



RENCANA KERJA 2026

KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU



Jl. Hangtuh Ujung No. 148 Pekanbaru
(0761) 7870006



@kanreg12bkn



KATA PENGANTAR

Penyelenggaraan sistem perencanaan pembangunan diharapkan menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan. Selain itu, penyelenggaraan sistem perencanaan pembangunan harus memperhatikan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan untuk menciptakan *Good Governance*. Salah satu kerangka perencanaan untuk mewujudkan sistem manajemen dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan Manajemen ASN, maka setiap tahun seluruh Kementerian Negara/Lembaga (K/L) perlu menyusun Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026 sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Pembangunan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran. Secara khusus di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara dan Peraturan BKN No. 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Pemerintah Indonesia 2025 – 2029, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara 2025 – 2029, dan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2026.



Untuk mewujudkan sistem manajemen pemerintahan atau *clean governance* yang baik dan memenuhi amanat serta ketentuan dalam peraturan perundang-undangan maka perlu disusun Rencana Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2026 untuk selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan sepanjang tahun 2026. Demikian dokumen Rencana Kerja Kantor Regional XII BKN Tahun 2026 ini kami perbuat untuk diketahui masyarakat secara umum dan para pihak terkait secara khusus. Akhir kata kami ucapkan terima kasih

Pekanbaru, 25 Februari 2026
Kepala Kantor Regional XII BKN
Pekanbaru



Ditandatangani secara elektronik
Purjiyanta, S.H., M.Hum.



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Bahwa berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 117 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2026 dalam mewujudkan agenda prioritas pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan Asta Cita Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2025, evaluasi kebijakan tahun 2025, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2026 adalah. **"Kedaulatan Pangan dan Energi, serta Ekonomi yang Produktif dan Inklusif"**.



Keterangan: *) Lima Direktif Presiden

Sumber: Kementerian PPN/Bappenas (diolah), 2025

Gambar 1: Prioritas Pembangunan RKP Tahun 2026

Pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan swasembada pangan, energi, dan air. Swasembada pangan diarahkan salah satunya melalui pengembangan KSPP untuk membangun lumbung pangan nasional dan pangan akuatik (*blue food*) dengan berbagai intervensi strategis yang berfokus pada peningkatan hasil produktivitas perikanan, peningkatan nilai tambah dan daya saing produk perikanan, keberlanjutan ekosistem perairan, dan kesejahteraan pelaku usaha perikanan. Untuk mencapai swasembada pangan, diperlukan juga penguatan tata kelola sistem pangan, termasuk melalui transformasi dan penguatan kelembagaan Perum BULOG,

menjadi lembaga di bawah Presiden, guna mengelola cadangan pangan nasional secara terpadu, efektif, dan efisien.

Swasembada energi diarahkan melalui peningkatan bauran ethanol, biodiesel, serta energi terbarukan, yang difokuskan untuk meningkatkan kapasitas produksi biofuel, pemanfaatan biodiesel pada sektor transportasi, dan mendorong perubahan pola konsumsi energi dari sumber energi berbasis fosil menuju energi yang lebih bersih.

Swasembada air diarahkan salah satunya melalui pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) dari hulu ke hilir dalam rangka meningkatkan rumah tangga yang terlayani akses air minum yang disertai dengan pengelolaan dan pengawasan kualitas air minum dengan memperhatikan aspek teknis, kelembagaan, regulasi dan kebijakan, pendanaan, dan masyarakat.

Untuk mencapai hal di atas sekaligus mengawal pencapaian Indonesia Emas 2045, serta mencapai target sasaran pembangunan tahun 2025, ditetapkan prioritas nasional yakni: 1) memperkuat ideologi Pancasila, Demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM), 2) memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru, 3) melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi, 4) memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas, 5) melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri, 6) membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan, 7) memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan, 8) memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Menindaklanjuti penyusunan RKP Tahun 2025 ini, maka BKN sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) perlu menyusun Rencana Kerja Tahun 2024 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rancangan Awal Rencana Strategis BKN Tahun 2025 - 2029 dalam bentuk tahunan. Penyusunan Rencana Kerja BKN Tahun 2025 ini merupakan pelaksanaan UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Rencana Pembangunan Nasional serta PermenPAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara khusus di lingkungan Kantor Regional XII BKN, Rencana Kerja merupakan rencana kerja tahunan dari Kantor Regional XII BKN sebagai salah satu satuan kerja vertikal yang berada di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, RPJMN 2025 - 2029, Renstra BKN 2025 - 2029, dan RKP 2025. Selain itu dalam penyusunan Renja BKN Tahun 2025 ditetapkan sasaran, indikator kinerja serta target kinerja yang merupakan komitmen bagi BKN yang harus tercapai dalam satu periode tahunan.

B. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran;
9. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
10. Peraturan Presiden Nomor 117 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2026;
11. PermenPAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyusunan, Penelaahan, dan Perubahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;

16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
17. Peraturan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2026;
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;
19. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029

C. RUANG LINGKUP

Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Negara diberikan tugas dan fungsi menjalankan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara dijelaskan bahwa BKN merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen aparatur sipil negara, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. BKN memiliki tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kantor Regional XII BKN memiliki wilayah kerja pada pemerintah daerah di Provinsi Riau, Kepulauan Riau dan Sumatera Barat dengan total 41 instansi daerah wilayah kerja. Kantor Regional XII BKN diberikan pelimpahan kewenangan dalam menyelenggarakan Manajemen ASN pada wilayah kerja dengan fungsi:

- a. Pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- b. Penyelenggaraan pelayanan dan pembinaan Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- c. Pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- d. Pelaksanaan pengawasan penerapan Sistem Merit di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- e. Pelaksanaan pengawasan norma, standar, prosedur, dan kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;

- f. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi kebijakan teknis Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- g. Pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi dan operasional kepada unit kerja yang ada di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- h. Pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kuasa Pengguna Barang Kantor Regional XII BKN.

D. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja Kantor Regional XII BKN Tahun 2026 disusun dengan tujuan untuk menjadi acuan dalam perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kegiatan di Kantor Regional XII BKN, serta untuk menjaga kesinambungan dan sinkronisasi pelaksanaan teknis kegiatan dalam mendukung kebijakan Pemerintah yang tertuang dalam dokumen RPJMN Tahun 2025-2029, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025 - 2029, dan Rancangan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2026. Selain itu tujuan penyusunan Rencana Kerja Kantor Regional XII BKN Tahun 2026 sebagai berikut:

- a. Petunjuk dalam menjalankan program kegiatan Kantor Regional XII BKN selama Tahun 2026 baik yang tertuang dalam dokumen penganggaran Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA K/L) Kantor Regional XII BKN maupun dokumen Perencanaan Kinerja Kantor Regional XII BKN.
- b. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja Kantor Regional XII BKN tahun 2026 dan
- c. Sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian kinerja Kantor Regional XII BKN Tahun 2026 dalam rangka pemenuhan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

BAB II

EVALUASI RENCANA KERJA TAHUN 2025

A. VISI DAN MISI

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

Rumusan visi tersebut di atas mengandung makna:

a. Meritokrasi merupakan prinsip yang mendasari manajemen ASN di Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah dengan berpijak kepada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

b. Profesionalitas meliputi keunggulan dalam kompetensi, komitmen, dan kesejahteraan ASN secara utuh yang mewujudkan pada pencapaian kinerja individu dan organisasi dalam mendukung tujuan dan sasaran pembangunan.

Rumusan 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.

B. TUJUAN

Rumusan tujuan BKN 2025-2029 adalah sebagai berikut:

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

Tujuan strategis di atas mengandung makna adanya transformasi BKN pada dua aspek: 1) Transformasi peran BKN, dari yang sebelumnya hanya berfokus pada penguatan praktik manajemen ASN oleh instansi pemerintah, menjadi berfokus pula pada penjaminan prinsip meritokrasi termasuk hak-hak pegawai ASN. Dengan demikian, mitra BKN turut meluas menjadi meliputi para pegawai ASN. 2) Transformasi filosofi pendekatan BKN, dari yang sebelumnya cenderung berfokus pada administrasi kepegawaian (personnel administration) dan manajemen sumber daya manusia (human resource management) menjadi human capital management. Artinya, BKN memerankan secara utuh peran-peran vital dalam

pengelolaan manusia di organisasi pemerintahan, termasuk menjadi konsultan sekaligus mitra strategis (*strategic partner*) para pimpinan instansi pemerintah dalam hal pengelolaan ASN.

C. SASARAN STRATEGIS

Sasaran strategis merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh kementerian/lembaga yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome) dari satu atau beberapa program. Sasaran strategis BKN disusun secara integratif dengan sasaran program guna memastikan terjalinnya kerangka logis yang tepat antara kedua level sasaran tersebut. 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.

Stakeholder Perspective

Rumusan *stakeholder perspective* BKN adalah “Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi” dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.

Customer Perspective

Rumusan *customer perspective* BKN adalah “Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul” di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru untuk mendukung Sasaran Strategis 1. yakni Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
- b. Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai Standar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
- c. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di Lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
- d. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) I-Mut Maksimal 4 Hari di Lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
- e. Jumlah Paket Inovasi yang mendukung Peningkatan Kualitas Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Internal Process Perspective

Internal process perspective menggambarkan keberhasilan proses bisnis yang dijalankan oleh BKN dengan rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja kegiatan sebagai berikut:

1. Terwujudnya Manajemen Talenta dan Karier yang Andal, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

2. Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Persentase PNS yang telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

3. Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat minimal Tinggi di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

- b) Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

4. Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan Sistem Merit dengan indikator kinerja sebagai berikut:

a) Persentase Instansi Pemerintah yang mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

b) Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

c) Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Learning and Growth Perspective

Learning and growth perspective merupakan gambaran atas optimalnya organisasi BKN dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya dengan Sasaran Strategis 6. yakni meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN dengan indikator kinerja kegiatan sebagai berikut:

a) Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

b) Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

c) Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi ekinerja di Lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Serta Sasaran Strategis 7. yakni Meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan, aset dan kearsipan BKN dengan indikator kinerja kegiatan sebagai berikut:

a) Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

b) Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

c) Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

BAB III

RENCANA KERJA 2026

A. KEBIJAKAN NASIONAL

Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2026 secara nasional menekankan perencanaan tahunan di masa transisi yang menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Bahwa berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 117 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2026 dalam mewujudkan agenda prioritas pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan Asta Cita Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2025, evaluasi kebijakan tahun 2025, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2026 adalah. "**Kedaulatan Pangan dan Energi, serta Ekonomi yang Produktif dan Inklusif**".

Prioritas Nasional RKP Tahun 2026 dibagi menjadi 8 Prioritas Nasional yakni:

1. Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia
2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, &fo, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru
3. Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi
4. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas
5. Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri
6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan
7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan
8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

B. PROGRAM PRIORITAS NASIONAL

Program Prioritas Nasional (PN) merupakan program yang dirancang untuk mempercepat pencapaian tujuan pembangunan nasional yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029. BKN telah merancang beberapa Program Strategis dengan Kegiatan Prioritas Nasional yang telah tercantum dalam RO Prioritas BKN dalam RPJMN 2025-2029, adapun Kegiatan Prioritas Nasional tersebut adalah:

1. Penyusunan Instrumen Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN

Kegiatan Penyusunan Instrumen Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas penerapan pengembangan kompetensi ASN yang mendorong kemudahan akses belajar dengan Proyek Prioritas penerapan pengembangan kompetensi ASN.

2. Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN

Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas penguatan sistem Manajemen Talenta ASN dengan Proyek Prioritas Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN.

3. Rekomendasi Kebijakan Roadmap Penerapan Sistem Pensiun

Kegiatan Rekomendasi Kebijakan Roadmap Penerapan Sistem Pensiun ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas Peningkatan Kesejahteraan ASN melalui Penerapan Konsep Total Reward Berbasis Kinerja ASN dengan Proyek Prioritas Penerapan Manajemen Penghargaan dan Pengakuan bagi ASN.

4. Pembinaan Teknis Penerapan Perencanaan Kebutuhan ASN

Kegiatan Pembinaan Teknis Penerapan Perencanaan Kebutuhan ASN ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas Penguatan Sistem Manajemen Talenta ASN dengan Proyek Prioritas Penerapan Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan ASN.

5. Pembinaan Teknis Sistem Manajemen Kinerja ASN

Kegiatan Pembinaan Teknis Sistem Manajemen Kinerja ASN ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas Penguatan Sistem Manajemen Talenta ASN dengan Proyek Prioritas Penerapan Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan ASN.

6. Pembinaan Teknis Penerapan Layanan Kepegawaian Melalui *Backend Services*

Kegiatan Pembinaan Teknis Penerapan Layanan Kepegawaian Melalui *Backend Services* ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas Digitalisasi Manajemen ASN dengan Proyek Prioritas Pengembangan dan Pemeliharaan *Backend Services* Platform Digital Manajemen ASN.

7. Penguatan Database Profil ASN melalui Peningkatan Kualitas Data ASN

Kegiatan Penguatan Database Profil ASN melalui Peningkatan Kualitas Data ASN ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas Digitalisasi Manajemen ASN dengan Proyek Prioritas Pengembangan dan Pemeliharaan *Backend Services* Platform Digital Manajemen ASN.

8. Interoperabilitas Database Profile ASN

Kegiatan Interoperabilitas Database Profile ASN ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas Digitalisasi Manajemen ASN dengan Proyek Prioritas Pengembangan dan Pemeliharaan *Backend Services* Platform Digital Manajemen ASN.

9. Pengembangan *Backend Service* Layanan Kepegawaian

Kegiatan Pengembangan Backend Service Layanan Kepegawaian ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas Digitalisasi Manajemen ASN dengan Proyek Prioritas Pengembangan dan Pemeliharaan Backend Services Platform Digital Manajemen ASN.

10. Pengukuran Penerapan Sistem Merit ASN

Kegiatan Pengukuran Penerapan Sistem Merit ASN ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas Penerapan dan Evaluasi Kebijakan Manajemen ASN dengan Proyek Prioritas Penerapan Kebijakan Sistem Merit.

11. Pengawasan Penerapan Sistem Merit ASN

Kegiatan Pengawasan Penerapan Sistem Merit ASN ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas Penerapan dan Evaluasi Kebijakan Manajemen ASN dengan Proyek Prioritas Penerapan Kebijakan Sistem Merit.

12. Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi atas Penindakan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Kegiatan Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi atas Penindakan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN ini untuk mendukung Kegiatan Prioritas Penerapan dan Evaluasi Kebijakan Manajemen ASN dengan Proyek Prioritas Penerapan Kebijakan Sistem Merit.

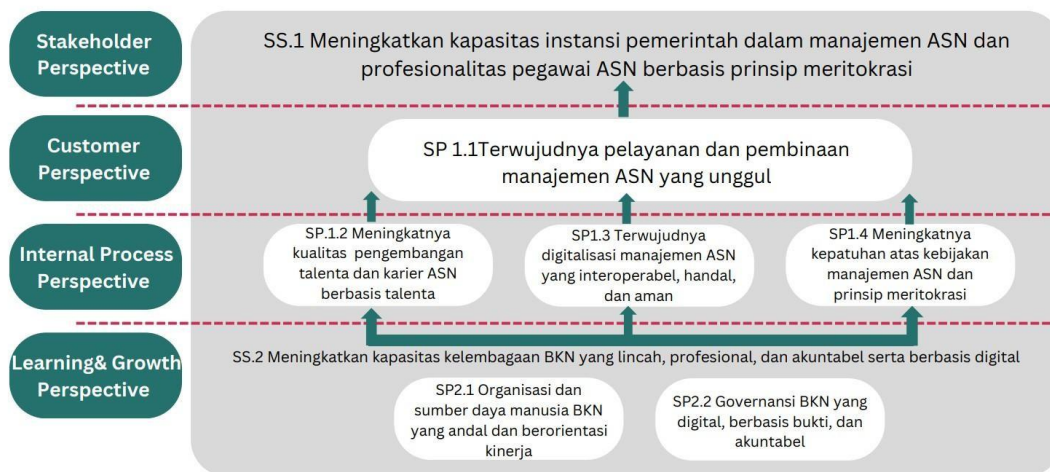
C. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA

Berkaitan dengan penjabaran pembangunan di atas, BKN memiliki rumusan tujuan yang termuat juga dalam Rencana Strategis BKN 2025-2029, dengan rumusan tujuan: “Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan *human capital management*”

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

1. Transformasi peran BKN, dari yang sebelumnya hanya berfokus pada penguatan praktik manajemen ASN oleh instansi pemerintah, menjadi berfokus pula pada penjaminan prinsip meritokrasi termasuk hak-hak pegawai ASN. Dengan demikian, mitra BKN turut meluas menjadi meliputi para pegawai ASN.
2. Transformasi filosofi pendekatan BKN, dari yang sebelumnya cenderung berfokus pada administrasi kepegawaian (*personnel administration*) dan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) menjadi *human capital management*. Artinya, BKN memerankan secara utuh peran-peran vital dalam pengelolaan manusia di organisasi pemerintahan, termasuk menjadi konsultan sekaligus mitra strategis (*strategic partner*) para pimpinan instansi pemerintah dalam hal pengelolaan ASN.

Sasaran strategis BKN disusun secara integratif dengan sasaran program guna memastikan terjalannya kerangka logis yang tepat antara kedua level sasaran. Dalam penyusunan sasaran strategis, BKN menggunakan model *Balanced Scorecard* (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Susunan keempat perspektif tersebut dalam rangka penyusunan Rencana Strategis BKN 2025-2029 tidak dilakukan secara paralel, melainkan dibangun dengan asumsi dasar bahwa *stakeholders perspective* menjadi resultan akhir dari seluruh upaya strategis BKN pada perspektif-perspektif lainnya. Namun demikian, ukuran keberhasilan dari *stakeholders perspective* tetap menjadi aspek yang ditimbang dalam pengukuran kinerja strategis BKN. Hal ini diilustrasikan dalam gambar berikut.



Gambar 3.2 Kerangka Logis Rencana Strategis BKN 2025-2029

Terdapat 7 (tujuh) Sasaran Kegiatan dalam mewujudkan target kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru seperti termuat dalam Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2026 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yakni:

1. Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar. Sasaran Kegiatan ini merupakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Negara (BKN) termasuk Kantor Regional XII BKN sesuai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dimana layanan administrasi kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN secara nasional yang harus mengedepankan fokus pada *stakeholder* atau penerima layanan baik pegawai ASN secara individu, instansi pemerintah dan masyarakat umum sesuai dengan *Service Level Agreement* (SLA) yang telah ditentukan. Sasaran Kegiatan ini kemudian dijabarkan ke dalam 2 (dua) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yakni:

- a. Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh layanan dan pembinaan Manajemen ASN di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
 - b. Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
 - c. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
 - d. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) I-Mut Maksimal 4 hari di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
 - e. Jumlah Paket Inovasi yang Mendukung Peningkatan Kualitas Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
2. Terwujudnya Manajemen Talenta dan Karier yang Andal.
Sasaran Kegiatan ini menjawab tuntutan digitalisasi seluruh layanan manajemen ASN pada BKN termasuk dalam pengawasan dan penerapan manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi yakni Pembangunan dan penerapan suatu sistem manajemen talenta nasional yang terintegrasi dalam mendukung mobilitas talenta nasional. Sasaran Kegiatan ini dijabarkan dalam 1 (satu) Indikator Kinerja Kegiatan yakni:
 - a. Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
3. Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta yakni dituangkan dalam 1 (satu) indikator kinerja kegiatan yakni:
 - a. Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru (8.081 PNS)
4. Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik
 - a. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat minimal Tinggi di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
 - b. Persentase Instansi Pemerintah dengan Skor Kelengkapan Arsip ASN Digital berkategori Minimal Lengkap di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.
5. Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit yang dituangkan dalam 3 (tiga) indikator kinerja kegiatan yakni:
 - a. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.
 - b. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.
 - c. Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti Instansi Pemerintah Sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.
6. Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN
 - a. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
 - b. Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

- c. Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi E-Kinerja di Lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
- 7. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN
 - a. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
 - b. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
 - c. Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di Lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

D. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA

IKK 1. Nilai rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Target IKK.1

Target 2026
97

Ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan dan pembinaan kepegawaian yang dilaksanakan Kantor Regional XII BKN.

Pada dokumen kinerja Tahun 2024 sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Kantor Regional XII BKN Tahun 2020 - 2024, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) ini dipisah menjadi 2 Indikator Kinerja Utama (IKU) yakni IKU.3 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN dan IKU.4 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional XII BKN. Sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Kantor Regional XII BKN digabung menjadi 1 (satu) IKK dimana mencakup seluruh layanan kepegawaian dari pengangkatan pegawai ASN, kenaikan pangkat, mutasi, status kedudukan, pensiun, layanan fasilitasi seleksi baik Seleksi CASN, Seleksi Sekolah Kedinasan, Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat, fasilitasi penilaian potensi dan kompetensi ASN serta layanan pembinaan manajemen ASN berupa bimbingan teknis, konsultasi, sosialisasi dan pendampingan kepada instansi wilayah kerja Kantor Regional XII BKN dan masyarakat pengguna layanan. Adapun beberapa tim kerja di lingkungan Kantor Regional XII BKN yakni:

- a. Tim Kerja Pengangkatan dan Mutasi
- b. Tim Kerja Status dan Pemberhentian
- c. Tim Kerja Pembinaan Manajemen ASN
- d. Tim Kerja Pengawasan dan Pengendalian
- e. Tim Kerja Sistem Informasi dan Digitalisasi

Adapun target dan realisasi capaian IKU.3 Tahun 2025 yakni 96.7% dimana pada triwulan IV 2025 terdapat standarisasi survei indeks kepuasan masyarakat (IKM) dari Biro Hukum dan Komunikasi Publik BKN dan tautan survei atas layanan dan pembinaan Kantor Regional XII BKN akan dikirimkan ke responden setelah menerima layanan baik luring maupun daring. Pada tahun 2026 ditetapkan target IKK.1 yakni 97% dimana Kantor Regional XII BKN harus mampu mempertahankan persentase capaian IKK.1 tersebut dengan mengimplementasikan kegiatan pendukung berupa monitoring dan evaluasi berkala dari pimpinan terhadap capaian IKM setiap bulannya dan mendorong internalisasi pelayanan publik yang prima kepada pegawai dilingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

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

Target IKK.2



Indikator ini bermakna bahwa penyelenggaraan layanan manajemen ASN di Kantor Regional XII BKN telah memenuhi standar yang ditetapkan secara nasional meliputi pelayanan pengangkatan, kepangkatan, pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan status dan kedudukan kepegawaian, serta layanan seleksi calon aparatur sipil negara (CASN). Adapun penetapan target IKK.2 yakni sebesar 82.5% yang didasarkan pada penetapan standar layanan manajemen ASN pada Badan Kepegawaian Negara termasuk Kantor Regional XII BKN. Penyelesaian layanan manajemen ASN juga mengikuti *Service Level Agreement* (SLA) yang telah ditetapkan sehingga proses layanan di Kantor Regional XII BKN diharapkan cepat, tepat, akurat dan mampu menjawab kebutuhan pengguna layanan dengan terus mengembangkan digitalisasi dan otomatisasi pada seluruh layanan manajemen ASN. Persentase capaian IKK.2 pada tahun 2025 yakni 99.99% dimana seluruh layanan manajemen ASN yang sesuai kewenangan, tugas dan fungsi Kantor Regional telah dilaksanakan dan diselesaikan termasuk layanan seleksi calon ASN maupun seleksi pengembangan kompetensi pegawai ASN seperti Ujian Dinas, Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dan tes penilaian potensi dan kompetensi ASN berupa metode CACT dan Pro-ASN bagi pegawai ASN di instansi wilayah kerja Kantor Regional XII BKN. Atas dasar capaian tahun 2025 ditetapkan target IKK.2 pada tahun 2026 sebesar 100% dari capaian tahun 2025 yakni 99.99% dan Kantor Regional XII BKN harus mampu meningkatkan juga mempertahankan kinerja penyelenggaraan layanan manajemen ASN sesuai standar yang berlaku. Kantor Regional XII BKN diharapkan semakin *agile*, lincah dan mampu mengkoordinasikan pegawai internal, unit kerja terkait dan *stakeholder* yang ada sehingga berbagai jenis layanan Manajemen ASN mampu

diselesaikan dengan tepat waktu, akurat, berbasis data dan berdampak bagi para pengguna layanan.

IKK 3. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 Hari di Lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Target IKK.3

Target 2026
95%

Indikator ini bermakna bahwa SLA atau *Service Level Agreement* merupakan komitmen atau standar waktu pelayanan yang telah ditetapkan dalam menindaklanjuti/merespon surat masuk baik fisik maupun elektronik yang berasal dari internal maupun eksternal yang perlu ditindaklanjuti. SLA menetapkan bahwa jawaban surat masuk harus diberikan paling lambat 4 hari kerja sejak surat eksternal diterima oleh BKN dan surat internal diterima oleh unit kerja terkait, diluar layanan yang sudah memiliki SLA tersendiri. Apabila terdapat surat yang memiliki kurun waktu atau masa tenggat waktu permintaan tindaklanjut/respon kurang dari atau lebih dari 4 hari kerja, maka selama dapat memenuhi dalam kurun waktu yang ditentukan tersebut maka dihitung telah memenuhi SLA 4 hari kerja

Adapun penetapan target IKK.3 tahun 2026 yakni sebesar 95% yang didasarkan pada penetapan standar layanan baik BKN Pusat maupun Kantor Regional I-XIV BKN untuk menjawab surat masuk utamanya pihak eksternal Kantor Regional XII BKN sejak surat tersebut diterima dalam waktu maksimal 4 hari kerja. Capaian SLA pada IKK.3 tahun 2025 yakni 99.71% dengan waktu jawaban surat maksimal 5 hari kerja dan pada tahun 2026 *lead time* dipersingkat menjadi 4 hari kerja sehingga sama dengan SLA Penetapan Pertimbangan Teknis I-Mut BKN dan hal ini membuktikan komitmen Kantor Regional XII BKN kepada *stakeholder* dalam mengutamakan kecepatan, ketepatan dan keakuratan dalam menjawab surat baik konsultasi, penjelasan, permasalahan kepegawaian dan yang terkait manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN.

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

Target IKK.4

Target 2026
99.6%

Indikator ini bermakna bahwa SLA atau *Service Level Agreement* merupakan komitmen atau standar waktu pelayanan yang telah ditetapkan dalam menindaklanjuti/merespon usul masuk dari instansi wilayah kerja Kantor Regional XII BKN terkait Pertimbangan Teknis atau Rekomendasi yang menjadi kewenangan Kantor Regional XII BKN melalui aplikasi I-Mut BKN. Indikator Kinerja Kegiatan atau IKK ini berarti ukuran yang menggambarkan jumlah rekomendasi melalui layanan I-Mut yang diselesaikan tepat waktu yang bersumber dari Database *Integrated* Mutasi BKN.

Adapun penetapan target IKK.4 yakni sebesar 99.6% yang didasarkan pada penetapan standar layanan baik BKN Pusat maupun Kantor Regional I-XIV BKN untuk penerbitan rekomendasi atas usul masuk instansi pada aplikasi I-Mut BKN serta capaian Kantor Regional XII BKN tahun 2025 pada IKK.4 ini sebesar 99.53%. Penetapan target 2026 atas IKK.4 yakni sebesar 99.6% dimaknai bahwa Kantor Regional XII BKN melalui tim kerja pengawasan dan pengendalian mampu melakukan verifikasi usulan yang menjadi kewenangan I-Mut Kantor Regional dengan tepat waktu dan andal sehingga pertimbangan teknis dapat ditandatangani oleh Kepala Kantor Regional XII BKN maksimal di hari ke-4 sehingga SLA 4 hari dapat tercapai. Pengukuran capaian indikator kinerja ini didapatkan dari *Dasboard* SLA I-Mut Kantor Regional dan pimpinan dapat memantau secara detail sesuai SLA yang berlaku. Digitalisasi yang masif dilakukan membuktikan komitmen BKN yang kuat melalui Kantor Regional XII BKN kepada para pengguna layanan utamanya pengelola kepegawaian di instansi wilayah kerja dengan tetap mengutamakan kecepatan, ketepatan dan keakuratan dalam penerbitan rekomendasi I-Mut BKN.

IKK 5. Jumlah Paket Inovasi yang mendukung Peningkatan Kualitas Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Target IKK.5

Target 2026
1

Indikator Kinerja Kegiatan atau IKK.5 ini mengukur sejauh mana Kantor Regional XII BKN mampu mengembangkan dan mengimplementasikan inovasi yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan manajemen ASN. Inovasi yang dimaksud harus memenuhi unsur: kebaruan, relevansi terhadap kebutuhan layanan, dan memiliki dampak atau potensi peningkatan kualitas layanan. Adapun inovasi yang menjadi target Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru pada tahun 2026 adalah Pengembangan digitalisasi layanan Manajemen ASN berupa Aplikasi Layanan Sidang di Direktorat Status dan Pemberhentian ASN BKN.

Adapun capaian realisasi atas IKK.5 tahun 2025 Kantor Regional XII BKN terdapat 2 paket inovasi sebagai berikut:

1. Sistem layanan pensiunan PNS yang terintegrasi dengan SINAR (Sistem Layanan ASABRI) dimana memfasilitasi layanan Pensiun janda/dudanya, penambahan data keluarga dan otentikasi SK Pensiun. Penerima manfaat atas paket inovasi ini ialah para pensiunan PNS dan keluarganya yang bekerja pada instansi Kementerian Pertahanan, POLRI dan TNI.

2. Paket inovasi kedua ialah I-Mut Manajemen Talenta berupa sistem pendukung layanan sistem merit yang terintegrasi dengan SIMATA BKN sebagai *tools* pada Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier ASN BKN.

Target IKK.5 tahun 2026 yakni 1 paket inovasi berupa pengembangan digitalisasi layanan Manajemen ASN yaitu Aplikasi Layanan Sidang di Direktorat Status dan Pemberhentian ASN BKN. Hal ini memungkinkan transformasi proses dan hasil sidang status kepegawaian selama ini yang masih manual menjadi terdigitalisasi dan terintegrasi datanya langsung pada Sistem Informasi ASN BKN. Kolaborasi antara Direktorat Status dan Pemberhentian ASN BKN dan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru diharapkan mampu menjawab kebutuhan teknis pada layanan sidang status dan kedudukan kepegawaian yang membutuhkan integrasi data secara cepat, akurat dan dapat diandalkan. Indikator kinerja kegiatan ini juga membuktikan komitmen Kantor Regional XII BKN untuk selalu berinovasi dan berkontribusi pada digitalisasi manajemen ASN yang berdampak langsung pada pengguna layanan baik instansi pemerintah pengguna layanan, pegawai ASN maupun masyarakat umum secara luas.

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

Target IKK.6

Target 2026
90%

Merupakan rasio antara jumlah Instansi Pemerintah Daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN yang menerapkan manajemen talenta terhadap total jumlah instansi pemerintah daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN. Pemerintah Daerah yang dihitung sebagai capaian indikator apabila instansi pemerintah daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah mendapatkan persetujuan penerapan manajemen talenta melalui Surat Keputusan Kepala BKN tentang Persetujuan Penerapan Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah. Hasil dari kegiatan ekspose manajemen talenta yang dilakukan oleh instansi pemerintah daerah wilayah kerja ke BKN Pusat melalui Kedeputan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN BKN. Adapun output dalam kegiatan ekspose manajemen talenta oleh instansi pemerintah daerah tersebut ialah:

- 1) Peta jabatan target;
- 2) Kebijakan internal manajemen talenta (minimal tersedia rancangannya);

- 3) Penentuan parameter, komponen, indikator, dan bobot untuk mengidentifikasi talenta yang tertuang dalam kebijakan internal manajemen talenta;
- 4) Profil talenta yang telah terpetakan dalam 9 kotak talenta; 5)
- 5) Rencana suksesi;
- 6) Memanfaatkan sistem informasi manajemen talenta

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 6 ini merupakan IKK lanjutan dari Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan sesuai dengan penjabaran pada dokumen Renstra BKN Tahun 2025-2029. Adapun penetapan target IKK.6 sebesar 90% atau sebanyak 37 instansi pemerintah daerah dari total 41 instansi daerah wilayah kerja. Indikator Kinerja ini juga sesuai dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta ASN Instansi Pemerintah dimana BKN melaksanakan pembinaan dan penilaian tingkat kesiapan instansi pemerintah dalam penerapan Manajemen Talenta ASN dan Kantor Regional XII BKN turut berperan aktif dalam mendorong, mendukung dan melakukan pendampingan instansi wilayah kerja untuk berkomitmen, membangun dan menerapkan manajemen talenta ASN pada instansinya sesuai regulasi dan ketentuan yang mengatur.

Pada tahun 2025 formula pada IKK.6 ini yakni persentase instansi yang memenuhi level I dimana capaian kinerja Kantor Regional XII BKN yakni 78.05% (32 instansi) dari target IKK.5 tahun 2025 yakni 50% dari total populasi instansi daerah wilayah kerja. Pemenuhan level I tersebut didasarkan padaya penandatanganan komitmen Pembangunan dan penerapan manajemen talenta di instansi wilayah kerja, penetapan regulasi kepala daerah tentang penerapan manajemen talenta, pembentukan komite talenta dan tim pengelolaan talenta di instasi daerah. Tahun 2026 formula pada IKK ini mengalami peningkatan menjadi persentase instansi pemerintah daerah yang telah menerapkan manajemen talenta di wilayah kerja yang didahului melalui kegiatan ekspose kesiapan penerapan manajemen talenta ke BKN Pusat melalui Kedeputian Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN BKN. Pada akhirnya diharapkan instansi yang telah ekspose tersebut dapat memenuhi catatan dan rekomendasi yang diberikan dan mendapat Surat Keputusan Kepala BKN tentang Persetujuan Penerapan Manajemen Talenta di tingkat instansi.

IKK 7. Persentase PNS yang telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru (8.081 PNS)

Target IKK.7

Target 2026
18.46%

Indikator ini mengukur persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya sesuai dengan standar kompetensi dan potensi serta penyelenggaraan penilaian kompetensi sebagaimana tertuang dalam:

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Badan Kepegawaian negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi ASN;

Adapun penetapan target IKK.7 yakni sebesar 18.46% dengan sejumlah 8.081 PNS di instansi daerah wilayah kerja Kantor Regional XII BKN yang dinilai kompetensinya untuk tahun 2026 dari total 181.599 PNS berdasarkan data per 31 Desember 2025. Dari data yang dikeluarkan oleh Pusat Penilaian Kompetensi ASN BKN sampai dengan 2025 total PNS di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN yang telah dinilai kompetensinya yakni 25.443 PNS. Target 18.46% merupakan akumulasi persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya dari tahun 2024 dan 2025 serta target 8.081 PNS untuk tahun 2026 sehingga akumulasi proyeksi data 2024-2026 yakni 33.524 PNS atau 18.46%. Kegiatan penilaian kompetensi ini berupa metode lainnya seperti CACT, *Profiling* ASN (Pro-ASN), hasil *assessment center* dan integrasi hasil penilaian kompetensi di wilayah kerja. Nilai rata-rata dan persebaran yang ditetapkan untuk Kantor Regional I – XIV BKN dan Pusat Penilaian Kompetensi ASN BKN untuk mencapai target nasional dalam rangka mengukur potensi dan kompetensi PNS sehingga menghasilkan profil *database* potensi dan kompetensi PNS yang lengkap dan terintegrasi dan dapat dijadikan dasar dalam proses pengembangan karir PNS ataupun mobilitas talenta baik pada tingkat instansi maupun nasional.

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

Target IKK.8



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

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

Adapun target IKK. 8 yakni 100% pada tahun 2026 merujuk pada hasil uji coba perhitungan Indeks Kualitas Data yang didasarkan pada Nilai Disparitas Data ASN sebagai instrumen utama pengukuran. Dalam rangka mendukung transformasi digital dan percepatan penerapan teknologi berbasis otomasi, termasuk kecerdasan buatan (AI), diperlukan ketersediaan data ASN yang berkualitas tinggi dalam waktu yang relatif singkat. Sehubungan dengan hal tersebut, ditetapkan target jangka menengah berupa pencapaian 100% Instansi Pemerintah dengan predikat “Tinggi” dalam Indeks Kualitas Data ASN pada tahun 2027. Adapun capaian realisasi Indeks Kualitas Data ASN pada wilayah kerja Kantor Regional XII BKN tahun 2025 sudah 100% atau seluruh instansi daerah yang berjumlah 41 instansi telah memiliki predikat minimal Tinggi pada Indeks Kualitas Data ASN. Adapun penetapan target pada tahun 2026 yakni 100% dimana Kantor Regional XII BKN diharapkan mampu meningkatkan predikat dari kategori Tinggi menjadi Sangat Tinggi untuk instansi daerah di wilayah kerja yang pada penilaian Indeks Kualitas Data tahun 2025 berada di kategori predikat Tinggi.

IKK 9. Persentase Instansi Pemerintah dengan Skor Kelengkapan Arsip ASN Digital berkategori Minimal Lengkap di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Target IKK.9

Target 2026
35%

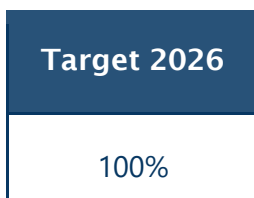
Indikator ini mengukur penyajian informasi dokumen kepegawaian digital dengan melakukan identifikasi keterisian dan kelengkapan dokumen kepegawaian digital pada sistem informasi dokumen kepegawaian. Adapun target IKK.9 pada tahun 2026 yakni 35% atau sebanyak 63.560 NIP dari jumlah 181.599 NIP PNS aktif di instansi daerah wilayah kerja Kantor Regional XII BKN per 31 Desember 2025. Persentase capaian realisasi atas IKK.9 “Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru” pada tahun 2025 yakni 74.82% dengan kategori NIP Terisi yakni Daftar Riwayat Hidup (DRH), SK CPNS dan SK PNS. Penetapan target IKK.9 dilaksanakan setelah melalui kegiatan *mapping* dan *updating* dokumen kepegawaian melalui aplikasi DMS BKN yang tergabung dalam platform ASN Digital. Adapun banyaknya sumber penyimpanan data yang selama ini ada di BKN maupun di instansi pemerintah seperti Docu Digital, Pemutakhiran Data Mandiri (PDM), My ASN maupun data dari instansi pemerintah digabungkan ke dalam DMS (Document Management System) SIASN ini. Berdasarkan ketentuan dalam Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2025 tentang Perlindungan dan Pemanfaatan Arsip ASN melalui Document Management System

dimana Pengukuran skor arsip ASN dilakukan terhadap setiap jenis Arsip ASN yang memiliki rentang skor 0–100, yang terdiri atas Skor Arsip ASN Utama dan/atau Skor Arsip ASN Kondisional. Skor Arsip ASN Digital 2026 dinyatakan berkategori minimal lengkap bila perolehan nilai skor kelengkapan arsip ASN digital minimal 55,6.

Penetapan target ini dimaksudkan untuk mendorong percepatan pemenuhan kelengkapan arsip ASN digital secara bertahap dan proporsional, dengan memperhatikan capaian awal, kapasitas pembinaan, serta karakteristik jumlah instansi binaan pada setiap unit kerja. Dengan demikian, target tahun 2026 diharapkan dapat menjadi tolok ukur peningkatan kualitas tata kelola arsip ASN digital yang lebih andal, terstandar, dan berkelanjutan. Dengan mempertimbangkan kemampuan dan ketersediaan sumber daya, sumber dokumen serta kebutuhan informasi arsip kepegawaian untuk mendukung layanan manajemen ASN.

IKK 10. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Target IKK.10



Indikator ini mengukur persentase instansi pemerintah daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN yang telah mampu meningkatkan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi dan mencapai kategori minimal 'Baik' dalam evaluasi/penilaian penerapan sistem merit.

Instansi pemerintah daerah yang dihitung sebagai capaian kinerja dalam indikator ini apabila telah mencapai kategori minimal Baik dalam hasil penilaian penerapan sistem merit yang terakhir kali diikutinya berdasarkan database hasil penilaian penerapan sistem merit tahun 2024 dan Laporan Pelaksanaan Pembinaan Penerapan Sistem Merit di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN. Adapun IKK.10 ini merupakan lanjutan dari indikator kinerja kegiatan tahun 2025 dimana pada tahun 2026 seluruh instansi wilayah kerja Kantor Regional XII BKN yang berjumlah 41 instansi harus mendapatkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN. Adapun capaian atas IKK.10 tahun 2025 berdasarkan Laporan Hasil Nilai Indeks Sistem Merit dari Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yakni 80.49% dengan rincian 11 instansi wilayah kerja Kantor Regional XII BKN mendapat nilai A, 22 instansi mendapat nilai B sehingga total 33 instansi mencapai kategori minimal Baik pada Penerapan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi. Adapun terdapat 5 instansi yang mendapat nilai C dan 3 instansi mendapat nilai D serta tidak ada instansi yang mendapat nilai E.

Indikator kinerja kegiatan ini juga bertujuan untuk mencegah adanya potensi pelanggaran dan atau penyimpangan pada Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN. Hal ini berkaitan dengan tugas fungsi serta kewenangan BKN sebagai instansi pembina manajemen ASN secara nasional sehingga instansi daerah wilayah kerja Kantor Regional XII BKN dapat memahami dan mengimplementasikan manajemen ASN sesuai dengan kaidah NSPK Manajemen ASN yang akan berkontribusi pada nilai sistem merit pada instansinya.

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

Target IKK.11

Target 2026
98.78%

Implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi adalah pengelolaan SDM yang didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. Prinsip ini diterapkan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Aspek yang dinilai dalam penerapan sistem merit berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN, yaitu:

- 1) Perencanaan kebutuhan;
- 2) Pengadaan;
- 3) Pengembangan karier;
- 4) Promosi dan mutasi;
- 5) Manajemen kinerja;
- 6) Penggajian, penghargaan, dan disiplin;
- 7) Perlindungan dan pelayanan; dan
- 8) Sistem informasi.

Adapun IKK.11 ini merupakan indikator kinerja kegiatan lanjutan tahun 2025 yang didasarkan pada Laporan Hasil Penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Tahun 2025 yang dikeluarkan oleh Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN BKN yakni nilai NSPK sebesar 80.49% atau 33 instansi dari target 70% populasi instansi wilayah kerja yakni sejumlah 29 instansi. Pada tahun 2026 ini ditetapkan target sebesar 98.78% dimana capaian nilai NPSK Tahun 2025 sebesar 80.49% ditambah rata-rata selisih nilai Kantor Regional XII BKN per tahun sebesar 18.29%. Penetapan target ini diharapkan mampu berkontribusi terhadap capaian instansi pemerintah daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN yang telah

menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi (indeks sistem merit) minimal kategori Baik dalam kaitannya agar proses pelaksanaan Manajemen ASN dalam setiap unsur-unsur manajemen ASN sesuai kaidah NSPK Manajemen ASN. Adapun penilaian sistem merit dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kategori Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

No.	Kategori	Nilai
1	A (Unggul)	85,01 - 100
2	B (Baik)	70,01 - 85
3	C (Cukup)	55,01 - 70
4	D (Kurang)	40,01 - 55
5	E (Buruk)	25 - 40

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

Target IKK.12

Target 2026
100%

Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansi wilayah kerja atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan manajemen ASN berbasis meritokrasi. Hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti bermakna bahwa tindak lanjut yang dilakukan oleh PPK telah diketahui oleh Kepala Kantor Regional XII BKN dan disetujui oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN BKN. IKK.12 ini merupakan indikator kinerja kegiatan lanjutan dari Perjanjian Kinerja 2025 dan targetnya sesuai dengan Rencana Strategis BKN 2025-2029. Target IKK.12 ditetapkan sebesar 100% yang berarti semua hasil pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN dari Kepala Kantor Regional XII BKN yang disetujui oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen

ASN BKN melalui tim kerja Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Hasil tindaklanjut oleh PPK instansi daerah wilayah kerja dalam hal ini Gubernur/Bupati/Walikota atas rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dilaporkan kepada BKN sehingga kegiatan pengawasan dan pengendalian yang sesuai dengan kewenangan BKN dapat terlaksana dengan baik dan efektif. Penetapan target IKK.12 tahun 2026 yakni 100% sama dengan capaian kinerja IKK.12 pada tahun 2025 dimana pada tahun 2025 terdapat 8 rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian telah dikeluarkan oleh Kantor Regional XII BKN kepada PPK instansi di wilayah kerja dan telah ditindaklanjuti oleh instansi dan dilaporkan kembali hasil tindaklanjutnya kepada Kedeputan Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN dan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

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

Target IKK.13



Nilai reformasi birokrasi merupakan suatu ukuran yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN yang dilakukan oleh KemenPAN-RB sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, PermenPAN-RB No 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi dan Keputusan MenPAN-RB Nomor 739 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2023. Tujuan dari indikator kinerja ini adalah untuk menciptakan birokrasi BKN yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Adapun penetapan target IKK.13 tahun 2026 yakni 100% sama dengan target serta capaian pada tahun 2025 yang berarti semua rencana kegiatan pendukung yang tertuang dalam Rencana Aksi RB General Kantor Regional XII BKN yang meliputi 14 Kegiatan Utama telah dilaksanakan seluruhnya. Komitmen terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional XII BKN diperkuat dengan penetapan Keputusan Kepala Kantor Regional XII BKN Nomor 43.1 Tahun 2025 tentang Tim Reformasi Birokrasi Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025.

Makna dari reformasi birokrasi itu sendiri adalah:

1. Perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan;
2. Pertaruhan besar organisasi dalam menghadapi tantangan abad ke-21;
3. Berkaitan dengan ribuan proses tumpang tindih antar fungsi-fungsi pemerintahan, melibatkan jutaan pegawai, dan memerlukan anggaran yang cukup besar;

4. Menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa; dan
5. Merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen pemerintahan, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru.

IKK 14. Skor Evaluasi AKIP Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Target IKK.14

Target 2026
73.5

Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di BKN yang dilakukan oleh Inspektorat dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil Penilaian oleh Inspektorat BKN berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN.

Adapun penetapan target IKK.14 tahun 2026 sebesar 73.5 target ini dilatarbelakangi pada capaian realisasi IKK.14 tahun 2025 berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Kantor Regional XII BKN sebesar 73.05 dengan predikat BB (Sangat Baik). Adanya peningkatan target IKK.14 menjadi 73.5 diharapkan mampu mendorong Kantor Regional XII BKN dalam rangka menindaklanjuti rekomendasi laporan hasil evaluasi AKIP dari Inspektorat BKN tahun 2025 sehingga realisasi IKK tersebut dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan.

Adapun poin rekomendasi dan perbaikan AKIP tahun 2025 pada Kantor Regional XII BKN yakni memastikan kegiatan pendukung pada rencana aksi yang relevan, andal dan realistis dalam mencapai target indikator kinerja, penyusunan Standar Operasional Prosedur terkait mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja untuk setiap IKK, pemanfaatan teknologi informasi untuk pengukuran kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dalam hal ini aplikasi MAKO (Manajemen Kinerja Organisasi) BKN dan analisa yang mendalam terhadap rekomendasi, permasalahan dan tindak lanjut (upaya yang telah dilakukan) pada dokumen pelaporan kinerja.

IKK 15. Persentase Pegawai yang Melaporkan Kinerja Harian pada Aplikasi E-Kinerja di Lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Target IKK.15

Target 2026
100

Indikator Kinerja Kegiatan ini menggambarkan persentase jumlah pegawai yang mengisi kinerja harian dalam satu periode pada aplikasi E-Kinerja. Kinerja harian adalah catatan aktivitas pekerjaan pegawai beserta bukti dukung yang mendukung tercapainya kinerja organisasi yang tertuang dalam perjanjian kinerja. Tujuan dari indikator kinerja ini ialah untuk mengetahui kepatuhan dan produktivitas kinerja pegawai di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Adapun sumber data pada pengukuran ketercapaian indikator kinerja ini ialah Rekapitulasi Pengisian Kinerja Harian Kantor Regional XII BKN Pekanbaru secara periodik.

Adapun penetapan target IKK.15 tahun 2026 sama dengan target IKK pada tahun 2025 yakni sebesar 100% yang berarti seluruh pegawai ASN di lingkungan Kantor Regional XII BKN termasuk Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai ASN Padang dan Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai ASN Batam. Per 31 Desember 2025 persentase capaian IKK.15 Kantor Regional XII BKN yakni 88.51% untuk periode pengisian kinerja dari 16 Agustus 2025. IKK ini mengacu pada kewajiban setiap pegawai ASN BKN untuk mengisi kinerja harian di aplikasi E-Kinerja sesuai dengan pemuatn Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 02/KP.11.02/ND/K/2026 tanggal tentang Pelaksanaan Tugas Kedinasan secara Fleksibel di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara tanggal 22 Januari 2026 dan dipertegas melalui Nota Dinas Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Nomor: 26/B-BM.01/ND/KR.XII/2026 tanggal 29 Januari 2026 tentang Pengisian Laporan Kinerja Harian Pegawai. Dalam Nota Dinas Kakanreg XII BKN kepada seluruh pegawai ASN di lingkungan Kantor Regional XII BKN termasuk Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai ASN Padang dan Batam untuk mengisi laporan kinerja harian dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, setiap atasan langsung atau ketua tim kerja wajib memastikan semua bawahan ataupun anggotanya untuk mengisi laporan kinerja termasuk Pegawai yang melaksanakan perjalanan dinas tetap diwajibkan mengisi Laporan Kinerja Harian sesuai dengan jumlah hari perjalanannya. Pengisian laporan kinerja harian dikecualikan bagi Pegawai yang melaksanakan cuti. Dengan mempertimbangkan capaian IKK.15 tahun 2025, Kantor Regional XII BKN menindaklanjuti ketentuan yang berlaku diatas serta melakukan langkah monitoring dan evaluasi pada e-kinerja pimpinan setiap harinya terhadap seluruh pegawai ASN di lingkungan Kantor Regional XII BKN baik pegawai yang belum membuat rencana kinerja harian maupun yang membuat rencana kinerja harian tetapi belum mengisi realisasi dan progres belum 100% pada E-Kinerja BKN.

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

Target IKK.16

Target 2026

99.5

Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku Bendahara Umum Negara dan/atau pengelola fiskal untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran, kualitas implementasi pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan sesuai dengan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga. Nilai IKPA ini diperoleh dari 3 komponen yakni Kualitas Perencanaan Anggaran meliputi Revisi DIPA (bobot 10%) dan Deviasi Halaman III DIPA (bobot 15%). Komponen kedua yakni Kualitas Pelaksanaan Anggaran yang meliputi Penyerapan Anggaran (20%), Belanja Kontraktual (10%), Penyelesaian Tagihan (10%) dan Pengelolaan UP dan TUP (10%). Komponen ketiga yakni Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran meliputi Capaian Output dari setiap Rincian Output (RO) dengan bobot 25%. Adapun komponen pengurang nilai IKPA yakni jika ada dispensasi SPM sehingga didapatkan nilai akhir IKPA pada tahun atau periode tersebut.

IKK.16 merupakan indikator kinerja kegiatan yang berlanjut dari dokumen perencanaan kinerja 2025. Pada tahun 2025, Kantor Regional XII BKN mencapai nilai IKPA sebesar 96.68 yang diperoleh dari aplikasi OM-SPAN Kemenkeu. Capaian Realisasi IKK.16 tahun 2025 masih dibawah target yang ditetapkan akibat belum maksimalnya perolehan capaian pada sub-komponen Rencana Penarikan Dana (RPD) dan Penyerapan Anggaran pada Triwulan I dan II pada jenis belanja modal berupa renovasi laboratorium CAT Kantor Regional XII BKN yang pada saat efisiensi anggaran tidak masuk pagu blokir namun tidak mendapatkan persetujuan untuk direalisasikan sehingga perolehan nilai bobot untuk komponen tersebut diatas tidak bisa maksimal dicapai yang pada akhirnya mengakibatkan nilai IKPA tidak optimal.

Pada tahun 2026 target IKK.16 masih di nilai 99.5 dan Kantor Regional XII BKN harus dapat memanfaatkan dan merumuskan strategi pencapaian dan perolehan nilai IKPA yang optimal yakni koordinasi dengan pihak internal pengelola anggaran dan pelaksana teknis kegiatan dan unit eselon I terkait pemutakhiran RPD per triwulan dan revisi anggaran sesuai jadwal yang telah ditetapkan serta pengoptimalan serapan anggaran yang berkualitas dan sesuai dengan target minimal penyerapan anggaran pada Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2024. Pada tahun 2026, Kantor Regional XII BKN juga akan meningkatkan koordinasi dengan *Person In Charge* (PIC) IKPA Aspek Kualitas Pelaksanaan Anggaran dan Aspek Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran yang telah ditunjuk pada Biro Keuangan BKN sehingga mendukung

peningkatan IKPA dan mendukung upaya perbaikan berkelanjutan dalam rangka peningkatan kualitas pengelolaan anggaran.

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

Target IKK.17



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. Tujuan dari indikator kinerja kegiatan ini ialah menggambarkan efektivitas Kantor Regional XII BKN dalam melakukan penyerapan anggaran sesuai dengan perencanaan sebelumnya dan dapat menjadi dasar dalam memperbaiki tata kelola. Ketika dihubungkan dengan target program, kegiatan dan anggaran yang telah direncanakan dengan realisasinya pada akhir tahun anggaran berkenaan. Adapun Indikator Kinerja Kegiatan (IKK).17 ini Adalah lanjutan dari perencanaan kinerja organisasi BKN tahun 2025 dimana persentase capaian serapan anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebesar 99.5% per 31 Desember 2025.

Pada pagu alokasi Kantor Regional XII BKN tahun 2026 yang telah disampaikan yakni Rp. 13.304.606.000 mengalami pemotongan menjadi pagu yang dapat digunakan sebesar Rp. 12.989.151.000. Terkait target IKK.17 tahun 2026 yakni 98% dari total pagu anggaran yang dapat digunakan Kantor Regional XII BKN sebesar 12.989.151.000 yang terdiri dari jenis belanja pegawai sebesar 9.033.336.000 atau 69.54% dan belanja barang sebesar 3.955.815.000 atau 30.45% yang dapat digunakan selama tahun anggaran 2026. Penetapan target 98% serapan anggaran tahun 2026 yang lebih rendah dari persentase capaian serapan anggaran 2025 dikarenakan terdapat proyeksi sisa anggaran belanja pegawai tahun 2026 yang cukup besar akibat adanya mutasi pegawai keluar dari Kantor Regional XII BKN dan perubahan unit organisasi beberapa pegawai menjadi unit kerja di BKN Pusat pada triwulan III 2025. Sehingga penetapan target 2026 tersebut telah dilakukan secara realistis dan sesuai kondisi, terkait proyeksi sisa anggaran belanja pegawai akan terus dilakukan koordinasi dengan Biro Perencanaan dan Kerjasama BKN di tahun anggaran 2026.

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

Target IKK.18

Target 2026
0

Suatu instrumen yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepatuhan, efektivitas, dan kualitas tata kelola di lingkungan Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara pada tahun berjalan. Indikator ini menggambarkan jumlah temuan yang diidentifikasi oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) maupun Inspektorat BKN melalui audit keuangan, audit operasional, maupun audit kinerja terhadap kegiatan yang dilaksanakan. Audit keuangan yaitu audit atas pengelolaan keuangan negara dan laporan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Audit operasional adalah kegiatan audit untuk menilai kinerja operasional program atau kegiatan apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta ekonomis, efektif dan efisien yang dilakukan oleh APIP. Audit kinerja merupakan audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah dari aspek ekonomis, efisiensi dan efektivitas yang dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Sementara, audit operasional yang sering dikenal juga sebagai audit ketaatan hanya menilai kepatuhan suatu program dan kegiatan sesuai dengan Peraturan/Ketentuan yang berlaku yang dilakukan oleh APIP.

Semakin kecil rasio temuan yang terjadi, semakin baik kinerja pengelolaan keuangan, operasional, dan pelaksanaan tugas fungsi unit kerja, karena menunjukkan kepatuhan pada regulasi, efektivitas penggunaan sumber daya, serta tata kelola yang transparan dan akuntabel. Adapun penetapan target IKK.18 pada tahun 2026 masih sama dengan target IKK. 18 tahun 2025 yakni rasio 0 yang yang berarti tidak ada temuan hasil audit/pemeriksaan atas kegiatan tahun 2026 pada Kantor Regional XII BKN baik oleh BPK/Inspektorat BKN. Rasio 1 berarti ada temuan pada nomor Surat Perintah Membayar (SPM) yang diserahkan untuk pemeriksaan. Indikator kinerja ini menunjukkan bahwa setiap tingkatan organisasi pada instansi pemerintah wajib melaksanakan pengelolaan keuangan, operasional dan kinerja yang akuntabel, dapat dipertanggungjawabkan, bebas dari temuan baik substantif maupun material dan patuh terhadap ketentuan dan regulasi yang berlaku.

E. RENCANA ANGGARAN

Sebagai upaya dalam penyelarasan antara perencanaan kinerja dengan anggaran sesuai metode penganggaran berbasis kinerja maka berikut data anggaran yang digunakan dalam rangka mewujudkan terealisasinya target Indikator Kinerja Kegiatan selaras dengan target pada Rincian Output (RO) dalam Klasifikasi Rincian Output (KRO) pada dokumen penganggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru selama tahun 2026. Pada pagu alokasi 2026 Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang telah disampaikan sebesar Rp 13.304.606.000 namun mengalami penghematan belanja sesuai prinsip efisiensi dan efektivitas belanja menjadi pagu yang dapat digunakan tahun 2026 oleh Kantor Regional XII BKN sebesar Rp. 12.989.151.000 dengan rincian sebagai berikut:

Kode KRO	Rincian Output	Sub-Komponen	Pagu Anggaran (Rupiah)	
088.01.WA	Program Dukungan Manajemen		12.989.151.000	
4843.EBA.994	Layanan Perkantoran		12.989.151.000	
4843.EBA.994.001		Gaji dan Tunjangan	9.033.336.000	
4843.EBA.994.002		Operasional dan Pemeliharaan Kantor	3.955.815.000	
Total			12.989.151.000	

Pagu Anggaran Kantor Regional XII BKN Tahun 2026 berdasarkan KRO, RO dan Sub-komponen

BAB IV PENUTUP

Penyusunan Rencana Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2026 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025-2029 melalui Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2025. Rencana kerja memuat rencana kegiatan dan sasaran yang akan dicapai dalam waktu 1 (satu) tahun anggaran berkenaan dan mencakup evaluasi rencana kerja dan capaian kinerja tahun 2025, rencana kerja 2026 dengan detail penjabaran setiap indikator kinerja kegiatan serta *outlook* anggaran Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tahun 2026.

Selain itu, penyusunan Rencana Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Tahun 2026 sudah sesuai dengan agenda penataan struktur organisasi dan tata kerja Kantor Regional BKN yang mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara. Dokumen ini merupakan acuan bagi Kantor Regional XII BKN maupun unit kerja eselon I dan II terkait. Penyusunan dokumen rencana kerja tahun 2026 yakni dalam rangka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab serta mencapai target indikator kinerja yang telah ditetapkan yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian target kinerja Badan Kepegawaian Negara dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2026 dan RPJMN maupun RPJP Pemerintah Pusat.

Dalam rangka memenuhi sasaran kinerja organisasi, maka perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih efektif berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum dan regulasi, pengelolaan administrasi dan anggaran serta keuangan yang akuntabel, dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan kaidah yang berlaku. Dokumen rencana kerja tahun 2026 ini juga merupakan salah satu bentuk pemenuhan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi AKIP bagi instansi pemerintah meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan 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. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang baik yang salah satunya dalam bentuk Rencana Kerja Kantor Regional XII BKN Tahun 2026 yang selaras dengan rencana kerja organisasi induk BKN pun dapat tercapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.