

LAPORAN KINERJA

KANTOR REGIONAL XII BKN
PEKANBARU



2025

KEPALA KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PEKANBARU

Purjiyanta, S.H., M.Hum.



KATA PENGANTAR

Tahun 2025 merupakan awal dari Periode Renstra 2025-2029 dengan Visi BKN yaitu “Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru mendukung penuh visi tersebut dengan mengupayakan tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja. Telah dilakukan perubahan atas Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada tanggal 29 Juli 2025 sebagai dampak adanya perubahan SOTK BKN. Keseluruhan capaian kinerja Tahun 2025 digambarkan dalam Laporan Kinerja 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

Laporan Kinerja bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, juga sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berupaya mewujudkan Kinerja yang dimaksud sebagai wujud akuntabilitasnya. Selain itu laporan ini juga menyajikan capaian realisasi anggaran Tahun 2025 secara ringkas .

Diharapkan adanya Laporan ini, dapat menjadi kendali atas capaian Kantor Regional XII BKN Pekanbaru selama periode 2025-2029 sehingga Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dapat tumbuh dan berkembang demi tercapainya tujuan Organisasi. Akhir Kata kami ucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi untuk Kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

KEPALA KANTOR REGIONAL XII BKN
PEKANBARU



PURJIYANTA

PERNYATAAN TELAH DIREVIU

Atas Laporan Kinerja Tahun 2025

Laporan Kinerja Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah di reviu sesuai dengan Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Reviu ini bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid. Berdasarkan reviu ini, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja ini.

KEPALA KANTOR REGIONAL XII BKN
PEKANBARU



PURJIYANTA

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dibuat berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan ini menyajikan Capaian Kinerja atas Perjanjian Kinerja Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025. Secara ringkas, dari 18 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), sebanyak 16 IKK berhasil dicapai sementara 2 IKK belum berhasil dicapai sebagaimana disajikan pada tabel-tabel berikut ini. Adapun penjelasan lebih rinci mengenai capaian kinerja Tahun 2025 akan disajikan pada bab berikutnya.

CUSTOMER PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	1.	Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95	96,70	101,79%
	2.	Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Sesuai Standar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	82,5%	99,99%	120%
	3.	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	90%	99,71%	110,79%
	4.	Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut Maksimal 4 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95%	99,53%	104,77%
	5.	Jumlah Paket Inovasi yang Mendukung Peningkatan Kualitas Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	1	2	120%

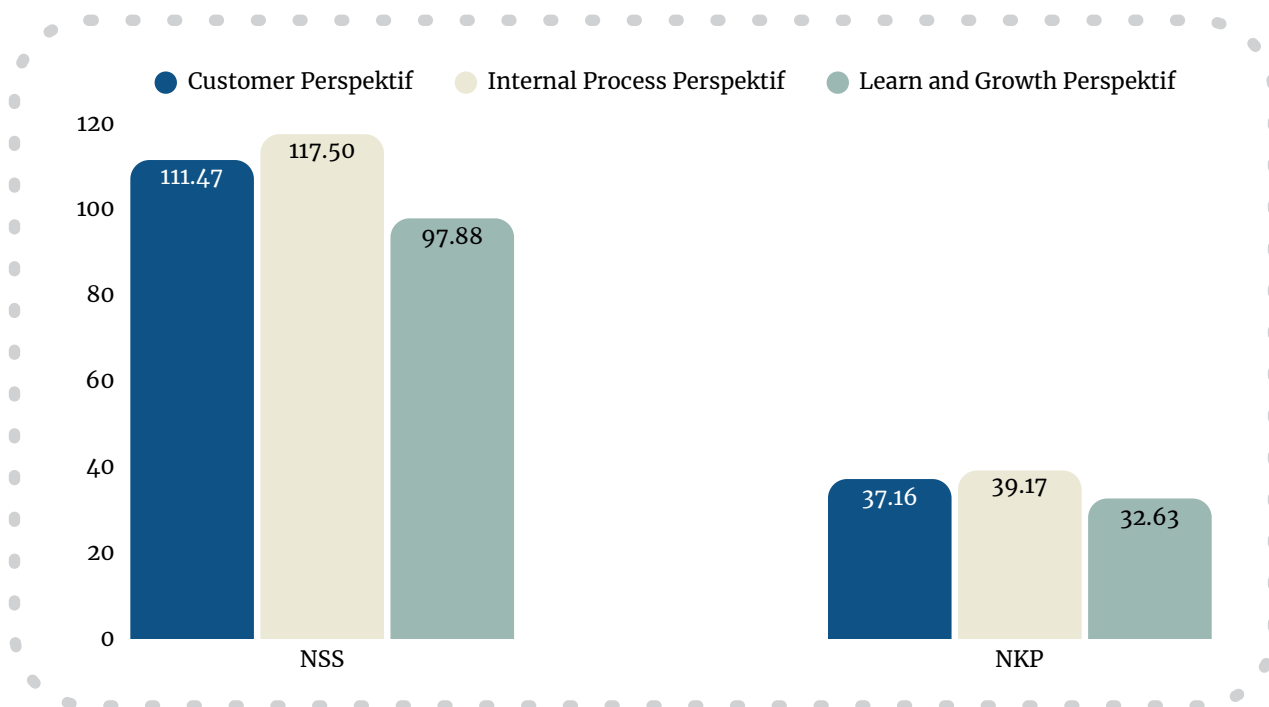
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Terwujudnya Manajemen Talenta dan Karier yang Andal	6.	Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	50%	78,05%	120%
Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta	7.	Persentase PNS yang Telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	9,39%	12,45%	120%
Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik	8.	Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	30%	100%	120%
	9.	Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	50%	74,82%	120%
Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit	10.	Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	70%	80,49%	114,99%
	11.	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	70%	80,49%	114,99%
	12.	Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah Sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	100%	100%	100%
Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	13.	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	100%	100%	100%
	14.	Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	73	73,05	100,07%
	15.	Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi e-kinerja di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	100%	88,51%	88,51%

LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya kualitas Pengelolaan Keuangan, Aset dan Kearsipan BKN	16.	Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	99,5	96,68	97,17%
	17.	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	98%	99,48%	101,51%
	18.	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	0	0	100%

Adapun nilai NPSS (Nilai Pencapaian Sasaran Strategis) Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 108,95 yang diperoleh dari total penjumlahan Nilai Kinerja Perspektif (NKP). Nilai Kinerja Perspektif (NKP) berasal dari perkalian antara Nilai Sasaran Strategis (NSS) dengan unsur pembobotan sebesar 33,33% (persentase tertinggi 100% dibagi rata 3 perspektif). Adapun nilai dari ke tiga perspektif dirincikan pada diagram berikut:



RINGKASAN

KINERJA ANGGARAN

Pagu anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tahun 2025 adalah Rp **18.270.295.000** dengan pagu blokir sebesar Rp **1.796.698.000**, sehingga total anggaran yang dapat dikelola pada Tahun 2025 adalah sebesar Rp **16.473.597.000**. Terhadap anggaran yang dikelola tersebut, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dapat merealisasikan 99,48% anggarannya sebagaimana dirincikan pada tabel berikut:

PROGRAM	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	3,440,854,000	3,430,312,634	99,7%
Program Dukungan Manajemen	13,032,743,000	12,957,665,199	99,4%
TOTAL	16,473,597,000	16,387,977,833	99,48%

DAFTAR ISI

	Kata Pengantar	i
	Pernyataan Telah Direviu	ii
	Ringkasan Eksekutif	iii
	Ringkasan Kinerja Anggaran	vi

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	2
C. Sumber Daya Manusia	7
D. Sistematika Penulisan	7

BAB I

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis BKN 2025-2029	8
B. Perjanjian Kinerja 2025	9
C. Rencana Kerja dan Anggaran 2025	11

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Pengukuran Kinerja	12
B. Analisis Capaian Kinerja	13
C. Capaian Anggaran	83
D. Efisiensi output sasaran kegiatan anggaran	85
E. Tindak Lanjut LHE AKIP 2025	87

BAB III

BAB IV

PENUTUP

A. Penutup	89
B. Lampiran	90

BAB I

PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi
- C. Sumber Daya Manusia
- D. Sistematika Penulisan

A. LATAR BELAKANG

Akuntabilitas Kinerja menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 adalah perwujudan kewajiban suatu Instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/ target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Adapun yang dimaksud dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yaitu ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian Kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/ Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN/ APBD).

Laporan Kinerja Pemerintah Pusat diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah Pusat. Pada level lembaga, Badan Kepegawaian Negara telah mengeluarkan Peraturan Kepala Badan kepegawaian Negara Nomor 31 tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Aturan-aturan ini selanjutnya menjadi pedoman bagi Kantor Regional XII BKN Pekanbaru untuk menyusun Laporan Kinerja Tahun 2025 dalam rangka pertanggungjawaban pengelolaan Program dan Kegiatannya.

Laporan Kinerja Tahun 2025 menyajikan rangkuman dan pengikhtisaran capaian kinerja dari pencapaian tujuan dan sasaran kegiatan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sesuai dengan indikator kinerja kegiatan yang tertera dalam Perjanjian Kerja Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dalam rangka pelaksanaan APBN sehingga didalamnya juga akan menjabarkan capaian anggaran 2025. Laporan Kinerja ini dapat digunakan sebagai upaya perbaikan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, serta untuk mendapatkan masukan dari stakeholders demi perbaikan kinerja yang berkelanjutan yang lebih baik.

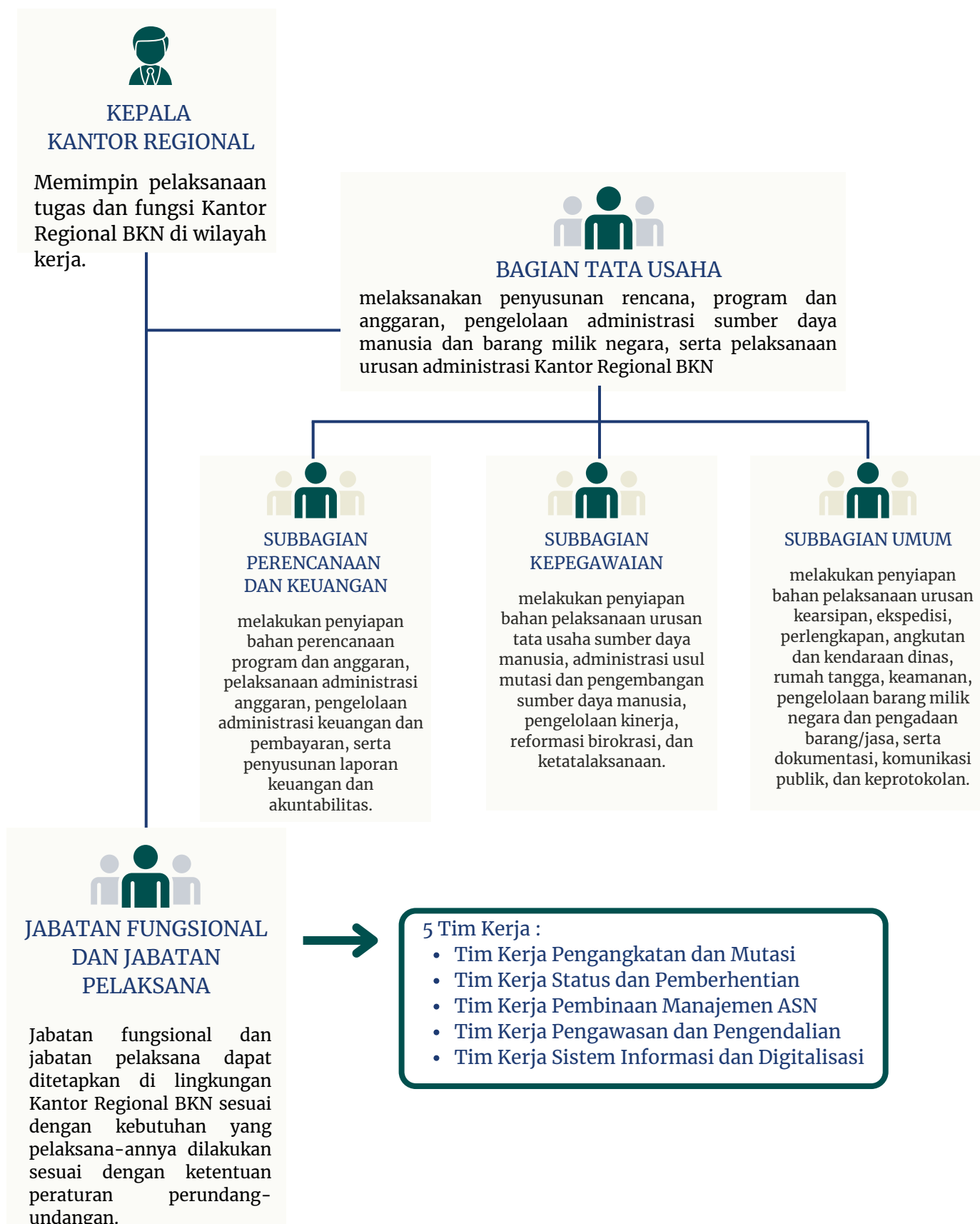
B. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disebut BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen aparatur sipil negara, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. Sementara Kantor Regional BKN yang selanjutnya disebut Kantor Regional BKN adalah instansi pada BKN yang melaksanakan sebagian tugas dan fungsi BKN di daerah.

Kantor Regional BKN mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi BKN di wilayah kerjanya berdasarkan kebijakan Kepala BKN dan ketentuan peraturan perundangundangan. Dalam melaksanakan tugasnya, Kantor Regional BKN memiliki Fungsi sebagai berikut:

- 1.koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran di lingkungan Kantor Regional BKN;
- 2.pelaksanaan koordinasi dan bimbingan teknis penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara di daerah;
- 3.pemberian layanan teknis penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara melalui platform digital manajemen aparatur sipil negara;
- 4.pelaksanaan verifikasi dan validasi penyusunan kebutuhan pegawai aparatur sipil negara dan validasi rincian kebutuhan pegawai aparatur sipil negara melalui platform digital manajemen aparatur sipil negara;
- 5.koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan seleksi dengan metode Computer Assisted Test (CAT);
- 6.koordinasi pemanfaatan layanan digital manajemen aparatur sipil negara;
- 7.koordinasi pemanfaatan dan pemutakhiran satu data aparatur sipil negara;
- 8.pelaksanaan pengawasan dan pengendalian manajemen aparatur sipil negara;
- 9.pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit;
- 10.pelaksanaan pengawasan penerapan netralitas, disiplin, kode etik dan kode perilaku;
- 11.koordinasi dan fasilitasi pengukuran kompetensi aparatur sipil negara;
- 12.pemantauan, evaluasi, dan pelaporan;
- 13.pelaksanaan urusan administrasi Kantor Regional BKN; dan
- 14.pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala BKN.

Struktur Organisasi Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara terdiri atas Kepala Kantor Regional, Bagian Tata Usaha dan Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.



Bagan 1.1. Struktur Organisasi Kantor Regional XII BKN Pekanbaru



Tim Kerja Pengangkatan dan Mutasi memiliki tugas yang terdiri dari :

1. Verifikasi dan validasi penyusunan kebutuhan pegawai ASN serta validasi rincian kebutuhan pegawai ASN.
2. Penetapan NIP CPNS / NI PPPK.
3. Pindah Instansi:
 - a. Menetapkan keputusan mutasi PNS dari Instansi Pusat ke Provinsi/Kab/Kota
 - b. Menetapkan pertimbangan teknis mutasi PNS antar Kab/Kota dalam satu Provinsi
 - c. Pencantuman Gelar:
4. Melakukan validasi pengusulan Pencantuman Gelar Akademik/Vokasi, Pencantuman Gelar Profesi.
5. Peninjauan Masa Kerja
Menetapkan pertimbangan teknis Peninjauan Masa Kerja.
6. Kenaikan Pangkat (Reguler dan Pilihan)
Menetapkan Pertimbangan teknis Kenaikan Pangkat (Reguler dan Pilihan).

Tim Kerja Status dan Pemberhentian memiliki tugas yang terdiri dari :

1. Cuti Diluar Tanggungan Negara, Menetapkan Pertimbangan Teknis pengajuan/perpanjangan/pengaktifan Cuti di Luar Tanggungan Negara
2. Pengaktifan kembali sebagai ASN
 - a) Menetapkan Pertimbangan Teknis Pengaktifan kembali dari pemberhentian sementara
 - b) Menetapkan Pertimbangan Teknis Pengaktifan Kembali ASN setelah menjalani pidana
3. Pengangkatan CPNS menjadi PNS yang melebihi ketentuan:
Menetapkan Pertimbangan Teknis Pengangkatan CPNS menjadi PNS yang melebihi ketentuan
4. Penetapan Pertek Pensiun PNS dan Janda / Dudanya:
Menetapkan pertimbangan teknis pensiun PNS dan janda/dudanya golongan ruang IV/b ke bawah sesuai dengan NSPK

5. Penetapan SK Pensiun Janda/Duda Pensiunan PNS, Menetapkan Surat Keputusan pensiun janda/duda pensiunan PNS golongan ruang IV/b ke bawah sesuai dengan NSPK yang diusulkan oleh Taspen dan Asabri
6. Pendaftaran Keluarga Bagi Pensiunan PNS yang Menikah Kembali, Menetapkan pendaftaran mutasi keluarga bagi pensiunan PNS sesuai dengan NSPK yang diusulkan oleh Taspen dan Asabri

Tim Kerja Pembinaan Manajemen ASN memiliki tugas yang terdiri dari :

1. Manajemen Talenta:
 - Melaksanakan sosialisasi MT dalam upaya penguatan pemahaman bagi Instansi Daerah
 - Melaksanakan pendampingan dan asistensi pembangunan MT di Instansi Daerah
 - Melaksanakan koordinasi dengan Instansi Daerah terkait dengan Proses Penerapan MT di Instansi Daerah
 - Melaksanakan monitoring dan evaluasi pembangunan dan penerapan MT di Instansi Daerah
2. Pembinaan Kinerja dan Penghargaan:
 - Melaksanakan sosialisasi Kinerja dan Penghargaan ASN dalam upaya penguatan pemahaman bagi Instansi Daerah
 - Melaksanakan pendampingan dan asistensi teknis Kinerja dan Penghargaan ASN di Instansi Daerah
 - Melaksanakan koordinasi dengan Instansi Daerah terkait Penerapan Kinerja dan Penghargaan ASN di Instansi Daerah
 - Melaksanakan monitoring dan evaluasi terkait Kinerja dan Penghargaan ASN di Instansi Daerah
3. Pembinaan Pengembangan Kompetensi dan Karier:
 - Melaksanakan sosialisasi Pengembangan Kompetensi dan Karier ASN dalam upaya penguatan pemahaman bagi Instansi Daerah
 - Melaksanakan pendampingan dan asistensi Pengembangan Kompetensi dan Karier ASN di Instansi Daerah
 - Melaksanakan koordinasi dengan Instansi Daerah terkait Pengembangan Kompetensi dan Karier ASN di Instansi Daerah
 - Melaksanakan monitoring dan evaluasi terkait Pengembangan Kompetensi dan Karier ASN di Instansi Daerah
 - Pelaksanaan layanan pengembangan kompetensi dan karier dengan metode CACT BKN
4. Pembinaan Disiplin, Budaya Kerja, dan Citra Institusi:
 - Melaksanakan sosialisasi Disiplin, Budaya Kerja, dan Citra Institusi ASN dalam upaya penguatan pemahaman bagi Instansi Daerah
 - Melaksanakan pendampingan dan asistensi Disiplin, Budaya Kerja, dan Citra Institusi ASN di Instansi Daerah
 - Melaksanakan koordinasi dengan Instansi Daerah terkait Disiplin, Budaya Kerja, dan Citra Institusi ASN di Instansi Daerah
 - Melaksanakan monitoring dan evaluasi terkait Disiplin, Budaya Kerja, dan Citra Institusi ASN di Instansi Daerah

Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian memiliki tugas yang terdiri dari :

1. Penyelesaian Permasalahan Manajemen ASN, Menyelesaikan Permasalahan Manajemen ASN yang harus ditindaklanjuti oleh Instansi
2. Pengukuran Indeks NSPK/Indeks Merit, Melakukan penilaian Indeks NSPK/Sistem Merit
3. Pengawasan Sistem Merit:
 - Melakukan Verifikasi dan Validasi usulan pengangkatan, promosi, dan mutasi melalui I-Mut
 - Melakukan pengawasan penerapan manajemen ASN berbasis sistem merit
 - Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan penerapan manajemen ASN berbasis sistem merit
4. Pengawasan Penerapan Netralitas, Disiplin, Kode Etik dan Perilaku:
 - Melakukan pengawasan penerapan netralitas, disiplin, kode etik & kode perilaku
 - Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan terkait netralitas, disiplin, kode etik & kode perilaku

Tim Kerja Sistem Informasi dan Digitalisasi memiliki tugas yang terdiri dari :

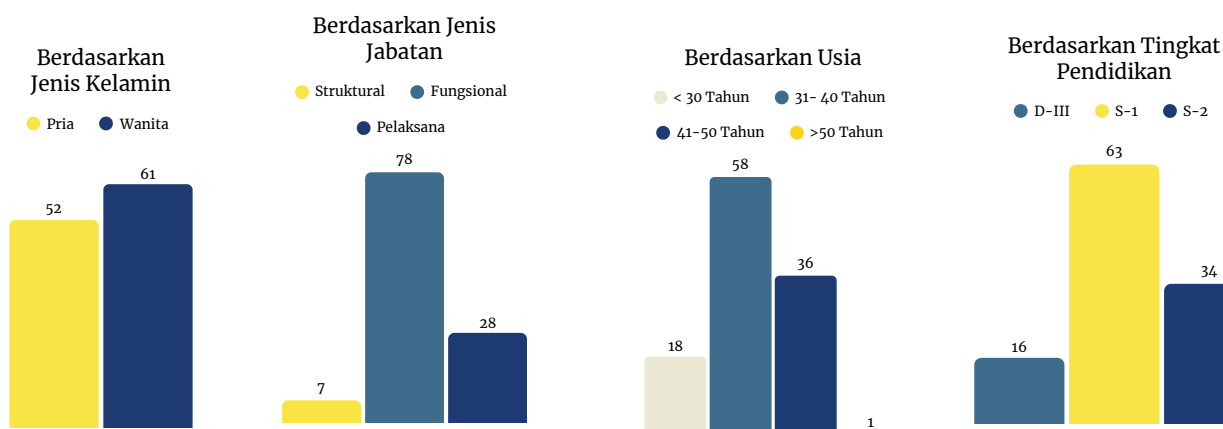
1. Penyajian Statistik Data Kepegawaian secara periodik, Melakukan fasilitasi penyajian data dan statistik data ASN pada wilayah kerja
2. Peremajaan Data ASN, Melakukan verifikasi dan validasi usulan peremajaan data
3. Pendampingan Peningkatan Kualitas Data ASN, Melakukan fasilitasi untuk penyelesaian perbedaan atau ketidaksesuaian data ASN, sehingga data kepegawaian menjadi akurat dan update dalam rangka meningkatkan kualitas data ASN
4. Pendampingan Integrasi SIASN dengan SIMPEG Instansi Daerah, Memberikan masukan dan koordinasi dengan BKN pusat terkait kendala dalam integrasi sistem SIMPEG Instansi dengan tujuan integrasi data dengan SIASN BKN
5. Pengelolaan dokumen arsip kepegawaian:
 - Memastikan tersedianya dokumen profil dan riwayat kepegawaian yang lengkap, aman, dan bisa disajikan.
 - Melakukan pemeliharaan dokumen arsip kepegawaian
 - Mendata dan menyusun dokumen arsip kepegawaian ke dalam katalog tata naskah untuk memudahkan pencarian kembali
 - Melakukan pengelolaan tata naskah pegawai yang memasuki BUP
 - Penyusutan tata naskah berdasarkan masa simpan yang telah ditetapkan dengan cara pemindahan tata naskah PNS inaktif
6. Digitalisasi arsip kepegawaian:
 - Memastikan tersedianya dokumen arsip kepegawaian digital yang dapat diakses melalui SIASN
 - Melakukan pemeliharaan arsip non digital/ tata naskah
 - Melakukan alih media dokumen arsip kepegawaian
 - Mengunggah dokumen arsip kepegawaian ke aplikasi DMS
7. Pengelolaan sistem/infrastruktur dan keamanan informasi, Memastikan tersedianya/beroperasinya sistem/infrastruktur berjalan/secara stabil, aman dan dapat digunakan untuk Memfasilitasi pelaksanaan seleksi CASN, seleksi Penerimaan Mahasiswa/praja/taruna Sekolah Kedinasan, seleksi Pengembangan Karier dan kompetensi ASN, dan seleksi selain ASN dengan metode CAT/CACT BKN dan operasional lainnya
8. Fasilitasi Seleksi Menggunakan Metode Computer Assisted Test (CAT), Fasilitasi seleksi menggunakan metode CAT untuk Rekrutmen ASN, Seleksi Pengembangan Karier, Seleksi Sekolah Kedinasan, dan Seleksi Selain ASN.

C. SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan tidak terlepas dari kualitas, kompetensi, serta komitmen SDM yang dimiliki. Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara telah melakukan pengelolaan sumber daya manusianya secara profesional dan transparan dimana fungsi-fungsi SDM aparatur dari perencanaan, analisis jabatan, rekrutmen, manajemen kinerja, pengembangan karir dan fungsi lainnya dilakukan secara berkesinambungan.

Sumber daya manusia di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru sampai dengan 1 Januari 2026 berjumlah 113 ASN (110 PNS dan 3 PPPK) dengan rincian 95 Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru (92 PNS dan 3 PPPK), 7 PNS di Kantor UPT Batam, dan 11 PNS di Kantor UPT Padang.

KOMPOSISI



D. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penyajian dalam Laporan Kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

- **Pendahuluan**, berisi penjelasan secara ringkas latar belakang, tugas dan fungsi Kantor Regional BKN, struktur organisasi, sumber daya aparatur, dasar hukum juga sistematika penulisan penyusunan laporan kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- **Perencanaan Kinerja**, berisikan Sasaran Strategis dan Perjanjian Kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- **Akuntabilitas Kinerja**, berisi capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), evaluasi dan analisis dari capaian IKU, akuntabilitas keuangan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru serta kinerja lainnya;
- **Penutup**, berisikan kesimpulan dari akuntabilitas kinerja yang ada di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah disusun; dan
- **Lampiran**, berisi data-data dukung laporan kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

- A. Rencana Strategis BKN 2025-2029
- B. Perjanjian Kinerja 2025
- C. Rencana Kerja dan Anggaran 2025

A. RENCANA STRATEGIS BKN 2025-2029

BKN sebagai instansi pengelola sumber daya aparatur nasional memegang kunci perubahan manajemen sumber daya menuju pengelolaan sumber daya yang lincah dan adaptif. Dalam konteks tersebut, BKN dituntut untuk dapat menyesuaikan arah pembangunan sumber daya aparatur dengan ekspektasi rencana strategis pemerintahan dan untuk mewujudkannya dibutuhkan pemahaman yang utuh mengenai lingkungan strategis yang dihadapi BKN, baik secara eksternal maupun internal. Berdasarkan berbagai data dan kondisi dari perspektif global, nasional, hingga internal BKN, terdapat beberapa isu strategis besar yang dapat menjadi pertimbangan BKN ke depan dalam menyusun perencanaan strategis lima tahun mendatang. Isu strategis tersebut meliputi berbagai aspek mulai dari isu human capital, kebijakan manajemen ASN, transformasi digital, hingga pengawasan sistem merit.

VISI DAN MISI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Dalam Renstra disebutkan rumusan visi BKN tahun 2025–2029 adalah: “Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, dan misi BKN untuk mendukung visi BKN 2025–2029 adalah sebagai berikut.

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

TUJUAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Selanjutnya dalam Renstra juga disebutkan tujuan yang hendak dicapai Badan Kepegawaian Negara, yaitu “Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan *human capital management*”.

SASARAN STRATEGIS DAN SASARAN PROGRAM BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Dalam penyusunan sasaran strategis ini, BKN menggunakan model Balanced Scorecard (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu stakeholders perspective, customer perspective, internal process perspective, dan learning and growth perspective. Susunan keempat perspektif tersebut dalam rangka penyusunan Rencana Strategis BKN 2025–2029 tidak dilakukan secara paralel, melainkan dibangun dengan asumsi dasar bahwa stakeholders perspective menjadi resultan akhir dari seluruh upaya strategis BKN pada perspektif-perspektif lainnya. Namun demikian, ukuran keberhasilan dari stakeholders perspective tetap menjadi aspek yang ditimbang dalam pengukuran kinerja strategis BKN.

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Perjanjian Kinerja merupakan amanat dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan sesuai dengan 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. Dokumen Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Dalam rangka mewujudkan tercapainya Renstra 2025-2029, maka target-target yang terdapat dalam Renstra dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Pada tahun 2025 terdapat 2 kali penandatanganan Perjanjian Kinerja dikarenakan adanya perubahan Sturuktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Badan Kepegawaian Negara . Adapun rincian indikator dan terget Perjanjian Kinerja yang ditandatangani pada Juli 2025 adalah sebagai berikut:

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	KODE IKK	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
Customer Perspective				
SK.1	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	IKK.1	Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95
		IKK.2	Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Sesuai Standar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	82,5%
		IKK.3	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	90%
		IKK.4	Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut Maksimal 4 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95%
		IKK.5	Jumlah Paket Inovasi yang Mendukung Peningkatan Kualitas Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	1
Internal Process Perspective				
SK.2	Terwujudnya Manajemen Talenta dan Karier yang Andal	IKK.6	Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	50%

KODE SK	SASARAN KEGIATAN	KODE IKK	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
SK.3	Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta	IKK.7	Persentase PNS yang Telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	9,39%
SK.4	Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik	IKK.8	Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	30%
		IKK.9	Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	50%
SK.5	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit	IKK.10	Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	70%
		IKK.11	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	70%
		IKK.12	Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah Sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	100%
Learn and Growth Perspective				
SK.6	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	IKK.13	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	100%
		IKK.14	Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	73
		IKK.15	Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi e-kinerja di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	100%
SK.7	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Keuangan, Aset dan Kearsipan BKN	IKK.16	Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	99,5
		IKK.17	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	98%
		IKK.18	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	0

C. RENCANA KERJA DAN ANGGARAN 2025

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025 sebagai upaya dalam mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan. Pagu anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tahun 2025 adalah Rp 18.270.295.000 dengan pagu blokir sebesar Rp 1.796.698.000, sehingga total anggaran yang dapat dikelola pada Tahun 2025 adalah sebesar Rp 16.473.597.000. Terhadap anggaran yang dikelola tersebut dirincikan pada tabel berikut:

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Fasilitas Penyelenggaraan Seleksi	3,152,956,000
	Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN	116,649,000
	Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN	67,200,000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	104,049,000
Program Dukungan Manajemen	Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik	10,000,000
	Pengelolaan Organisasi dan SDM	61,000,000
	Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	12,961,743,000
TOTAL		16,473,597,000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Pengukuran Kinerja
- B. Analisis Capaian Kinerja
- C. Capaian Anggaran
- D. Efisiensi output sasaran kegiatan anggaran
- E. Tindak Lanjut LHE AKIP 2025

A. PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2025

Pengukuran kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 dilakukan dengan berpedoman pada Manual Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Tahun 2025 terhadap seluruh Sasaran Kegiatan yang diperjajikan di Perjanjian Kinerja Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025. Perjanjian Kinerja Tahun 2026 merupakan tahun pertama pelaksanaan Renstra Periode 2025-2029. Pengukuran capaian kinerja dilakukan menggunakan tabel perhitungan Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) yang dirangkum berikut ini:

NPSS: 108,95 										
Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Target Tahunan	Target TW IV	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
Customer Perspective								111,47	37,16	
SK.1. Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar						111,47				
IKK 1 Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95	95	96,70	101,79%						
IKK 2 Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Sesuai Standar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	82,5%	82,5%	99,99%	120,00%						
IKK 3 Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	90%	90%	98,71%	110,79%						
IKK 4 Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut Maksimal 4 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95%	95%	99,53%	104,77%						
IKK 5 Jumlah Paket Inovasi yang Mendukung Peningkatan Kualitas Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	1	1	2	120%						
Internal Process Perspective								117,50	39,17	
SK.2. Terwujudnya Manajemen Talenta dan Karier yang Andal						120				
IKK 6 Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	50%	50%	78,05%	120%						
SK.3. Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta						120,00				
IKK 7 Persentase PNS yang Telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	9,39%	9,39%	12,45%	120,00%						
SK.4. Meningkatkan maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik						120,00				
IKK 8 Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	30%	30%	100,00%	120,00%						
IKK 9 Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	50%	50%	74,82%	120,00%						
SK.5. Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit						109,99				
IKK 10 Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Mentokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	70%	70%	80,49%	114,99%						
IKK 11 Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Mentokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	70%	70%	80,49%	114,99%						
IKK 12 Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah Sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	100%	100%	100%	100%						
Learn and Growth Perspective								97,88	32,63	
SK.6. Meningkatkan kualitas manajemen kinerja BKN						96,19				
IKK 13 Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	100%	100%	100%	100,00%						
IKK 14 Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	73	73	73,05	100,07%						
IKK 15 Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi e-kinerja di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	100%	100%	88,51%	88,51%						
SK.7. Meningkatkan kualitas Pengelolaan Keuangan, Aset dan Kearsipan BKN						99,56				
IKK 16 Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	99,5	99,5	96,68	97,17%						
IKK 17 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	98%	98%	99,48%	101,51%						
IKK 18 Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	0	0	0	100%						

Tabel 3.1. Pengukuran Nilai Perhitungan Sasaran Strategis Tahun 2025

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Sasaran Kegiatan 1

Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar

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.

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

Berdasarkan Peraturan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, bahwa membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan publik yang dilakukan penyelenggara pelayanan publik merupakan kegiatan yang harus dilakukan seiring dengan harapan dan tuntutan seluruh warga negara dan penduduk tentang peningkatan pelayanan publik. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru selaku representatif BKN di wilayah kerjanya melaksanakan tugas dan fungsi BKN untuk memberikan pembinaan dan pelayanan Manajemen ASN sebagai bentuk pelayanan publik kepada Masyarakat 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. Pelaksanaan penyelenggaraan layanan dan pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dilaksanakan secara tatap muka dan dalam jaringan (daring). Pelaksanaan tatap muka dilakukan di area Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Sementara Pelaksanaan secara daring dilakukan melalui layanan helpdesk Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

Selanjutnya, untuk peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Oleh sebab itu Kantor Regional XII BKN Pekanbaru perlu melakukan pengukuran tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan atas layanan dan pembinaan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan dan pembinaan manajemen ASN.

Pengukuran tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan dan pembinaan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dilaksanakan melalui Survei Kepuasan Masyarakat yang dilakukan setiap Triwulan. Survei Kepuasan Masyarakat ini bertujuan untuk memperoleh Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagai dasar penentuan kualitas layanan dan pembinaan Manajemen ASN. Survei Kepuasan Masyarakat ini disebarakan melalui link yang disampaikan oleh penyelenggara layanan dan pembinaan kepada Masyarakat pengguna layanan dan pembinaan setelah masyarakat selesai memperoleh layanan dan pembinaan baik secara tatap muka atau melalui helpdesk. Selama Triwulan I sampai dengan Triwulan III, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru melakukan penyebaran link Survei Kepuasan Masyarakat yang berasal dari Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yaitu https://my.forms.app/Kantor_Regionalxiibknpekanbaru/survei-ikm-dan-ikp. Kemudian pada Triwulan IV link Survei Kepuasan Masyarakat di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru diganti menjadi https://bit.ly/skmKantor_Regionalbkn sesuai ND Kepala Biro Hukum dan Komunikasi Publik Nomor 453/HM.03/ND/A.V/2025 tentang Tautan Survei Kepuasan Masyarakat BKN. ND tersebut menindaklanjuti arahan Kepala BKN pada Kegiatan Ngopi Bareng tanggal 29 September 2025 dan Apel Pagi tanggal 30 September 2025.

Kedua link Survei Kepuasan Masyarakat ini berisi 9 (sembilan) Unsur pertanyaan dengan pengukuran menggunakan skala *likert* 1 (satu) sampai dengan 4(empat) yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Adapun Unsur-Unsur Pertanyaan didalam Link Survei Kepuasan Masyarakat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Unsur	Survei Triwulan I-III	Survei Triwulan IV
	Pertanyaan	Pertanyaan
Persyaratan	Bagaimana pendapat saudara tentang kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya	Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis layanan
Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	Bagaimana pemahaman saudara tentang kemudahan prosedur pelayanan pada unit ini	Bagaimana pemahaman Saudara tentang kemudahan prosedur pelayanan di unit ini
Waktu Penyelesaian	Bagaimana pendapat saudara tentang kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan	Bagaimana pendapat Saudara tentang kecepatan untuk mendapatkan pelayanan
Biaya/Tarif	Bagaimana pendapat saudara tentang kewajaran biaya/tarif dalam pelayanan	Bagaimana pendapat Saudara tentang kewajaran biaya/tarif dalam pelayanan
Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	Bagaimana pendapat saudara tentang kesesuaian produk layanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan	Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan
Kompetensi Pelaksana	Bagaimana pendapat saudara tentang kompetensi/ kemampuan petugas dalam pelayanan	Bagaimana pendapat Saudara tentang kompetensi/ kemampuan petugas dalam pelayanan
Perilaku Pelaksana	Bagaimana pendapat saudara perilaku petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan	Bagaimana pendapat saudara perilaku petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan
Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	Bagaimana pendapat saudara tentang penanganan pengaduan layanan	Bagaimana pendapat Saudara tentang penangananan pengaduan pengguna layanan
Sarana dan prasarana	Bagaimana pendapat saudara tentang kualitas sarana dan prasarana yang tersedia	Bagaimana pendapat Saudara tentang kualitas sarana dan prasarana

Tabel 3.2. Pertanyaan Survei Kepuasan Masyarakat sesuai PerMenPANRB No. 14 Tahun 2017

Selanjutnya, pengukuran hasil Survei Kepuasan Masyarakat Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dilakukan oleh Bagian Tata Usaha menggunakan Rumus yang disajikan dalam Manual IKK Tahun 2025 dengan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 sebagai berikut:

$$Realisasi = rata - rata IKM layanan dan pembinaan$$

$$IKM = SKM \times 25$$

Dimana:
 $IKM = Indeks\ kepuasan\ masyarakat$

$$SKM = \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{total unsur yang terisi}} \times \text{nilai penimbang}$$

$$\text{Nilai penimbang} = \frac{\text{jumlah bobot}}{\text{jumlah unsur penilaian}} \cdot \text{jumlah bobot} = 1$$

Dari hasil Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru selama Tahun 2025, diperoleh hasil Indeks Kepuasan Masyarakat setiap Triwulan sebagai berikut:

PERIODE	JUMLAH RESPONDEN	NILAI IKM	MUTU PELAYANAN	KINERJA UNIT PELAYANNAN
Triwulan I	113 Orang	99,29	A	Sangat Baik
Triwulan II	99 Orang	99,33	A	Sangat Baik
Triwulan III	98 Orang	99,25	A	Sangat Baik
Triwulan IV	113 Orang	88,91	A	Sangat Baik

Tabel 3.3. Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat Setiap Triwulan Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Berdasarkan analisa diperoleh hasil Nilai Rata-rata Pelayanan sebagai berikut:

Parameter	Parameter Pelayanan	Nilai Parameter Pelayanan	
U1	Persyaratan	3,81	Sangat Baik
U2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3,85	Sangat Baik
U3	Waktu Penyelesaian	3,82	Sangat Baik
U4	Biaya/Tarif	3,85	Sangat Baik
U5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,85	Sangat Baik
U6	Kompensasi Pelaksana	3,83	Sangat Baik
U7	Perilaku Pelaksana	3,95	Sangat Baik
U8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,87	Sangat Baik
U9	Sarana dan Prasarana	3,92	Sangat Baik
Total NRR tertimbang per parameter		3,87	
IKM Unit Pelayanan		96,7	
Penilaian Kinerja		A	

Tabel 3.4. Nilai Rata-Rata Parameter Layanan Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang melakukan pengisian Survey Kepuasan Masyarakat atas Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru selama Tahun 2025 adalah 423 Orang dengan Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat adalah 96,7. Adapun berdasarkan parameter per unsur layanan masing-masing bernilai sangat baik. Unsur paling rendah dalam parameter layanan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah unsur Persyaratan dengan nilai unsur 3,81 dan nilai unsur tertinggi adalah sarana dan prasarana dengan nilai 3,92 . Unsur persyaratan menjadi poin yang perlu ditingkatkan dalam memberikan pelayanan kedepannya.

Target Rata-Rata IKM Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 95, dengan realisasi 96,7 sehingga capaian Tahun 2025 adalah sebesar 101,79% (target tercapai).



Diagram 3.1. Capaian IKM 1 Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Nilai Rata-Rata IKM 96,7 menunjukkan bahwa selama Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru memiliki kualitas sangat baik dalam penyelenggaraan Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN kepada Masyarakat. Dalam memberikan layanan dan Pembinaan, diperlukan ASN yang cakap dan berkompeten dibidangnya, untuk itu pada Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru melaksanakan Peningkatan Kompetensi Pengelola Kepegawaian baik melalui Sosialisasi, Bimbingan Teknis, dan Coaching Clinic Kepegawaian yang diselenggarakan setiap Triwulan serta Peningkatan Kompetensi Pengelola Kepegawaian melalui Rapat Koordinasi, dan juga Asistensi Kepegawaian. Kegiatan lain yang dilaksanakan untuk mendukung tercapainya layanan dan pembinaan Manajemen ASN yang berkualitas adalah dengan melakukan persamaan persepsi dan koordinasi terkait layanan dan pembinaan yang diselenggarakan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Selain untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman pengelola kepegawaian, kegiatan ini juga sebagai wadah diskusi bagi pegawai untuk bertukar pendapat dalam menyelesaikan kasus-kasus kepegawaian. Selain melaksanakan persamaan persepsi dan koordinasi dengan pengelola kepegawaian, juga dilakukan persamaan persepsi dan koordinasi dengan mitra kerja seperti Taspen atas permasalahan usulan janda/duda dan penambahan anggota keluarga sehingga tercapainya penyelesaian masalah pegawai atas permasalahan tersebut.

Namun, pelaksanaan pengukuran IKM atas layanan dan pembinaan Manajemen ASN di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru masih mengalami beberapa kendala diantaranya yaitu jumlah responden yang mengisi Survei Kepuasan Masyarakat lebih sedikit dibandingkan jumlah penerima layanan dan pembinaan. Hal ini disebabkan tidak adanya kontrol kepada Masyarakat penerima layanan dan pembinaan dalam pengisian Survei Kepuasan Masyarakat. Selain itu penerapan ND Kepala Biro Hukum dan Komunikasi Publik Nomor 453/HM.03/ND/A.V/2025 juga dilakukan bertahap di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, sehingga berdampak pada jumlah responden yang mengisi Survei Kepuasan Masyarakat. Pada Tahun 2026 akan digunakan link Survei Kepuasan Masyarakat sesuai ND Kepala Biro Hukum dan Komunikasi Publik Nomor 453/HM.03/ND/A.V/2025 dalam pengukuran IKM di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Selain itu juga akan disusun Laporan IKM setiap Triwulan sehingga tetap dapat diketahui kondisi setiap unsur yang harus diperbaiki juga dipertahankan oleh Penyelenggara Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

Selanjutnya untuk mencapai target kinerja nilai IKM 97 pada Tahun 2026, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru merencanakan beberapa kegiatan pendukung diantaranya yaitu melakukan pengukuran Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN setiap bulan, melaksanakan persamaan persepsi dan koordinasi terkait layanan pengangkatan dan mutasi dengan pengelola kepegawaian melalui FGD/ Sosialisasi/ Zoom Meeting/ Whatsapp Grup, membentuk satgas Tim Layanan SDP (pembagian penanggung jawab instansi wilker terkait permasalahan SDP), melaksanakan fasilitasi Persamaan Persepsi / FGD layanan status dan pemberhentian, melaksanakan komunitas belajar untuk peningkatan kompetensi pegawai layanan, dan fasilitasi layanan penyelesaian permasalahan manajemen ASN melalui FGD/Bimbingan teknis/sosialisasi di wilayah kerja kantor regional XII BKN.

IKK 2. Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Sesuai Standar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara salah satu fungsi Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai *Representative* BKN di daerah (wilayah kerjanya) adalah pemberian layanan teknis penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui platform digital manajemen Aparatur Sipil Negara. Adapun layanan Manajemen ASN yang diselenggarakan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yaitu sebagai berikut;

UNIT PUSAT	LAYANAN	
Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara (PLMASN)	1.	Pengadaan CASN
	2.	Kenaikan Pangkat IV/b
	3.	Pencantuman gelar
	4.	Pindah Instansi
	5.	Penyesuaian Masa Kerja
	6.	Mutasi lain lain (perbaikan masa kerja, golongan, atau gaji)
	7.	Penyelesaian usul pemberhentian dan pensiun PNS dan janda/dudanya (Pertek dan Otentifikasi jika ada)
	8.	Mutasi Keluarga
	9.	CLTN (Pertek, Perpanjangan Pertek, Pengaktifan Kembali)
	10.	Pengaktifan Kembali (Pidana dan Komisioner)
	11.	CPNS Lebih dari 1 Tahun
	12.	Penetapan Status kepegawaian di wilker Kantor Regional (Layanan masih dalam bentuk manual diantaranya pengaktifan kembali data dan yang tidak ikut PUPN)
Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR)	13.	Rekrutmen ASN
	14.	Pengembangan Karir
	15.	Sekolah Kedinasan

Tabel 3.4. Daftar Layanan yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru selaku penyelenggara Pelayanan Publik wajib menetapkan dan menerapkan Standar Pelayanan Publik untuk setiap jenis pelayanan sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan. Tujuan diberlakukannya standar pelayanan adalah untuk memberikan kepastian, meningkatkan kualitas dan kinerja pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan selaras dengan kemampuan penyelenggara sehingga mendapatkan kepercayaan masyarakat. Selain itu adanya standar pelayanan dalam penyelenggaraan layanan Manajemen ASN adalah sebagai sarana pengawasan dan kontrol masyarakat untuk memastikan kualitas dan kesesuaian pelayanan yang diberikan.

Kemudian mengacu pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 02 Tahun 2024 tentang Penerapan Standar Pelayanan di Lingkup Instansi Pemerintah, terdapat 14 komponen standar pelayanan yang selanjutnya menjadi komponen dasar penetapan standar penyelenggaraan layanan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, adapun komponen yang dimaksud yaitu:

1. Dasar hukum;
2. Persyaratan;
3. Sistem, mekanisme dan prosedur;
4. Jangka waktu penyelesaian;
5. Biaya/tarif;
6. Produk Pelayanan;
7. Sarana, prasarana, dan/ atau fasilitas
8. Kompetensi pelaksana;
9. Pengawasan internal;
10. Penanganan pengaduan, saran dan masukan;
11. Jumlah pelaksana;
12. Jaminan pelayanan yang memberikan kepastian pelayanan dilaksanakan sesuai dengan Standar pelayanan
13. Jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan dalam bentuk komitmen untuk memberikan rasa aman, bebas dari bahaya dan risiko keragu-raguan; dan
14. Evaluasi kinerja pelaksana.

Pengukuran persentase penyelenggaraan layanan manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 dilakukan dengan mengikuti Manual IKK Tahun 2025 dengan rumus berikut:

$$N = A/B \times 100\%$$

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

Adapun hasil pengukuran penyelenggaraan layanan manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah sebagai berikut:

	Standar 1 Penyerahan	Standar 2 Sistem, Mekanisme dan Prosedur	Standar 3 Jangka Waktu Pelayanan	Standar 4 Biaya/Tarif	Standar 5 Produk Pelayanan	Standar 6 Penanganan, pengaduan, Saran dan Masukan	Standar 7 Dasar hukum	Standar 8 Sarana, prasarana dan/atau Fasilitas	Standar 9 kompetensi Pelaksana	Standar 10 Penguatan Internal	Standar 11 Jumlah pelaksana	Standar 12 Jaminan Pelayanan	Standar 13 Jaminan Keamanan dan keselamatan Pelayanan	Standar 14 Evaluasi Kinerja pelaksana	Rata-rata
Contoh perhitungan per standar layanan = 99/100 berkas x 100%															
Pengadaan CASN	100%	100%	100.00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
Kanalisasi pangkat /t/b	100%	100%	100.00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
Pencantuman gelar	100%	100%	100.00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
Pindah instansi	100%	100%	100.00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
Penyusunan masa kerja	100%	100%	100.00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
Pertimbangan teknis pensiun PNS dan janda Dudanya	100%	100%	99.99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99.997%
SK Pensiun Janda Duda PNS	100%	100%	100.00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
Mutasi Keluarga	100%	100%	100.00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
CLTN	100%	100%	100.00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
Penggantian Kembali	100%	100%	100.00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
RATA RATA LAYANAN YANG SESUAI STANDAR															99.9997%

Tabel 3.5. Rata-Rata Realisasi Layanan yang berada dibawah Deputi PLMASN sesuai standar

Berdasarkan tabel diatas, Layanan Pertimbangan teknis pensiun PNS dan Janda Dudanya belum terstandar 100% atas keseluruhan 14 komponen standar layanan dimana terdapat 3 berkas usul yang penyelesaiannya melebihi standar jangka waktu pelayanan dari total 6.246 berkas usul masuk selama Tahun 2025. Adapun layanan lainnya sudah diselenggarakan sesuai standar pelayanan. Sehingga rata-rata realisasinya adalah 99,99%.

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Pengukuran	TARGET	REALISASI
1	Layanan seleksi yang sesuai standar	$N = (A+B+C+D)/E$ Keterangan : N: Persentase Layanan Seleksi yang Sesuai Standar A: Persentase Layanan Rekrutmen ASN yang Sesuai Standar B: Persentase Layanan Pengembangan karier yang Sesuai Standar C: Persentase Layanan Sekolah Kedinasaan yang Sesuai Standar D: Persentase Layanan Selain ASN yang Sesuai Standar E: Jumlah layanan seleksi	82.50%	100.00%
1.1	Layanan Rekrutmen ASN			
1.1.1	Layanan ketersediaan tim pelaksana CAT BKN di titik lokasi wilayah kerja Kantor Regional	(Jumlah tim pelaksana yang tersedia /Jumlah titik lokasi seleksi)x100%	82.50%	100%
1.1.2	Layanan sarana prasarana seleksi di lokasi BKN sesuai wilayah kerja Kantor Regional	Jumlah sarana prasarana di titik lokasi seleksi yang tersedia sesuai standar/Jumlah titik lokasi seleksi)x100%	82.50%	100%
1.1.3	Layanan laporan penyelenggaraan seleksi di wilayah kerja Kantor Regional	(Jumlah laporan penyelenggaraan seleksi/Jumlah laporan yang direncanakan)x100%	82.50%	100%
1.1.4	Layanan penyelesaian tagihan seleksi	(Jumlah tagihan seleksi yang diselesaikan/Jumlah tagihan seleksi)x100%	82.50%	100%
Rata-Rata Realisasi Layanan				100%
1.2	Layanan Pengembangan Karier			
1.2.1	Layanan penyusunan soal tes subotansi instansi	(Jumlah soal tes subotansi instansi yang telah disusun/Jumlah kebutuhan soal sesuai permintaan fasilitasi instansi)x100%	82.50%	100%
1.2.2	Layanan penyiapan jadwal fasilitasi seleksi di lokasi wilayah kerja Kantor Regional	(Jumlah instansi yang terjadwal hasil koordinasi dengan PPSS / Jumlah permohonan fasilitasi instansi keseluruhan) x 100%	82.50%	100%
1.2.3	Layanan ketersediaan tim pelaksana CAT BKN di titik lokasi wilayah kerja Kantor Regional	(Jumlah tim pelaksana yang tersedia /Jumlah titik lokasi seleksi)x100%	82.50%	100%
1.2.4	Layanan sarana prasarana seleksi di lokasi BKN sesuai wilayah kerja	Jumlah sarana prasarana di titik lokasi seleksi yang tersedia sesuai standar/Jumlah titik lokasi seleksi)x100%	82.50%	100%
1.2.5	Layanan laporan penyelenggaraan seleksi di wilayah kerja Kantor Regional	(Jumlah laporan penyelenggaraan seleksi/Jumlah laporan yang direncanakan)x100%	82.50%	100%
Rata-Rata Realisasi Layanan				100%
1.3	Layanan Sekolah Kedinasaan			
1.3.1	Layanan sarana prasarana seleksi di lokasi BKN sesuai wilayah kerja	Jumlah sarana prasarana di titik lokasi seleksi yang tersedia sesuai standar/Jumlah titik lokasi seleksi)x100%	82.50%	100%
1.3.2	Layanan ketersediaan tim pelaksana CAT BKN di titik lokasi wilayah kerja Kantor Regional	(Jumlah tim pelaksana yang tersedia /Jumlah titik lokasi seleksi)x100%	82.50%	100%
1.3.3	Layanan laporan penyelenggaraan seleksi di wilayah kerja Kantor Regional	(Jumlah laporan penyelenggaraan seleksi/Jumlah laporan yang direncanakan)x100%	82.50%	100%
Rata-Rata Realisasi Layanan				100%
Rata-Rata Realisasi Layanan Seleksi Keseluruhan				100%

Tabel 3.6. Rata-Rata realisasi Penyelenggaraan Layanan yang berada dibawah PPSR sesuai standar

Berdasarkan tabel diatas, Layanan seleksi di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sudah terstandar dengan realisasi 100%, maka rata-rata layanan penyelenggaraan manajemen ASN (Layanan dibawah kedeputian PLMASN dan PSSR) adalah 99,99%. Dengan target kinerja tahun 2025 adalah 82,5% maka capaian kinerja indikator ini adalah 120%.

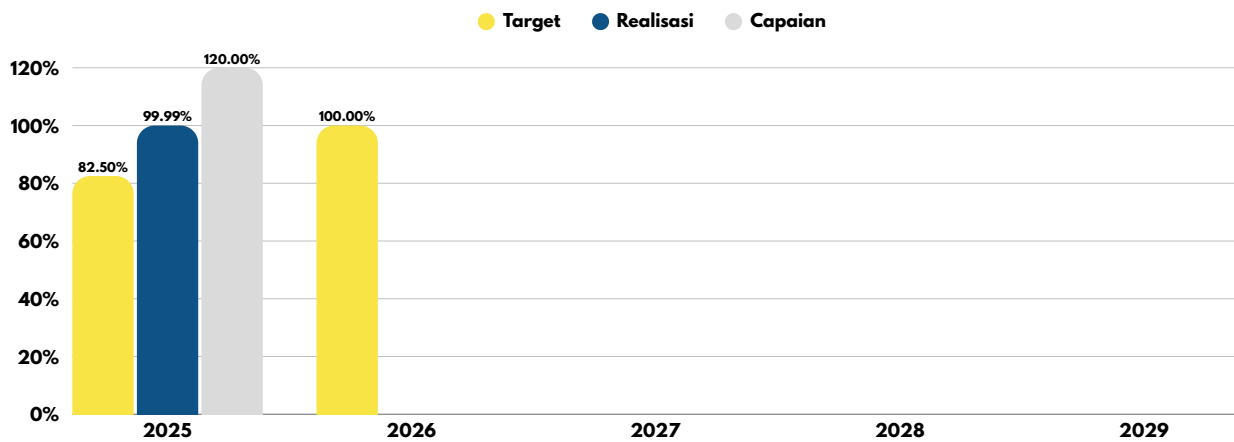


Diagram 3.2. Capaian IKK 2 Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai Standar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Beberapa kegiatan yang di lakukan di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dalam upaya mencapai target kinerja tahun 2025 atas Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Sesuai Standar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru diantaranya yaitu melakukan monitoring dan evaluasi layanan penetapan NI ASN sesuai standar pelayanan melalui google sheet kendali usul penetapan NI ASN, Meningkatkan kompetensi teknis pegawai melalui kegiatan komunitas belajar, dan Pelayanan konsultasi teknis mutasi dan status kepegawaian tatap muka dan non tatap muka. Selama pelaksanaan kegiatan juga ditemui beberapa kendala diantaranya yaitu Adanya keterlambatan usulan dari Instansi karena usulan menumpuk di akhir deadline usulan sehingga Kantor Regional XII BKN Pekanbaru melakukan sosialisasi melalui grup WA layanan secara maksimal . Selain itu adanya kesenjangan kompetensi pegawai di Tim Kerja karena adanya mutasi Pegawai antar Tim Kerja sehingga masih perlu adaptasi dan pembelajaran lebih dalam oleh pegawai baru di tim kerja.

Adapun kegiatan yang direncanakan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dalam upaya mencapai target kinerja Tahun 2026 mendatang yaitu Peningkatan monitoring dan evaluasi layanan penetapan NI ASN sesuai standar pelayanan melalui google sheet kendali usul Pengangkatan dan Mutasi , Meningkatkan kompetensi teknis melalui kegiatan komunitas belajar pokja pengangkatan dan mutasi, Pelayanan konsultasi teknis Pengangkatan dan mutasi kepegawaian tatap muka dan non tatap muka (*Help desk*), dan fasilitasi layanan manajemen ASN lainnya.

IKK 3. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Service Level Agreement (SLA) adalah dokumen atau perjanjian resmi yang mendefinisikan standar layanan yang harus dipenuhi oleh penyedia layanan kepada pelanggan yang mencakup kualitas layanan, cakupan layanan, metrik pengukuran performa, waktu respons, waktu penyelesaian, dan Tindakan yang harus dilakukan jika layanan tidak memenuhi target yang telah disepakati. SLA memiliki peran penting dalam pelayanan publik, diantaranya yaitu dapat menjadi pengingat bagi penyedia layanan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, dapat digunakan untuk mengukur ekspektasi dari layanan yang diberikan, digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja dan perbaikan layanan (improvement), memberikan kepuasan kepada pengguna layanan karena adanya kestabilan, konsistensi dan sistematis.

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai penyedia layanan memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan yang sesuai standar. Salah satunya yaitu memberikan jawaban Surat yang masuk maksimal 5 hari. SLA standar waktu pelayanan yang telah ditetapkan untuk 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.

Pengukuran SLA Jawaban Surat Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dilakukan setiap Triwulan. Surat fisik yang masuk ke Kantor Regional XII BKN Pekanbaru di arsipkan secara digital pada aplikasi Srikandi. Sehingga seluruh kegiatan persuratan dilakukan digitalisasi. Selain aplikasi Srikandi, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru juga menggunakan aplikasi Taken Digital dalam kegiatan persuratannya. Adapun rumus yang digunakan untuk pengukurannya adalah sebagai berikut:

$$N = A/B \times 100\%$$

N= Persentase *Service Level Agreement* (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

Rekapitulasi surat masuk dilakukan sejak 1 Agustus 2025-31 Desember 2025 hal ini dikarenakan IKK Persentase *Service Level Agreement* (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru baru diperjanjikan dalam Perubahan Perjanjian Kinerja Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada 29 Juli 2025 . Berikut hasil rekapitulasi SLA Jawaban Surat Kantor Regional XII BKN Pekanbaru:

	Jumlah Surat Masuk	Jumlah Surat yang diselesaikan sesuai SLA < 5	Persentase
Agustus	127	127	100.00%
September	154	152	98.70%
Oktober	137	137	100.00%
November	119	119	100.00%
Desember	158	158	100.00%
TOTAL	695	693	99.71%

Tabel 3.7. Rekapitulasi Surat Masuk Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 693 surat masuk yang dijawab sesuai SLA 5 hari dari total sebanyak 695 surat masuk di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru selama Agustus hingga Desember 2025 . Dengan demikian realisasi kinerja IKK 3 adalah 99,71%. Target kinerja Tahun 2025 adalah 90% sehingga capaian kinerjanya adalah 110,79%.

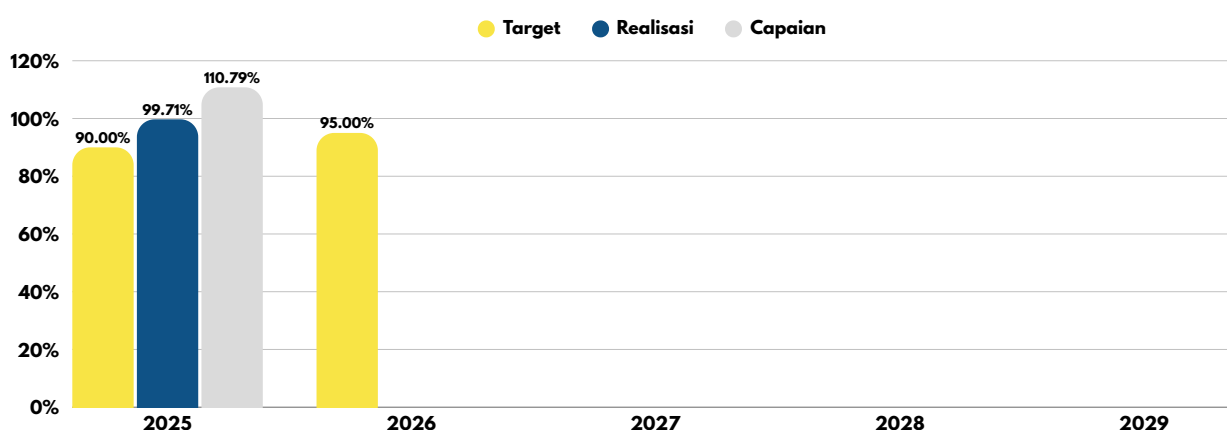


Diagram 3.3. Capaian IKK 3 Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berkomitmen untuk memberikan jawaban atas surat yang masuk sesuai dengan standar SLA. Hal ini bertujuan agar memberikan kualitas layanan yang baik bagi Instansi Daerah dan juga vertikal selaku pengguna layanan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Selain itu, pelaksanaan *expose* dan atau *Focus Group Discussion* antara Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan Instansi pengirim surat merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan untuk membahas penyelesaian permasalahan kepegawaian yang terjadi. Sehingga jawaban surat atas permasalahan kepegawaian dapat disusun dengan cepat dan tepat.

Adanya surat masuk yang penyelesaiannya diatas SLA disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu adanya kendala aplikasi yang mengakibatkan kesulitan mengakses aplikasi untuk melaksanakan kegiatan persuratan. Selain itu adanya disposisi surat yang tidak diproses secara sistem oleh pegawai yang mendapatkan disposisi. Masih terdapat pegawai yang belum memahami bahwa surat yang di disposisi kepada yang bersangkutan harus di proses pada sistem dengan menandai sudah dibaca atau sudah dilaksanakan.

Untuk mencapai Target Kinerja sebesar 95% pada Tahun 2026 (target tidak menyesuaikan capaian kinerja Tahun 2025 dikarenakan perubahan SLA Surat menjadi maksimal 4 hari), Kantor Regional XII BKN Pekanbaru merencanakan beberapa kegiatan untuk mendukung tercapainya target diantaranya yaitu melakukan monitoring kendali dan rekapitulasi persuratan oleh PIC persuratan merupakan langkah yang diambil untuk mengawasi proses persuratan di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Dengan adanya monitoring kendali tersebut, maka PIC dapat melakukan koordinasi dengan pegawai penerima disposisi yang belum merespon surat tersebut untuk segera melakukannya. Selain itu juga melaksanakan *expose* dan atau *Focus Group Discussion* penyelesaian permasalahan kepegawaian karena kegiatan ini berdampak positif bagi tercapainya target 2025 sehingga akan terus dilaksanakan untuk tahun 2026.

IKK 4. Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut Maksimal 4 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Integrated Mutasi atau yang disebut I-Mut adalah layanan pengawasan dan pengendalian mengenai usulan rencana pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui proses seleksi terbuka, Mutasi dari Jabatan Pimpinan Tinggi yang satu ke Jabatan Pimpinan Tinggi yang lain, atau melalui evaluasi kinerja terhadap Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah menduduki jabatan selama 5 tahun. Selain itu, layanan ini juga dihunakan untuk pengangkatan, rotasi/mutasi, promosi, pengukuhan dan pemberhentian jabatan manajerial dan non manajerial di suatu Instansi sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 mengenai Penyelenggaraan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN. Aplikasi ini memungkinkan pemerintah memantau mutasi ASN secara *real time*, menutup ruang manipulasi, serta memastikan integritas tetap terjaga.

I-MUT bertujuan untuk mendorong efektivitas dan efisiensi pelaksanaan mutasi ASN oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), baik definitif atau pejabat yang mengisi kekosongan jabatan. Selain itu juga bertujuan untuk mendukung percepatan layanan manajemen ASN di instansi, baik pusat maupun daerah yang sekaligus melakukan percepatan perbaikan data ASN. Mendukung percepatan layanan I-Mut, maka ditetapkan SLA maksimal 4 hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Pengukuran indikator ini mengacu pada rumus dalam Manual IKK sebagai berikut

$$X = A/B \times 100\%$$

Dimana:
X : Persentase *Service Level Agreement* layanan I-Mut maksimal 4 hari kerja di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
A : Jumlah rekomendasi yang sesuai dengan *Service Level Agreement* 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

Pengukuran I-Mut dilakukan mulai Agustus 2025 meskipun Aplikasi ini sudah berjalan di lingkungan BKN sejak Februari 2025. Hal ini dikarenakan indikator kinerja pengukuran Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut Maksimal 4 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru baru diperjanjikan pada perubahan PK Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada 29 Juli 2025. Berikut rekapitulasi usulan yang berasal dari Aplikasi I-Mut Kantor Regional XII BKN Pekanbaru periode Agustus-Desember 2025:

JUMLAH USULAN	RATA-RATA HARI	SLA 4 HARI	SLA > 4 HARI
1.283	0,2	1.277	6
PERSENTASE SLA 4 HARI		99,53%	

Tabel 3.8. Rekapitulasi Usulan I-Mut Periode Agustus-Desember 2026 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, total usulan yang masuk kedalam I-Mut Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dari periode Agustus hingga Desember 2025 adlaah sebanyak 1.283. Kemudian terdapat 1.277 usulan yang di proses sesuai SLA maksimal 4 hari sehingga persentase dari IKK ini adalah 99,53%. Target Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 yang telah ditetapkan pada PK adalah 95%. Dengan demikian IKK ini mencapai target dengan persentase capaian sebesar 104,77%.

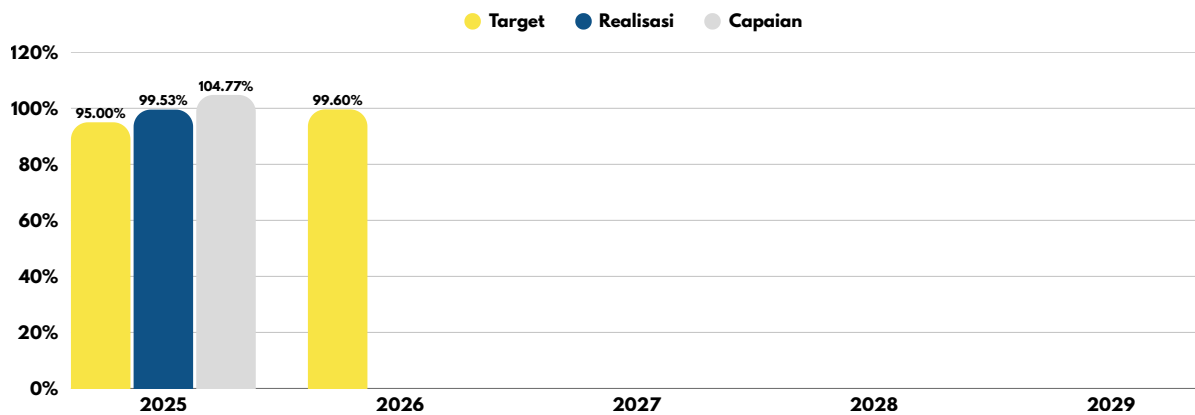


Diagram 3.4. Capaian IKK 4 Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut Maksimal 4 Hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Berdasarkan hasil implementasi Integrated Mutasi (I-mut) Tahun 2025 di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan layanan mutasi ASN melalui sistem I-mut telah berjalan dengan efektif dan sesuai dengan prinsip sistem merit. Hal ini ditunjukkan oleh capaian penyelesaian usul mutasi sebanyak 99,53% dengan SLA maksimal 4 hari, yang telah melampaui target kinerja yang ditetapkan sebesar 95%. Penerapan I-mut terbukti mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kecepatan layanan mutasi ASN melalui sistem digital yang terintegrasi dan berbasis data kepegawaian yang valid. Selain itu, sistem ini mendukung fungsi pengawasan dan pengendalian penerapan sistem merit sebagaimana menjadi tugas Badan Kepegawaian Negara. Selain itu Kantor Regional XII BKN Pekanbaru melakukan koordinasi dengan Instansi apabila ada usulan yang dikembalikan apabila belum sesuai dengan ketentuan NSPK, sehingga Instansi dapat segera memperbaiki dan mengusulkan kembali melalui I-Mut sehingga proses verifikasi melalui I-Mut berjalan dengan cepat dan tepat.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala teknis dan administratif, khususnya terkait dengan perhitungan SLA yang masih memasukkan hari libur, hari besar nasional, serta kondisi gangguan sistem aplikasi. Kendala tersebut berpotensi mempengaruhi akurasi pengukuran kinerja layanan dan perlu mendapatkan perhatian untuk perbaikan ke depan.

Untuk mencapai target kinerja 99,6% pada Tahun 2026, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru merencanakan pelaksanaan kegiatan koordinasi dalam rangka penyamaan persepsi dengan instansi dan kedeputian wasdal terkait permasalahan pengusulan i-mut.

IKK 5. Jumlah Paket Inovasi yang Mendukung Peningkatan Kualitas Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Indikator ini bertujuan untuk Mengukur sejauh mana Kantor Regional XII BKN Pekanbaru mampu mengembangkan dan mengimplementasikan inovasi yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan manajemen ASN. Inovasi yang dimaksud memenuhi unsur kebaruan, relevansi terhadap kebutuhan layanan, dan memiliki dampak atau potensi peningkatan kualitas layanan.

Pengukuran indikator ini berdasarkan Manual IKK Tahun 2025 dengan formula berikut:

Jumlah Paket Inovasi = Total Paket Inovasi yang dihasilkan di Lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Tim Sistem Informasi dan Digitalisasi Layanan ASN Kantor Regional XII BKN telah berhasil memenuhi 2 (dua) paket inovasi yang berdampak terhadap peningkatan layanan BKN yaitu:

1. Sistem Layanan Pensiunan terintegrasi dengan PT. ASABRI
2. i-MUT Manajemen Talenta sebagai layanan pendukung sistem merit.

Pensiunan PNS (Integrated ASABRI)



Sebagai sistem layanan pensiunan PNS yang terintegrasi dengan SINAR (Sistem layanan ASABRI) sebagai solusi terbaik bagi pensiunan yang akan mengajukan Pensiun Janda/Dudanya, Penambahan Data Keluarga dan Otentikasi SK Pensiun.

i-MUT Manajemen Talenta

i-MUT manajemen talenta sebagai sistem pendukung layanan sistem merit terintegrasi SIMATA telah diluncurkan pada Novmber 2025 sebagai tool Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier ASN

SIMATA BKN
LAYANAN MANAJEMEN TALENTA



Target kinerja indikator Jumlah Paket Inovasi yang Mendukung Peningkatan Kualitas Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 1 Inovasi dengan realisasi 2 inovasi, sehingga capaian kinerja tahun 2025 adalah 120%.

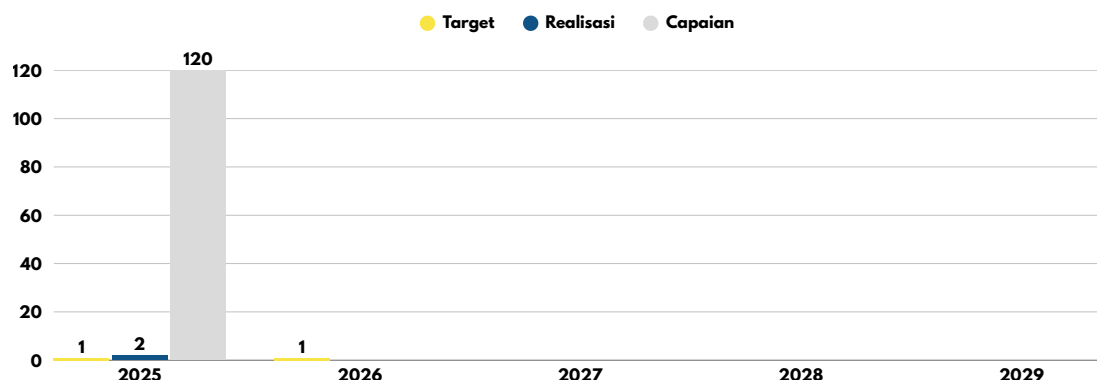


Diagram 3.5. Capaian IKK 5. Jumlah Paket Inovasi yang Mendukung Peningkatan Kualitas Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Keberhasilan Capaian Kinerja tahun 2025 ini menjadi bukti nyata bahwa pendekatan inovatif dan pemanfaatan teknologi mampu memperkuat tata kelola manajemen ASN serta memberikan nilai tambah yang berkelanjutan bagi organisasi. Dalam mencapai target kinerja ini, dilakukan beberapa kegiatan pendukung diantaranya yaitu pada Triwulan I Menentukan lingkup produk bersama unit pemilik proses bisnis layanan dan dituangkan dalam *backlog* produk dan Merinci item *backlog* yang akan dikerjakan di *Sprint* awal triwulan. Kemudian pada Triwulan II Membuat analisa bisnis TI dan membuat model notasi proses bisnis, Melakukan *Scrum Daily Stand-up*, *Sprint Planning*, *Sprint Review*, dan *Retrospective* serta Menganalisa dan *men-develop* produk. Selanjutnya di triwulan III Melakukan *testing* produk dan Mengevaluasi produk. Pada triwulan IV melakukan sosialisasi produk serta *Launch* dan *Report*.

Di tengah capaian yang signifikan tersebut, tim juga menghadapi berbagai tantangan *krusial*, antara lain keterbatasan sumber daya manusia dengan kompetensi digital yang spesifik, kompleksitas integrasi sistem lama (*legacy system*) dengan platform baru, dinamika regulasi yang terus berkembang, serta tingginya kebutuhan layanan digital dari pengguna ASN di berbagai wilayah. Namun demikian, tantangan tersebut berhasil direspons melalui pendekatan *problem solving* yang sistematis, peningkatan kapasitas tim, pemanfaatan metode kerja *agile*, serta penguatan koordinasi dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal.

Adapun untuk paket Inovasi Tahun 2026 mendatang, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru akan melaksanakan Pengembangan digitalisasi layanan Manajemen ASN yaitu Sistem Informasi Kepegawaian Internal BKN di Biro SDMO BKN.

Sasaran Kegiatan 2

Terwujudnya Manajemen Talenta dan Karier yang Andal

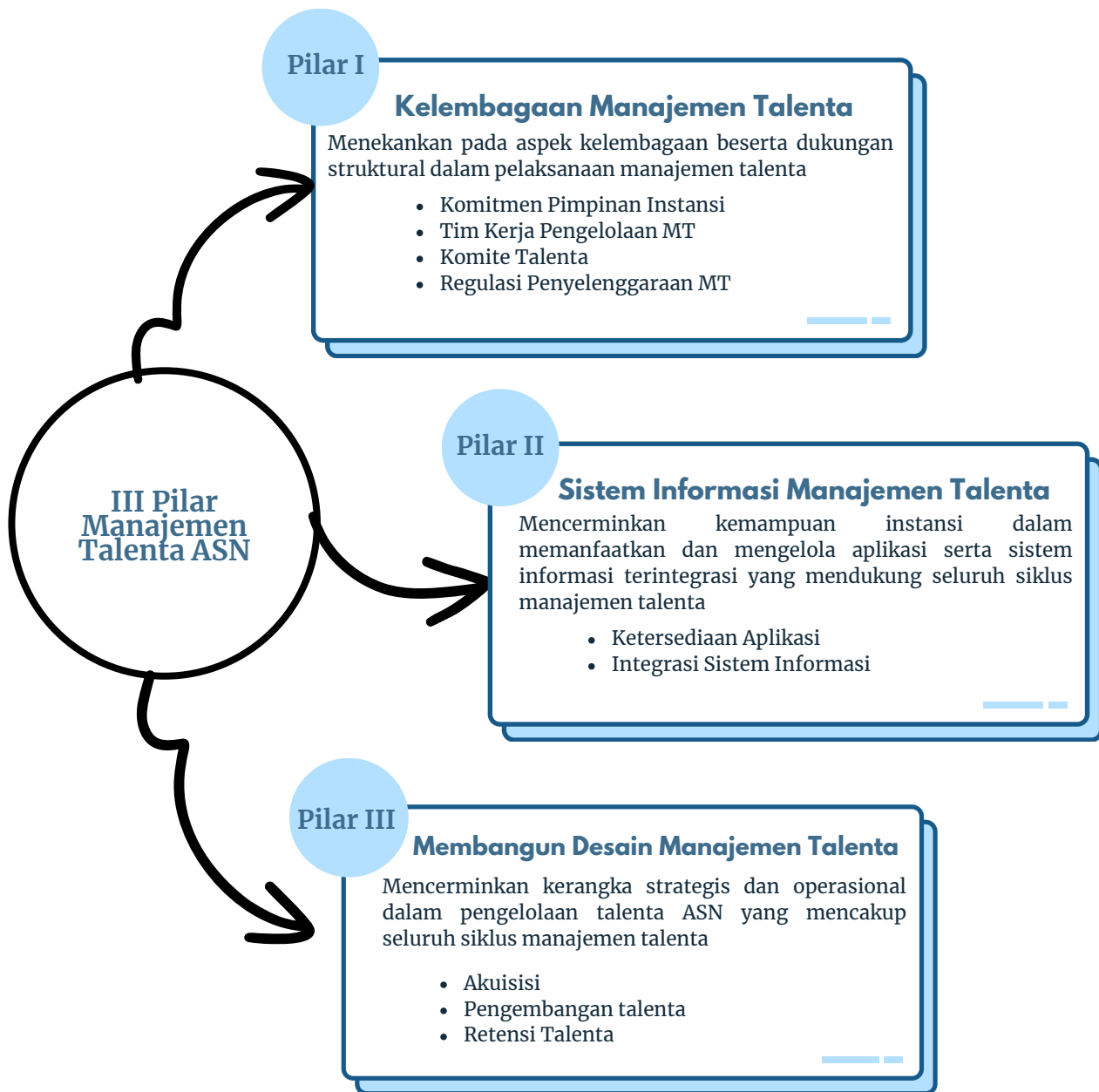
Terwujudnya manajemen talenta dan karier yang andal bermakna bahwa BKN mampu mengembangkan dan menyelenggarakan sistem manajemen talenta ASN secara konsisten, terukur dan berbasis merit. Sistem ini mendukung pengelolaan karier ASN yang transparan, objektif, serta berorientasi pada kinerja organisasi. 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.

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

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) dijelaskan bahwa Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.

Manajemen Talenta bertujuan untuk memastikan setiap jabatan diisi oleh individu dengan kompetensi, potensi, dan kinerja terbaik, bukan berdasarkan kedekatan atau faktor subjektif lainnya. Selain itu menciptakan jalur karir yang jelas dimana setiap ASN akan memiliki kesempatan berkembang yang sama sesuai dengan potensinya yang nantinya hal ini akan meningkatkan motivasi dan profesionalisme pegawai. Manajemen Talenta merupakan instrumen penting untuk menghadirkan pemimpin masa depan dan birokrasi berdaya saing guna menyongsong Indonesia Emas 2045. Dengan aparatur yang kompeten dan adaptif diharapkan akan meningkatkan pelayanan publik secara signifikan.

Dalam penerapan manajemen talenta, terdapat III pilar penting yang menjadi syarat agar instansi memperoleh SK rekomendasi penerapan manajemen talenta, yaitu:



Grafis 3.1. Pilar Manajemen Talenta ASN

Dalam upaya percepatan penerapan manajemen talenta, terdapat 3 leveling yang instansi perlu lakukan secara bertahap, yaitu:

- Level I : Pilar I terpenuhi
- Level II : Pilar I dan II terpenuhi
- Level III : Instansi telah mendapatkan SK Rekomendasi Penerapan MT

Pada tahun 2025 telah dilakukan penerapan Manajemen Talenta Instansi Level I dimana Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berupaya untuk melakukan pembinaan kepada Instansi di wilayah kerjanya dalam pemenuhan Pilar I (Komitmen Pimpinan Instansi, Tim Kerja Pengelolaan MT, Komite Talenta, dan Regulasi Penyelenggaraan MT).

Pembinaan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dalam upaya mendorong instansi pemerintah daerah di wilayah kerja untuk membangun manajemen talenta secara terstruktur dilakukan melalui langkah-langkah kerja yang telah direncanakan setelah hal ini diperjanjikan dalam PK Tahun 2025. Adapun kegiatan yang dilaksanakan sepanjang tahun 2025 yaitu:

1. Sosialisasi pembangunan dan penerapan Manajemen Talenta.
2. Pendampingan dan asistensi instansi dalam pengisian kertas kerja Penilaian Pembangunan MT ASN Instansi Pemerintah.
3. Pendampingan dan bimbingan teknis instansi dalam integrasi data penilaian potensi dan kompetensi PNS.
4. Pendampingan dan bimbingan teknis instansi dalam penggunaan aplikasi SIMATA BKN.
5. Pendampingan intensif instansi dalam pelaksanaan Pra Ekspos pembangunan Manajemen Talenta.
6. Pendampingan intensif instansi dalam pelaksanaan Ekspos pembangunan Manajemen Talenta.

KEGIATAN SOSIALISASI	WAKTU PELAKSANAAN
Rakor Akselerasi Penerapan Manajemen Talenta 6 Maret 2025	6 Maret 2025
Sosialisasi Manajemen Talenta dan Penandatanganan Komitmen PPK Se-Provinsi Sumatera Barat 30 April 2025	30 April 2025
Sosialisasi Penyusunan Manajemen Talenta Se-Provinsi Kepulauan Riau	12 Juni 2025
Rakor Kepegawaian Pembangunan Manajemen Talenta	8 Agustus 2025
Sosialisasi Kepka BKN NO. 411 Tahun 2025	22 Agustus 2025
Sosialisasi Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kab. Kampar	11 September 2025
Rakor Kepegawaian Evaluasi Pembangunan Manajemen Talenta	30 September 2025
Rakor Kebijakan Pro ASN	8 Oktober 2025
Rakor Persiapan Pelaksanaan Pro ASN	9 Oktober 2025
Sosialisasi Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kab. Rokan Hilir	22 Oktober 2025
Sosialisasi Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Pariaman	4 November 2025
Sosialisasi Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh	11 November 2025
Sosialisasi Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru	1 Desember 2025

KEGIATAN PENDAMPINGAN DAN ASISTENSI	WAKTU PELAKSANAAN
Asistensi Integrasi Data Penilaian Kompetensi Kabupaten Karimun	29 Agustus 2025
Asistensi Integrasi Data Penilaian Kompetensi dan Penggunaan Aplikasi SIMATA BKN	8 September 2025
Pendampingan Konversi Hasil Penilaian Potensi berdasarkan Peraturan BKN No. 26 Tahun 2019	14 Oktober 2025
Pendampingan Intensif Persiapan Pra Ekspos	22 dan 25 September 2025
	2 dan 28 Oktober 2025
Pendampingan Pra Ekspos	15, 22 dan 27 Oktober 2025
Technical Meeting Persiapan Ekspos	29 Oktober 2025
	4 November 2025
Ekspos Manajemen Talenta	7 November 2025
	4 Desember 2025

Berikut *progress* pembangunan dan penerapan manajemen talenta instansi pada 41 instansi di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN setelah pembinaan yang dilakukan oleh Kantor Regional XII BKN dari Januari s.d Desember 2025.

NO	INSTANSI PEMERINTAH	PILAR I			
		KOMITMEN	TIM KERJA	KOMITE	REGULASI
1.	Kab. Dharmasraya	OK	OK	OK	OK
2.	Kota Padang	OK	OK	OK	DRAFT
3.	Kota Padang Panjang	OK	OK	OK	OK
4.	Kab. Kep. Mentawai	OK	OK	OK	OK
5.	Kota Solok	OK	OK	OK	TIDAK ADA
6.	Kab. Sijunjung	OK	OK	OK	OK
7.	Kota Dumai	OK	OK	OK	OK
8.	Kab. Rokan Hilir	OK	OK	OK	OK
9.	Kota Pekanbaru	OK	OK	OK	OK
10.	Kab. Bintan	OK	OK	OK	TIDAK ADA
11.	Kab. Pesisir Selatan	OK	OK	OK	OK
12.	Kab. Tanah Datar	OK	OK	OK	OK
13.	Kab. Padang Pariaman	OK	OK	OK	OK
14.	Kab. Pasaman	OK	OK	OK	OK
15.	Provinsi Riau	OK	TIDAK ADA	TIDAK ADA	OK
16.	Kab. Indragiri Hilir	OK	OK	OK	OK
17.	Kab. Bengkalis	OK	OK	OK	OK
18.	Kab. Kep. Meranti	OK	OK	OK	OK
19.	Kab. Natuna	OK	TIDAK ADA	TIDAK ADA	OK
20.	Kota Batam	OK	OK	OK	OK
21.	Kab. Agam	OK	OK	OK	OK
22.	Kota Bukittinggi	OK	OK	OK	OK
23.	Prov. Sumatera Barat	OK	OK	OK	OK
24.	Kab. Pasaman Barat	OK	OK	OK	TIDAK ADA
25.	Kab. Rokan hulu	OK	OK	OK	OK
26.	Kab. Kampar	OK	OK	OK	OK
27.	Kab. Pelalawan	OK	OK	OK	OK
28.	Kab. Karimun	OK	OK	OK	OK
29.	Kota Tanjungpinang	OK	OK	OK	OK
30.	Kab. Lingga	OK	OK	OK	OK
31.	Kota Payakumbuh	OK	OK	OK	OK
32.	Kab. Limapuluhkota	OK	OK	OK	TIDAK ADA

NO	INSTANSI	PILAR I			
		KOMITMEN	TIM KERJA	KOMITE	REGULASI
33.	Kab. Solok	OK	OK	OK	DRAFT
34.	Kab. Solok Selatan	OK	OK	OK	OK
35.	Kota Pariaman	OK	OK	OK	OK
36.	Kota Sawahlunto	OK	OK	OK	OK
37.	Kab. Indragiri Hulu	OK	DRAFT	DRAFT	DRAFT
38.	Kab. Kuantan Singingi	OK	OK	OK	OK
39.	Kab. Siak	OK	OK	OK	OK
40.	Kab. Kep. Anambas	OK	OK	OK	OK
41.	Provinsi Kepulauan Riau	OK	OK	OK	OK

Tabel 3.9. Rekapitulasi Kertas Kerja Manajemen Talenta Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 32 Instansi yang telah memenuhi 4 aspek Pilar I. Mengacu pada formula pengukuran indikator 6 pada Manual IKK dengan rumus berikut:

$$\% \text{ K/L/D yang Menerapkan Manajemen Talenta} = \left(\frac{\text{Jumlah K/L/D yang telah memenuhi level I}}{\text{Total populasi instansi pusat dan daerah}} \right) \times 100\%$$

Berdasarkan data dan rumus pengukurannya realisasi IKK 6 adalah 78,05%, dengan target tahun 2025 adalah 50%, maka persentase capaian kinerja Tahun 2025 untuk persentase Instansi pemerintah yang menerapkan Manajemen Talenta di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 120%.

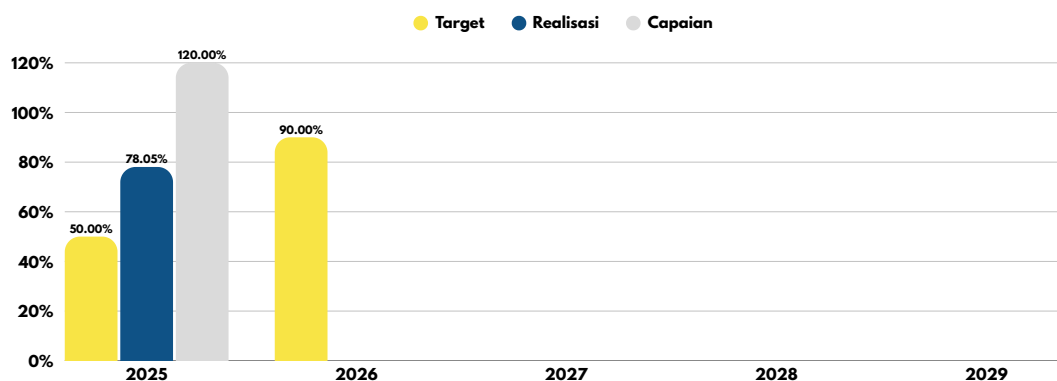


Diagram 3.6. Capaian IKK 6 Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Langkah-langkah yang telah dilakukan oleh Tim Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagaimana yang telah dijabarkan sebelumnya, mendukung ketercapaian target kinerja Tahun 2025. Keberhasilan capaian ini juga diiringi oleh kendala-kendala yang dapat diselesaikan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Diantaranya yaitu PPK belum berkomitmen untuk membangun dan menerapkan MT, Anggaran instansi yang terbatas dalam penyediaan data potensi dan kompetensi, Kurangnya kesadaran PNS dalam melakukan updating data, Disparitas data pada SIASN, Rumpun jabatan yang digunakan instansi belum sesuai dengan rumpun jabatan yg ada di SIMATA, Penilaian umpan balik 360 yang belum terintegrasi dengan SIASN, PIC Kantor Regional tidak mendapatkan *role* ke Simata sehingga monitoring *progress* di aplikasi sedikit kesulitan, Aplikasi SIMATA masih sering berubah-ubah, dan lamanya proses penetapan regulasi di daerah. Kendala yang terjadi dalam pelaksanaan Manajemen Talenta Instansi diatasi dengan melakukan percepatan dari tim kerja Manajemen Talenta instansi untuk mendorong pihak terkait untuk melakukan pengisian data melalui beragam pendekatan, melakukan penyeragaman format dan mekanisme input data secara berlapis untuk memastikan kesesuaian hasil integrasi, Koordinasi dengan Direktorat PSID terkait permasalahan data yang muncul dan percepatan melalui koordinasi intensif, monitoring berkala, serta penguatan komitmen pimpinan instansi untuk memastikan implementasi berjalan sesuai target nasional.

Selanjutnya untuk mencapai target kinerja Tahun 2026 sebesar 90% atau sebanyak (37 Instansi di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru) yang telah menerapkan Manajemen Talenta, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru merencanakan untuk melaksanakan Pendampingan dan bimbingan teknis instansi dalam penggunaan Aplikasi SIMATA BKN, Pendampingan intensif instansi dalam pelaksanaan pra ekspose pembangunan manajemen talenta, dan Pendampingan intensif instansi dalam pelaksanaan ekspose pembangunan manajemen talenta

Sasaran Kegiatan 3

Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi Aparatur Sipil Negara yang mendukung mobilitas talenta

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.

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

Penilaian potensi dan kompetensi menjadi instrumen penting dalam penerapan sistem merit di lingkungan ASN. Dengan pendekatan yang terukur dan akuntabel, hasil penilaian memberikan gambaran utuh mengenai kapasitas dan potensi individu, sekaligus memperkuat implementasi manajemen talenta ASN secara nasional. Penilaian kompetensi dilaksanakan guna memotret penguasaan kompetensi manajerial, sosial kultural, dan kompetensi teknis ASN yang diselaraskan dengan standar jabatan. Hasil penilaian dimanfaatkan dalam penyusunan peta kompetensi, perencanaan pengembangan karier, serta mendukung suksesi dan mobilitas talenta ASN secara berkelanjutan.

Kegiatan penilaian kompetensi dan potensi ASN dilakukan dengan beberapa metode yaitu *Assessment Center* dan metode lainnya seperti **Computer Assisted Competency Test (CACT)**, **Profiling ASN (ProASN)** serta **integrasi data penilaian kompetensi**. Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara; Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara; Peraturan Badan Kepegawaian negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Pengukuran indikator ini dilakukan sesuai dengan formula dalam manual IKK Tahun 2025 yaitu:

$$N = A/B \times 100\%$$

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

Pada Perjanjian Kinerja Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025, target indikator Persentase PNS yang Telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 9,39% atau 17,551 PNS dari total 186,914 PNS (berdasarkan Nota Dinas Sekretaris Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Tanggal 6 Agustus 2025 Nomor 059/SI.01.01/ND/E.V/2025 Perihal Penyajian Data Jumlah ASN). Sebagai penyelenggara penilaian kompetensi dan potensi ASN di wilayah kerjanya, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru melaksanakan beberapa kegiatan untuk mendukung tercapainya target yang telah diperjanjikan dalam PK Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025, yaitu:

- Penguatan Koordinasi dan Komitmen Instansi, dimana Kantor Regional XII BKN secara proaktif melakukan koordinasi dengan instansi pemerintah daerah di wilayah kerja guna mendorong dan memastikan komitmen instansi dalam pelaksanaan penilaian kompetensi ASN.
- Sosialisasi Kebijakan Penilaian Kompetensi ASN, dalam pelaksanaannya Kantor Regional XII BKN melakukan sosialisasi kepada BKD/ BKPP/ BKPSDM di wilayah kerja guna meningkatkan pemahaman dan minat instansi dalam melaksanakan penilaian kompetensi ASN melalui Profiling ASN tanpa biaya.
- Optimalisasi Pemanfaatan UPT BKN, yaitu dengan Mendorong optimalisasi fasilitas dan sumber daya UPT BKN Padang dan UPT BKN Batam sebagai sarana pendukung untuk pelaksanaan penilaian kompetensi ASN secara efektif dan terstandar.

Sampai dengan Tahun 2025, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah melaksanakan penilaian Kompetensi terhadap 23.269 PNS yang berada di wilayah kerjanya dengan rincian sebagai berikut:

Instansi	Metode				Grand Total
	CACT	Integrasi Data	ProASN	Assesment Center	
Pemerintah Kab. Agam		97	318		415
Pemerintah Kab. Bengkalis		24	620		644
Pemerintah Kab. Bintan		72	499		571
Pemerintah Kab. Dharmasraya		10	335		345
Pemerintah Kab. Indragiri Hilir		40			40
Pemerintah Kab. Indragiri Hulu		52	396		448
Pemerintah Kab. Kampar		61	381		442
Pemerintah Kab. Karimun		22	509	25	556
Pemerintah Kab. Kep. Mentawai		88	248		336
Pemerintah Kab. Kepulauan Anambas			548		548
Pemerintah Kab. Kepulauan Meranti		41	345		386
Pemerintah Kab. Kuantan Singingi		22	333		355
Pemerintah Kab. Limapuluh Kota		54	360		414
Pemerintah Kab. Lingga		34	130		164
Pemerintah Kab. Natuna		129	450		579

Instansi	Metode				Grand Total
	CACT	Integrasi Data	ProASN	Assesment Center	
Pemerintah Kab. Padang Pariaman			381		381
Pemerintah Kab. Pasaman			327		327
Pemerintah Kab. Pasaman Barat		51	396		447
Pemerintah Kab. Pelalawan		40	537		577
Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	196	44	387		627
Pemerintah Kab. Rokan Hilir		79	481		560
Pemerintah Kab. Rokan Hulu	150	84	509		743
Pemerintah Kab. Siak		218	453		671
Pemerintah Kab. Sijunjung		1,135	400		1,535
Pemerintah Kab. Solok		64			64
Pemerintah Kab. Solok Selatan		34	216		250
Pemerintah Kab. Tanah Datar	144	34	350		528
Pemerintah Kota Batam		204	1,116		1,320
Pemerintah Kota Bukittinggi		82			82
Pemerintah Kota Dumai		100	581		681
Pemerintah Kota Padang		244	908		1,269
Pemerintah Kota Padang Panjang	117	44			44
Pemerintah Kota Pariaman		10	237		247
Pemerintah Kota Payakumbuh		125	314		439
Pemerintah Kota Pekanbaru	194		769		963
Pemerintah Kota Sawahlunto			278		278
Pemerintah Kota Solok	1	113	279		393
Pemerintah Kota Tanjungpinang	339	84	500		923
Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau		297	1,080	3	1380
Pemerintah Provinsi Riau		1,087	339	5	1431
Pemerintah Provinsi Sumatera Barat		48	803	15	866
TOTAL DATA	1.141	4.967	17.113	48	23.269

Tabel 3.10. Data PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sampai dengan Tahun 2025

Berdasarkan tabel 3.10 mengenai Data PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sampai dengan Tahun 2025, maka realisasi Indikator ini adalah 12,45% (23.269 PNS dari 186.914 PNS).

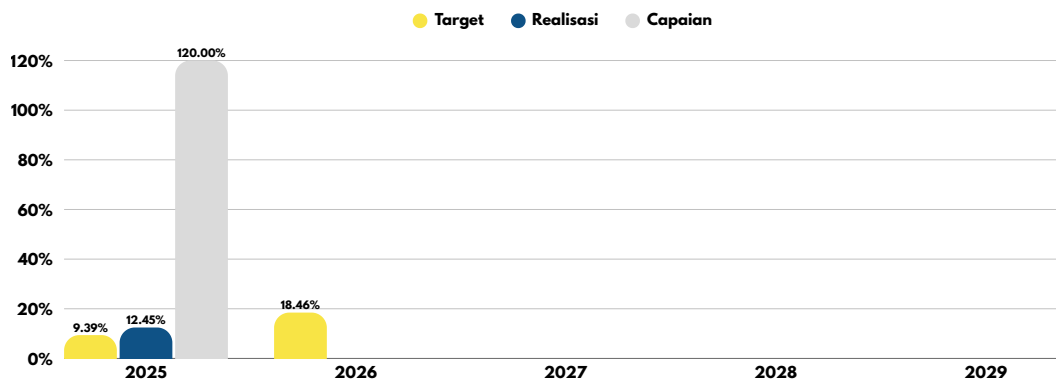


Diagram 3.7. Capaian IKK 7 Persentase PNS yang Telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Langkah-langkah yang telah dilakukan oleh Tim Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagaimana yang telah dijabarkan sebelumnya, mendukung ketercapaian target kinerja Tahun 2025. Keberhasilan capaian kinerja IKK 7 di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tidak terlepas dari kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaannya, diantaranya yaitu terdapat beberapa Instansi belum menyampaikan data pelaksanaan penilaian kompetensi secara lengkap dan tepat waktu, sehingga proses rekapitulasi kurang optimal sehingga dilakukan koordinasi yang intensif dan penetapan batas waktu serta *reminder* secara berkala kepada instansi agar penyampaian data lebih tepat waktu. Selain itu adanya bencana alam Suamtera yang berdampak pada 4 Instansi di Sumatera barat sehingga harus melakukan penjadwalan ulang agar PNS di Instansi tersebut tetap dapat mengikuti penilaian kompetensi.

Selanjutnya untuk mencapai target kinerja Tahun 2026 sebesar 18,46% atau sebanyak 33.524 PNS yang dinilai Kompetensinya, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru merencanakan untuk melaksanakan Sosialisasi terkait metode dan teknis pelaksanaan penilaian kompetensi PNS sehingga PNS Instansi daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru memiliki pemahaman lebih baik terkait penilaian kompetensi PNS.

Sasaran Kegiatan 4

Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara secara elektronik

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.

IKK 8. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Indeks Kualitas Data ASN (IKD ASN) merupakan indikator yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mengukur tingkat kelengkapan, keakuratan, dan validitas data Aparatur Sipil Negara yang tersimpan dalam sistem kepegawaian nasional. Sejak tahun 2024, kualitas data Aparatur Sipil Negara (ASN) telah diukur, diidentifikasi, dan dievaluasi secara sistematis melalui penerapan Indeks Kualitas Data ASN (IKD). Indeks ini digunakan sebagai instrumen evaluasi untuk menilai tingkat kelengkapan, keakuratan, dan validitas data kepegawaian ASN pada setiap Instansi.

Dibandingkan dengan kondisi sebelumnya yang masih menunjukkan adanya disparitas dan ketidaksinkronan data, penerapan IKD memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan terukur mengenai kualitas data kepegawaian. Berdasarkan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengukuran Indeks Kualitas Data Aparatur Negeri Sipil, IKD terdiri dari 4 dimensi, yaitu:

1. **Completeness (Kelengkapan Data)**, yaitu dimensi yang menunjukkan bahwa data Pegawai ASN dalam kondisi yang menyeluruh dan mampu memberikan informasi yang komprehensif
2. **Timeliness (Ketepatan Waktu)**, yaitu dimensi yang menunjukkan data Pegawai ASN dalam derajat validitasnya pada aplikasi manajemen kepegawaian terhadap keadaan sebenarnya.
3. **Accuracy (Keakuratan Data)**, yaitu dimensi yang menunjukkan seberapa tepat data Pegawai ASN merepresentasikan nilai yang benar terhadap kondisi data.
4. **Consistency (Konsistensi Data)**, yaitu dimensi yang menunjukkan elemen dalam setiap data Pegawai ASN selaras dan memiliki hubungan keterpadanan.

Metode Pengukuran Indeks Kualitas Data Pegawai ASN mencakup pengukuran dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Dimensi Kelengkapan Data (*Completeness*)

Bobot Dimensi	Kode Indikator	Indikator	Bobot Indikator
0,28	COM_1	Belum SKP Tahun Berjalan	20,00
	COM_2	Jabatan Kosong	25,00
	COM_3	Pendidikan Kosong	20,00
	COM_4	TMT PNS Kosong	12,50
	COM_5	Gelar Kosong	17,50
	COM_6	Email Pribadi Kosong/Salah Format	2,50
	COM_7	Nomor HP Kosong	2,50

2. Dimensi Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Bobot Dimensi	Kode Indikator	Indikator	Bobot Indikator
0,31	TIM_1	Unor Tidak Aktif	22,73
	TIM_2	Formasi Jabatan Fungsional Belum Diangkat	18,18
	TIM_3	Masa CPNS Lebih dari 1 Tahun	13,64
	TIM_4	Struktural Ganda	15,91
	TIM_5	Telah Masuk BUP tetapi Masih Aktif	15,91
	TIM_6	Cuti di Luar Tanggungan Negara Setelah Tanggal Berakhir	13,64

3. Dimensi Keakuratan Data (*Accuracy*)

Bobot Dimensi	Kode Indikator	Indikator	Bobot Indikator
0,30	ACC_1	TMT CPNS Lebih Besar dari TMT PNS	9,52
	ACC_2	Jenis Pegawai Dipekerjakan / Diperbantukan Tidak Sesuai	21,43
	ACC_3	Masa Kerja Kurang dari 2 tahun di Jabatan Struktural	7,14
	ACC_4	PPPK Salah Kedhuk	9,52
	ACC_5	NIK Belum Valid	4,76
	ACC_6	Tingkat Pendidikan Eselon Tidak Memenuhi Syarat	11,90
	ACC_7	Tahun Pengangkatan PPPK	7,14
	ACC_8	Tingkat Pendidikan Jabatan Fungsional Tidak Memenuhi Syarat	14,29
	ACC_9	Pelaksana Nama Jabatan Fungsional	4,76
	ACC_10	Jabatan Pimpinan Tinggi Di bawah Pangkat Minimal	9,52

4. Dimensi Konsistensi Data (*Consistency*)

Bobot Dimensi	Kode Indikator	Indikator	Bobot Indikator
0,11	CON_1	Komponen TMT CPNS pada NIP PNS	25,00
	CON_2	Komponen Tanggal Lahir pada NIP ASN	25,00
	CON_3	Komponen Jenis Kelamin pada NIP ASN	25,00
	CON_4	Komponen Tahun Pengangkatan NI PPPK	25,00

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.

Berdasarkan Perjanjian kinerja tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) No. 8 Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data Aparatur Sipil Negara berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru ditetapkan target tahunan berupa peningkatan capaian sebesar 30% per tahun dengan mempertimbangkan dinamika perubahan instrumen pengukuran serta kebutuhan kesiapan adaptasi terhadap sistem pengukuran yang baru.

Pengukuran Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dilakukan berdasarkan Manual IKK 2025 dengan formula sebagai berikut:

$$N = A/B \times 100\%$$

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

Kemudian berdasarkan Nota Dinas Plt. Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN Nomor 03/SI.01.01/ND/E/2026 tentang Penyampaian Hasil Pengukuran Indeks Kualitas Data (IKADA) 2025 diperoleh hasil pengukuran Indeks Kualitas Data di wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai berikut:

No	Instansi	Nilai IKADA	Predikat	No	Instansi	Nilai IKADA	Predikat
1.	Pemerintah Kab. Karimun	99,98	Tinggi	22.	Pemerintah Kab. Bintan	99,12	Tinggi
2.	Pemerintah Kota Sawahlunto	99,98	Tinggi	23.	Pemerintah Kota Pekanbaru	99,11	Tinggi
3.	Pemerintah Kab. Dharmasraya	99,91	Tinggi	24.	Pemerintah Kab. Kampar	99,10	Tinggi
4.	Pemerintah Kota Padang Panjang	99,91	Tinggi	25.	Pemerintah Kab. Pasaman Barat	99,05	Tinggi
5.	Pemerintah Kab. Natuna	99,85	Tinggi	26.	Pemerintah Kab. Rokan Hulu	99,04	Tinggi
6.	Pemerintah Kota Tanjungpinang	99,83	Tinggi	27.	Pemerintah Kab. Lingga	98,96	Tinggi
7.	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	99,81	Tinggi	28.	Pemerintah Kab. Agam	98,95	Tinggi
8.	Pemerintah Kab. Solok Selatan	99,80	Tinggi	29.	Pemerintah Kab. Pelalawan	98,92	Tinggi
9.	Pemerintah Kab. Tanah Datar	99,79	Tinggi	30.	Pemerintah Kab. Pasaman	98,78	Tinggi
10.	Pemerintah Kab. Kepulauan Anambas	99,74	Tinggi	31.	Pemerintah Kab. Rokan Hilir	98,75	Tinggi
11.	Pemerintah Kota Dumai	99,71	Tinggi	32.	Pemerintah Kota Solok	98,61	Tinggi
12.	Pemerintah Kota Bukittinggi	99,68	Tinggi	33.	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	98,57	Tinggi
13.	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	99,61	Tinggi	34.	Pemerintah Kab. Limapuluh Kota	98,20	Tinggi
14.	Pemerintah Kota Padang	99,58	Tinggi	35.	Pemerintah Kab. Bengkulu	98,13	Tinggi
15.	Pemerintah Kab. Kepulauan Meranti	99,53	Tinggi	36.	Pemerintah Kab. Indragiri Hilir	97,63	Tinggi
16.	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	99,50	Tinggi	37.	Pemerintah Kab. Siak	97,48	Tinggi
17.	Pemerintah Kota Pariaman	99,48	Tinggi	38.	Pemerintah Kab. Solok	97,13	Tinggi
18.	Pemerintah Kota Batam	99,45	Tinggi	39.	Pemerintah Provinsi Riau	97,05	Tinggi
19.	Pemerintah Kab. Sijunjung	99,33	Tinggi	40.	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	96,54	Tinggi
20.	Pemerintah Kota Payakumbuh	99,26	Tinggi	41.	Pemerintah Kab. Kep. Mentawai	95,06	Tinggi
21.	Pemerintah Kab. Kuantan Singingi	99,25	Tinggi				

Tabel 3.11. rekapitulasi nilai IKADA per Kantor Regional berdasarkan penarikan data pada tanggal 31 Desember 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka realisasi kinerja indikator Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 100% dimana 41 Instansi dari total 41 Instansi di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru memperoleh nilai kategori “tinggi” atas Indeks Kualitas data ASN nya.

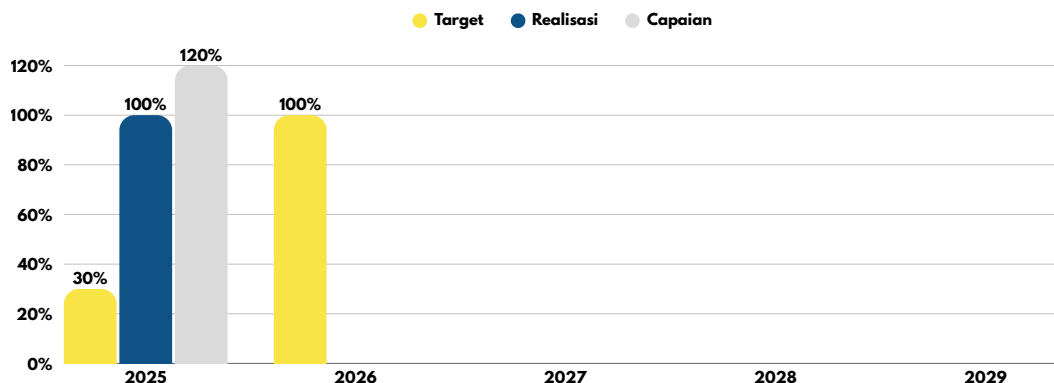


Diagram 3.8. Capaian IKK 8 Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Adapun kegiatan yang dilakukan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dalam upaya mencapai target tahun 2025 sehingga hasil pengukuran IKADA seluruh Instansi daerah di wilayah kerjanya berkategori “tinggi”, yaitu:

- 1. penanganan disparitas data**, Disparitas data ASN adalah kondisi terjadinya perbedaan atau ketidaksesuaian data kepegawaian ASN yang mengakibatkan informasi menjadi tidak akurat, tidak lengkap, dan tidak mencerminkan kondisi kepegawaian yang sebenarnya. Penanganan disparitas data dilaksanakan dengan mengidentifikasi dan menelusuri ketidaksesuaian data ASN kemudian dilakukan penyelarasan melalui verifikasi dan validasi data
- 2. peremajaan data kepegawaian**, yaitu melakukan pemutakhiran data secara berkala oleh ASN dan instansi, didukung dengan kelengkapan dokumen pendukung yang sah. Penerapan metode ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas data ASN secara berkelanjutan, sehingga mendukung pencapaian target indeks Kualitas Data ASN dan peningkatan kinerja pengelolaan manajemen ASN. Peremajaan Data ASN mencakup peremajaan golongan, pendidikan, pencantuman gelar, PMK, pindah instansi, CLTN, jabatan, diklat, angka kredit, hukuman disiplin, data pribadi, CPNS/PNS, SKP, orang tua, pasangan, anak, penghargaan, unit organisasi, kinerja, tugas belajar, dan pemberhentian sementara. Proses Peremajaan Data Kepegawaian melalui usulan yang diinput oleh instansi daerah (BKD/BKPSDM/BKPP) pada aplikasi SIASN dapat berupa usulan tambah, ubah ataupun hapus data. Setiap usulan peremajaan harus divalidasi oleh verifikasi agar usulan peremajaan data dapat tersimpan di profil / riwayat SIASN.
- 3. mendorong interoperabilitas data**, Peningkatan index kualitas data juga berkaitan erat dengan penerapan interoperabilitas data. Capaian kinerja interoperabilitas data tahun sebelumnya (2024) menunjukkan bahwa instansi se-wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru seluruhnya telah terintegrasi baik melalui SIMPEGNAS maupun Web Service.

Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut, terdapat beberapa kendala yang terjadi diantaranya yaitu Terdapat PIC instansi yang kurang responsif, SDM pada instansi daerah yang kurang mencukupi sehingga beban kerja diberikan bertumpu pada salah satu atau dua orang saja, Tidak adanya keputusan atau / tindakan lebih lanjut dari instansi untuk menyelesaikan beberapa disparitas data, Penyelesaian disparitas melibatkan beberapa unit / bidang sehingga proses penyelesaian lebih lama dan membutuhkan koordinasi yang lebih baik. Mengatasi hal tersebut selalu dilakukan koordinasi terhadap PIC Instansi agar dapat menyelesaikan disparitas data serta memberikan catatan terkait hal yang harus dilengkapi saat melakukan validasi peremajaan data pada SIASN sehingga Instansi dapat melengkapi kekurangan ataupun memperbaiki kesalahan.

Meskipun target 100% pada tahun 2026 sudah dicapai di 2025, namun Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tetap berupaya untuk lebih meningkatkan nilai Indeks Kualitas Data ASN Instansi di wilayah kerjanya dengan melakukan Pendampingan Peremajaan Data pada Instansi wilayah kerja Kantor Regional XII BKN.

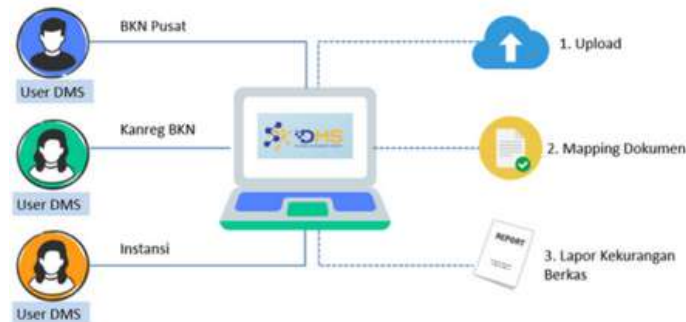
IKK 9. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Digitalisasi arsip kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pekanbaru merupakan bagian dari upaya strategis dalam mewujudkan tata kelola arsip yang tertib, sistematis, akuntabel, dan berbasis teknologi informasi. Pelaksanaan digitalisasi arsip ini berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil. Undang-Undang tersebut menegaskan penguatan sistem manajemen ASN yang modern, terintegrasi, dan berbasis sistem informasi, sehingga pengelolaan data dan arsip kepegawaian ASN dituntut untuk dilaksanakan secara tertib, sistematis, dan akuntabel guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.

Dalam rangka mendukung pengelolaan arsip kepegawaian ASN yang efektif dan efisien, digitalisasi arsip dilakukan terhadap dokumen kepegawaian ASN aktif yang sebelumnya dikelola dalam bentuk fisik untuk kemudian dialihkan ke dalam bentuk dokumen digital. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan keamanan dan keandalan arsip, mempercepat akses data, serta meminimalkan risiko kerusakan maupun kehilangan dokumen kepegawaian. Transformasi arsip kepegawaian ASN merupakan bagian dari upaya strategis BKN dalam menyesuaikan pengelolaan arsip dengan perkembangan teknologi informasi dan kebutuhan layanan kepegawaian yang semakin cepat, akurat, dan terintegrasi. Transformasi ini dilakukan secara bertahap melalui perubahan pengelolaan arsip dari sistem konvensional menuju sistem digital yang terhubung dengan data kepegawaian nasional (SIASN).



Sebagai bagian dari transformasi digital di bidang kearsipan kepegawaian, BKN mengembangkan dan mengimplementasikan Aplikasi *Document Management System* (DMS). Aplikasi ini dirancang untuk mendukung proses peralihan arsip fisik ke arsip digital serta mewujudkan keterpaduan antara dokumen kepegawaian dan data ASN. Melalui digitalisasi arsip kepegawaian ASN, diharapkan terwujud pengelolaan arsip yang modern, terintegrasi, dan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan kepegawaian di lingkungan BKN Kantor Regional XII Pekanbaru. Berikut proses bisnis pengelolaan dokumen pada Aplikasi DMS:



Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital menjadi salah satu indikator kinerja yang di perjanjikan pada Perjanjian Kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan 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.. 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

Adapun Kategori penyimpanan arsip manajemen ASN digital terdiri dari:

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).

Pengukuran Indikator ini mengacu pada manual IKK Tahun 2025 dengan formula sebagai berikut:

$$N = A/B \times 100\%$$

N = Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara 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
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

Mengacu pada Nota Dinas Plt. Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN Nomor 06/SI.03.01/ND/E/2026 tentang Penyampaian Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital per 31 Desember 2025, berikut hasil Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital PNS Aktif di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Jumlah PNS per 31 Des 2024	Target NIP Kategori terisi 2025 (50%)	Realisasi NIP Kategori Terisi	Persentase Realisasi
185.412	92.706	138.734	74,82%

Tabel 3.12. rekapitulasi arsip kepegawaian digital PNS Aktif di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada tanggal 31 Desember 2025

Berdasarkan tabel diatas, sebanyak 92.706 data PNS aktif di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sudah terisi di DMS (DRH, SK CPNS, dan SK PNS). Target kinerja tahun 2025 sebesar 50% dengan realisasi kinerja 74,28% sehingga capaian kinerjanya adalah 120%.

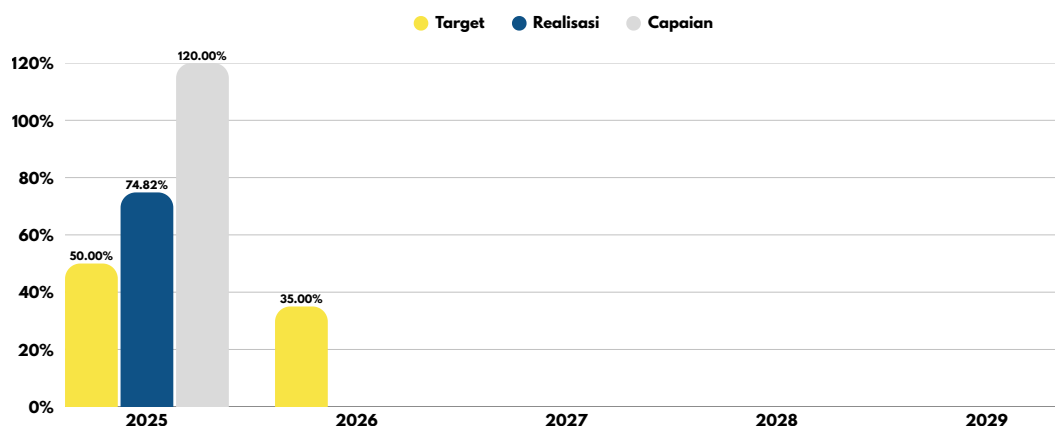


Diagram 3.9. Capaian IKK 9 Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Tercapainya target kinerja Tahun 2025 didukung oleh beberapa kegiatan pendukung diantaranya yaitu melaksanakan proses *mapping* arsip kepegawaian ASN secara berkelanjutan, Melakukan koordinasi dan kolaborasi aktif dengan instansi di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, antara lain dengan mengunjungi instansi yang telah memiliki arsip kepegawaian digital untuk memperoleh pendampingan dalam penginputan data kepegawaian ke dalam Aplikasi DMS melalui proses injeksi dokumen oleh BKN Pekanbaru, Menelusuri arsip fisik guna melengkapi kekurangan dokumen kepegawaian ASN pada instansi yang telah dilakukan proses injeksi dokumen, dan melaksanakan bimbingan teknis (BIMTEK) penggunaan Aplikasi DMS kepada instansi dalam rangka mendukung percepatan digitalisasi arsip kepegawaian ASN.

Meskipun pelaksanaan arsip kepegawaian digital baru terlaksana di bulan Mei Tahun 2025 dikarenakan aplikasi baru siap digunakan pada bulan tersebut, tetapi Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berhasil mencapai target dengan menerapkan strategi-strategi yang dijelaskan sebelumnya. Dalam pelaksanaannya, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru juga mengalami kendala seperti masih banyak Instansi yang tidak memiliki arsip digital sehingga Kantor Regional XII BKN Pekanbaru segera mengarahkan Instansi yang belum memiliki arsip digital untuk melakukan proses memindai arsip kepegawaian. Kemudian untuk Instansi yang sudah memiliki arsip digital di aplikasi SIMPEG diarahkan untuk segera melakukan sinkronisasi dengan aplikasi DMS.

Adapun pada tahun 2026 mendatang, pengukuran arsip kepegawaian digital mengalami perubahan yaitu Instansi Pemerintah dengan Skor Kelengkapan Arsip ASN Digital berkategori Minimal Lengkap di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan target kinerja sebesar 35%. Untuk mencapai target kinerja tersebut masih terus dilakukan *Mapping* dokumen arsip kepegawaian digital ke aplikasi DMS BKN dan Koordinasi dengan Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN untuk pembinaan pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital (DMS) ke Instansi di wilayah kerja karena kegiatan-kegiatan ini efektif untuk mendukung tercapainya target kinerja.

Sasaran Kegiatan 5

Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen Aparatur Sipil Negara dan sistem merit

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.

IKK 10. Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, 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. Dalam upaya mencapai kualitas implementasi Manajemen ASN Instansi daerah yang sesuai dengan prinsip meritokrasi berkategori minimal baik, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru memiliki tugas untuk melakukan pembinaan kepada Instansi daerah di wilayah kerjanya.

Untuk mengetahui keberhasilan pembinaan kepada Instansi Daerah dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik, perlu dilakukan pengukuran atas pembinaan tersebut. Pengukuran persentase Instansi Pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas Implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik bertujuan untuk mengetahui berapa 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. Adapun pembinaan yang dimaksud ialah kegiatan sosialisasi sistem merit secara daring ataupun luring, dan dilakukan monev terhadap hasil sosialisasi tersebut.

Pengukuran tersebut dilakukan berdasarkan formula sudah ditetapkan di Manual IKK Tahun 2025 dimana :

$$N = A/B \times 100\%$$

N = Persentase Pemerintah Daerah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik

A = Jumlah Pemerintah Daerah dengan kategori penilaian sistem merit minimal baik di wilayah kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru yang mendapatkan pembinaan

B = Jumlah Seluruh Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru

Pengukuran Implementasi Manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi sampai saat ini masih dilakukan melalui pengukuran NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN sebagai aturan atau ketentuan yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan Manajemen ASN. Berdasarkan data deputi wasdal terkait hasil NSPK Manajemen ASN Tahun 2025, terdapat 33 Instansi daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang memperoleh nilai NPSK minimal bernilai baik. Sementara 8 Instansi daerah lainnya mendapatkan nilai NSPK bernilai cukup dan kurang.

Dengan demikian, realisasi kinerja indikator ini adalah 80,49% (33 Instansi di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang penilaian sistem meritnya berkategori minimal baik dan memperoleh pembinaan Manajemen ASN). Target Tahun 2025 sebesar 70%, Sehingga capaian kinerjanya adalah 114,99%.

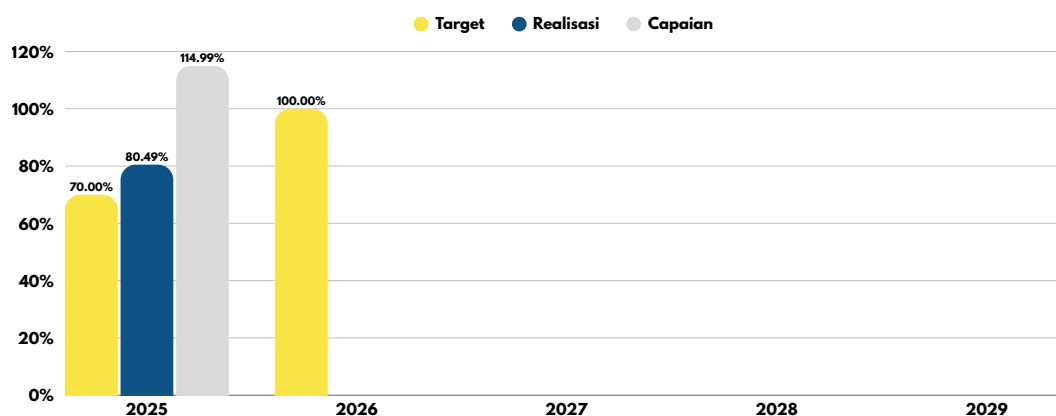


Diagram 3.10. Capaian IKK 10. Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Pembinaan yang dilakukan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru kepada Instansi daerah di wilayah kerjanya selama tahun 2025 diantaranya yaitu:

- Pembinaan manajemen ASN melalui *coaching clinic* kepegawaian yang dilaksanakan rutin setiap bulannya secara daring maupun luring dimana kegiatan ini telah diikuti oleh sebanyak 1.859 peserta.
- Pembinaan manajemen ASN melalui Rapat Koordinasi / Bimbingan Teknis / Asistensi / Sosialisasi Manajemen ASN dengan tujuan menciptakan pengelolaan SDM ASN yang berbasis pada meritokrasi untuk mendukung tujuan dan visi organisasi. Kegiatan ini dilakukan dengan tema yang berbeda terkait Manajemen ASN. Kegiatan ini menjadi wadah untuk Instansi daerah bertukar pendapat dan diskusi permasalahan Manajemen ASN di Instansinya.
- Sosialisasi peraturan kepegawaian di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, dimana pada bulan September Tahun 2025 telah dilakukan Sosialisasi Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan di lingkungan Pemerintah Kota Batam
- Pembinaan Disiplin dan Budaya Kerja bagi instansi di Wilayah Kerja dimana sebanyak 22 Instansi telah memiliki regulasi disiplin ASN, 12 Instansi sudah menyusun draft regulasi disiplin ASN, dan 7 Instansi belum memiliki regulasi ASN.

Keberhasilan atas pencapaian target kinerja ini tidak luput dari kendala selama pelaksanaan pembinaan Manajemen ASN dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Beberapa diantaranya yaitu:

- Masih banyak peserta yang tidak mempersiapkan data dukung ketika kegiatan sedang berlangsung, atau Peserta yang hadir terkadang masih bertanya diluar tema kegiatan sehingga fokus peserta menjadi terbagi antara memahami inti materi dengan permasalahan diluar tema kegiatan sehingga diskusi yang terjadi belum terselesaikan secara tuntas karena kurangnya data. Hal ini telah diminimalisir dengan *reminder* yang dilakukan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru kepada PIC Instansi untuk meneruskannya kepada pegawai yang mengikuti kegiatan.
- Keterbatasan waktu kegiatan sehingga terdapat peserta yang masih belum mendapat kesempatan untuk bertanya. Nantinya tim Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru akan mengarahkan peserta untuk menggunakan layanan helpdesk untuk menanyakan permasalahannya terkait Manajemen ASN.

Pada tahun 2026 terdapat perubahan nomenklatur Indikator Kinerja ini yaitu Persentase Instansi yang telah dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan target kinerja 100%. Adapun upaya yang akan dilakukan untuk mencapai target kinerja tersebut, yaitu melakukan Pembinaan manajemen ASN melalui coaching clinic kepegawaian dan Pembinaan manajemen ASN melalui Rapat Koordinasi / Bimbingan Teknis / Asistensi / Sosialisasi Manajemen ASN. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang efektif dan memiliki antusiasme cukup tinggi bagi Peserta Instansi di Wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru karena selain untuk menambah ilmu dan wawasan peserta terkait Manajemen ASN, juga dapat menjadi wadah diskusi interaktif antara Instansi daerah dan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai Instansi Pembina Kepegawaian.

IKK 11. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki kewenangan dalam perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, serta pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Sebagai bagian dari pelaksanaan fungsi pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN tersebut, Kantor Regional XII BKN melaksanakan evaluasi Implementasi NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah di wilayah kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan penerapan prinsip merit, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta mendorong perbaikan dan peningkatan kualitas tata kelola Manajemen ASN secara berkelanjutan.

Evaluasi Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2025 dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN dan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN serta menggunakan aplikasi Indeks NSPK Manajemen ASN sebagai instrumen pengukuran utama. Adapun elemen-elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah sebagai berikut:

1. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
2. pengadaan ASN;
3. pengangkatan ASN;
4. pangkat;
5. mutasi;
6. jabatan;
7. pengembangan karier ASN;
8. pola karier;
9. penggajian, tunjangan, dan fasilitas;
10. penghargaan;
11. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
12. perlindungan;
13. penilaian kinerja;
14. cuti;
15. kode etik;
16. disiplin;
17. pemberhentian; dan
18. pensiun.

Adapun Kategori penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN ada 5, yaitu:

NILAI INDEKS	KATEGORI	PREDIKAT
85,01-100,00	A	Unggul
70,01-85,00	B	Baik
55,01-70,00	C	Cukup
40,01-55,00	D	Kurang
25,00-40,00	E	Buruk

Tabel 3.13. Kategori Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

Untuk memastikan setiap Instansi Pemerintah mematuhi ketentuan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi 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, perlu dilakukan pengukuran persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Pengukuran ini menggunakan formula yang telah ditetapkan pada manual IKK Tahun 2025, yaitu:

IKK

$$= \frac{X(\text{Jumlah instansi yang mendapatkan nilai A dan B})}{Y(\text{Jumlah instansi pemerintah yang dinilai})} \times 100\%$$

dimana:

X = Jumlah Instansi Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kanreg XII Badan kepegawaian Negara yang mendapatkan nilai berkategori baik (A) dan sangat baik (B) dalam indeks implementasi NSPK Manajemen ASN yang terakhir diikuti
Y = Total populasi Instansi Pemerintah Daerah yang dinilai di wilayah kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru

Tim Auditor Manajemen ASN Kantor Regional XII melakukan pengukuran penilaian Implementasi Indeks NSPK terhadap 41 (empat puluh satu) instansi di wilayah kerjanya pada tanggal 20 sampai dengan 31 Januari 2025. Adapun tahapan pengukuran penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN dilakukan melalui:

- Pengisian instrumen Indeks NSPK Manajemen ASN oleh Instansi Pemerintah;
- Verifikasi dan klarifikasi data dukung melalui aplikasi dan pendampingan teknis;
- Penilaian oleh Auditor Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN;
- Penyusunan rekomendasi perbaikan berdasarkan hasil penilaian.

Berikut merupakan hasil penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara pada instansi pemerintah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Tahun 2025:

NO	INSTANSI PEMERINTAH	KATEGORI	PREDIKAT
1.	PROV. RIAU	B	BAIK
2.	KOTA PEKANBARU	A	UNGGUL
3.	KOTA DUMAI	A	UNGGUL
4.	KAB. KAMPAR	C	CUKUP
5.	KAB. ROKAN HULU	B	BAIK
6.	KAB. ROKAN HILIR	B	BAIK
7.	KAB. BENGKALIS	B	BAIK
8.	KAB. SIAK	C	CUKUP
9.	KAB. PELALAWAN	D	CUKUP
10.	KAB. INDRAGIRI HULU	C	BAIK
11.	KAB. INDRAGIRI HILIR	B	BAIK
12.	KAB. KUANTAN SINGINGI	D	KURANG
13.	KAB. KEPULAUAN MERANTI	B	BAIK
14.	PROV. SUMATERA BARAT	A	UNGGUL
15.	KOTA PADANG	B	BAIK
16.	KOTA PARIAMAN	B	BAIK
17.	KOTA BUKITTINGGI	A	UNGGUL
18.	KOTA PAYAKUMBUH	B	BAIK
19.	KOTA SAWAHLUNTO	B	BAIK
20.	KOTA SOLOK	C	CUKUP
21.	KOTA PADANG PANJANG	A	UNGGUL
22.	KAB. PASAMAN BARAT	B	BAIK
23.	KAB. PASAMAN	D	CUKUP
24.	KAB. AGAM	B	BAIK
25.	KAB. LIMAPULUH KOTA	A	UNGGUL
26.	KAB. TANAH DATAR	A	BAIK
27.	KAB. SOLOK	B	BAIK
28.	KAB. SOLOK SELATAN	B	BAIK
29.	KAB. PADANG PARIAMAN	B	BAIK

NO	INSTANSI PEMERINTAH	KATEGORI	PREDIKAT
30.	KAB. SIJUNJUNG	B	UNGGUL
31.	KAB. DHARMASRAYA	B	UNGGUL
32.	KAB. PESISIR SELATAN	B	BAIK
33.	KAB. KEPULAUAN MENTAWAI	C	CUKUP
34.	PROV. KEPULAUAN RIAU	A	UNGGUL
35.	KOTA TANJUNGPINANG	A	UNGGUL
36.	KOTA BATAM	A	UNGGUL
37.	KAB. KARIMUN	B	UNGGUL
38.	KAB. NATUNA	A	UNGGUL
39.	KAB. KEPULAUAN ANAMBAS	B	BAIK
40.	KAB. BINTAN	B	BAIK
41.	KAB. LINGGA	B	BAIK

Tabel 3.14. Tabel Hasil Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN oleh Auditor Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas atas hasil penilaian NSPK Manajemen ASN yang telah dilakukan terhadap 41 instansi di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, sebanyak 11 Instansi memperoleh kategori A, 22 Instansi memperoleh kategori B, 5 Instansi memperoleh kategori C, dan 3 Instansi memperoleh kategori D. Sehingga jumlah instansi yang telah mencapai nilai dengan kategori minimal Baik ada sebanyak 33 Instansi, hal ini mencerminkan tingkat kepatuhan dan implementasi NSPK Manajemen ASN yang relatif memadai. Namun demikian, masih terdapat beberapa Instansi yang memperoleh nilai rendah dan berada pada kategori Kurang, sehingga memerlukan perhatian dan pembinaan secara lebih intensif.

Dengan demikian, realisasi kinerja indikator Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 80,49% dengan target kinerja 70% sehingga capaian kinerjanya adalah 114,99%.

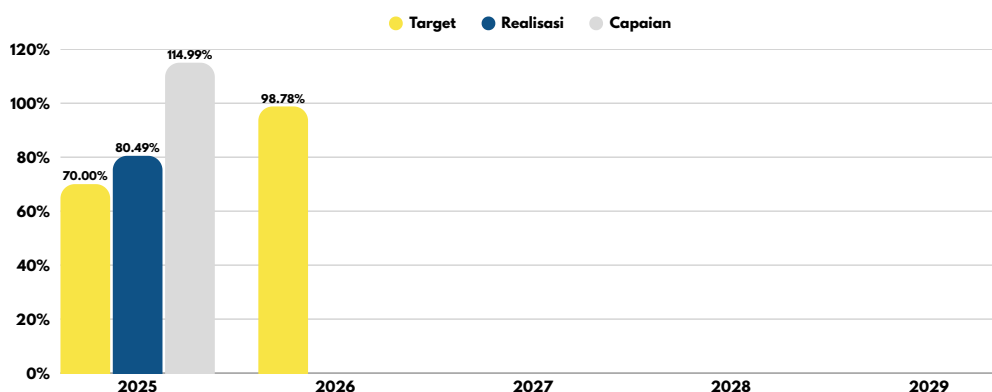


Diagram 3.11. Capaian IKK 11. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Tercapainya target kinerja Indikator ini tidak lepas dari upaya yang dilakukan oleh Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian Kantor Regional XII BKN Pekanbaru seperti memberikan pendampingan teknis atau pembinaan khusus dan intensif bagi instansi dengan pendekatan asistensi langsung, klarifikasi dan verifikasi data dukung secara bertahap kepada Instansi Daerah, melakukan koordinasi intensif dengan PIC NSPK Instansi Pemerintah Daerah, Integrasi perencanaan mutasi dengan kebutuhan organisasi dan data talenta, Standarisasi regulasi internal terkait perlindungan ASN, serta Pendalaman kualitas implementasi pada instansi kategori A dan B, bukan sekadar mempertahankan nilai. Selain itu pendekatan pembinaan dilakukan secara kolaboratif dengan menekankan perbaikan berkelanjutan, bukan semata-mata penilaian administratif.

Tercapainya target kinerja Indikator ini tidak lepas dari upaya yang dilakukan oleh Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian Kantor Regional XII BKN Pekanbaru seperti memberikan pendampingan teknis atau pembinaan khusus dan intensif bagi instansi dengan pendekatan asistensi langsung, klarifikasi dan verifikasi data dukung secara bertahap kepada Instansi Daerah, melakukan koordinasi intensif dengan PIC NSPK Instansi Pemerintah Daerah, Integrasi perencanaan mutasi dengan kebutuhan organisasi dan data talenta, Standarisasi regulasi internal terkait perlindungan ASN, serta Pendalaman kualitas implementasi pada instansi kategori A dan B, bukan sekadar mempertahankan nilai. Selain itu pendekatan pembinaan dilakukan secara kolaboratif dengan menekankan perbaikan berkelanjutan, bukan semata-mata penilaian administratif.

Meski demikian, masih ditemukan banyak kesenjangan (gap) nilai pada setiap elemen penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN. Berikut merupakan gap nilai per elemen berdasarkan hasil penilaian:

No.	Elemen NSPK	Analisis
1.	Pola Karier ASN 2024	: Merupakan elemen dengan <i>gap</i> terbesar dan paling sering muncul di hampir seluruh kategori nilai (A–D). Hal ini menunjukkan belum optimalnya penyusunan, penetapan, dan implementasi pola karier yang terintegrasi dengan manajemen talenta
2.	Pengembangan Karier ASN 2024	: Menjadi <i>gap</i> dominan kedua, terutama terkait keterkaitan antara pengembangan kompetensi, kebutuhan organisasi, dan rencana karier ASN
3.	Mutasi ASN 2024	: <i>Gap</i> ditemukan pada instansi kategori B dan C, umumnya disebabkan oleh belum sepenuhnya berbasis sistem merit dan kurangnya data dukung perencanaan mutasi
4.	Perlindungan ASN 2024	: Muncul pada banyak instansi kategori B dan C, menunjukkan perlunya penguatan regulasi internal dan mekanisme perlindungan ASN
5.	Pengangkatan ASN	: Ketidaksesuaian prosedur dan data dukung
6.	Disiplin dan Kode Etik	: Instrumen tersedia tetapi implementasi lemah
7.	Cuti	: Administratif belum tertib dan terdokumentasi
8.	Penghargaan	: Tidak berbasis kinerja dan belum terstruktur

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa beberapa elemen NSPK masih memiliki kesenjangan antara bobot nilai maksimal dan capaian aktual. Kesenjangan ini umumnya disebabkan oleh:

1. Belum optimalnya pemenuhan dokumen perencanaan Manajemen ASN;
2. Ketidaksesuaian antara kebijakan internal instansi dengan ketentuan NSPK;
3. Keterbatasan pemahaman teknis pengelola kepegawaian terhadap indikator penilaian;
4. Belum konsistennya tindak lanjut atas rekomendasi hasil pengawasan tahun sebelumnya.

Elemen dengan gap terbesar menjadi prioritas pembinaan dan pendampingan pada periode berikutnya. Gap analisis ini juga diharapkan menjadi fokus pembinaan kedepan dengan memperhatikan pada:

1. Penguatan kualitas implementasi tiap elemen NSPK;
2. Konsistensi kebijakan internal instansi dengan regulasi nasional;
3. Integrasi antar-elemen Manajemen ASN agar tidak berjalan parsial;
4. Perbaikan berkelanjutan yang berbasis risiko dan prioritas gap terbesar.

Adapun upaya yang akan dilakukan untuk mencapai target kinerja Tahun 2026 sebesar 98,78% adalah dengan perencanaan monitoring terhadap Instansi Pemerintah Daerah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi dan penilaian terhadap instansi pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi.

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

Sesuai amanat UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 26 Ayat (2) huruf C dijelaskan bahwa salah satu tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara adalah pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN. Selanjutnya dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, Kriteria Manajemen ASN Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pengawasan dan pengendalian (Wasdal) pelaksanaan NSPK manajemen ASN adalah keseluruhan kegiatan pencegahan dan penindakan terhadap pelanggaran pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen aparatur sipil negara.

Pengawasan dan pengendalian manajemen ASN bertujuan untuk mewujudkan kepatuhan instansi pemerintah terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Manajemen ASN; memastikan kebijakan dan implementasi Manajemen ASN dilaksanakan sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan; mengidentifikasi permasalahan dalam pelaksanaan Manajemen ASN pada instansi pemerintah; memberikan rekomendasi perbaikan atas permasalahan yang ditemukan dalam pelaksanaan Manajemen ASN; dan mendorong instansi pemerintah untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian sesuai dengan kewenangannya.

Pengawasan dan pengendalian manajemen ASN perlu dilakukan pengukuran sehingga 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 dan disetujui oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen Aparatur Sipil Negara. Kantor Regional memiliki peran strategis dalam pengawasan tindak lanjut rekomendasi yang dikeluarkan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN. Data kinerja indikator ini juga merupakan kesatuan antara kolaborasi Kantor Regional dan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN.

Pengukuran Indikator ini berdasarkan formula yang telah ditetapkan pada Manual IKK Tahun 2025, yaitu:

$$N = A/B \times 100\%$$

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

Selama Tahun 2025, Tim Pengawasan dan Pengendalian Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah melaksanakan sebanyak 6 kegiatan Audit Pengawasan dan Pengendalian di wilayah Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yaitu:

1. Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin Sdr. Arnaldo Eka Putra di Lingkungan **Pemerintah Kota Pekanbaru**, yang dilaksanakan secara langsung (luring) pada tanggal 21 Januari 2025.
2. Audit Manajemen ASN terhadap prosedur izin perceraian PNS di lingkungan **Pemerintah Kota Tanjungpinang** a.n. Kiki Reza Maulana, yang dilaksanakan melalui Zoom Meeting pada tanggal 2 September 2025.
3. Audit Manajemen ASN atas dugaan perselingkuhan/NIKAH SIRI di lingkungan **Pemerintah Kabupaten Solok Selatan** a.n. Irdas Fitri, yang dilaksanakan melalui Zoom Meeting pada tanggal 4 September 2025.
4. Pengawasan penerapan Sistem Merit di lingkungan **Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota**, yang dilaksanakan secara langsung (luring) pada tanggal 9 s.d. 11 September 2025.
5. Pengawasan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan **Pemerintah Provinsi Sumatera Barat**, yang dilaksanakan secara langsung (luring) pada tanggal 28 s.d. 31 Oktober 2025.
6. Pengawasan dan Pengendalian Mutasi Jabatan a.n. Jayadih, S.Pd. SD., M.M. PNS di Lingkungan **Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu** (Luring) pada tanggal 30 dan 31 Oktober 2025.

Dari 6 Kegiatan Audit Pengawasan dan Pengendalian tersebut, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah mengeluarkan sebanyak 14 rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian, dengan rincian sebagai berikut:

LOKUS WASDAL	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT INSTANSI
Pemerintah Kota Pekanbaru	Melakukan pembatalan atau pencabutan SK Pj. Walikota Pekanbaru tentang penjatuhan Hukuman Disiplin dr. Arnaldo	Telah dilakukan tindak lanjut oleh Pemerintah Kota Pekanbaru dengan membatalkan SK Hukuman Disiplin dr. Arnaldo, namun belum dilakukan pengulangan proses pemeriksaan hukuman kepada dr. Arnaldo disebabkan ybs telah diberhentikan sementara karena ditahan dan menjadi tersangka tindak pidana.
	Bila terdapat data dan fakta obyektif terkait dugaan pelanggaran disiplin sdr. Arnaldo dapat dilakukan proses penegakan disiplin kembali	
	Mendorong BKPSDM melakukan penataan dan perbaikan dalam pengelolaan disiplin PNS.	
Pemerintah Kota Tanjung Pinang	Agar instansi memproses terhadap adanya dugaan pelanggaran kewajiban PNS;	Telah ditindaklanjuti berdasarkan surat Sekda Kota Tanjungpinang Nomor: R/863/601/1.3.01/2025 tanggal 03 Oktober 2025, perihal Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan a.n. Kiki Reza Maulana, S.STP, dimana Pemerintah Kota Tanjungpinang telah membentuk tim pemeriksa untuk memproses adanya dugaan pelanggaran kewajiban PNS.
	Agar pejabat dalam mengambil keputusan pemberian izin perceraian memperhatikan waktu penetapan keputusannya;	
	Pemko Tanjungpinang melalui BKPSDM melakukan monitoring terhadap izin perkawinan dan perceraian dilingkungan instansinya.	

LOKUS WASDAL	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT INSTANSI
Pemerintah Kabupaten Solok Selatan	Agar tahapan proses pemeriksaan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;	Telah ditindaklanjuti oleh instansi berdasarkan surat Sekda Kabupaten Solok Selatan Nomor: 800/09/X/BKPSDM-2025 tanggal 6 Oktober 2025, perihal Jawaban Rekomendasi LHA BKN.
	Agar komposisi tim pemeriksa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;	
	Agar instansi dalam penegakan hukuman disiplin menggunakan aplikasi I-dis.bkn.go.id	
Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota	Agar instansi melakukan evaluasi dan perbaikan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan Implementasi Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN.	Telah ditindaklanjuti oleh instansi
Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	Melakukan Optimalisasi penggunaan ASN Karier dalam pengisian JPT melalui Selter	Telah ditindaklanjuti oleh instansi
	Melakukan pemutakhiran dan pemantauan secara berkala terhadap data kepegawaian	
Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu	Agar pelaksanaan mutasi ASN dilakukan sesuai dengan pola karier dan pengembangan karier ASN	Telah ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah Kabupaten Rokan Hulu dengan melakukan mutasi kembali Sdr. Jayadih ke SDN 028 Tambusai.
	Mutasi ASN dilakukan dengan menggunakan I-mut.bkn.go.id	

Tabel 3.15. Tabel Rekomendasi dan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Pengendalian di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, 14 rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah dilakukan tindak lanjut oleh Instansi terkait. Dengan demikian, realisasi kinerja IKK 12 Tahun 2025 adalah 100%. Target Kinerja 100% sehingga capaian kinerja Tahun 2025 adalah 100%.

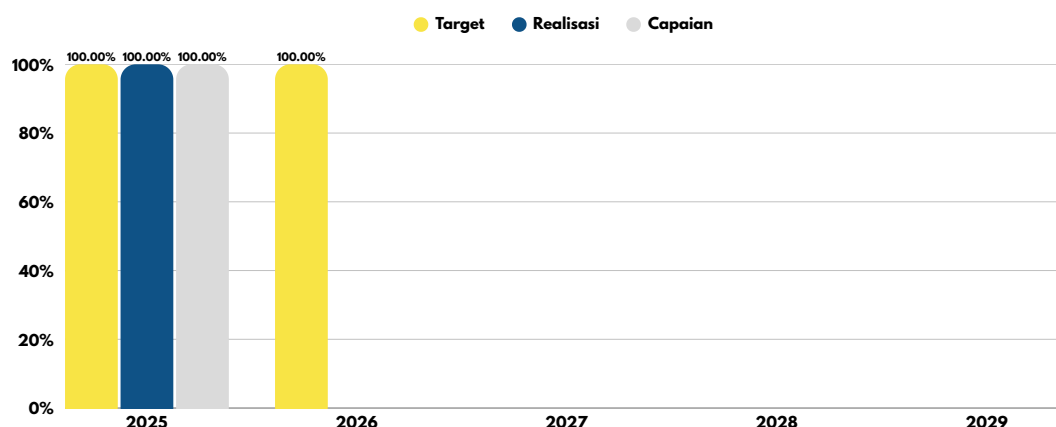


Diagram 3.12. Capaian IKK 12. Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah Sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Tercapainya target kinerja indikator Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah Sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru merupakan hasil dari upaya-upaya yang telah dilakukan Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian dalam melaksanakan kegiatan Pengawasan dan Pengendalian Investigatif Manajemen ASN baik secara daring (melalui zoom meeting) maupun luring dengan bertemu secara tatap muka. Selain itu terjadinya koordinasi dengan Instansi terkait sehingga Instansi menindaklanjuti rekomendasi dari Auditor Manajemen ASN Kantor Regional XII dan BKN dalam pelaksanaan Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN agar sesuai dengan NSPK Manajemen ASN.

Adapun upaya untuk mencapai target kinerja indikator Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah Sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2026 sebesar 100%, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah merencanakan kegiatan-kegiatan pendukung diantaranya yaitu Fasilitasi layanan konsultasi manajemen ASN melalui PPT / helpdesk dan media lainnya secara daring maupun luring sesuai prosedur dan melaksanakan Fasilitasi layanan penyelesaian permasalahan manajemen ASN melalui FGD/Bimbingan teknis/sosialisasi di wilayah kerja kantor regional XII BKN Pekanbaru.

Sasaran Kegiatan 6

Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN

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.

IKK 13. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Reformasi Birokrasi merupakan upaya sistematis dan berkelanjutan untuk melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan. Tujuan utama Reformasi Birokrasi adalah menciptakan birokrasi yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Reformasi Birokrasi (RB) merupakan salah satu prioritas nasional yang tercantum dalam dokumen Asta Cita dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029. Komitmen ini menunjukkan bahwa pelaksanaan RB tidak hanya menjadi agenda internal pemerintah, tetapi juga bagian integral dari visi reformasi birokrasi nasional untuk mewujudkan birokrasi kompetitif berkelas dunia untuk mendukung visi Indonesia Emas 2045.

Dalam rangka mewujudkan Visi Indonesia Emas Tahun 2045, Reformasi Birokrasi dipandang sebagai sebuah keharusan strategis, bukan lagi sekadar pilihan kebijakan. RB diarahkan untuk membangun pemerintahan yang kolaboratif, kapabel, dan berintegritas untuk melayani masyarakat dalam setiap aspek kehidupan (human-based) dalam rangka mendukung Indonesia yang berdaulat, maju, berkeadilan, dan berkelanjutan. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai unit kerja pelaksana teknis di bidang kepegawaian memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan pengelolaan ASN yang transparan, objektif, dan berbasis sistem merit. Oleh karena itu, pelaksanaan Reformasi Birokrasi menjadi kebutuhan yang tidak terpisahkan dari upaya peningkatan kinerja organisasi.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain:

- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Periode Transisi Tahun 2025
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029

Pada Tahun 2025, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru melaksanakan Reformasi Birokrasi (RB) secara terintegrasi dan berkelanjutan dengan mengacu pada rencana aksi yang telah ditetapkan. Fokus utama diarahkan pada peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian, penguatan tata kelola organisasi, serta peningkatan profesionalisme ASN. Namun demikian perlu dilakukan pengukuran atas indikator Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII Badan kepegawaian Negara Pekanbaru agar Kinerja Pelaksanaan Rencana Aksi RB di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dapat terukur. Rencana aksi tersebut merupakan kegiatan Reformasi Birokrasi yang disusun oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang telah dikoordinasikan dan disetujui oleh Tim RB Badan kepegawaian Negara Pusat.

Adapun formula untuk mengukur Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII Badan kepegawaian Negara Pekanbaru mengacu pada Manual IKK Tahun 2025 yaitu:

$$N = A/B \times 100\%$$

N = Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
A = Jumlah Rencana Aksi RB yang telah dilaksanakan
B = Jumlah Rencana Aksi RB yang direncanakan

Terdapat sebanyak 13 Kegiatan Utama RB General Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 yang dilakukan oleh Seluruh Tim RB yang telah dilaporkan pada kertas kerja rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 , dengan rincian sebagai berikut:

KEGIATAN UTAMA	RENCANA AKSI	INDIKATOR OUTPUT	LINK DATA DUKUNG PELAKSANAAN
Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran [IKPA])	Memastikan seluruh aspek IKPA terlaksana	Tersedianya laporan monitoring pelaksanaan anggaran	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?path=%2F1.%20Penguatan%20Pengelolaan%20Keuangan%20dan%20Aset%20(1%20Indikator%20Kinerja%20Pelaksanaan%20Anggaran%20%5BIKPA%5D)&openfile=8395453
Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Terintegrasi	Monitoring dan Evaluasi atas Pelaksanaan Rencana Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2024	Terlaksananya kegiatan sesuai rencana pada Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi SAKIP	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?path=%2F2.%20Pelaksanaan%20Sistem%20Akuntabilitas%20Kinerja%20Instansi%20Pemerintah%20yang%20Terintegrasi%2F1.%20Terlaksananya%20kegiatan%20sesuai%20rencana%20pada%20Tindak%20Lanjut%20Laporan%20Hasil%20Evaluasi%20SAKIP
	Mengikuti Diklat Penyusunan RKA Kementerian Keuangan untuk peningkatan kompetensi pegawai penanggungjawab SAKIP	Tersedianya sertifikat pegawai yang mengikuti Diklat Penyusunan RKA	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?path=%2F2.%20Pelaksanaan%20Sistem%20Akuntabilitas%20Kinerja%20Instansi%20Pemerintah%20yang%20Terintegrasi%2F2.%20Tersedianya%20sertifikat%20pegawai%20yang%20mengikuti%20Diklat%20Penyusunan%20RKA
	Mengikuti Pelatihan Planning & Budgeting Bappenas untuk peningkatann kompetensi pegawai penanggungjawab SAKIP	Tersedianya sertifikat pegawai yang mengikuti Pelatihan Planning & Budgeting	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?path=%2F2.%20Pelaksanaan%20Sistem%20Akuntabilitas%20Kinerja%20Instansi%20Pemerintah%20yang%20Terintegrasi%2F3.%20Tersedianya%20sertifikat%20pegawai%20yang%20mengikuti%20Pelatihan%20Planning%20%26%20Budgeting

KEGIATAN UTAMA	RENCANA AKSI	INDIKATOR OUTPUT	LINK DATA DUKUNG PELAKSANAAN
Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (Opini BPK)	Menyusun Laporan Keuangan sesuai ketentuan yang berlaku	Laporan Keuangan yang sesuai ketentuan	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?path=%2F3.%20Penguatan%20Pengelolaan%20Keuangan%20dan%20Aset%20(Opini%20BPK)#
Pelaksanaan Core Values ASN	Penandatanganan Perjanjian Kinerja dan Penanaman kembali Core Values ASN Ber-AKHLAK	Terlaksananya kegiatan yang sesuai dengan tujuan	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?path=%2F4.%20Pelaksanaan%20Core%20Values%20ASN
Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Menindaklanjuti layanan pengaduan e-lapor	Laporan hasil tindak lanjut pengaduan masyarakat E-lapor	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?dir=undefined&path=%2F5.%20Penguatan%20Pengelolaan%20Pengaduan%20Masyarakat&openfile=8409918
	Menindaklanjuti layanan pengaduan WBS sesuai Kepka BKN Nomor 155 Tahun 2022	Laporan hasil tindak lanjut pengaduan masyarakat WBS	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?dir=undefined&path=%2F5.%20Penguatan%20Pengelolaan%20Pengaduan%20Masyarakat&openfile=8423100
Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Mengumumkan RUP melalui aplikasi Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan berbasis Web (SIRUP)	persentase nilai anggaran PBJ yang diumumkan dalam SIRUP	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?path=%2F6.%20Penguatan%20Pengadaan%20Barang%20dan%20Jasa%20Pemerintah
	Pengadaan barang dan jasa secara elektronik dilakukan dengan cara e-Purchasing	jumlah paket pekerjaan minimal hingga tahapan serah terima	
	Pengadaan barang dan jasa menggunakan aplikasi e-Procurement untuk non tender melalui Aplikasi Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE)	persentase capaian non E-Tendering di SPSE berdasarkan pengumuman RUP pada aplikasi SiRUP	
Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (Indeks Pengelolaan Aset)	Terlaksananya Pengelolaan Keuangan dan Aset (Indeks Pengelolaan Aset)	Melakukan pengelolaan BMN yang akuntabel dan produktif	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?dir=undefined&path=%2F7.%20Penguatan%20Pengelolaan%20Keuangan%20dan%20Aset%20(Indeks%20Pengelolaan%20Aset)&openfile=8423553
	Inventarisasi BMN / Sensus BMN dan Update Data Lokasi Barang(DBR)	Terlaksananya Inventaris BMN / Sensus BMN dan Update Data Lokasi Barang(DBR)	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?dir=undefined&path=%2F7.%20Penguatan%20Pengelolaan%20Keuangan%20dan%20Aset%20(Indeks%20Pengelolaan%20Aset)&openfile=8423489
	Terlaksananya pengendalian BMN Aset Lancar Sesuai Ketentuan	Tersedianya pengendalian BMN Aset Lancar Sesuai Ketentuan	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?dir=undefined&path=%2F7.%20Penguatan%20Pengelolaan%20Keuangan%20dan%20Aset%20(Indeks%20Pengelolaan%20Aset)&openfile=8460355
Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi	Terlaksananya kegiatan sosialisasi pencegahan korupsi bagi Pegawai ASN dan PPNPN di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	Terlaksananya kegiatan sosialisasi melalui media sosial instagram	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/zq2EjB5cmD8mRqY
Pelaksanaan Arsip Digital	Melaksanakan Digitalisasi Arsip Kepegawaian	Tersedianya Arsip Kepegawaian Digital	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?path=%2F9.%20Pelaksanaan%20Arsip%20Digital%20Laporan%20TW1
	Mengoptimalkan Pemanfaatan Aplikasi SRIKANDI	Pengelolaan Persuratan di Aplikasi SRIKANDI (Surat Masuk)	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/StjF8fxSZ34Ly
Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK)	Melaksanakan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan BPK/Inspektorat BKN	Laporan Hasil Tindak Lanjut atas Temuan Pemeriksaan	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/2iBpty6zz9M4SiK?path=%2F11.%20Penguatan%20Pengelolaan%20Keuangan%20dan%20Aset%20(Tindak%20Lanjut%20Rekomendasi%20Hasil%20Pemeriksaan%20BPK)

KEGIATAN UTAMA	RENCANA AKSI	INDIKATOR OUTPUT	LINK DATA DUKUNG PELAKSANAAN
Tata Kelola Kebijakan Publik	Memfasilitasi pelaksanaan konsultasi publik	Terlaksananya Konsultasi Kebijakan Publik	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/ziBpty6zz9M4SiK?path=%2F12.%20Tata%20Kelola%20Kebijakan%20Publik
Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima (Indeks Pelayanan Publik)	Melaksanakan review internal terhadap Standar Pelayanan sesuai dengan PermenPANRB Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan	Terlaksananya review Standar Pelayanan oleh unit layanan Kantor Regional XII BKN	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/ziBpty6zz9M4SiK?path=%2F13.%20Pelaksanaan%20Pelayanan%20Publik%20Prima%20(%20Indeks%20Pelayanan%20Publik)%20FA.%20Review%20Internal%20Standar%20Pelayanan%20Kantor%20Regional%20XII%20BKN
	Melaksanakan forum komunikasi dengan unsur masyarakat melalui FGD atau public hearing dalam rangka evaluasi Standar Pelayanan	Terlaksananya Forum Komunikasi dengan unsur masyarakat	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/ziBpty6zz9M4SiK?path=%2F13.%20Pelaksanaan%20Pelayanan%20Publik%20Prima%20(%20Indeks%20Pelayanan%20Publik)%20FB.%20Forum%20Komunikasi%20dengan%20Instansi%20Daerah%20dan%20Unsur%20Masyarakat%20Terkait%20Standar%20Pelayanan%20Kantor%20Regional%20XII%20BKN
	Penyusunan dan Penetapan Perubahan Standar Pelayanan berdasarkan hasil evaluasi internal dan eksternal dalam forum komunikasi dengan unsur terkait	Ditetapkannya Surat Keputusan Kepala Kantor Regional XII BKN tentang Perubahan Standar Pelayanan	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/ziBpty6zz9M4SiK?path=%2F13.%20Pelaksanaan%20Pelayanan%20Publik%20Prima%20(%20Indeks%20Pelayanan%20Publik)%20FC.%20Surat%20Keputusan%20Kepala%20Kantor%20Regional%20XII%20BKN%20tentang%20Perubahan%20Standar%20Pelayanan%20Kantor%20Regional%20XII%20BKN
Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima (Survey Kepuasan Masyarakat)	Menyusun SKM sesuai dengan PermenPANRB Nomor 14 Tahun 2017	Melakukan analisa dan menindaklanjuti hasil SKM secara periodik	https://loker.bkn.go.id/index.php/s/ziBpty6zz9M4SiK?dir=undefined&path=%2F14.%20Pelaksanaan%20Pelayanan%20Publik%20Prima%20(%20Survey%20Kepuasan%20Masyarakat)&openfile=84.00910

Tabel 3.15. Rencana Aksi dan Pelaksanaan Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, terdapat sebanyak 23 Kegiatan Rencana Aksi atas 13 Kegiatan Utama RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tahun 2025. 23 Kegiatan Rencana Aksi tersebut sudah terlaksana sebagaimana link terlampir pada tabel diatas. Dengan demikian, realisasi kinerja indikator Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 adalah 100%. Dengan target kinerja 100% maka capaian kinerjanya adalah 100%.

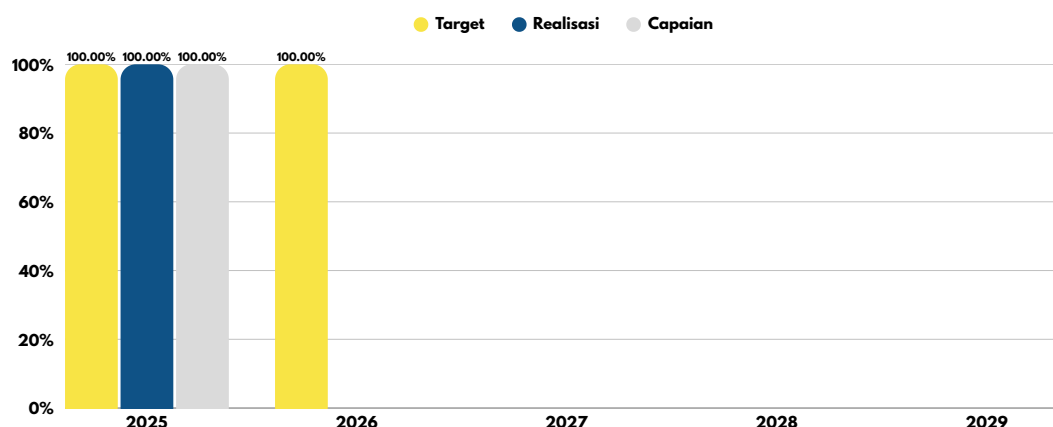


Diagram 3.13. Capaian IKK 13. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Capaian kinerja ini didukung oleh adanya Monitoring Pemenuhan Bukti Dukung pada setiap *Person In Charge* (PIC) RB General Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025. Kegiatan monitoring ini menjadi pendorong dan pengingat bagi PIC untuk melaksanakan kegiatan rencana aksi RB sesuai yang sudah direncanakan pada awal tahun sehingga Kegiatan RB di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru terus berjalan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Selain itu pendokumentasian kegiatan juga membantu pemenuhan data dukung pelaksanaan RB di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Kegiatan monitoring ini penting untuk dilaksanakan karena dalam pelaksanaan pemenuhan rencana aksi masih terdapat PIC RB yang belum melakukan pengisian kertas kerja rencana aksi RB dikarenakan kesibukan PIC pada tugas fungsinya sehingga dengan adanya kegiatan ini, PIC mendapatkan *reminder* untuk pengisian kertas kerja dan pemenuhan data dukungnya.

Target Kinerja tahun 2026 sebesar 100% mengindikasikan bahwa seluruh kegiatan rencana aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru harus direlaisasikan sesuai yang telah direncanakan agar RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berjalan dengan sebagaimana mestinya. Untuk mendukung tercapainya target kinerja 2026, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru akan melaksanakan Sosialisasi Penyusunan Rencana Aksi RB kepada Pegawai internal di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Selain itu juga tetap melaksanakan Monitoring Pemenuhan Bukti Dukung pada setiap *Person In Charge* (PIC)/Pokja RB General Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

IKK 14. Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Akuntabilitas Kinerja menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). 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.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi 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. Pelaksanaan Evaluasi AKIP diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pelaksanaan Evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:

- Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP
- Menilai tingkat implementasi SAKIP
- Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
- Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP
- Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dilakukan oleh Inspektorat Badan Kepegawaian Negara. Hasil dari evaluasi AKIP tersebut adalah Skor atas Evaluasi AKIP dimana ini menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang dilakukan oleh Inspektorat dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Hasil Penilaian oleh Inspektorat Badan kepegawaian Negara berdasarkan Kepka Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN.

Hasil penilaian penilaian oleh Inspektorat Badan Kepegawaian Negara atas AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru bertujuan untuk:

- Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
- Menilai tingkat implementasi SAKIP di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
- Menilai tingkat akuntabilitas kinerja di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
- Memperoleh saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
- Menyusun rencana tindak lanjut implementasi SAKIP atas hasil penilaian periode sebelumnya

Adapun ruang lingkup Evaluasi AKIP di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Berdasarkan Surat Dinas Inspektur Nomor 092/AI.03/LHE/H/2025 tanggal 21 November 2025 tentang Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Kantor Regional XII BKN, Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 adalah **73,05**. Target Kinerja Indikator Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 73, dengan realisasi kinerja 73,05 maka capaian kinerja Indikator ini adalah 100,07%.

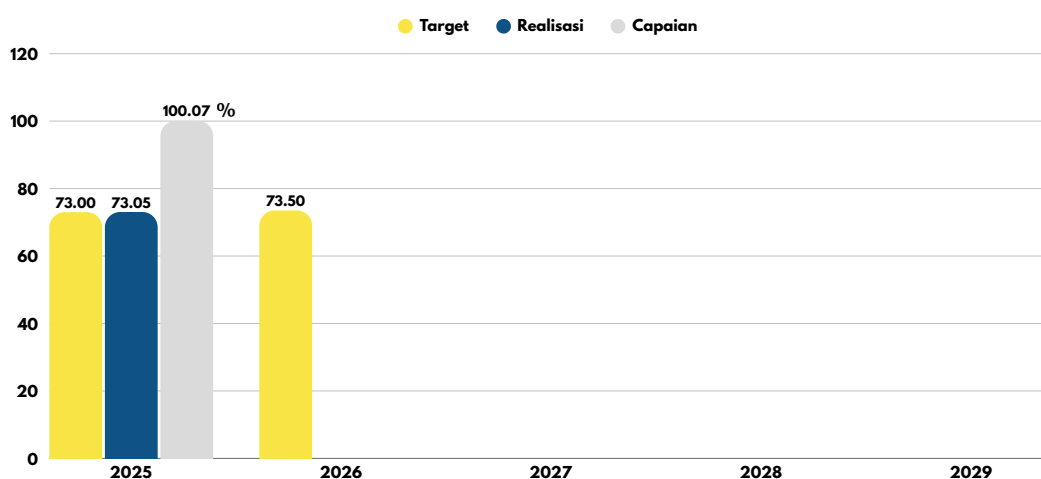


Diagram 3.14. Capaian IKK 14. Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Tercapainya target kinerja Tahun 2025 atas Skor Hasil Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tidak lepas dari dukungan Kinerja SDM Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Adapun kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai target tersebut yaitu dengan melakukan tindak lanjut Laporan Hasil Evaluasi AKIP Inspektorat BKN Tahun sebelumnya. Tindak lanjut ini penting dilakukan karena Tim Auditor Inspektorat BKN telah menjabarkan hal-hal yang perlu diperhatikan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai upaya dan langkah untuk meningkatkan skor Hasil Evaluasi AKIP nya. Selain itu pada Tahun 2025 PIC Kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah mengikuti kegiatan untuk meningkatkan kompetensi teknisnya untuk menunjang pemahaman terhadap AKIP.

Meskipun Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah mencapai target yang telah ditetapkan, namun masih banyak poin yang harus diperbaiki dan ditingkatkan untuk mencapai Hasil Evaluasi AKIP yang lebih baik lagi. Hal ini terlihat dari nilai evaluasi terhadap 4 (empat) komponen evaluasi AKIP dan dibandingkan dengan nilai bobot maksimal setiap komponen Evaluasi AKIP berdasarkan Permen PANRB No 88 Tahun 2021, dirincikan sebagai berikut:

KOMPONEN	TOTAL BOBOT MAKSIMAL	HASIL EVALUASI AKIP	PERSENTASE CAPAIAN PER KOMPONEN
Perencanaan Kinerja	30	23,7	79%
Pengukuran Kinerja	30	21	70%
Pelaporan Kinerja	15	11,1	74%
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,25	69%
TOTAL	100	73,05	

Tabel 3.16. Skor atas Hasil Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 per komponen penilaian

Berdasarkan tabel diatas, bobot terendah pada hasil evaluasi AKIP adalah Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimana secara kualitas Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Internal dinilai belum sesuai dengan standar dan belum disusun dengan analisa mendalam, permasalahan/hambatan dan upaya perbaikan belum dijelaskan secara relevan dan lengkap; dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) agar formulasi pada manual IKU, hasil pengukuran kinerja, analisis capaian kinerja, rekomendasi dan upaya yang akan dilakukan menjadi seluruhnya terintegrasi dalam penyusunan Laporan Kinerja. Aplikasi Kinerja BKN Pada tahun 2024 sudah sempat digunakan namun kemudian aplikasi dikembangkan sehingga pemanfaatannya belum dilakukan sepenuhnya. Direncanakan aplikasi ini akan digunakan sepenuhnya mulai tahun 2026.

Kemudian perolehan bobot tertinggi yaitu komponen perencanaan kinerja dimana Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang memenuhi standar, namun target pada IKK 4 pada dokumen Rencana Aksi tidak selaras dengan dokumen Perjanjian Kinerja, kemudian pada penetapan target dalam perencanaan kinerja belum sepenuhnya *on the right track* dikarenakan masih terdapat ketidaksesuaian penetapan target dengan Manual IKU tahun 2025. Hal ini menjadi perhatian Kantor Regional XII BKN Pekanbaru untuk lebih memperhatikan dan pengecekan ulang agar kesalahan-kesalahan ketik atas dokumen perencanaannya tidak terjadi lagi.

Selanjutnya untuk mencapai target Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2026 sebesar 73,5 telah ditetapkan rencana aksi untuk Menyusun rencana tindak lanjut atas LHE AKIP Kantor Regional XII BKN Tahun 2025 dan Monitoring *check list* atas implementasi tindak lanjut atas LHE AKIP Kantor Regional XII BKN Tahun 2025. Kedua kegiatan ini merupakan kegiatan yang berkesinambungan untuk mendukung ketercapaian target. Dimana rencana tindak lanjut atas LHE AKIP juga menjadi salah satu acuan pelaksanaan AKIP Tahun 2026.

IKK 15. Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi e-kinerja di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi tolak ukur utama dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik, ASN dituntut untuk tidak hanya melaksanakan tugas administratif, tetapi juga berkontribusi pada inovasi kebijakan dan peningkatan kualitas layanan. Penilaian kinerja ASN bukan sekadar formalitas, melainkan instrumen strategis untuk mendorong profesionalisme, motivasi, dan akuntabilitas. Dalam konteks reformasi birokrasi, mekanisme penilaian kinerja memiliki peran penting dalam mencegah korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta memastikan setiap ASN bekerja sesuai kompetensi dan integritas.

Untuk mengukur Kinerja ASN maka Badan Kepegawaian Negara membangun suatu Aplikasi Sistem Kinerja ASN yang disebut dengan **E-Kinerja** yang mencatat, mengelola, dan mengevaluasi kinerja Tahunan, Bulanan dan Harian seluruh ASN guna memastikan pencapaian target dan efisiensi kerja pegawai. Kinerja Harian merupakan dasar dari kinerja bulanan dan tahunan. Karena pada kinerja harian seluruh aktivitas dan produktivitas pegawai dalam mencapai target kinerjanya terekam. Oleh sebab itu untuk memastikan seluruh Pegawai yang berada di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, maka perlu dilakukan pengukuran indikator Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi E-Kinerja termasuk di Lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sehingga kepatuhan dan produktivitas kinerja pegawai di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dapat terukur. Adapun pengukuran tersebut dilakukan berdasarkan manual IKK Tahun 2025 dengan formula sebagai berikut:

$$N = (A9+A10+A11+A12+A13)/B \times 100\%$$

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

Mengacu pada formula diatas, Pegawai yang dihitung sebagai realisasi kinerja unit adalah pegawai yang mengisi rencana aksi dan mengisi realisasi kinerja harian. Selain itu terdapat pengecualian terhadap beberapa pegawai dengan kriteria cuti dan tugas belajar yang tidak perlu mengisi e-kinerja harian namun dianggap sudah mengisi aplikasi e-kinerja harian. Pengukuran atas indikator ini dilakukan mulai periode kinerja 16 Agustus-15 September 2025 sampai dengan periode 16 Desember-31 Desember 2025. Rekapitulasi pengisian e-kinerja harian di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru menggunakan format pengisian yang berasal dari Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi BKN. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

PERIODE KINERJA	PERSENTASE PEGAWAI YANG MENGISI E-KINERJA HARIAN
16 Agustus - 15 September 2025	81,06%
16 September - 15 Oktober 2025	82,85%
16 Oktober - 15 November 2025	86,27%
16 November - 15 Desember 2025	92,49%
16 Desember - 31 Desember 2025	99,90%
RATA-RATA	88,51%

Tabel 3.17 Tabel Rekapitulasi Persentase Pegawai yang mengisi E-Kinerja setiap Periode di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Target indikator Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi e-kinerja di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 adalah 100%, dengan realisasi kinerja sebesar 88,51% maka capaian kinerjanya adalah 88,51%.

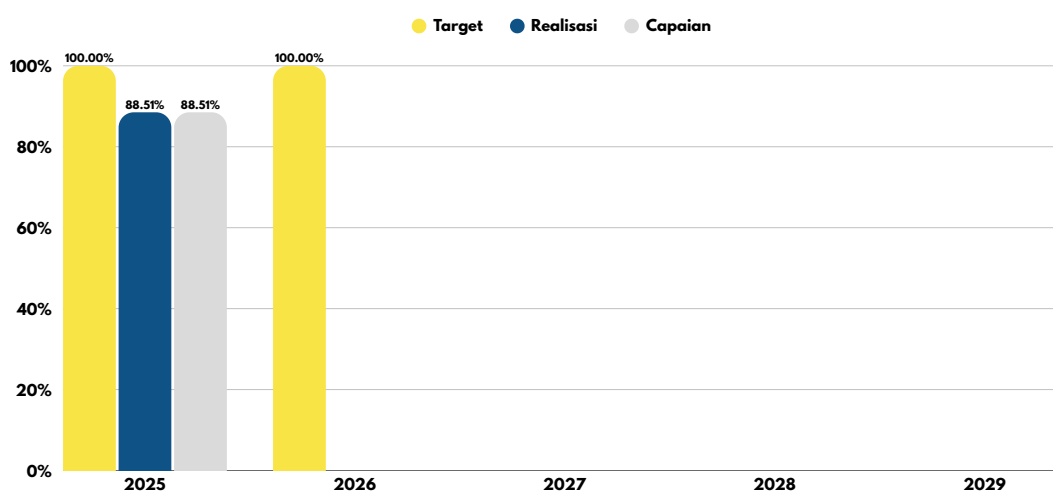


Diagram 3.15. Capaian IKK 15. Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi e-kinerja di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Tidak tercapainya target kinerja atas Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi e-kinerja di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu masih terdapat pegawai yang tidak mengisi dan melaporkan kinerja hariannya di aplikasi e-kinerja pada saat melaksanakan Perjalanan Dinas dikarenakan waktu perjalanan yang cukup lama menuju tempat tujuan, atau sulitnya memperoleh sinyal ketika tempat tujuan berada di daerah tertentu. Selain itu, pegawai masih menjalani masa transisi untuk melakukan pelaporan kinerjanya secara harian sehingga membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan sistem baru, hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya persentase pegawai yang melaporkan kinerja hariannya pada aplikasi e-kinerja setiap periodenya sebagaimana disampaikan pada tabel 3.17 diatas. Peningkatan tersebut terjadi karena adanya kegiatan Monitoring pengisian e-kinerja harian melalui data rekapitulasi per Periodik, kemudian *reminder* yang dilakukan oleh Subbagian Kepegawaian setiap harinya melalui Grup *whatsapp Kantor Regional XII BKN Pekanbaru* sehingga pegawai yang belum melakukan pengisian e-kinerja maupun yang belum menyelesaikan pengisian e-kinerja secara lengkap dapat melaksanakan kewajibannya dalam mengisi dan melaporkan kinerja hariannya.

Untuk mencapai target kinerja 2026 dengan Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi e-kinerja di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebesar 100%, akan dilakukan sosialisasi pengisian e-kinerja harian kepada pegawai dan juga monitoring secara berkala kinerja harian pegawai yang disertai dengan *reminder* melalui Grup *Whatsapp Kantor Regional XII BKN Pekanbaru* dikarenakan hal ini mampu mempengaruhi pegawai untuk melakukan kewajibannya dalam mengisi dan melaporkan kinerja hariannya di aplikasi e-kinerja BKN.

Sasaran Kegiatan 7

Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN

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

IKK 16. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IIKPA) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) merupakan alat ukur yang digunakan oleh Kementerian Keuangan untuk menilai kinerja satuan kerja dalam pengelolaan anggaran negara. IKPA bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan satuan kerja dalam menjalankan anggaran sesuai dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi. IKPA adalah alat yang sangat bermanfaat dalam mengukur dan meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran di satuan kerja. Dengan memahami formula dan manfaatnya, satuan kerja dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, efisien, dan akuntabel dalam rangka mendukung pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, penerapan IKPA yang baik akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi satuan kerja tetapi juga bagi pengelolaan keuangan negara secara keseluruhan.

IKPA dihitung berdasarkan tiga aspek yang mencerminkan kinerja satuan kerja dalam melaksanakan anggaran. Ketiga aspek penilaian IKPA tersebut antara lain:

ASPEK	INDIKATOR	BOBOT PER INDIKATOR	BOBOT PER ASPEK
Kualitas Perencanaan Anggaran	Revisi DIPA	10%	25%
	Deviasi Halaman III DIPA	15%	
Kualitas Pelaksanaan Anggaran	Penyerapan Anggaran	20%	50%
	Belanja Kontraktual	10%	
	Penyelesaian Tagihan	10%	
	Pengelolaan UP dan TUP	10%	
	Dispensasi SPM	Menjadi pengurang nilai IKPA	
Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Capaian Output	25%	25%

Tabel 3.18 Tabel Konversi Bobot IKPA

Setiap aspek ini memiliki bobot dan metode pengukuran tertentu yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan guna memastikan bahwa pengelolaan anggaran berjalan secara transparan dan akuntabel. Nilai IKPA dapat diperoleh oleh setiap satuan kerja pada aplikasi OM-SPAN Sub MONEVPA Kementerian Keuangan yang dapat diakses berkala sehingga setiap satuan kerja dapat melakukan monitoring atas penilaian IKPA nya.

Pengukuran dan pelaporan kinerja atas indikator IKPA Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dilakukan setiap triwulan. Berikut nilai IKPA Kantor Regional XII BKN Pekanbaru per triwulan selama Tahun 2025:

INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Sampai Dengan : MARET

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP					
1	008	088	667901	KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PEKANBARU	Nilai	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100%	0.00	100.00
					Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
					Nilai Akhir	10.00	15.00	20.00	10.00	10.00	10.00	25.00				
					Nilai Aspek	100.00		100.00				100.00				

Sampai Dengan : JUNI

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP					
1	008	088	667901	KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PEKANBARU	Nilai	100.00	94.18	95.50	100.00	100.00	100.00	100.00	98.23	100%	0.00	98.23
					Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
					Nilai Akhir	10.00	14.13	19.10	10.00	10.00	10.00	25.00				
					Nilai Aspek	97.09		98.88				100.00				

Sampai Dengan : SEPTEMBER

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP					
1	008	088	667901	KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PEKANBARU	Nilai	100.00	81.94	94.00	100.00	100.00	100.00	100.00	96.09	100%	0.00	96.09
					Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
					Nilai Akhir	10.00	12.29	18.80	10.00	10.00	10.00	25.00				
					Nilai Aspek	90.97		98.50				100.00				

Sampai Dengan : DESEMBER

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP					
1	008	088	667901	KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PEKANBARU	Nilai	100.00	83.85	95.50	100.00	100.00	100.00	100.00	96.68	100%	0.00	96.68
					Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
					Nilai Akhir	10.00	12.58	19.10	10.00	10.00	10.00	25.00				
					Nilai Aspek	91.93		98.88				100.00				

Tabel 3.18. Rekapitulasi Nilai IKPA Triwulanan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Nilai IKPA Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sampai dengan Desember Tahun 2025 adalah 96,68. Sementara target kinerjanya adalah 99,5 (mengacu pada nilai IKPA Tahun 2024). Dengan demikian capaian kinerja indikator Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IIKPA) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 adalah 97,17%.

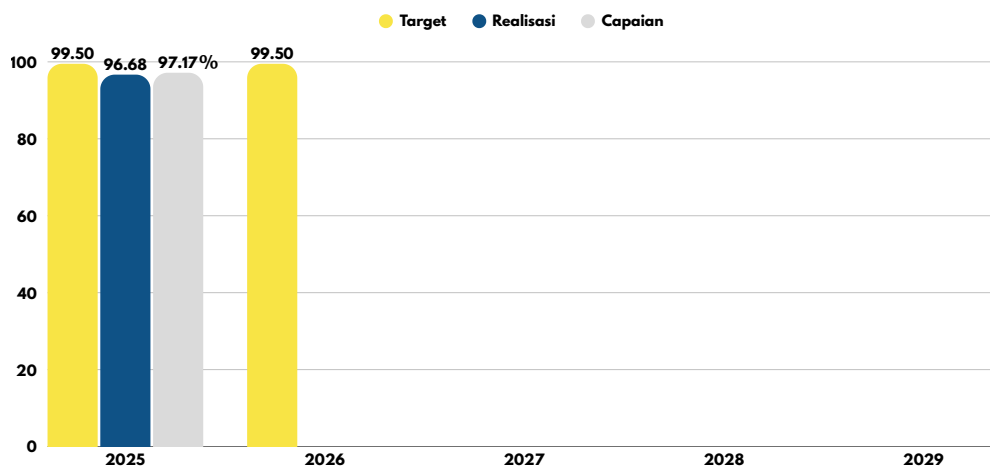


Diagram 3.16. Capaian IKK 16. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IIKPA)
Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Nilai IKPA Kantor Regional XII BKN Pekanbaru mulai mengalami penurunan pada Triwulan II dan menurun kembali dengan cukup signifikan pada triwulan III. Penurunan ini terjadi pada indikator Deviasi halaman III DIPA dan Penyerapan Anggaran. Hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara perencanaan pembayaran kegiatan dengan realisasi pembayaran. Ketidaksesuaian ini beberapanya diakibatkan oleh adanya kendala dalam pencarian *Supplier* pada Aplikasi Inaproc yang mampu menyediakan barang sesuai dengan kebutuhan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, kemudian adanya keterlambatan penyedia dalam mengirimkan barang sehingga realisasi pembayaran juga mengalami kemunduran waktu. Hal lain yang terjadi adalah adanya pergantian pejabat KPA dan Bendahara Pengeluaran akibat mutasi pegawai secara bersamaan sehingga proses pembayaran sempat terhenti akibat adanya proses administrasi yang harus diproses.

Nilai IKPA Kantor Regional XII BKN Pekanbaru mulai mengalami penurunan pada Triwulan II dan menurun kembali dengan cukup signifikan pada triwulan III. Penurunan ini terjadi pada indikator Deviasi halaman III DIPA dan Penyerapan Anggaran. Hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara perencanaan pembayaran kegiatan dengan realisasi pembayaran. Ketidaksesuaian ini beberapanya diakibatkan oleh adanya kendala dalam pencarian *Supplier* pada Aplikasi Inaproc yang mampu menyediakan barang sesuai dengan kebutuhan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, kemudian adanya keterlambatan penyedia dalam mengirimkan barang sehingga realisasi pembayaran juga mengalami kemunduran waktu. Hal lain yang terjadi adalah adanya pergantian pejabat KPA dan Bendahara Pengeluaran akibat mutasi pegawai secara bersamaan sehingga proses pembayaran sempat terhenti akibat adanya proses administrasi yang harus diproses. Selain itu anggaran tidak terserap secara maksimal sesuai kebutuhan akibat adanya pagu blokir yang tidak dapat ditarik oleh BKN Pusat atau dihapuskan dan berdampak pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tidak dapat merealisasikan pagu blokir tersebut. Sehingga indikator penyerapan anggaran tidak bisa memperoleh nilai maksimal.

Melalui mekanisme monitoring nilai IKPA secara berkala, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru menyadari bahwa indikator lain selain penyerapan anggaran dan Revisi Halaman III DIPA dalam penilaian IKPA harus dipertahankan secara maksimal agar dapat menjaga nilai IKPA sebaik mungkin. Indikator Revisi DIPA dipertahankan dengan pelaksanaan revisi DIPA sesuai waktu pelaksanaannya dan tidak terlambat, kemudian mempertahankan belanja kontraktual dengan mendaftarkan Kontrak Pra-DIPA dan kontrak lainnya tidak terlambat didaftarkan, Penyelesaian tagihan dibayarkan sesuai waktu yang telah ditetapkan, dan pengelolaan UP dan TUP sesuai dengan proporsi jumlah nilai dan waktu yang tepat, dan capaian output yang dilaporkan dengan benar dan tepat waktu.

Untuk mencapai target Tahun 2026 dengan nilai IKPA 99,5 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru akan melakukan monitoring berkala atas nilai IKPA dalam pengelolaan anggarannya. Hal ini dinilai signifikan sehingga setiap indikator dapat terjaga nilainya. Selain itu melakukan pemutakhiran RPD secara berkala dengan koordinasi antara PIC RPD dan pihak-pihak terkait agar pembayaran belanja sesuai dengan RPD yang ditetapkan, selain itu melaporkan capaian output tepat waktu dan benar agar mencapai nilai maksimal.

IKK 17. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Realisasi penyerapan anggaran merupakan proses perhitungan dan evaluasi terhadap pengeluaran aktual yang telah terjadi dibandingkan dengan anggaran yang telah direncanakan sebelumnya. Proses ini penting untuk memastikan bahwa kegiatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan keuangannya. Tujuan utama menghitung realisasi penyerapan anggaran adalah untuk mengukur kinerja keuangan. Selain itu juga untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan dengan adanya data yang akurat dan terukur.

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. Sumber Data yang digunakan untuk mengukur persentase realisasi penyerapan anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berasal dari Aplikasi OM-SPAN Kemenkeu. Adapun formula dalam menghitung indikator ini mengacu pada manual IKK Tahun 2025 sebagai berikut:

$$N = A/B \times 100\%$$

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

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah mengalami 11 kali revisi DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) selama Tahun 2025, dimana beberapa revisi terjadi akibat adanya perubahan pagu anggaran. Berikut tabel Informasi Pagu Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada DIPA awal dan revisi DIPA terakhir Tahun 2025

PAGU AWAL		PAGU REVISI AKHIR	
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp 1.025.990.000	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp 4.178.946.000
Program Dukungan Manajemen	Rp 15.605.654.000	Program Dukungan Manajemen	Rp 14.091.349.000
TOTAL	Rp 16.631.644.000	TOTAL	Rp 18.270.295.000

Pada pelaksanaan anggaran tahun 2025, terdapat blokir anggaran yang dilakukan Badan Kepegawaian Negara sebagai tindak lanjut atas Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Selanjutnya pada tahun berjalan terdapat pembukaan blokir anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru untuk dapat direalisasikan sesuai perencanaan awal, namun masih terdapat pagu blokir pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang tidak dibuka maupun diambil oleh Badan Kepegawaian Negara sebesar **Rp 1.796.698.000** atau **9,83%** dari total pagu yang berdampak pada tidak dapat direalisasikan pagu blokir tersebut.

Dikarenakan pagu blokir tersebut terjadi diluar kuasa Kantor Regional XII BKN Pekanbaru serta tidak ada kewenangan dari Kantor Regional XII BKN Pekanbaru untuk menghapus maupun membuka pagu blokir tersebut, maka dalam menghitung persentase realisasi penyerapan anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, jumlah pagu blokir akan mengurangi pagu anggaran, sehingga realisasi penyerapan anggaran sampai dengan 31 Desember 2025 adalah sebagai berikut:

PERHITUNGAN DENGAN PAGU BLOKIR		PERHITUNGAN TANPA PAGU BLOKIR	
Jumlah Penyerapan Anggaran	Rp 16.387.977.833	Jumlah Penyerapan Anggaran	Rp 16.387.977.833
Jumlah Pagu Anggaran	Rp 18.270.295.000	Jumlah Pagu Anggaran	Rp 16.473.597.000
Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran	89,69%	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran	99,48%

Berikut realisasi penyerapan anggaran berdasarkan komponen program kegiatan dan jenis belanja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025:

PROGRAM KEGIATAN	PAGU	REALISASI	PERSENTASE PENYERAPAN
CO Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp 3.440.854.000	Rp 3.430.312.634	99,69%
WA Program Dukungan Manajemen	RP 13.032.743.000	Rp 12.957.665.199	99,42%

JENIS BELANJA	PAGU	REALISASI	PERSENTASE PENYERAPAN
Belanja Pegawai	Rp 7.826.340.000	Rp 7.765.031.863	99,22%
Belanja Barang	RP 8.297.257.000	Rp 8.273.738.971	99,72%
Belanja Modal	Rp 350.000.000	Rp 349.206.999	99,77%

Tabel 19. Realisasi Penyerapan Anggaran Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas terdapat 2 program kegiatan yang dilaksanakan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yaitu Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN dengan persentase penyerapan sebesar 99,69% dimana persentase sebesar 0,31% tidak terserap sebagian besar disebabkan oleh kegiatan Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi. Selanjutnya Program dukungan manajemen dengan persentase penyerapan sebesar 99,42% dengan 0,58% pagu anggaran tidak terealisasi. Adapun belanja modal diserap secara maksimal sesuai dengan perencanaan kebutuhan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Sementara Belanja Barang dengan persentase penyerapan sebesar 99,72% dimana 0,29% tidak terealisasi.

Target kinerja indikator Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 98%, dengan realisasi kinerja 99,48% maka capaiannya adalah 101,51%

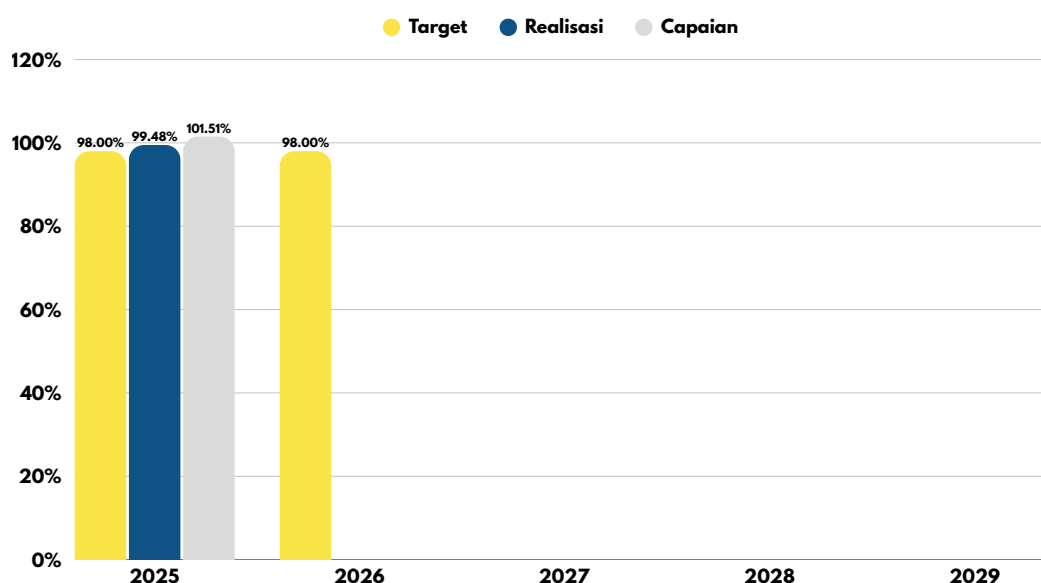


Diagram 3.17. Capaian IKK 17. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Tercapainya target kinerja indikator Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru merupakan hasil dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan selama pelaksanaan anggaran Tahun 2025. Melakukan Optimalisasi Pelaksanaan Anggaran melalui Revisi DIPA dan POK (Petunjuk Operasional Kegiatan) dilakukan 11 (Sebelas) kali selama Tahun 2025 dengan rincian sebagai berikut:

- Revisi I DIPA : Efisiensi anggaran berdasarkan Inpres 1 Tahun 2025 sebesar Rp 4.925.802.000
- Revisi II DIPA : Penambahan Rp 3.152.956 untuk Kegiatan Seleksi CAT PPPK yang bersumber dari BA-BUN
- Revisi III POK : Perubahan prioritas penggunaan anggaran
- Revisi IV POK : Perubahan prioritas penggunaan anggaran
- Revisi V DIPA : Relaksasi anggaran sebesar Rp 1.323.066.000 untuk pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan

- Revisi VI POK : Perubahan prioritas penggunaan anggaran
- Revisi VII DIPA : Penarikan belanja modal sebesar Rp 1.500.000.000, penambahan pagu belanja modal sebesar Rp 350.000.000 dan Pengembalian kelebihan belanja pegawai senilai 364.300.000
- Revisi VIII POK : Perubahan prioritas penggunaan anggaran
- Revisi IX DIPA : Optimalisasi belanja modal dengan penambahan volume output
- Revisi X POK : Perubahan prioritas penggunaan anggaran
- Revisi XI POK : Penyelesaian Pagu Minus

Kegiatan lainnya yang dilakukan untuk mendukung tercapainya target kinerja yaitu monitoring pelaksanaan kegiatan yang belum terealisasi secara optimal. Kegiatan ini berperan penting sehingga pelaksanaan kegiatan dan anggaran berjalan sesuai dengan garis koridor yang telah direncanakan. Meskipun demikian, upaya-upaya tersebut tidak selalu berjalan mulus, masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Seperti adanya mutasi pegawai dari Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang mengakibatkan adanya kelebihan belanja pegawai yang kemudian dilakukan Revisi DIPA untuk penarikan belanja pegawai. Selain itu adanya kendala eksternal yang berdampak pada pelaksanaan beberapa kegiatan tidak berjalan tepat pada waktu perencanaan. Seperti diantaranya kendala dalam pemilihan *Supplier* yang mampu memenuhi permintaan atas kebutuhan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, adanya keterlambatan pengiriman barang dari supplier yang berdampak pada mundurnya waktu pembayaran yang dilakukan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Namun demikian, kendala-kendala tersebut dapat diatasi dengan upaya-upaya yang dilakukan seperti koordinasi antara Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan Bagian Tata Usaha maupun antar subbagian didalam Bagian Tata Usaha .

Selanjutnya dalam upaya mencapai target Kinerja tahun 2026 sebesar 98% (target ini sama dengan target tahun 2025 dikarenakan adanya potensi anggaran BA-BUN masuk di tahun berjalan), Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah merencanakan kegiatan pendukung yang sama yaitu Optimalisasi Pelaksanaan Anggaran melalui Revisi POK (Petunjuk Operasional Kegiatan) dan monitoring pelaksanaan kegiatan yang belum terealisasi secara optimal. Kegiatan ini terus dilakukan karena pada pelaksanaannya sangat membantu mendorong penyerapan realisasi di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

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

Audit merupakan proses pemeriksaan sistematis, independen, dan terdokumentasi terhadap laporan keuangan, catatan, dokumen, atau operasional suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk memverifikasi keakuratan, menilai kepatuhan terhadap standar/peraturan, dan memberikan opini objektif mengenai kewajaran informasi yang disajikan. Indikator Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru bertujuan 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 RI maupun Inspektorat BKN melalui audit keuangan, audit operasional, maupun audit kinerja terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

Audit keuangan merupakan pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara dan laporan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan RI. 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 (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah). Audit kinerja merupakan pemeriksaan 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 menilai kepatuhan suatu program dan kegiatan sesuai dengan Peraturan/Ketentuan yang berlaku yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern.

Pengukuran atas indikator Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru mengacu pada manual IKK dengan formula sebagai berikut:

$$N = A/B \times 100\%$$

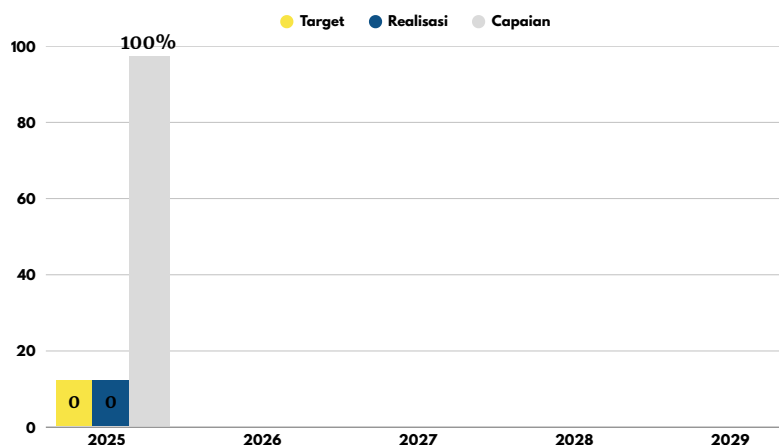
N = Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat yang dilakukan pada tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

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

Target kinerja atas indikator ini adalah 0 (nol), hal ini bermakna bahwa semakin kecil rasio temuan hasil audit/pemeriksaan maka 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.

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tidak menjadi lokus audit/pemeriksaan BPK maupun Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025. Sehingga berdasarkan Nota Dinas Plt Inspektur Nomor 015/AI.01/ND/H/2026 Tanggal 14 Januari 2026, temuan atas audit/pemeriksaan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 0 sehingga Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 0 dengan capaian kinerja 100%.



Tbel 3.20. Capaian IKK 18. Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Meskipun Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tidak menjadi lokus audit/pemeriksaan BPK maupun Inspektorat, kepatuhan atas pengelolaan keuangan, kinerja maupun operasional kegiatan di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mengikuti kegiatan Sosialisasi/Belajar Mandiri terkait Peraturan Keuangan Terbaru baik di lingkungan BKN maupun Eksternal BKN dilakukan untuk *updating* pengetahuan agar dalam pelaksanaan pengelolaan Keuangan di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru mengikuti peraturan terbaru yang berlaku. Seperti mengikuti kegiatan *workshop* penyusunan Laporan Keuangan yang diselenggarakan oleh Biro Keuangan Badan Kepegawaian Negara, Sosialisasi LLAT oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara untuk menghadapi pelaksanaan keuangan akhir tahun, dan lain sebagainya. Namun demikian, untuk kegiatan sosialisasi/bimtek yang dilakukan melalui *zoom meeting* memiliki kelemahan seperti saat kegiatan dilaksanakan bertepatan dengan penyelesaian tugas lainnya yang harus diselesaikan di rentang waktu yang sama sehingga fokus pegawai terbagi. Namun hal ini dapat diatasi dengan menonton rekaman ulang ataupun diskusi dengan rekan kerja lainnya sehingga pemahaman atas isi bimtek maupun sosialisasi tersebut tetap dapat dipahami untuk diterapkan pada pengelolaan keuangannya.

Adapun upaya-upaya yang sudah direncanakan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru untuk mencapai target Rasio 0 (nol) atas Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, yaitu Mengikutsertakan SDM Pengelola Kegiatan/Anggaran untuk mengikuti Kegiatan Pelatihan/Sosialisasi/Belajar Mandiri terkait regulasi terbaru baik di lingkungan BKN maupun eksternal BKN serta Pelaksanaan verifikasi dan kontrol kelengkapan dokumen pertanggungjawaban keuangan.

C. CAPAIAN ANGGARAN

Pada Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru memiliki Pagu DIPA awal sebesar Rp 16.631.644.000 dan mengalami 11 kali Revisi dengan rincian sebagai berikut:

- Revisi I DIPA : Efisiensi anggaran berdasarkan Inpres 1 Tahun 2025 sebesar Rp 4.925.802.000
- Revisi II DIPA : Penambahan Rp 3.152.956 untuk Kegiatan Seleksi CAT PPPK yang bersumber dari BA-BUN
- Revisi III POK : Perubahan prioritas penggunaan anggaran
- Revisi IV POK : Perubahan prioritas penggunaan anggaran
- Revisi V DIPA : Relaksasi anggaran sebesar Rp 1.323.066.000 untuk pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan
- Revisi VI POK : Perubahan prioritas penggunaan anggaran
- Revisi VII DIPA : Penarikan belanja modal sebesar Rp 1.500.000.000, penambahan pagu belanja modal sebesar Rp 350.000.000 dan Pengembalian kelebihan belanja pegawai senilai 364.300.000
- Revisi VIII POK : Perubahan prioritas penggunaan anggaran
- Revisi IX DIPA : Optimalisasi belanja modal dengan penambahan volume output
- Revisi X POK : Perubahan prioritas penggunaan anggaran
- Revisi XI POK : Penyelesaian Pagu Minus

Pagu Akhir Kantor Regional XII BKN Pekanbaru hingga akhir tahun 2025 adalah sebesar Rp 18.270.295.000 dengan anggaran blokir sebesar Rp 1.796.698.000 sehingga pagu anggaran yang dapat dikelola oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sampai dengan Desember 2025 adalah **Rp 16.473.597.000**. Jumlah penyerapan anggaran pada tahun 2025 sebesar **Rp 16.387.977.833** atau **99,48%** dari total pagu yang dapat dikelola. Adapun komposisinya dirincikan sebagai berikut:

BERDASARKAN PROGRAM DAN KEGIATAN

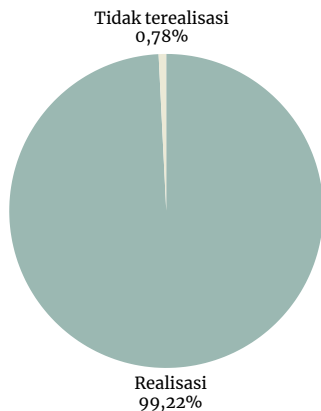
PROGRAM-KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	PERSENTASE PENYERAPAN
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp 3.440.854.000	Rp 3.430.312.634	99,69%
Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Fasilitasi Penyelenggara	Rp 3.152.956.000	Rp 3.142.742.898	99,68%
Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN	Rp 116.649.000	Rp 116.328.975	99,73%
Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN	Rp 67.200.000	Rp 67.192.085	99,99%
Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	Rp 104.049.000	Rp 104.048.676	100%
Program Dukungan Manajemen	RP 13.032.743.000	RP 12.957.665.199	99,42%
Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik	Rp 10.000.000	Rp 9.976.128	99,76%
Pengelolaan Organisasi dan SDM	Rp 61.000.000	Rp 60.838.079	99,73%
Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	Rp 12.611.743.000	12.016.855.815	99,42%

Sumber: sakti.kemenkeu.go.id

BERDASARKAN JENIS BELANJA

PERSENTASE BELANJA PEGAWAI

● Realisasi ● Tidak terealisasi



Rincian Pagu Belanja Pegawai



Pagu Anggaran : Rp 7.826.340.000



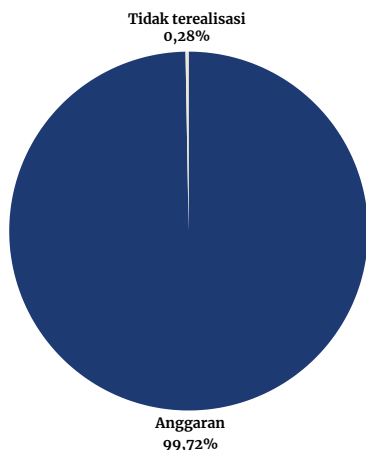
Realisasi : Rp 7.765.031.863



Tidak terealisasi : Rp 61.308.137

PERSENTASE BELANJA BARANG

● Anggaran ● Tidak terealisasi



Rincian Pagu Belanja Barang



Pagu Anggaran : RP 8.297.257.000



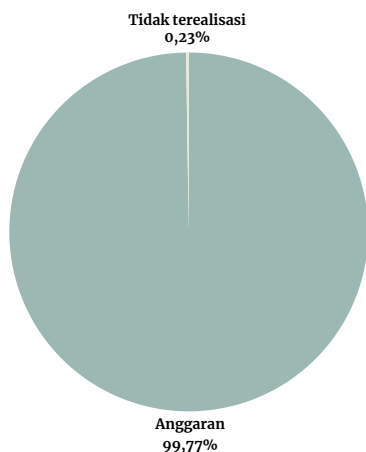
Realisasi : Rp 8.273.738.971



Tidak terealisasi : Rp 23.518.029

PERSENTASE BELANJA MODAL

● Anggaran ● Tidak terealisasi



Rincian Pagu Belanja Modal



Pagu Anggaran : Rp 350.000.000



Realisasi : Rp 349.206.999



Tidak terealisasi : Rp 793.001

D. EFISIENSI OUTPUT SASARAN KEGIATAN ANGGARAN

Perhitungan efisinesi anggaran per Sasaran Kegiatan dilakukan dengan mengacu pada PMK No.214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Efisiensi} = \frac{(\text{Pagu anggaran} \times \text{capaian kinerja}) - \text{Realisasi Anggaran}}{(\text{Pagu anggaran} \times \text{capaian kinerja})} \times 100\%$$

*Batas maksimal nilai efisiensi adalah 20% dan batas minimal adalah -20%.

Mengacu pada formula tersebut, berikut tabel Efisiensi anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru per Sasaran Kegiatan :

NO	SASARAN KEGIATAN	REALISASI KINERJA	PAGU ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	EFISIENSI
SK.1	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berintegritas dan terstandar	111,47%	Rp 3.336.805.000	Rp 3.259.071.873	15%
SK.2	Terwujudnya Manajemen Talenta dan Karier yang Andal	120%	Rp 32.399.500	Rp 32.399.500	24%
SK.3	Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta	120%	Rp 32.399.500	Rp 32.399.500	24%
SK.4	Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik	120%	Rp 67.200.000	Rp 67.192.085	24%
SK.5	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit	109,99%	Rp 39.250.000	Rp 39.249.676	11%
SK.6	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	96,19%	Rp 350.000.000	Rp 349.206.999	-3%
SK.7	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Keuangan, Aset dan Kearsipan BKN	99,56%	Rp 12.581.743.000	Rp 12.508.306.743	0%

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 3 Sasaran Kegiatan yang nilai Efisiensinya lebih dari ambang batas maksimal efisiensi seharusnya yaitu 20%. Penyebab terjadinya yaitu penggunaan anggaran kegiatan dikelola secara maksimal 100% tetapi nilai kinerjanya melebihi nilai maksimal dengan persentase kinerja 120%. Kegiatan penilaian kompetensi ASN melalui Profiling ASN tanpa biaya di wilayah kerja Kantor Regional menjadi salah satu pendorong terjadinya hal ini, dimana seluruh biaya yang timbul untuk pelaksanaan kegiatan diakomodir oleh anggaran unit eselon I.

Efisiensi dalam pengelolaan anggaran adalah esensial untuk memastikan bahwa sumber daya yang terbatas digunakan dengan cara yang paling produktif dan memberikan dampak positif yang maksimal bagi masyarakat. Dengan mengurangi pemborosan melalui penganggaran berbasis kinerja, pengawasan yang ketat, penggunaan teknologi digital, dan pengadaan yang efisien, pemerintah dapat memastikan bahwa anggaran dialokasikan secara optimal mendukung tujuan pembangunan yang berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat. Kedepannya Kantor Regional XII BKN Pekanbaru akan terus berupaya untuk meningkatkan efisiensi anggaran sebagai salah satu Sumber Daya untuk pelaksanaan kegiatannya.

E. TINDAK LANJUT LHE AKIP TAHUN 2025

Menindaklanjuti ND Plt Inspektur Badan Kepegawaian Nomor 092/AI.03/LHE/ 2025 Tanggal 21 November 2025 tentang Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Kantor Regional XII BKN, Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP sebagai berikut:

NO.	REKOMENDASI LHE AKIP	TL LHE AKIP	PELAKSANAAN		LINK DATA DUKUNG
			SUDAH	BELUM	
1.	Agar berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Kerja Sama terkait dokumen perencanaan jangka menengah	Telah dibuat grup kinerja untuk mempermudah koordinasi antara Kantor Regional dengan PIC Kinerja Biro Perencanaan dan Kerjasama. Dimana pada grup ini PIC Biro Renma juga menginformasikan terkait adanya revisi ataupun perubahan yang terjadi agar PIC Kinerja Kantor Regional dapat melakukan penyesuaian dokumen kinerja termasuk didalamnya dokumen perencanaan jangka menengah agar dokumen tersebut selaras dengan perubahan yang terjadi.	√		https://drive.google.com/drive/folders/12Ov_7xpcPHJrXVjP-dG-Ge58uWE92mb?usp=sharing
2.	Agar menyusun rencana aksi disesuaikan dengan target yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja serta disesuaikan dengan Jenis Perhitungan Data dan Periode Pelaporan di dalam Manual IKU yang sudah diformalkan serta memastikan kegiatan pendukung relevan, andal dan realistis untuk mendukung pencapaian target indikator kinerja	Penyusunan Rencana aksi tahun 2026 sudah disesuaikan dengan target yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja serta sudah disesuaikan dengan perhitungan dan periode pelaporan pada manual IKK yang di formalkan.	√		https://drive.google.com/drive/folders/1ObPLhY8uqH45GxJRjbQB-KE7hvos5bRz?usp=sharing
3.	Menyusun Standar Operasional Prosedur terkait mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja untuk setiap IKK. Penyusunan SOP pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja unit agar sesuai riil di lapangan serta berkoordinasi dengan unit kerja terkait sebagai pengampu kinerja	Penyusunan SOP terkait pengelolaan kinerja di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sudah dibuat mengacu pada ND Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi BKN Nomor 102/OT.02.01/ND/A.II/2026 tentang Penyampaian Draft POS AP terkait Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kantor Regional. Selain itu untuk SOP Pengumpulan data kinerja setiap IKK di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru juga telah disusun dan ditetapkan.	√		https://drive.google.com/drive/folders/1ETNBPjXXMrYMCooz70-5mMgztmXF5cr?usp=sharing
4.	Melakukan pengukuran kinerja di tahun berjalan yang sesuai dengan rumusan yang tertuang di dokumen Manual IKU dan dasar aturan yang berlaku	Pengukuran kinerja tahun 2025 sudah mengikuti rumusan yang tertuang dalam Manual IKK. Pengukuran kinerja tahun 2026 juga akan berpedoman pada manual IKK 2026 yang telah diformalkan.	√		https://drive.google.com/drive/folders/1Juw2jZ3Mv4h7ac8wFzNdxFgBi9p_jiP7?usp=sharing
5.	Agar berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Kerjasama dalam melakukan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengukuran kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal;	Pemanfaatan aplikasi MAKO sudah mulai digunakan Kembali sejak akhir desember 2025 untuk pengelolaan Kinerja Tahun 2026. Telah diikuti kegiatan Bimbingan Teknis Penginputan Data Perencanaan Kinerja Tahun 2026 pada aplikasi MAKO V2 Terintegrasi E-Kinerja pada 23 Desember 2025. Selain itu apabila ada penambahan fitur atau cara penggunaannya langsung dikoordinasikan melalui grup Kinerja oleh PIC Biro Renma kepada PIC Kinerja Kantor Regional ataupun melalui jaringan pribadi antar keduanya.	√		https://drive.google.com/drive/folders/11KqUV3plgAsNYWvjPpNziHZ2ogyT6nuZ?usp=sharing

NO.	REKOMENDASI LHE AKIP	TL LHE AKIP	PELAKSANAAN		LINK DATA DUKUNG
			SUDAH	BELUM	
6.	Melaksanakan pengukuran capaian kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan melibatkan seluruh komponen organisasi dan pegawai di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru secara berkala (triwulan) dan didokumentasikan dengan jelas (notulen, daftar hadir dan dokumentasi)	Pengukuran capaian kinerja dilakukan sudah dengan melibatkan seluruh tim kerja dan Bagian Tata Usaha sesuai dengan IKK yang diampu. Sementara untuk evaluasi AKIP sudah mengikutsertakan pegawai Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.	√		https://drive.google.com/drive/folders/1Rng1W8vYS8jHGLf2qbCq_GhQ-sTZ6iNm?usp=sharing
7.	Agar informasi dalam Laporan Kinerja disusun dengan baik, dapat diandalkan, tidak kontradiktif, dan dapat ditelusuri ke sumber data pendukungnya. Laporan Kinerja agar memuat analisis terkait upaya yang dilakukan (keberhasilan/kegagalan) dalam peningkatan kinerja, kendala/hambatan yang dihadapi, dan rekomendasi perbaikan/upaya yang akan dilakukan kedepan untuk peningkatan kinerja tahun depan pada setiap capaian kinerja, baik laporan kinerja triwulan maupun tahunan	Laporan Kinerja Triwulanan dan Tahunan disusun dengan memuat upaya keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian kinerja, kendala yang dihadapi serta rekomendasi kedepannya	√		https://drive.google.com/drive/folders/158aWNV8MJ84xmVLFcVXBKJs6LAnKEjW1?usp=sharing
8.	Agar dalam melakukan penyusunan evaluasi rencana aksi sesuai dengan standar dan analisa yang mendalam yaitu terdapat rekomendasi, permasalahan dan tindak lanjut (upaya yang telah dilakukan)	Evaluasi rencana aksi triwulan I s.d IV tahun 2025 sudah disusun dengan melibatkan PIC disetiap bagian dan tim kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dan memuat rekomendasi, permasalahan serta upaya yang telah dilakukan	√		https://drive.google.com/drive/folders/1Juw2jZ3Mv4h7ac8wFzNdxFgBi9p_jiP7?usp=sharing
9.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru agar ditindaklanjuti dengan sesuai dan dapat dimanfaatkan untuk peningkatan dan perbaikan kinerja yang mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sudah ditindaklanjuti dengan dibuatnya TL LHE AKIP 2025 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dan pelaksanaannya akan di lakukan monitoring	√		https://drive.google.com/file/d/1tUdaRi6gluKI0B4Nn6RapZJ1dHY-lbdt/view?usp=sharing

BAB IV

PENUTUP

- A. Penutup
- B. Lampiran

A. PENUTUP



Laporan Kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2025 merupakan bentuk pertanggung jawaban kinerja Kegiatan dan Anggaran Kantor Regional XII BKN selama tahun 2025 yang diawali dengan penjabaran visi dan misi BKN, sasaran kegiatan dengan indikator kinerja kegiatan dan realisasi capaian terhadap sasaran kegiatan yang dimaksud. Secara umum capaian sasaran kegiatan menunjukkan perkembangan yang signifikan, meskipun terdapat indikator yang belum mencapai target yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan beberapa indikator kinerja kegiatan membutuhkan evaluasi, komitmen, kerjasama, koordinasi, dan keaktifan baik itu dengan internal maupun dengan stakeholders terkait.

Secara keseluruhan tingkat pencapaian kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru diatas target yaitu 108,95% yang didasarkan pada persentase rata-rata capaian sasaran. Terhadap kegiatan yang belum mencapai target dilakukan evaluasi lebih lanjut dan akan dilakukan perbaikan di masa yang akan datang. Laporan Kinerja ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang capaian kinerja kegiatan dan anggaran yang telah diraih oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru selama tahun 2025 dalam rangka mencapai sasaran kegiatan organisasi dan indikator kinerja kegiatan Kantor Regional XII BKN dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Hasil dari evaluasi pencapaian kinerja dalam bentuk laporan ini merupakan bahan pembelajaran yang baik bagi Kantor Regional XII BKN Pekanbaru untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Untuk kedepan, dengan memperhatikan hasil evaluasi, saran dan rekomendasi, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru akan selalu mengupayakan langkah-langkah perbaikan secara konkrit dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam perbaikan kinerja dimasa yang akan datang antara lain:

- Menjadikan capaian kinerja dalam Laporan Kinerja Tahun 2025 ini sebagai masukan dalam proses pengambilan keputusan oleh pimpinan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan melibatkan semua pegawai guna mendukung dan meningkatkan kinerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara dalam mewujudkan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.
- Lebih mengoptimalkan penerapan sistem AKIP yang ada di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan lebih meningkatkan kualitas Dokumen Perencanaan dan Pelaporannya sesuai rekomendasi Hasil Evaluasi AKIP Oleh Inspektorat BKN.

B. LAMPIRAN