BKN PALEMBANG

PETA STRATEGI & INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

palembang.bkn.go.id

2023

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
KANTOR REGIONAL VII

KEPUTUSAN KEPALA KANTOR REGIONAL VII BKN
PALEMBANG NOMOR : 040/PR.03/SK/KR.VII/2023

TENTANG

PENETAPAN PETA STRATEGI DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DI LINGKUNGAN KANTOR REGIONAL VII BKN PALEMBANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA KANTOR REGIONAL VII BKN PALEMBANG

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka peningkatan ketepatan dalam melaporkan pencapaian tujuan dan sebagai ikhtisar hasil pelaksanaan program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi Kantor Regional VII BKN Palembang, perlu menetapkan suatu ukuran keberhasilan berupa Peta Strategi dan Indikator Kinerja Utama;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Kantor Regional VII BKN Palembang tentang Penetapan Peta Strategi dan Indikator Kinerja Utama Tahun 2020-2024 di lingkungan Kantor Regional VII BKN Palembang.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4616);

3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 nomor 80);

4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara;

5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Teknis Perjanjian Kerja, Pelaporan

Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842;

6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 36 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional BKN;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA KANTOR REGIONAL VII BKN PALEMBANG TENTANG PENETAPAN PETA STRATEGI DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DI LINGKUNGAN KANTOR REGIONAL VII BKN PALEMBANG TAHUN 2020-2024.

Pasal 1

(1) Penetapan Peta Strategi dan Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan Kantor Regional VII BKN Palembang sebagai penjabaran dari Tujuan dan Sasaran Strategis (Renstra) Kantor Regional VII BKN Palembang Tahun 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Kantor Regional VII BKN Palembang ini.

(2) Peta Strategi dan Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada pasal (1) merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh masing-masing unit kerja level Eselon III di lingkungan Kantor Regional VII BKN Palembang dalam menyusun perencanaan kinerja dan anggaran, pengukuran kinerja dan anggaran, pelaporan kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja dan anggaran sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Kantor Regional VII BKN Palembang.

Pasal 2

Masing-masing Pimpinan Unit Kerja Level Eselon III di lingkungan Kantor Regional VII BKN Palembang wajib :

(1) Menyusun Perencanaan Strategis menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard.*

(2) Menyusun Peta Strategis dan IKU di lingkungan unit kerja eselon III, yang tertuang ke dalam manual IKU, sekurang-kurangnya menginformasikan definisi, formula pengukuran, pihak penanggung jawab, dan sumber data, atau yang diatur kemudian dalam manajemen kinerja organisasi BKN.

(3) Melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja IKU di lingkungan unit kerja eselon III masing-masing sekurang-kurangnya pada setiap triwulan; dan

(4) Menyiapkan data target, realisasi, capaian, serta informasi kinerja yang memadai bagi penanggung jawab atau pihak penyedia data dari unit

organisasi, satuan kerja, dan kantor regional BKN masing-masing yang memiliki kontribusi atas IKU Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 3

Dalam rangka lebih meningkatkan efektifitas pelaksanaan Keputusan Kepala Kantor Regional VII BKN Palembang ini, Kepala Bagian Tata Usaha Kantor Regional VII BKN Palembang diberikan tugas untuk :

(1). Memantau dan mengevaluasi realisasi serta capaian kinerja IKU Kantor Regional VII BKN Palembang yang ditetapkan;

(2). Melakukan pantauan dan evaluasi serta capaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) dilaporkan kepada Kepala Kantor Regional VII BKN Palembang.

Pasal 4

Keputusan Kepala Kantor Regional VII BKN Palembang ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Palembang

Pada tanggal 2 Januari 2023

KEPALA

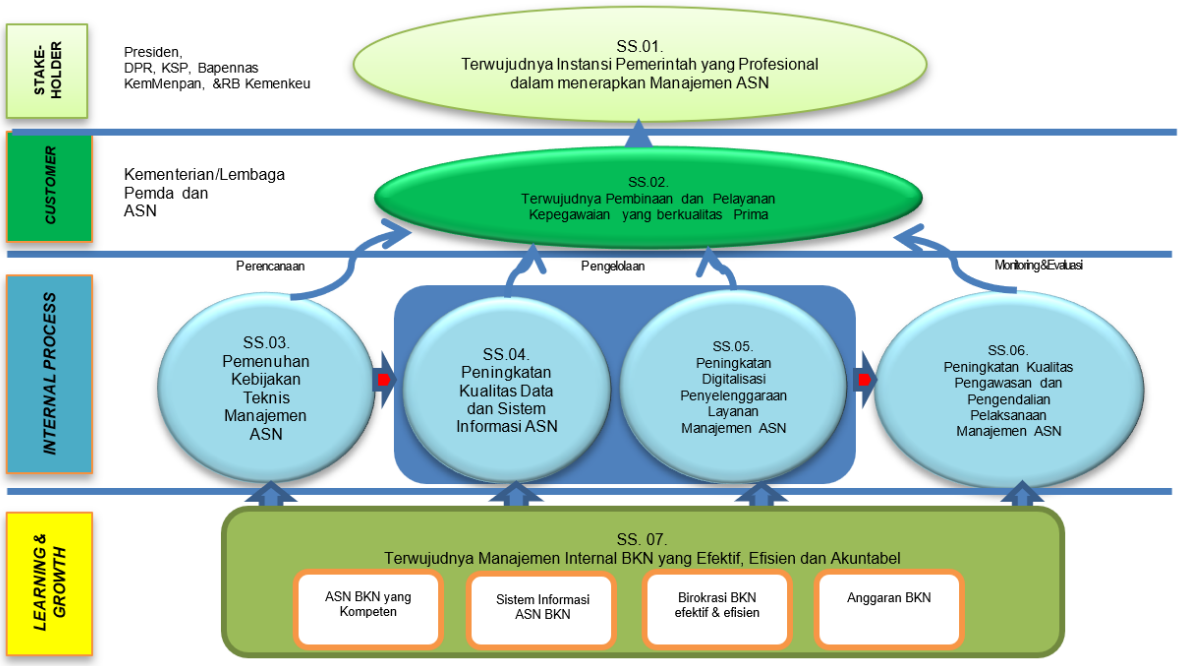
KANTOR REGIONAL VII BKN PALEMBANG

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL VII

Drs. Margi Prayitno, MAP
NIP. 19641207 198503 1 001

PETA STRATEGI KANTOR REGIONAL VII BKN

Visi: Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN



INDIKATOR KINERJA UTAMA KANTOR REGIONAL VII BKN

TAHUN 2020-2024

Indikator Kinerja Utama		Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN	%	5	20	40	60	100
2.	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN	%	85	90	100	100	100
3.	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN	Indeks	85	86	87	89	95

Indikator Kinerja Utama		Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
4.	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN	Indeks	85	86	87	89	95
5.	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN di Kantor Regional VII BKN	%	100	100	100	100	100
6.	Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN	%	85	90	95	100	100
7.	Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital di Kantor Regional VII BKN	%	75	80	85	90	95
8.	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN	%	30	65	85	95	100
9.	Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional VII BKN	Indeks	77	77	80	80	80
10.	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di Kantor Regional VII BKN	%	100	100	100	100	100
11.	Indeks Pelaksanaan Reformasi di Kantor Regional VII BKN	Indeks	80	81	82	83	85
12.	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional VII BKN	Nilai	75	77	79	81	85
13.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional VII BKN	Nilai	90	92	93	95	97
14.	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional VII BKN	%	100	100	100	100	100

IKU 1. Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*STAKEHOLDER PERSPECTIVE*
Sasaran Strategis	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN bermakna bahwa diharapkan instansi pemerintah di Indonesia mampu menerapkan manajemen ASN yang profesional sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut NSPK Manajemen ASN adalah aturan atau ketentuan yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan Manajemen ASN
Indikator Kinerja Utama	IKU 1. Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi
	- Suatu ukuran yang menggambarkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK. Ukuran ini dihitung dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN (yang bernilai A dan B). Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN serta Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN. - Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. - Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas: a. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; b. pengadaan ASN; c. pengangkatan ASN; d. pangkat; e. mutasi; f. jabatan; g. pengembangan karier ASN;

	h. pola karier; i. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; j. penghargaan; k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; l. perlindungan; m. penilaian kinerja; n. cuti; o. kode etik; p. disiplin; q. pemberhentian; dan r. pensiun. - Kategori penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN ada 5, yaitu: a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul; b. Nilai Indeks dengan jumlah antara 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik; c. Nilai Indeks dengan jumlah antara 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup; d. Nilai Indeks dengan jumlah antara 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan Nilai Indeks dengan jumlah antara 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk.			
	Formula			
	$Realisasi = \frac{Jumlah\ instansi\ yang\ mendapatkan\ nilai\ A\ dan\ B}{Jumlah\ instansi\ pemerintah\ di\ wilayah\ kerja\ Kantor\ Regional\ VII\ BKN} x100\%$			
Tujuan	1. Sebagai instrumen untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme 2. Sebagai dasar bagi Instansi Pemerintah untuk memastikan bahwa implementasi Manajemen ASN sudah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN di lingkungan instansi masing-masing 3. sebagai instrumen kontrol sosial Instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat agar mampu menjalankan peran sesuai dengan NSPK Manajemen ASN			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	() Kuantitas/Output	(√) Kualitas / Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	( ) Outcome		(√) Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading

Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian			
Sumber Data	Laporan Hasil Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	( ) Hasil perhitungan raw data		(√) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	( ) Semesteran	(√) Tahunan

IKU 2. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*STAKEHOLDER PERSPECTIVE*			
Sasaran Strategis	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN			
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN bermakna bahwa diharapkan instansi pemerintah di Indonesia mampu menerapkan manajemen ASN yang profesional sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut NSPK Manajemen ASN adalah aturan atau ketentuan yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan Manajemen ASN			
Indikator Kinerja Utama	IKU 2. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN			
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi			
	Indikator yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif jumlah instansi pemerintah yang telah melakukan pengukuran indeks profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, Indeks profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Instansi pemerintah yang dimaksud disini adalah instansi pusat dan instansi daerah.			
	Formula			
	$Realisasi = \frac{Jumlah\ instansi\ pemerintah\ yang\ melakukan\ pengukuran\ \ IP\ ASN}{Jumlah\ instansi\ pemerintah\ di\ wilayah\ kerja\ Kantor\ Regional\ VII\ BKN} x100$			
Tujuan	Dalam rangka menjamin efektivitas dan efisiensi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(√) Kuantitas/ Output	( ) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	( ) Outcome		( ) Outcome Antara	(√) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading
Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan

Unit Penanggung Jawab IKU	Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian			
Sumber Data	Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN oleh Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	( ) Hasil perhitungan raw data		(√) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	( ) Semesteran	(√) Tahunan

IKU 3. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*CUSTOMER PERSPECTIVE*			
Sasaran Strategis	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima			
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa Kantor Regional VII BKN sebagai pembina manajemen ASN di wilayah kerjanya berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima			
Indikator Kinerja Utama	IKU 3. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN			
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi			
	Ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang dilaksanakan oleh Kantor Regional VII BKN melalui Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian			
	Formula			
	$$IKM = SKM\ x\ 25$$ Dimana: $$IKM = Indeks\ kepuasan\ masyarakat$$ $$SKM = \frac{Total\ dari\ nilai\ persepsi\ per\ unsur}{total\ unsur\ yang\ terisi}\ x\ nilai\ penimbang$$ $$Nilai\ penimbang = \frac{jumlah\ bobot}{jumlah\ unsur\ penilaian}\ , jumlah\ bobot = 1$$ *Catatan*: Pengukuran disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik			
Tujuan	Mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan atas pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pembinaan manajemen ASN			
Satuan Pengukuran	Indeks			
Jenis Aspek Target	( ) Kuantitas/ Output	(√) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading

Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian			
Sumber Data	Laporan survei indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan oleh Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian			
Jenis Perhitungan Data	( ) Nilai Posisi Akhir		(√) Rata-rata	
Status Data	(√) Hasil perhitungan raw data		( ) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	(√) Semesteran	( ) Tahunan

IKU 4. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*CUSTOMER PERSPECTIVE*			
Sasaran Strategis	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima			
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa Kantor Regional VII BKN sebagai pembina manajemen ASN berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.			
Indikator Kinerja Utama	IKU 4. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN			
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi			
	Ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Kantor Regional VII BKN melalui beberapa unit kerja, diantaranya: 1. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian 2. Bidang Pengangkatan dan Pensiun 3. Bidang Informasi Kepegawaian 4. Bagian Tata Usaha			
	Formula			
	$$Realisasi = rata - rata\ IKM\ di\ 4\ unit\ pengampu$$ $$IKM = SKM\ x\ 25$$ Dimana: $$IKM = Indeks\ kepuasan\ masyarakat$$ $$SKM = \frac{Total\ dari\ nilai\ persepsi\ per\ unsur}{total\ unsur\ yang\ terisi}\ x\ nilai\ penimbang$$ $$Nilai\ penimbang = \frac{jumlah\ bobot}{jumlah\ unsur\ penilaian}\ ,jumlah\ bobot = 1$$ *Catatan*: Pengukuran disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik			
Tujuan	Mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan atas layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan			
Satuan Pengukuran	Indeks			
Jenis Aspek Target	( ) Kuantitas/ Output	(√) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya

Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading
Metode Cascading	( ) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	(√) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	1. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian 2. Bidang Pengangkatan dan Pensiun 3. Bidang Informasi Kepegawaian 4. Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan survei indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan oleh Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian, Bidang Pengangkatan dan Pensiun, Bidang Informasi Kepegawaian, dan Bagian Tata Usaha			
Jenis Perhitungan Data	( ) Nilai Posisi Akhir		(√) Rata-rata	
Status Data	(√) Hasil perhitungan raw data		( ) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	(√) Semesteran	( ) Tahunan

IKU 5. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN di Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE*			
Sasaran Strategis	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN			
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN bermakna bahwa Kantor Regional VII BKN sebagai pembina manajemen ASN di wilayah kerjanya berkewajiban untuk menyusun kebijakan teknis yang berkaitan dengan manajemen ASN. Kebijakan teknis manajemen ASN merupakan suatu peraturan teknis dalam rangka pengelolaan ASN untuk pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.			
Indikator Kinerja Utama	IKU 5. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN Kantor Regional VII BKN			
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi			
	Ukuran yang menggambarkan pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang ditetapkan di level Kantor Regional. Regulasi teknis dan instrumen yang dimaksud adalah surat edaran Kepala Kantor Regional.			
	Formula			
	$Realisasi = \frac{Jumlah\ regulasi\ teknis\ dan\ instrumen\ \ yang\ berhasil\ ditetapkan}{Jumlah\ draf\ regulasi\ teknis\ dan\ instrumen\ \ yang\ diusulkan} x100$			
Tujuan	Memberikan pedoman terhadap hal-hal yang bersifat teknis sebagai bentuk pelaksanaan amanat dari peraturan yang lebih tinggi atau peraturan lainnya serta merupakan bentuk kewenangan Kantor Regional VII BKN dalam mengatur kebijakan teknis terkait manajemen ASN			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(√) Kuantitas/ Output	( ) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading
Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan rekapitulasi regulasi teknis dan instrumen yang sudah ditetapkan oleh Bagian Tata Usaha			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	(√) Hasil perhitungan raw data		( ) Raw data	

Polarisasi Indikator Kinerja	( ) Maksimize		( ) Minimize	(√) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	( ) Semesteran	(√) Tahunan

IKU 6. Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SIASN di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE*			
Sasaran Strategis	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN			
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN merupakan perwujudan sistem informasi ASN yang mampu menghasilkan data ASN yang akurat dan komprehensif, terintegrasi antar instansi pemerintah berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses dengan keamanan yang baik guna pelaksanaan sistem informasi ASN secara nasional dengan cara melakukan optimalisasi kualitas data ASN sesuai standar tata kelola teknologi informasi kepegawaian			
Indikator Kinerja Utama	IKU 6. Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SIASN di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN			
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi			
	Indikator ini menggambarkan integrasi aplikasi kepegawaian ASN secara menyeluruh berbasis teknologi yang dilakukan melalui pengintegrasian simpeg dan SIASN baik melalui *webservice* maupun menggunakan Simpegnas (Sistem Informasi Kepegawaian Nasional) dalam rangka mewujudkan proses layanan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien. Integrasi melalui *webservice* merupakan proses menyambungkan simpeg instansi dengan SIASN melalui pembukaan akses data melalui jalur ip public instansi yang didaftarkan. Simpegnas merupakan aplikasi umum berbagi pakai nasional bidang kepegawaian. Aplikasi simpegnas berbasis website ini terintegrasi dengan layanan pada SIASN dalam hal manajemen ASN seperti layanan perencanaan kepegawaian, pengadaan ASN, kenaikan pangkat, pemberhentian, peremajaan data, pindah instansi, status dan kedudukan, dashboard dan monitoring dan layanan referensi.			
	Formula			
	$\frac{Jumlah\ instansi\ yang\ terintegrasi\ ke\ SIASN\ baik\ melalui\ webservice\ maupun\ Simpegnas}{Jumlah\ instansi\ pemerintah\ di\ wilayah\ kerja\ Kantor\ Regional\ VII\ BKN} x100$			
Tujuan	Terlaksananya integrasi SIASN yang mutakhir, terpadu, dapat dipertanggungjawabkan, mudah diakses, terjamin keamanannya dan dibagi pakai			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(√) Kuantitas/ Output	( ) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading

Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bidang Informasi Kepegawaian			
Sumber Data	Laporan Integrasi Sistem Informasi ASN oleh Bidang Informasi Kepegawaian			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	(√) Hasil perhitungan raw data		( ) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	(√) Semesteran	( ) Tahunan

IKU 7. Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital di Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE*
Sasaran Strategis	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN bermakna penyelenggaraan layanan kepegawaian harus berbasis digital sehingga proses bisnis mampu berjalan lebih efektif dan mudah diakses oleh pengguna layanan kepegawaian.
Indikator Kinerja Utama	IKU 7. Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital di Kantor Regional VII BKN
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi
	Suatu ukuran yang menggambarkan upaya Kantor Regional VII BKN dalam melakukan digitalisasi terhadap layanan manajemen ASN khususnya di bidang mutasi kepegawaian. Adapun jenis layanan yang menjadi ukuran digitalisasi sesuai dengan kewenangan Kantor Regional diantaranya: 1. Pengadaan CASN (instansi daerah) 2. Kenaikan Pangkat IV/b (instansi daerah) 3. Pencantuman Gelar (Golongan IV/b instansi daerah) 4. Kartu Pegawai (instansi daerah) 5. Kartu Istri/Kartu Suami (instansi daerah) 6. Pindah Instansi - Perpindahan PNS dari Instansi Pusat ke daerah - Perpindahan PNS dari antar kabupaten/kota dalam provinsi dan/atau ke provinsi 7. Penyesuaian Masa Kerja (golongan IV/b instansi daerah) 8. Mutasi Lain-Lain (golongan IV/b instansi daerah) 9. Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda Dudanya - IV/b ke bawah instansi daerah - IV/b ke bawah instansi pusat (beberapa instansi) 10. Mutasi Keluarga - IV/b ke bawah instansi daerah - IV/b ke bawah instansi pusat (beberapa instansi) 11. SK Janda/Duda/Anak Pensiunan PNS (Janda/Duda TASPEN) - IV/b ke bawah instansi daerah - IV/b ke bawah instansi pusat (beberapa instansi) 12. CLTN - Permohonan CLTN (instansi daerah dan semua pegawai golongan IV/b ke bawah) - Perpanjangan CLTN (instansi daerah dan semua pegawai golongan IV/b ke bawah) - Pengaktifan kembali setelah CLTN (instansi daerah dan semua pegawai golongan IV/b ke bawah)

	Formula			
	$Realiasi = \frac{Jumlah\ layanan\ \ yang\ sudah\ didigitalisasi}{12} x100$			
Tujuan	Untuk meningkatkan kualitas layanan di bidang mutasi kepegawaian			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(√) Kuantitas/ Output	( ) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading
Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bidang Informasi Kepegawaian			
Sumber Data	Hasil digitalisasi layanan oleh Bidang Informasi Kepegawaian berkoordinasi dengan Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian serta Bidang Pengangkatan dan Pensiun			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	(√) Hasil perhitungan raw data		( ) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	( ) Semesteran	(√) Tahunan

IKU 8. Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE*			
Sasaran Strategis	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN			
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara menciptakan manajemen ASN yang profesional. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.			
Indikator Kinerja Utama	IKU 8. Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN			
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi			
	Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh instansi pemerintah (sampai dengan dikeluarkannya surat keputusan oleh instansi yang bersangkutan) atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode represif. Metode represif merupakan metode pengawasan dan pengendalian yang dilakukan melalui audit manajemen ASN. Audit manajemen ASN adalah seluruh proses kegiatan memeriksa, mengevaluasi, memantau, dan melakukan tindakan korektif terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang manajemen ASN yang dapat dilakukan secara reguler dan investigasi.			
	Formula			
	$\frac{Jumlah\ rekomendasi\ hasil\ pengawasan\ dan\ pengendalian\ \ yang\ ditindaklanjuti}{Jumlah\ rekomendasi\ hasil\ pengawasan\ dan\ pengendalian} x100$			
Tujuan	1. Memastikan kebijakan dan implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah sesuai dengan NSPK manajemen ASN 2. Mewujudkan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN yang terintegrasi			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(√) Kuantitas/ Output	( ) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading

Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian			
Sumber Data	Laporan hasil audit manajemen ASN oleh Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	(√) Hasil perhitungan raw data		( ) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	(√) Semesteran	( ) Tahunan

IKU 9. Indeks profesionalitas ASN Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE*
Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan efektif, efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN
Indikator Kinerja Utama	IKU 9. Indeks profesionalitas ASN Kantor Regional VII BKN
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi
	Suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN Kantor Regional VII BKN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam menjalankan tugas jabatan. Sesuai dengan definisinya, Indeks profesionalitas ASN Kantor Regional VII BKN ini diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi: 1. Kualifikasi 2. Kompetensi 3. Kinerja 4. Disiplin Adapun pengkategorian tingkat profesionalitas ASN BKN sebagai berikut: a. Nilai 91-100 (sangat tinggi) b. Nilai 81-90 (tinggi) c. Nilai 71-80 (sedang) d. Nilai 61-70 (rendah) e. Nilai 0-60 (sangat rendah) Pengukuran indeks profesionalitas ASN ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
	Formula

	$$IP = \sum_{i=1}^{4} IP_i = IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$ $$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$ $$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$ $$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$ $$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$ Keterangan: IP = Indeks Profesionalisme IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin $W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j $W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k $W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l $W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m			
Tujuan	1. Sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas sebagai pegawai ASN Kantor Regional VII BKN 2. Sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional 3. Sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik di Kantor Regional VII BKN			
Satuan Pengukuran	Indeks			
Jenis Aspek Target	( ) Kuantitas/ Output	(√) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading
Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN BKN dari Biro SDM			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	( ) Hasil perhitungan raw data		(√) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	( ) Semesteran	(√) Tahunan

IKU 10. Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE*
Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan efektif, efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN
Indikator Kinerja Utama	IKU 10. Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di Kantor RegionalVII BKN
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi
	Ukuran yang menggambarkan pemanfaatan sistem informasi dalam pengelolaan internal di Kantor Regional VII BKN Daftar aplikasi yang dimaksud yaitu: 1. SAKTI 2. SMART 3. E-Monev 4. Om Span 5. SPEKTRA 6. SIKAP 7. LBP 8. Presensi 9. Kinerja 10. Simpeg 11. Aplikasi CMB 12. DS 13. Email BKN 14. Loker BKN 15. Srikandi
	Formula
	$$Realisasi = \frac{\frac{a_1}{b_1} + \frac{a_2}{b_2} + \frac{a_3}{b_3} + \cdots + \frac{a_{15}}{b_{15}}}{15} x100\%$$ Keterangan: a1 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SAKTI berdasarkan hasil survei b1 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SAKTI a2 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SMART berdasarkan hasil survei b2 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SMART a3 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi E-Monev berdasarkan hasil survei

	b3 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi E-Monev a4 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi OMSPAN berdasarkan hasil survei b4 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi OMSPAN a5 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SPEKTRA berdasarkan hasil survei b5 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SPEKTRA a6 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SIKAP berdasarkan hasil survei b6 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SIKAP a7 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi LBP berdasarkan hasil survei b7 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi LBP a8 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi Presensi berdasarkan hasil survei b8 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi Presensi a9 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi Kinerja berdasarkan hasil survei b9 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi Kinerja a10 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SIMPEG berdasarkan hasil survei b10 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SIMPEG a11 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi CMB berdasarkan hasil survei b11 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi CMB a12 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi DS berdasarkan hasil survei b12 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi DS a13 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi e-mail BKN berdasarkan hasil survei b13 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi e-mail BKN a14 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi Loker BKN berdasarkan hasil survei b14 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi Loker BKN a15 = Jumlah pegawai yang menggunakan aplikasi SRIKANDI berdasarkan hasil survei b15 = Jumlah pegawai yang seharusnya menggunakan aplikasi SRIKANDI
Tujuan	Untuk mendorong pemanfaatan sistem informasi pengelolaan internal di Kantor Regional VII BKN dalam rangka penunjang SPBE BKN

Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(√) Kuantitas/ Output	( ) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading
Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan Pemanfaatan Sistem Informasi oleh Bagian Tata Usaha			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	(√) Hasil perhitungan raw data		( ) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	( ) Maksimize		( ) Minimize	(√) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	(√) Semesteran	( ) Tahunan

IKU 11. Indeks pelaksanaan reformasi birokrasi Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE*			
Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel			
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan efektif, efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN			
Indikator Kinerja Utama	IKU 11. Indeks pelaksanaan reformasi birokrasi Kantor Regional VII BKN			
Deskripsi Indikator Kinerja SUtama	Definisi			
	Suatu ukuran yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN yang dilakukan oleh KemenpanRB. Makna reformasi birokrasi 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 5. Merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen pemerintahan, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru			
	Formula			
	Hasil penilaian oleh KemenpanRB yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN			
Tujuan	Menciptakan birokrasi BKN yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.			
Satuan Pengukuran	Indeks			
Jenis Aspek Target	( ) Kuantitas/ Output	(√) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading

Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN oleh KemenpanRB			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	( ) Hasil perhitungan raw data		(√) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	( ) Semesteran	(√) Tahunan

IKU 12. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE*
Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan efektif, efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN
Indikator Kinerja Utama	IKU 12. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional VII BKN
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi
	● Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). ● Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. ● SAKIP merupakan rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja di BKN. ● Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional VII BKN 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
	Formula
	Hasil penilaian oleh Inspektorat yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional VII BKN oleh Inspektorat
Tujuan	1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Kantor Regional VII BKN 2. Menilai tingkat implementasi SAKIP di Kantor Regional VII BKN 3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja 4. Memperoleh saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP di Kantor Regional VII BKN 5. Menyusun rencana tindak lanjut implementasi SAKIP atas hasil penilaian periode sebelumnya

Satuan Pengukuran	Nilai			
Jenis Aspek Target	( ) Kuantitas/ Output	(√) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading
Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional VII BKN oleh Inspektorat			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	() Hasil perhitungan raw data		(√) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	( ) Semesteran	(√) Tahunan

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

Perspektif	*LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE*			
Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel			
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan efektif, efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN			
Indikator Kinerja Utama	IKU 13. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional VII BKN			
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi			
	Ukuran yang menggambarkan perolehan IKPA di Kantor Regional VII BKN. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja di satuan kerja dari sisi kualitas implementasi perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran.			
	Formula			
	Berdasarkan perolehan IKPA yang dilihat melalui aplikasi Om Span Kementerian Keuangan (https://spanint.kemenkeu.go.id/)			
Tujuan	Memantau kualitas kinerja pelaksanaan anggaran Kantor Regional VII BKN sebagai bahan evaluasi berkala			
Satuan Pengukuran	Nilai			
Jenis Aspek Target	( ) Kuantitas/ Output	(√) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading
Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Perolehan IKPA melalui aplikasi Om Span Kementerian Keuangan (https://spanint.kemenkeu.go.id/)			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	( ) Hasil perhitungan raw data		(√) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(√) Maksimize		( ) Minimize	( ) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	(√) Triwulanan	( ) Semesteran	( ) Tahunan

IKU 14. Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK / Inspektorat di Kantor Regional VII BKN

Perspektif	*LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE*			
Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel			
Deskripsi Sasaran Strategis	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan efektif, efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN			
Indikator Kinerja Utama	IKU 14. Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional VII BKN			
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi			
	Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut (sampai dengan selesai) yang dilakukan oleh Kantor Regional VII BKN atas temuan hasil audit/pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK/Inspektorat			
	Formula			
	$Realisasi = \frac{Jumlah\ temuan\ yang\ ditindaklanjuti}{Jumlah\ temuan\ BPK/Inspektorat} x100\%$			
Tujuan	Memperlihatkan kewajaran informasi keuangan yang dilaporkan Kantor Regional VII BKN oleh berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(√) Kuantitas/ Output	( ) Kualitas/Mutu	( ) Waktu	( ) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(√) Outcome		( ) Outcome Antara	( ) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(√) Cascading Peta		( ) Cascading Non Peta	( ) Non Cascading
Metode Cascading	(√) Adopsi langsung	( ) Dipersempit	( ) Komponen Pembentuk	( ) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Bagian Tata Usaha			
Sumber Data	Laporan tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan atas laporan keuangan Kantor Regional VII BKN oleh Bagian Tata Usaha			
Jenis Perhitungan Data	(√) Nilai Posisi Akhir		( ) Rata-rata	
Status Data	(√) Hasil perhitungan raw data		( ) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	( ) Maksimize		( ) Minimize	(√) Stabilize
Periode Pelaporan	( ) Bulanan	( ) Triwulanan	( ) Semesteran	(√) Tahunan