yang Andal
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Terwujudnya manajemen talenta dan karier yang andal bermakna bahwa BKN mampu mengembangkan dan menyelenggarakan sistem manajemen talenta ASN secara konsisten, terukur, dan berbasis merit. Sistem ini mendukung pengelolaan karier ASN yang transparan, objektif, serta berorientasi pada kinerja organisasi. Dengan demikian, manajemen talenta dapat mendorong mobilitas talenta ASN secara nasional, baik antar-jabatan maupun antar-instansi, untuk memastikan penempatan talenta terbaik pada posisi strategis.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Indikator ini mengukur persentase instansi pemerintah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang mengimplementasikan manajemen talenta secara sistematis hingga level I. Dalam penerapan manajemen talenta, terdapat 3 (tiga) pilar penting yang menjadi syarat agar instansi memperoleh SK rekomendasi penerapan manajemen talenta: 1. Pilar I : Kelembagaan manajemen talenta, pilar ini menekankan pada aspek kelembagaan beserta dukungan struktural dalam pelaksanaan manajemen talenta. (komitmen pimpinan instansi, tim kerja pengelolaan manajemen talenta, komite talenta, regulasi penyelenggaraan MT) 2. Pilar II : Sistem informasi manajemen talenta, pilar ini mencerminkan kemampuan instansi dalam memanfaatkan dan mengelola aplikasi serta sistem informasi terintegrasi yang mendukung seluruh siklus manajemen talenta (ketersediaan aplikasi dan integrasi sistem informasi) 3. Pilar III : Membangun desain manajemen talenta, pilar ini mencerminkan kerangka strategis dan operasional dalam pengelolaan talenta ASN yang mencakup seluruh siklus manajemen talenta (akuisisi, pengembangan talenta, retensi talenta) Dalam upaya percepatan penerapan manajemen talenta, terdapat 3 <i>leveling</i> yang instansi perlu lakukan secara bertahap: 1. Level I : pilar I terpenuhi

	2. Level II : Pilar I dan pilar II terpenuhi 3. Level III : yaitu bila instansi telah mendapatkan SK rekomendasi penerapan MT			
	Formula			
	$\% K/L/D \text{ yang Menerapkan Manajemen Talenta} = \left(\frac{\text{Jumlah K/L/D yang telah memenuhi level I}}{\text{Total populasi instansi pusat dan daerah}} \right) \times 100\%$			
Tujuan	Untuk mendorong semakin banyak instansi pemerintah baik pemerintah pusat maupun daerah untuk membangun manajemen talenta secara terstruktur, sehingga mampu memastikan identifikasi, pengembangan, dan penempatan pegawai yang tepat sesuai potensial dan kinerja, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.			
Satuan Pengukuran	Nilai			
Jenis Aspek Target	☐ Kuantitas/ Output	☒ Kualitas/Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☒ Cascading Peta		☐ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Tim Kerja Pembinaan Manajemen ASN			
Sumber Data	Laporan Pembinaan Penerapan Manajemen Talenta di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☐ Triwulanan	☒ Semesteran	☐ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 7. Persentase PNS yang Telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi Aparatur Sipil Negara yang mendukung mobilitas talenta
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta bermakna bahwa BKN mampu menyelenggarakan asesmen potensi dan kompetensi ASN secara sistematis, objektif, dan sesuai standar. Hasil asesmen ini digunakan untuk membangun peta kompetensi ASN nasional yang terintegrasi, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengembangan karier, pengisian jabatan, serta mobilitas talenta, baik di tingkat instansi maupun antarinstansi.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase PNS yang Telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi 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 Aparatur Sipil Negara; Indikator ini diukur dengan jumlah data hasil penilaian kompetensi yang telah masuk ke dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara melalui kegiatan penilaian kompetensi dan potensi dengan metode assessment center dan metode lainnya (CACT, Pro ASN) serta integrasi data penilaian kompetensi Formula Jumlah PNS yang telah dinilai kompetensinya dibandingkan jumlah seluruh PNS dikalikan seratus persen $N = A/B \times 100\%$ N = Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan kepegawaian Negara Pekanbaru A = Jumlah PNS yang telah dinilai kompetensinya di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN

	B = Jumlah PNS yang berada di instansi wilayah kerja Kantor Regional XII BKN			
Tujuan	Sebagai alat untuk mengukur dan menilai potensi dan kompetensi PNS aktif yang berada di instansi daerah wilayah kerja Kantor Regional XII BKN dalam rangka mewujudkan dan mendukung mobilitas talenta baik di tingkat instansi maupun nasional			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	☒ Kuantitas/ Output	☐ Kualitas/Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☒ Cascading Peta		☐ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Tim Kerja Pembinaan Manajemen ASN			
Sumber Data	Laporan Hasil Pelaksanaan Pemetaan Kompetensi PNS			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☐ Hasil perhitungan raw data		☒ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☐ Triwulanan	☐ Semesteran	☒ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 8. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data Aparatur Sipil Negara berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara secara elektronik
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik bermakna peningkatan tingkat kematangan dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara terintegrasi, efektif, aman, serta berkesinambungan. Maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik menggambarkan sejauh mana proses, sistem, dan layanan manajemen ASN sudah terdigitalisasi dan berjalan sesuai prinsip efisiensi, transparansi, akuntabilitas, serta pelayanan prima.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data Aparatur Sipil Negara berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	Indikator menggambarkan Instansi Pemerintah memiliki data kepegawaian yang lengkap, tepat waktu, akurat dan konsisten sesuai Prinsip Satu Data Indonesia. Predikat Indeks Kualitas Data Aparatur Sipil Negara dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut : 1. Sangat Tinggi yang memiliki nilai 100; 2. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 95,00 – 99,99; 3. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 85,00 – 94,99; 4. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 75,00 – 84,99; 5. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai antara 75,00 ke bawah.
	Formula
	Diukur berdasarkan persentase Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan kepegawaian Negara yang memiliki predikat minimal Tinggi pada penilaian Indeks Kualitas Data. $N = A/B \times 100\%$ N = Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data Aparatur Sipil Negara berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru A = Jumlah Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan kepegawaian Negara yang memiliki predikat minimal Tinggi pada penilaian Indeks Kualitas Data

	B = Jumlah Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN			
Tujuan	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.			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	☐ Kuantitas/ Output	☒ Kualitas/ Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☒ Cascading Peta		☐ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Tim Kerja Sistem Informasi dan Digitalisasi			
Sumber Data	Nilai Indeks Kualitas Data Instansi Pemerintah Daerah yang dikeluarkan oleh Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Aparatur Sipil Negara			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☐ Hasil perhitungan raw data		☒ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☒ Triwulanan	☐ Semesteran	☐ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 9. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara secara elektronik
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik bermakna peningkatan tingkat kematangan dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara terintegrasi, efektif, aman, serta berkesinambungan. Maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik menggambarkan sejauh mana proses, sistem, dan layanan manajemen ASN sudah terdigitalisasi dan berjalan sesuai prinsip efisiensi, transparansi, akuntabilitas, serta pelayanan prima.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Indikator ini menggambarkan rangkaian proses pengolahan dan penyajian arsip manajemen ASN digital dengan mengukur ketersediaan 9 (Sembilan) jenis arsip manajemen ASN digital yang tersimpan pada layanan DMS SIASN untuk setiap Nomor Induk Pegawai (NIP). Hasil pengukuran tersebut digunakan untuk mengklasifikasikan tingkat kelengkapan arsip manajemen ASN digital berdasarkan kategori tertentu. Adapun 9 (Sembilan) jenis arsip manajemen ASN digital yang diukur yaitu: 1. Daftar Riwayat Hidup; 2. SK CPNS; 3. SK PNS; 4. D2 NIP/ Persetujuan Teknis Penetapan NIP 5. Riwayat Pendidikan; 6. Riwayat Golongan/Kenaikan Pangkat; 7. Riwayat Jabatan; 8. Riwayat Pindah Instansi 9. Riwayat Diklat/ Kursus. Kategori penyimpanan arsip manajemen ASN digital terdiri: 1. Kategori tersedia: Jika pada NIP dalam layanan DMS SIASN belum terdapat arsip manajemen ASN digital nomor 1 s.d 9 atau belum lengkap arsip manajemen ASN digital nomor 1 s.d 3. 2. Kategori Terisi: Jika pada NIP dalam layanan DMS SIASN terdapat seluruh arsip manajemen ASN digital nomor 1 s.d 3 (SK PNS dikecualikan bagi CPNS).

	3. Kategori Lengkap Jika pada NIP dalam layanan DMS SIASN terdapat seluruh arsip manajemen ASN digital nomor 1 s.d 9 (dikecualikan bagi CPNS dan PNS yang belum memiliki arsip riwayat).			
	Formula			
	Diukur berdasarkan jumlah NIP dengan kategori terisi dibandingkan dengan jumlah NIP PNS aktif Instansi Daerah per 31 Desember 2024. $N = A/B \times 100\%$ N = Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru A = Jumlah NIP PNS Aktif Instansi Pemerintah Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara yang dokumen kepegawaian digitalnya telah terisi pada sistem informasi dokumen kepegawaian tahun 2025 B = Jumlah NIP PNS Aktif Instansi Pemerintah Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Catatan: Jumlah NIP PNS aktif di Instansi Pemerintah Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN pada database Badan Kepegawaian Negara per 31 Desember 2024: 185.412 NIP			
Tujuan	Menjaga konsistensi validasi dokumen kepegawaian digital dengan data digital kepegawaian pada sistem informasi dokumen kepegawaian, selain itu juga sebagai bahan tindak lanjut dalam rangka menyajikan informasi dokumen kepegawaian digital yang autentik.			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	(☒) Kuantitas/ Output	(☐) Kualitas/Mutu	(☐) Waktu	(☐) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(☒) Outcome		(☐) Outcome Antara	(☐) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	(☒) Cascading Peta		(☐) Cascading Non Peta	(☐) Non Cascading
Metode Cascading	(☒) Adopsi langsung	(☐) Dipersempit	(☐) Komponen Pembentuk	(☐) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Tim Kerja Sistem Informasi dan Digitalisasi			
Sumber Data	Laporan Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang berasal dari <i>dashboard</i> DMS			
Jenis Perhitungan Data	(☒) Nilai Posisi Akhir		(☐) Rata-rata	
Status Data	(☐) Hasil perhitungan raw data		(☒) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(☒) Maksimize		(☐) Minimize	(☐) Stabilize
Periode Pelaporan	(☐) Bulanan	(☒) Triwulanan	(☐) Semesteran	(☐) Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 10. Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen Aparatur Sipil Negara dan sistem merit			
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit bermakna bahwa diharapkan BKN dapat melakukan pengawasan dan penjaminan mutu atas pelaksanaan manajemen ASN dan sistem merit di Instansi Pemerintah, melalui metode dan instrumen yang disepakati.			
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru			
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi			
	Indikator ini mengukur persentase Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah (K/L/D) yang telah mampu meningkatkan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai dengan prinsip-prinsip meritokrasi dan mencapai kategori minimal 'Baik' dalam evaluasi/penilaian penerapan sistem merit.			
	Pembinaan yang dimaksud pada indikator ini adalah kegiatan sosialisasi sistem merit secara daring, dan dilakukan monitoring evaluasi terhadap hasil sosialisasi tersebut.			
	Formula $N = \left(\frac{\text{Jumlah K/L/D yang Mendapatkan Kategori Minimal Baik dalam Penilaian Penerapan Sistem Merit yang Terakhir Diikuti}}{\text{Total populasi K/L/D}} \right) \times 100\%$			
Tujuan	Mengukur tingkat jangkauan pembinaan yang diberikan kepada Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah (K/L/D) dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi sehingga mampu mencapai kategori minimal Baik.			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	() Kuantitas/ Output	(✓) Kualitas/ Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(✓) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	(✓) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading

Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Tim Kerja Pembinaan Manajemen ASN			
Sumber Data	Database Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit Tahun 2024 dan Laporan Pelaksanaan Pembinaan Penerapan Sistem Merit di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☐ Triwulanan	☐ Semesteran	☒ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 11. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen Aparatur Sipil Negara dan sistem merit															
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit bermakna bahwa diharapkan BKN dapat melakukan pengawasan dan penjaminan mutu atas pelaksanaan manajemen ASN dan sistem merit di Instansi Pemerintah, melalui metode dan instrumen yang disepakati.															
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru															
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai prinsip meritokrasi adalah pengelolaan SDM yang didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. Prinsip ini diterapkan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Aspek yang dinilai dalam penerapan sistem merit berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, 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: <table><tr><th>No.</th><th>Kategori</th><th>Nilai</th></tr><tr><td>1</td><td>IV (Sangat Baik)</td><td>325 - 400</td></tr><tr><td>2</td><td>III (Baik)</td><td>250 - 324</td></tr><tr><td>3</td><td>II (Kurang)</td><td>175 - 249</td></tr><tr><td>4</td><td>I (Buruk)</td><td>100 - 174</td></tr></table>	No.	Kategori	Nilai	1	IV (Sangat Baik)	325 - 400	2	III (Baik)	250 - 324	3	II (Kurang)	175 - 249	4	I (Buruk)	100 - 174
No.	Kategori	Nilai														
1	IV (Sangat Baik)	325 - 400														
2	III (Baik)	250 - 324														
3	II (Kurang)	175 - 249														
4	I (Buruk)	100 - 174														
	Formula $N = A/B \times 100\%$ dimana: N = Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan kepegawaian Negara Pekanbaru															

	A = Jumlah Instansi Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara yang mendapatkan nilai berkategori baik dan sangat baik dalam penilaian penerapan sistem merit yang terakhir diikuti B = Total populasi Instansi Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru			
Tujuan	Memastikan setiap Instansi Pemerintah Daerah mematuhi ketentuan implementasi sistem merit untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	☐ Kuantitas/ Output	☒ Kualitas/Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☒ Cascading Peta		☐ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian			
Sumber Data	Database Hasil Penilaian Sistem Merit			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☐ Triwulanan	☐ Semesteran	☒ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 12. Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah Sesuai Kewenangan Badan Kepegawaian Negara di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen Aparatur Sipil Negara dan sistem merit
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit bermakna bahwa diharapkan BKN dapat melakukan pengawasan dan penjaminan mutu atas pelaksanaan manajemen ASN dan sistem merit di Instansi Pemerintah, melalui metode dan instrumen yang disepakati.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah Sesuai Kewenangan Badan Kepegawaian Negara di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis meritokrasi.
	Hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti bermakna bahwa tindak lanjut yang dilakukan oleh PPK telah diketahui oleh Kepala Kantor Regional XII BKN dan disetujui oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen Aparatur Sipil Negara.
	Formula
	$N = A/B \times 100\%$ dimana: N = Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan Badan Kepegawaian Negara di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru A : Jumlah hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan Badan Kepegawaian Negara di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru B : Jumlah hasil pengawasan dan pengendalian yang dikeluarkan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Tujuan	Untuk dapat mengetahui persentase hasil pengawasan dan pengendalian manajemen ASN yang telah dilakukan oleh Kantor Regional XII BKN pada instansi di wilayah kerja sesuai kewenangan BKN menurut perundang-undangan
Satuan Pengukuran	Persen

Jenis Target	Aspek	☐ Kuantitas/ Output	☒ Kualitas/Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali		☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK		☒ Cascading Peta		☐ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading		☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian				
Sumber Data	Laporan Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Pengendalian di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru				
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir			☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data			☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize			☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☒ Triwulanan		☐ Semesteran	☐ Tahunan
Mitigasi Risiko					

IKK 13. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN			
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN bermakna bahwa BKN memperkuat sistem perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dengan meningkatnya kualitas manajemen kinerja, diharapkan efektifitas pelayanan dan pencapaian tujuan strategis BKN dapat lebih optimal serta berdampak positif bagi reformasi birokrasi di lingkungan instansi.			
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru			
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi			
	Indikator ini mengukur pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru. Rencana aksi tersebut merupakan kegiatan Reformasi Birokrasi yang disusun oleh Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru yang telah dikoordinasikan dan disetujui oleh Tim RB Badan Kepegawaian Negara Pusat.			
	Formula			
	Membandingkan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang sudah ditetapkan dengan yang sudah terlaksana			
	$N = A/B \times 100\%$			
	N = Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN A = Jumlah Rencana Aksi RB yang telah dilaksanakan B = Jumlah Rencana Aksi RB yang direncanakan			
Tujuan	Sebagai alat monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	(✓) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	() Outcome		(✓) Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	(✓) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	(✓) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Bagian Tata Usaha			

Sumber Data	Laporan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☐ Triwulanan	☒ Semesteran	☐ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 14. Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN bermakna bahwa BKN memperkuat sistem perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dengan meningkatnya kualitas manajemen kinerja, diharapkan efektifitas pelayanan dan pencapaian tujuan strategis BKN dapat lebih optimal serta berdampak positif bagi reformasi birokrasi di lingkungan instansi.
Indikator Kinerja Kegiatan	Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. SAKIP merupakan rangkaian 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. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di Badan Kepegawaian Negara 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 Badan Kepegawaian Negara berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN. Formula Hasil penilaian oleh Inspektorat Badan Kepegawaian Negara berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 321.1 tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN

Tujuan	1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru; 2. Menilai tingkat implementasi SAKIP di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru; 3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru; 4. Memperoleh saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru; 5. Menyusun rencana tindak lanjut implementasi SAKIP atas hasil penilaian periode sebelumnya.			
Satuan Pengukuran	Nilai			
Jenis Aspek Target	☐ Kuantitas/ Output	☒ Kualitas/ Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☒ Cascading Peta		☐ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☐ Hasil perhitungan raw data		☒ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☐ Triwulanan	☐ Semesteran	☒ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 15. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi E-Kinerja di lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN bermakna bahwa BKN memperkuat sistem perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dengan meningkatnya kualitas manajemen kinerja, diharapkan efektivitas pelayanan dan pencapaian tujuan strategis BKN dapat lebih optimal serta berdampak positif bagi reformasi birokrasi di lingkungan instansi.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi E-Kinerja di lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	Ukuran yang menggambarkan persentase jumlah pegawai yang mengisi kinerja harian dalam satu periode pada aplikasi E-Kinerja. Kinerja harian adalah catatan aktivitas pekerjaan pegawai beserta bukti dukung yang mendukung tercapainya kinerja organisasi yang tertuang dalam perjanjian kinerja.
	Pegawai yang dihitung sebagai realisasi kinerja unit adalah pegawai yang mengisi rencana aksi dan mengisi realisasi kinerja harian. Terdapat pengecualian terhadap beberapa pegawai dengan kriteria cuti dan tugas belajar tidak perlu mengisi e-kinerja harian namun dianggap sudah mengisi e-kinerja harian.
	Formula
	Membandingkan antara jumlah pegawai yang mengisi E-Kinerja harian dengan jumlah pegawai di unit kerja.
	$N = (A9+A10+A11+A12+A13)/B \times 100\%$ N = Persentase Pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 A9 = Persentase Pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada periode 16 Agustus - 15 September 2025 A10 = Persentase Pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada periode 16 September - 15 Oktober 2025 A11 = Persentase Pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada periode 16 Oktober - 15 November 2025 A12 = Persentase Pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada periode 16 November - 15 Desember 2025 A13 = Persentase Pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada periode 16 Desember - 31 Desember 2025

	B = Jumlah periode pengisian ekinerja harian di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru			
Tujuan	Untuk mengetahui kepatuhan dan produktivitas kinerja pegawai di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	☒ Kuantitas/ Output	☐ Kualitas/Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☐ Outcome		☒ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☐ Cascading Peta		☒ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Rekapitulasi Pengisian Kinerja Harian Kantor Regional XII BKN Pekanbaru			
Jenis Perhitungan Data	☐ Nilai Posisi Akhir		☒ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☒ Triwulanan	☐ Semesteran	☐ Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 16. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN bermakna bahwa BKN mampu melakukan pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN secara berkualitas yang memenuhi standar dan mampu dipertanggungjawabkan. Dalam aspek keuangan, upaya difokuskan pada penerapan tata kelola yang sesuai dengan prinsip akuntansi pemerintahan, optimalisasi perencanaan dan penggunaan anggaran, serta peningkatan pengawasan guna mencegah ketidaksesuaian dalam laporan keuangan. Pada pengelolaan aset, strategi yang diterapkan mencakup inventarisasi, pemeliharaan, serta optimalisasi pemanfaatan aset agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam aspek arsip, pengelolaan diarahkan pada penataan arsip dinamis maupun statis sesuai dengan kaidah kearsipan nasional, penerapan sistem informasi kearsipan yang terintegrasi, serta pengamanan dan penyelamatan arsip sebagai bukti pertanggungjawaban dan memori organisasi
Indikator Kinerja Kegiatan	Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	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
	Formula

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 Output	25%	25%
Total			100%	100%

2. Perhitungan Konversi Bobot

$$Nilai IKPA = \sum_{n=1}^7 (Nilai Indikator_n \times Bobot Indikator_n) : Konversi Bobot *) - Dispensasi SPM$$

*Keterangan:

a. Konversi bobot bernilai 100 persen apabila K/L/Unit Eselon I/Satker memiliki seluruh data transaksi atas indikator yang dinilai, dan

b. Konversi bobot bernilai di bawah 100 persen apabila pada K/L/Unit Eselon I/Satker tidak terdapat data transaksi untuk indikator tertentu;

Tujuan	Memantau kualitas kinerja pelaksanaan anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai bahan evaluasi berkala			
Satuan Pengukuran	Nilai			
Jenis Aspek Target	() Kuantitas/ Output	(✓) Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(✓) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	(✓) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	(✓) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Perolehan IKPA melalui aplikasi OM-SPAN Kementerian Keuangan			
Jenis Perhitungan Data	(✓) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata	
Status Data	(✓) Hasil perhitungan raw data		() Raw data	

Polarisasi Indikator Kinerja	(✓) Maksimize		() Minimize	() Stabilize
Periode Pelaporan	() Bulanan	(✓) Triwulanan	() Semesteran	() Tahunan
Mitigasi Risiko				

IKK 17. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN bermakna bahwa BKN mampu melakukan pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN secara berkualitas yang memenuhi standar dan mampu dipertanggungjawabkan. Dalam aspek keuangan, upaya difokuskan pada penerapan tata kelola yang sesuai dengan prinsip akuntansi pemerintahan, optimalisasi perencanaan dan penggunaan anggaran, serta peningkatan pengawasan guna mencegah ketidaksesuaian dalam laporan keuangan. Pada pengelolaan aset, strategi yang diterapkan mencakup inventarisasi, pemeliharaan, serta optimalisasi pemanfaatan aset agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam aspek arsip, pengelolaan diarahkan pada penataan arsip dinamis maupun statis sesuai dengan kaidah kearsipan nasional, penerapan sistem informasi kearsipan yang terintegrasi, serta pengamanan dan penyelamatan arsip sebagai bukti pertanggungjawaban dan memori organisasi
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru merupakan indikator kinerja yang memperlihatkan seberapa besar serapan anggaran di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang mana semakin besar serapan tersebut maka akan semakin efektif perencanaan yang sudah disusun dengan implementasi penggunaan anggaran.
	Formula
	Membandingkan persentase serapan anggaran Kantor Regional XII BKN dengan total Pagu Anggaran Kantor Regional XII BKN $N = A/B \times 100\%$ N = Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru A = Jumlah serapan anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru B = Jumlah pagu anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Tujuan	Untuk memperlihatkan efektivitas dalam melakukan penyerapan anggaran sesuai dengan perencanaan sebelumnya di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dalam memperbaiki tata kelola			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	☒ Kuantitas/ Output	☐ Kualitas/Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☐ Cascading Peta		☒ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan Penyerapan Anggaran yang diperoleh dari aplikasi OMSPAN Kementerian Keuangan			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☐ Hasil perhitungan raw data		☒ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maksimize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☒ Triwulanan	☐ Semesteran	☐ Bulanan
Mitigasi Risiko				

IKK 18. Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN
Deskripsi Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN bermakna bahwa BKN mampu melakukan pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN secara berkualitas yang memenuhi standar dan mampu dipertanggungjawabkan. Dalam aspek keuangan, upaya difokuskan pada penerapan tata kelola yang sesuai dengan prinsip akuntansi pemerintahan, optimalisasi perencanaan dan penggunaan anggaran, serta peningkatan pengawasan guna mencegah ketidaksesuaian dalam laporan keuangan. Pada pengelolaan aset, strategi yang diterapkan mencakup inventarisasi, pemeliharaan, serta optimalisasi pemanfaatan aset agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam aspek arsip, pengelolaan diarahkan pada penataan arsip dinamis maupun statis sesuai dengan kaidah kearsipan nasional, penerapan sistem informasi kearsipan yang terintegrasi, serta pengamanan dan penyelamatan arsip sebagai bukti pertanggungjawaban dan memori organisasi
Indikator Kinerja Kegiatan	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Suatu instrumen yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepatuhan, efektivitas, dan kualitas tata kelola di lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara pada tahun berjalan. Indikator ini menggambarkan jumlah temuan yang diidentifikasi oleh BPK maupun Inspektorat melalui audit keuangan, audit operasional, maupun audit kinerja terhadap kegiatan yang dilaksanakan. 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. Semakin kecil rasio temuan yang terjadi, semakin baik kinerja pengelolaan keuangan, operasional, dan pelaksanaan tugas

	fungsi unit kerja, karena menunjukkan kepatuhan pada regulasi, efektivitas penggunaan sumber daya, serta tata kelola yang transparan dan akuntabel.			
	Formula			
	Membandingkan jumlah temuan dengan jumlah kegiatan yang diaudit oleh BPK dan Inspektorat			
	$N = A/B \times 100\%$ N = Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat yang dilakukan pada tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru A = Jumlah Temuan Audit/ Pemeriksaan atas pemeriksaan yang dilakukan pada tahun 2025 B = Jumlah Kegiatan (Surat Perintah Membayar) yang diaudit oleh BPK dan Inspektorat atas Kantor Regional XII BKN yang dilakukan pada tahun 2025			
Tujuan	Untuk meningkatkan efektivitas pelaporan hasil pemeriksaan serta membantu Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dalam memperbaiki tata kelola			
Satuan Pengukuran	Nilai			
Jenis Aspek Target	☐ Kuantitas/ Output	☒ Kualitas/Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKK	☐ Cascading Peta		☒ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKK	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Rekapitulasi Temuan BPK/Inspektorat berdasarkan SPM			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☐ Maksimize		☒ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☐ Triwulanan	☐ Semesteran	☒ Tahunan
Mitigasi Risiko				