RENCANA KERJA

KANTOR REGIONAL VII BKN PALEMBANG

2025

BKN 7 Palembang

bkn7palembang

KANREGVIIBKNPALEMBANG

KATA PENGANTAR

Penyelenggaraan sistem perencanaan pembangunan diharapkan menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan. Selain itu, harus memperhatikan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan untuk terciptanya *Good Governance.*

Salah satu kerangka perencanaan untuk mewujudkan sistem manajemen dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan Manajemen ASN, maka setiap tahun seluruh Kementerian Negara/Lembaga (K/L) perlu menyusun Rencana Kerja (Renja) sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran. Secara khusus di lingkungan Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025 – 2029, Rencana Strategis BKN 2025 – 2029 dan Rancangan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025.

Untuk mewujudkan sistem yang baik dan memenuhi manajemen pemerintahan amanat sebagaimana dimaksud serta seiring dengan perubahan struktur organisasi dan tata kerja, BKN perlu melakukan penyusunan Renja Tahun 2025. Rencana Kerja (Renja) Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025 untuk selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2025.

Palembang, Februari 2025
Plt. Kepala Kantor Regional VII
Badan Kepegawaian Negara

Ditandatangani Secara Elektronik

Prima Sepriza, S.H., MM
NIP 196709071998031001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR GAMBAR ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **v**
BAB I PENDAHULUAN **1**
- **A. LATAR BELAKANG** 1
- **B. LANDASAN HUKUM** 3
- **C. RUANG LINGKUP** 4
- **D. MAKSUD DAN TUJUAN** 5

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024 ..... **7**
- **A. VISI DAN MISI** 7
- **B. TUJUAN** 7
- **C. SASARAN STRATEGIS** 8
- **D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA** 10

BAB III RENCANA KERJA 2025 ..... **34**
- **A. KEBIJAKAN NASIONAL** 34
- **B. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA** 35
- **C. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA** 38
- **D. RENCANA ANGGARAN** 51

BAB IV PENUTUP **53**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Tema Pembangunan RKP Tahun 2025 1
Gambar 1.2. Delapan Prioritas Nasional 2
Gambar 2.1. Peta Strategi BKN Tahun 2020 – 2024 9
Gambar 2.2. Nilai IKPA Bulan Desember 2024 Kantor Regional VII BKN Palembang 30
Gambar 3.1. Sasaran Pembangunan Nasional Tahun 2025 34
Gambar 3.2. Kerangka Logis Rencana Strategis BKN 2025 – 2029 36
Gambar 3.3. Bobot Nilai Kinerja IKPA Per Indikator 50

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Realisasi persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang 10
Tabel 2.2. Realisasi Nilai Final Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 .. 11
Tabel 2.3. Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang 12
Tabel 2.4. Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN Palembang 14
Tabel 2.5. Nilai Unsur Survey Kepuasan Masyarakat 2024 14
Tabel 2.6. Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN Palembang 15
Tabel 2.7. Realisasi Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional VII BKN Palembang 16
Tabel 2.8. Realisasi Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SIASN di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang 18
Tabel 2.9. Jumlah Instansi yang memilih Simpegnas dan Webservice 18
Tabel 2.10. Realisasi Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional VII BKN Palembang 18
Tabel 2.11. Jenis Layanan Menjadi Ukuran Digitalisasi kewenangan Kantor Regional 19
Tabel 2.12. Realisasi Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang .. 19
Tabel 2.13. Hasil Tindaklanjut Rekomendasi Tahun 2024 20
Tabel 2.14. Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional VII BKN Palembang 21
Tabel 2.15. Realisasi Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar di Kantor Regional VII BKN Palembang 23
Tabel 2.16. Daftar Aplikasi Yang Terstandar di Kantor Regional VII BKN Palembang 23
Tabel 2.17. Realisasi Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional VII BKN Palembang 24
Tabel 2.18. Realisasi Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional VII BKN Palembang 26
Tabel 2.19. Hasil Evaluasi AKIP Kantor Regional VII BKN Palembang Tahun 2024 27
Tabel 2.20. Realisasi Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional VII BKN Palembang 28
Tabel 2.21. Realisasi Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit Pemeriksaan Oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional VII BKN Palembang 31

Tabel 3.1. Target Kinerja IKK 1 38
Tabel 3.2. Target Kinerja IKK 2 39
Tabel 3.3. Target Kinerja IKK 3 40
Tabel 3.4. Target Kinerja IKK 4 41
Tabel 3.5. Target Kinerja IKK 5 42
Tabel 3.6. Target Kinerja IKK 6 43
Tabel 3.7. Target Kinerja IKK 7 44
Tabel 3.8. Target Kinerja IKK 8 45
Tabel 3.9. Kategori Penilaian Sistem Merit 46
Tabel 3.10. Target Kinerja IKK 9 46
Tabel 3.11. Target Kinerja IKK 10 47
Tabel 3.12. Target Kinerja IKK 11 48
Tabel 3.13. Target Kinerja IKK 12 49
Tabel 3.14. Target Kinerja IKK 13 50
Tabel 3.15. Rencana Anggaran Kantor Regional VII BKN Tahun 2025 51

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Rencana Kerja (Renja) merupakan dokumen perencanaan yang berisi program dan kegiatan suatu Kementerian/Lembaga sebagai penjabaran dari Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) yang bersangkutan dalam satu tahun anggaran. Renja dibuat setelah Pagu Indikatif Kementerian/Lembaga turun dari Kementerian Keuangan yang merupakan pagu anggaran yang didasarkan atas kebijakan umum serta tema dan prioritas Pembangunan Nasional.

Dalam penyusunan Renja ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi seluruh unit kerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara khususnya Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara Palembang dalam melaksanakan program dan kegiatan Pembangunan Manajemen ASN pada tahun 2025. Rencana Kerja Pemerintah (RKP) tahun 2025 merupakan perencanaan tahunan di masa transisi yang menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda Pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, kerangka ekonomi makro, kesinambungan Pembangunan, hasil evaluasi kinerja Pembangunan tahun 2023, isu strategis yang menjadi perhatian, serta forum konsultasi public, ditetapkan tema RKP Tahun 2025 adalah *"Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan*".

Gambar 1.1. Tema Pembangunan RKP Tahun 2025

Untuk menciptakan fondasi yang kuat dalam mengawal pencapaian Indonesia Emas 2045, serta untuk mencapai target sasaran Pembangunan Nasional Tahun 2025, ditetapkan prioritas nasional sebagai berikut:

1. Memperkokoh 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 industry 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 dan penyandan disabilitas.
5. Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industry 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 beragam untuk mencapai Masyarakat yang adil dan Makmur.

Gambar 1.2. Delapan Prioritas Nasional

Menindaklanjuti penyusunan RKP Tahun 2025 ini, maka BKN sebagai Lembaga Pemerintah Non-kementerian perlu menyusun Rencana Kerja Tahun 2025 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rancangan Awal Rencana Strategis BKN Tahun 2025 – 2029.

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 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;
4. Undang – Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025 - 2045;
5. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggran Kementerian/Lembaga;
10. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tetntang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
12. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
13. Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Perarutan Menteri PPN/BAPPENAS Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
15. Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;

17. Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
18. Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
19. Peraturan Badan Kepegawaaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata kerja Badan Kepegawaian Negara;
20. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

C. RUANG LINGKUP

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN. Untuk menyelenggarakan kekuasaan, presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara salah satunya kepada BKN, berkaitan dengan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN sesuai dengan pasal 26 ayat (2) huruf c.

Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara dijelaskan bahwa BKN merupakan Lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis Manajemen ASN, 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, BKN menyelenggarakan fungsi:

a. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis Manajemen ASN;
b. Pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
c. Penyelenggaraan pelayanan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
d. Pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
e. Pelaksanaan pengawasan penerapan Sistem Merit;
f. Pelaksanaan kebijakan teknis digitalisasi Manajemen ASN terintegrasi secara nasional serta pengelolaan data dan informasi ASN;
g. Penyusunan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN;
h. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi kebijakan teknis Manajemen ASN;
i. Koordinasi Pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKN;

j. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKN;
k. Pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab BKN; dan
l. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKN.

D. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang Tahun 2025 disusun dengan tujuan untuk menjadi acuan dalam perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan baik kegiatan oleh BKN Pusat maupun Kantor Regional, serta untuk menjaga kesinambungan kebijakan RPJMN Tahun 2025 – 2029, Renstra BKN Tahun 2025 – 2029, dan RKP Tahun 2025. Selain itu tujuan penyusunan Rencana Kerja BKN Tahun 2025 sebagai berikut:

a. Petunjuk dalam menjalankan program kegiatan BKN selama Tahun 2025;
b. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja BKN tahun 2025;dan
c. Sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian BKN tahun 2025.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024

BAB II
EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024

A. VISI DAN MISI

"Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong"

Mengacu pada Renstra BKN Tahun 2020 – 2024, BKN memiliki visi seperti yang tertulis di atas. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi BKN yaitu :

1. Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan Manajemen ASN;
3. Penyimpanan Informasi Pegawai ASN;
4. Pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan system manajemen internal BKN.

B. TUJUAN

Menjabarkan misi pembangunan BKN, maka tujuan pembangunan BKN adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); (kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial);
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi

kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*online*);

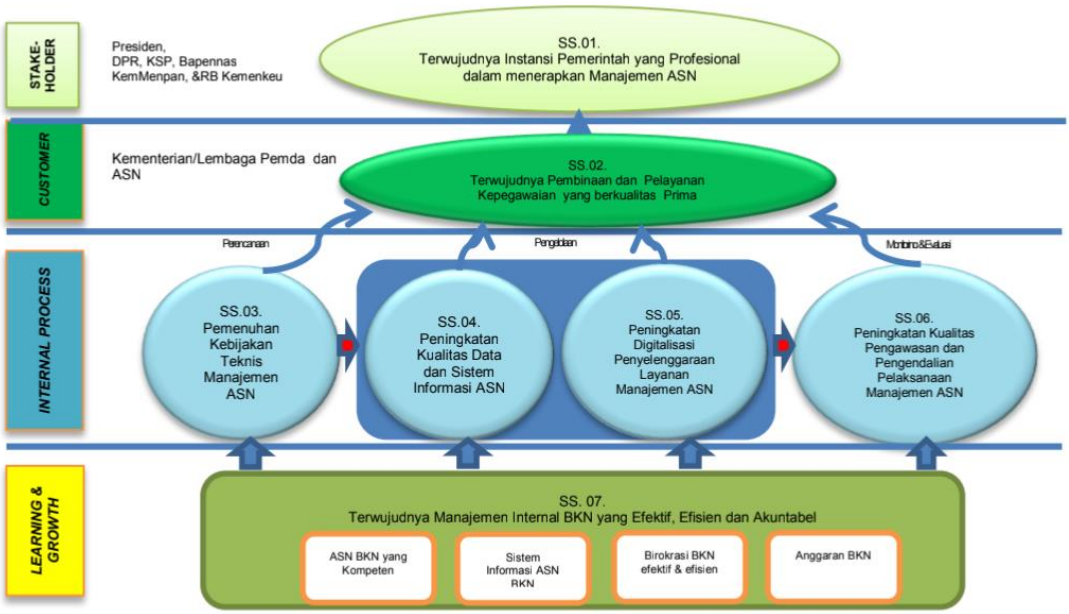
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan *good governance*;
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

C. SASARAN STRATEGIS

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) Tujuan yaitu :

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas;
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN);
4. Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN;
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.

Dalam menentukan Sasaran Strategis, BKN menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam 4 empat perspektif, yakni *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*, sebagai berikut:



Gambar 2.1. Peta Strategi BKN Tahun 2020 – 2024
Sumber : Rencana Strategis BKN 2020 – 2024

Stakeholder Perspective

1. Sasaran strategis yang ingin dicapai adalah *"Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN"*, dengan Indikator Kinerja:
   a. Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN Sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN Palembang;
   b. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang.

Customer Perspective

2. Sasaran strategis 2 (dua) yang ingin dicapai dalam tujuan *"Terwujudnya Pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima"* dengan indikator kinerja*:*
   a. Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan di Kantor Regional VII BKN Palembang;
   b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan di Kantor Regional VII BKN Palembang.

Internal Process Perspective

3. Sasaran strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai dalam tujuan *"Terwujudnya Pemenuhan kebijakan teknis Manajemen ASN" dengan indikator kinerja:*
   a. Persentase pemenuhan regulas teknis dan instrument Manajemen ASN di Kantor Regional VII BKN Palembang.
4. Sasaran strategis 4 (empat) yang ingin dicapai dalam tujuan *"Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN"* dengan indikator kinerja:

a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN di Kantor Regional VII BKN Palembang.

5. *Sasaran strategis 5 (lima) yang ingin dicapai dalam tujuan adalah "Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN"* dengan indikator kinerja:
   a. Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital di Kantor Regional VII BKN Palembang.
6. Sasaran strategis 6 (enam) yang ingin dicapai dalam tujuan adalah *"Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN"* dengan indikator kinerja:
   a. Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang.

Learning & Growth Perspective

7. Sasaran strategis 7 (tujuh) yang ingin dicapai dalam tujuan adalah *"Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel"* dengan indikator kinerja*:*
   a. Indeks Profesionalitas ASN BKN Kantor Regional VII BKN Palembang;
   b. Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di Kantor Regional VII BKN Palembang;
   c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional VII BKN Palembang;
   d. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di Kantor Regional VII BKN Palembang;
   e. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional VII BKN Palembang;
   f. Persentase tindaklanjut temuan hasil audit pemeriksaan BPK/Inspektorat di Kantor Regional VII BKN Palembang.

D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
60%	100%	69,39%	N/A

Tabel 2.1. Realisasi persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Sehubungan dengan Disposisi Nota Dinas Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi No 77/PR.03/ND/A.IV/2023 tentang Usulan Perubahan Nomenklatur Indikator Kinerja Utama Tahun 2023 Tanggal 13 Maret 2023. Dimana telah dilaksanakannya Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja perlu disesuaikan dengan perkembangan regulasi yang ada serta ketepatan penggunaan nomenklatur pada indikator IKU 1 yang semula Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, Menjadi Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN. Indikator ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK. persentase jumlah instansi pemerintah yang telah melaksanakan manajemen ASN sesuai dengan NSPK (berkategori minimal bernilai A dan B) yang diukur melalui indeks implementasi NSPK manajemen ASN.Indikator ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK dengan nilai bernilai B. Proses penilaian Indeks Manajemen NSPK ini dilakukan BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang berkolaborasi dengan Kantor Regional VII BKN dengan menilai pada 30 dari 49 Instansi pada tahun 2023.

Sesuai dengan Nota Dinas Plt. Direktur Wasdal II BKN Nomor 417/AK.02.02/ND/FII/2024 perihal Penyampaian Hasil Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 diperoleh nilai sebagai berikut :

Kategori	Jumlah Instansi	Persentase
A	6	12,24%
B	28	57,14%
C	12	24,49%
D	2	4,08%
E	1	2,04%
TOTAL	49	

Tabel 2.2. Realisasi Nilai Final Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023

Realisasi tahun 2023 sebesar 63,39% melebihi target tahun 2023 yaitu sebesar 60%, sedangkan untuk realisasi tahun 2024 belum keluar penilaiannya karena masih dalam proses.

Selama Periode 2023 – 2024, banyak upaya yang telah dilakukan untuk mencapai target kinerja tersebut yaitu aktif berkomunikasi dengan instansi pemerintah melalui kanal media yang tersedia, melakukan supervise dan penilaian Indeks tata kelola Manajemen ASN sesuai NSPK pada Instansi Pemerintah Daerah, melaksanakan bimbingan teknis pelaksanaan tata kelola manajemen ASN pada Instandi Pemerintah

Daerah, Rapat Koordinasi Kepegawaian Se-Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang serta Melakukan Forum Group Discussion (FGD) Optimalisasi Kinerja Melalui Pengembangan PNS. Adapun kendala dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pengendalian ini, sehingga perlu komitmen yang tinggi serta sinergitas Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN sehingga dapat meningkatkan Nilai Indeks NSPK. Proses pelaporan penilaian yang terdiri dari 18 elemen Indeks Implementasi NSPK yang dilakukan melalui aplikasi NSPK Manajemen ASN tidak dibuka setiap saat. Hal ini yang menyebabkan instansi daerah kurang fokus dalam mengumpulkan dokumen yang diperlukan. Selain itu juga, penilaian NSPK belum menjadi target kinerja utama di masing-masing instansi daerah.

Tindak lanjut yang dilakukan oleh BKN adalah melakukan percepatan penilaian implementasi indeks NSPK tahun 2024. Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan dan digantikan dengan Inikator Kinerja Kegiatan “Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik”.

IKU. 2 Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
100%	100%	100%	100%

Tabel 2.3. Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Indikator yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif jumlah instansi pemerintah yang telah melakukan pengukuran indeks profesionalitas pegawai ASN di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN 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.

Kantor Regional VII BKN berperan serta dalam mendorong terlaksananya pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di instansi daerah di lingkungan wilayah kerja Kantor Regional VII BKN Palembang, dengan target sebanyak 100% dari 49 instansi telah melakukan pengukuran. Tahapan pengukuran dan hasil Indeks Pengukuran ASN dapat

dilihat pada halaman ip-jasn.bkn.go.id secara berkala dan mandiri oleh masing-masing instansi.

Secara umum, target IKU 2 ini sudah 100% tercapai dan dilaksanakan oleh seluruh instansi daerah. Artinya, semua instansi daerah di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN Palembang telah melakukan pengukuran dan memberikan kontribusi yang baik dalam merealisasikan target pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Keberhasilan tercapainya IKU 2 ini dikarenakan Instansi sudah memiliki kesadaran untuk melaksanakan pengukuran IP ASN, kemudian difasilitasi oleh adanya SI-ASN yang memudahkan instansi untuk melakukan monitoring capaian nilai IP ASN. Selain itu IP ASN merupakan salah satu target Instansi Pemerintah Daerah, sehingga menjadi salah satu Target Utama Instansi Daerah.

Terdapat kegiatan pendukung selama berjalannya tahun 2024, yaitu:

- Rapat Koordinasi dibidang kepegawaian untuk meningkatkan kualitas pemahaman dan pengetahuan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN;
- Supervisi pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN;
- Penyusunan peta / grafik (info grafis) Instansi atas penilaian Indeks Profesionalitas ASN pada Instansi di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN tepat waktu.

Kendala yang dihadapi selama tahun 2024 berkaitan dengan Indeks Profesionalitas ASN di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN adalah masih belum maksimalnya nilai IP ASN pada dimensi kompetensi, hal ini dikarenakan belum seragamnya pemahaman akan pentingnya pengembangan kompetensi pegawai serta dibuktikan dengan sertifikat keikutsertaan. Data per 23 September 2024 menunjukkan nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi Pemerintah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN berada di angka 75,45 (Sedang) Signifikansi kenaikan nilai ada pada Dimensi Kompetensi, dimana salah satu factor perhitungan yang ditambahkan adalah nilai kinerja ASN. Hal tersebut mengacu pada Surat Edaran Plt Kepala BKN no 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024.

Adapun Rencana tindak lanjut (RTL) yang akan dilaksanakan untuk mendukung capaian IKU 2 adalah sebagai berikut:

- Melakukan fungsi koordinasi dan monitoring terhadap tindak lanjut pelaksanaan rekon data di instansi daerah dan memetakan kendala yang ditemui saat proses pengukuran untuk kemudian disampaikan kepada Direktorat Jabatan ASN sebagai bahan evaluasi perbaikan ke depannya;
- Membagi dan membentuk tim yang dikoordinir oleh pegawai bidang PDSK sebagai penanggung jawab koordinasi.

IKU.3 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
89	95	96,89	99,01

Tabel 2.4. Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN Palembang

Hasil pengukuran nilai Indeks Kepuasan Masayarakat terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN Palembang Tahun 2024 didapatkan nilai yaitu 99,01 Nilai ini hasil perhitungan rata-rata semester 1 (98,58) dan semester 2 (99,44). Adapun Beberapa kegiatan Pembinaan Manajemen ASN yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN tersebut diantaranya :

1. Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi Implementasi E-Kinerja di berbagai Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang;
2. Melaksanakan Webinar Pengembangan kompetensi PNS melalui tugas belajar oleh BKPSDM Pemerintah Kab. Bangka Barat;
3. Bimbingan Teknis Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru di Pemerintah Kab. Tanjung Jabung Barat.
4. Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat di Lingkungan Kab. Ogan Komering Ulu Selatan.

Untuk tahun 2024, hasil survey Kepuasan Masyarakat berdasarkan masing-masing unsur pelayanan dapat dijelaskan berdasarkan tabel di bawah ini :

Kode	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur Pelayanan	Semester I	Semester II
U1	Persyaratan Pelayanan	0,44	3,97	4,00
U2	Prosedur Pelayanan	0,44	3,93	4,00
U3	Ketepatan Waktu	0,44	3,95	4,00
U4	Kewajaran Biaya Layanan	0,44	3,97	4,00
U5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	0,44	3,95	4,00
U6	Kompetensi Pelaksana	0,44	3,93	4,00
U7	Perilaku Pelayanan	0,44	3,92	4,00
U8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	0,44	3,93	3,91
U9	Sarana/Prasarana	0,44	3,93	3,91

Tabel 2.5. Nilai Unsur Survey Kepuasan Masyarakat 2024

Pada tabel di atas, terlihat bahwa unsur pelayanan yang bernilai paling rendah adalah unsur P8 dan P9 yaitu ketepatan waktu dengan nilai 3,91. Kendalanya adalah fasilitasi sarana kantor seperti meja dan kursi masih dalam jumlah terbatas dan belum mencukupi jumlah tamu, lalu aplikasi pengaduan belum maksimal. Berdasarkan hal tersebut, Rencana Tindak Lanjut (RTL) terhadap unsur pelayanan dengan nilai terendah adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan kuantitas sarana seperti meja dan kursi di ruang konsultasi sehingga pelayanan berlangsung lebih efektif dan efisien;
- Memperbarui aplikasi agar aduan, saran, dan masukan mendapat penanganan yang lebih cepat dan solutif.

IKU 4. Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
89	95	89,77	93,36

Tabel 2.6. Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN Palembang

Kantor Regional VII BKN Palembang melakukan penilaian kepuasan atas layanan kepegawaian yang diberikan. Indeks kepuasan masyarakat diukur guna mengetahui sejauh mana kinerja pelayanan publik sehingga dapat menjadi dasar evaluasi dalam upaya peningkatan kualitas layanan publik di masa mendatang. Tingkat kepuasan layanan kepegawaian yang diukur meliputi layanan penetapan NIP CASN, penetapan pertek pension pegawai, penetapan karis/karsu, usulan kenaikan pangkat, mutasi pegawai, serta informasi kepegawaian.

Berdasarkan hasil survey penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan kepegawaian didapatkan nilai 93,36. Nilai ini hasil perhitungan rata-rata semester 1 (92,88) dan semester 2 (93,85).

Adapun Beberapa kegiatan Layanan Kepegawaian yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian tersebut diantaranya :

1. Memberikan Layanan Kepegawaian kepada ASN secara Luring maupun Daring;
2. Memberikan fasilitasi seleksi dan pengembangan karier dengan metode CAT BKN;
3. Penerapan *Two Days Service* Kenaikan Pangkat;
4. Percepatan Layanan Penetapan NIP;
5. Layanan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS;

6. Pelayanan Kepegawaian Internal Kantor Regional VII BKN secara efektif dan efisien.

Kendala yang dihadapi terkait unsur survey yang mendapatkan nilai terendah adalah sebagai berikut:

- Penanganan pengaduan aplikasi tergantung pada proses penyelesaian permasalahan di Tim SIASN BKN Pusat sehingga pelayanan menjadi tidak optimal;
- Beberapa produk layanan yang masih konvensional ataupun layanan yang mulai beralih dari konvensional ke sistem SIASN seperti layanan peninjauan masa kerja, kartu keluarga PNS (kartu istri dan kartu suami), Penetapan Pertek CLTN, Perpanjangan, Pengaktifan Kembali dari CLTN, Penetapan Pertek atau Surat Status Kepegawaian PNS, Penetapan CPNS lebih dari 1 tahun (C-1) dan mutasi lain-lain;
- Jumlah usul masuk yang diterima oleh validator berbarengan antara Usul Pensiun dan Usul NI ASN, sehingga pengerjaan validasi menjadi lama karena beban kerja yang menumpuk.
- Sementara rendahnya hasil survey penilaian untuk Bagian Tata Usaha kendala yang dihadapi ialah ketidakpuasan dari beberapa pegawai internal terkait pelayanan yang diberikan, di mana ketidakpuasan ini seringkali dikarenakan hal-hal di luar kuasa seperti misalnya keterlambatan pencairan dana perjalan dinas CASN akibat dana BUN yang terlambat didapatkan oleh Kanreg, dan lain sebagainya.

IKU 5. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
100%	100%	100%	100%

Tabel 2.7. Realisasi Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN di Kantor Regional VII BKN Palembang

Pada Tahun 2024 ini sudah terdapat 11 regulasi teknis yang berhasil ditetapkan dan diedarkan berupa Surat Edaran/Surat Keputusan/Memo Dinas Kantor Regional VII BKN sebagai turunan dari regulasi teknis yang dibuat oleh BKN Pusat dan mengedarkannya kepada Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang.

Adapun regulasi teknis yang dimaksud yaitu berupa surat keluar ke Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN :

1. Surat Nomor 130/B-BM.02/SD/KR.VII/2024 tanggal 25 Maret 2024 perihal Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi Pengangkatan dan Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional Instansi Daerah Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang;

2. Surat Nomor 147/B-BM.01.03/SD/KR.VII/2024 tanggal 5 April 2024 perihal Tindak Lanjut Pemantauan dan Evaluasi Pengangkatan dan Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional Instansi Daerah Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang;
3. Surat Nomor 153/B-BP.01.01/SD/KR.VII/2024 tanggal 17 April 2024 perihal Tindaklanjut Perpanjangan Waktu Rincian Kebutuhan Pegawai ASN Tahun 2024 Melalui SIASN Layanan Perencanaan Kebutuhan ASN;
4. Surat Nomor 257/B-SI.02.02/SD/KR.VII/2024 tanggal 12 Juni 2024 perihal Pemanfaatan Aplikasi SIASN untuk Layanan Cuti di Luar Tanggungan Negara;
5. Surat Nomor 273/B-AK.04.01/SD/KR.VII/2024 tanggal 2 Juli 2024 perihal Inventarisasi Informasi Data Instansi yang telah memiliki regulasi tentang disiplin PPPK;
6. Surat Nomor 309/B-SI.01.01/SD/KR.VII/2024 tanggal 15 Juli 2024 perihal Penyelesaian Disparitas Data Cut-Off Terbaru;
7. Surat Nomor 376/B-NK.03.01/SD/KR.VII/2024 tanggal 30 Agustus 2024 perihal Permintaan Peserta Uji Coba Alat Ukur BerAKHLAK bagi Pegawai ASN;
8. Surat Nomor 426/B-AI.07.05/SD/KR.VII/2024 tanggal 30 September 2024 perihal Data Hukuman Disiplin
9. Surat Nomor 034/SI.01.01/UE/KR.VII/2024 tanggal 4 Oktober 2024 perihal Kegiatan Penyamaan Persepsi Pengelolaan Kepegawaian yang Efektif (PERSPEKTIF) via Daring;
10. Surat Nomor 472/B-BJ.01.01/SD/KR.VII/2024 tanggal 4 November 2024 perihal Penyampaian Daftar Nominatif Jabatan Fungsional Guru dan Tenaga Kependidikan di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN;
11. Surat Nomor 509/B-BP.01.01/SD/KR.VII/2024 tanggal 10 Desember 2024 perihal Finalisasi Peta Jabatan Dan Informasi Jabatan Melalui SIASN Layanan Perencanaan Kebutuhan ASN.

Faktor keberhasilan dari tercapainya IKU ini adalah karena setiap adanya draf Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN selalu dapat dipenuhi oleh Kantor Regional VII BKN Palembang. Sebagai Rencana Tindak Lanjut, Kantor Regional VII BKN akan terus melakukan koordinasi dengan Biro Perencanaan dan Direktorat Perundang-undangan terkait Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN. Kendala pada IKU 5 ini pada awalnya adalah pertanyaan apakah Kanreg dapat membuat Surat Edaran sebagai turunan regulasi teknis yang dibuat oleh BKN Pusat, atau hal tersebut merupakan kewenangan Pusbankum. Namun setelah berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Direktorat Perundang-undangan, didapatkan bahwa Kanreg memiliki kewenangan untuk membuat surat edaran tersebut sehingga IKU 5 dapat diukur nilai capaiannya.

IKU. 6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SIASN di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
100%	100%	100%	100%

Tabel 2.8. Realisasi Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SIASN di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Indikator ini menggambarkan integrasi aplikasi kepegawaian ASN secara menyeluruh berbasis teknologi yang dilakukan melalui pengintegrasian simpeg dan SIASN baik melalui tools webservice secara dua arah maupun menggunakan Simpegnas (Sistem Informasi Kepegawaian Nasional), dalam rangka mewujudkan keterhubungan data ASN untuk mendukung proses layanan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien.

Integrasi melalui webservice merupakan proses menyambungkan simpeg instansi dengan SIASN melalui pembukaan akses data. Simpegnas merupakan aplikasi umum berbagi pakai nasional di bidang kepegawaian. Aplikasi simpegnas berbasis website ini terintegrasi dengan layanan pada SIASN dalam hal manajemen ASN. 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 yang telah di laksanakan pada Tahun 2023.

Item	2023	2024
Simpegnas	33	32
Webservice	16	17
Jumlah	49	49

Tabel 2.9. Jumlah Instansi yang memilih Simpegnas dan Webservice

Yang menjadi prioritas capaian peningkatan kualitas integrasi melalui website maupun pemanfaatan Simpegnas dinilai berdasarkan keterhubungan Riwayat Jabatan pada seluruh instansi (49 Instansi) dengan SIASN.

IKU. 7 Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
90%	100%	83,30%	91,67%

Tabel 2.10. Realisasi Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional VII BKN Palembang

Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital merupakan suatu ukuran yang menggambarkan upaya Kantor Regional VII BKN dalam melakukan digitalisasi terhadap layanan manajemen ASN khususnya di Bidang Pengangkatan dan Pensiun. Adapun jenis layanan yang menjadi ukuran digitalisasi sesuai dengan kewenangan kantor Regional VII dan realisasinya sebagai berikut :

No	Jenis Layanan	Terdigitalisasi
1	Pengadaan CASN	✓
2	Kenaikan Pangkat IV/b	✓
3	Pencantuman Gelar	✓
4	Kartu Pegawai	✓
5	Kartu Istri/Kartu Suami	✓
6	Pindah Instansi	✓
7	Penyesuaian Masa Kerja	✓
8	Mutasi Lain-lain	Belum
9	Cuti di Luar Tanggungan Negara	✓
10	Pengaktifan Kembali setelah CLTN	✓
11	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda Dudanya	✓
12	Mutasi Keluarga	✓

Tabel 2.11. Jenis Layanan Menjadi Ukuran Digitalisasi kewenangan Kantor Regional

Dari ke 12 Jenis Layanan Manajemen ASN yang berbasis Digital, tinggal 1 (satu) layanan lagi yang belum terselesaikan yaitu layanan mutasi lain-lain, sehingga Realisasi untuk IKU 7 ini adalah 91,67%.

Untuk Kendalanya adalah layanan mutasi lain-lain masih perlu koordinasi kelanjutan ke BKN Pusat, untuk itu jenis layanan mutasi lain-lain belum dapat terlihat progres penilaian

pencapaian, untuk tindak lanjut penyelesaian jenis layanan manajemen ASN ini, maka Tim Bidang Informasi Kepegawaian (INKA) akan Melakukan koordinasi dengan Dit. PPSIASN untuk digitalisasi layanan mutasi lain-lain, dan kejelasan terhadap tindak lanjut untuk pelayanan mutasi lain-lain.

IKU 8. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
95%	100%	100%	100%

Tabel 2.12. Realisasi Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Indikator ini merupakan suatu 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.

Sampai dengan akhir tahun 2024 dari 5 surat rekomendasi yang dikeluarkan Kantor Regional VII BKN Palembang semuanya telah ditindaklanjuti, sehingga capaian IKU ini adalah 100%.

Jenis Kasus	Jumlah Rekomendasi	Telah Ditindaklanjuti	Persentase
Koordinasi dan klarifikasi permasalahan kepegawaian PNS di Provinsi Jambi terkait klarifikasi permasalahan penyelesaian masalah status kepegawaian PNS an. Elly Nurbetty NIP. 196401121986022001	1	1	100%
Koordinasi dan klarifikasi permasalahan kepegawaian PNS di Kabupaten Kaur terkait klarifikasi permasalahan penyelesaian masalah status kepegawaian PNS an. Sumiarti, S.E., M.M NIP. 198008142009022001	1	1	100%
Koordinasi dan klarifikasi permasalahan kepegawaian PNS di Provinsi Bangka Belitung terkait klarifikasi permasalahan penyelesaian masalah status kepegawaian PNS an. Deswarman, M.Pd NIP. 197212262002121004	1	1	100%
Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN dalam hal pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan.	1	1	100%
Klarifikasi permasalahan kepegawaian PNS di Kota Lubuk Linggau pada permasalahan pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan oleh Sdr. Kunti Maharani dengan NIP. 197912282009032001 perihal dugaan pelanggaran peraturan perundang-undangan, dalam kegiatan menghadiri acara sosialisasi bakal calon walikota dan calon wakil walikota Lubuk Linggau (H.Rachmat Hidayat dan H.Rustam Effendi)	1	1	100%

Tabel 2.13. Hasil Tindaklanjut Rekomendasi Tahun 2024

Adapun untuk kendala yang dihadapi oleh Kantor Regional VII BKN melalui bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- Beberapa penyelesaian masalah/tindak lanjut membutuhkan koordinasi dan kewenangan dari PPK dalam hal ini Gubernur/Walikota/Bupati, sehingga untuk proses penyelesaiannya membutuhkan waktu yang sulit untuk ditentukan;
- Beberapa rekomendasi membutuhkan proses penyelesaian yang membutuhkan kordinasi banyak pihak/OPD terkait, sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama.

Rencana Tindak Lanjut (RTL) atau Rekomendasi yang dilaksanakan adalah menginvetarisir surat aduan yang masuk untuk segera ditindaklanjuti dalam bentuk surat balasan atau masuk dalam bahasan tim permasalahan Kanreg VII BKN Palembang dengan koordinasi unit kerja terkait.

IKU 9. Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
80	84	83,80	85,01

Tabel 2.14. Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional VII BKN Palembang

Pada tahun 2023, Kantor Regional VII memiliki capaian IP ASN sebesar 84, hal ini dianggap sudah mencapai terget dimana target pada tahun 2023 adalah sebesar 80. Sehingga pada tahun 2024, target IP ASN dari Kantor Regional VII BKN Palembang mengalami peningkatan dari 80 pada tahun 2023 menjadi 84 pada tahun 2024.

Jumlah subyek penilaian Indeks Profesionalitas ASN per TW I 2024 sebanyak 86 pegawai. Dari komposisi tersebut, sebanyak 25 pegawai memiliki nilai Indeks Profesionalitas ASN dibawah target (29,07%) sedangkan 61 pegawai telah memiliki nilai Indeks Profesionalitas ASN yang melampaui target (70,93%). Berdasarkan hasil pengukuran sampai pada Akhir TW III 2024, nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Kantor Regional VII BKN mendapatkan nilai 85,03 atau telah mencapai 101,2% dari target nilai 84. Sampai dengan Triwulan IV 2024, Kantor Regional VII BKN Palembang memiliki 97 Pegawai. Terdapat 12 pegawai yang tidak termasuk ke dalam daftar dikarenakan 5 orang pegawai sedang menjalani Tugas Belajar, 1 orang merupakan PPPK dengan TMT 2023, dan 5 orang merupakan PPPK dengan TMT 2024, dan 1 terdata pada perhitungan di Pusat Pengembangan Penilaian Kompetensi ASN. Pada saat ini nilai IP ASN Kanreg VII BKN Palembang periode 2024 atas dasar penilaian tahun 2023 yang didapatkan dari Biro SDM Badan Kepegawaian Negara adalah sebesar 85,01 atau telah mencapai 101,2% dari target nilai 84.

Dimensi yang hasil capaian bobotnya mendapat poin paling rendah adalah dimensi kompetensi. Dimensi kompetensi memiliki bobot nilai maksimal 40 poin bagi tiap

jabatan (jabatan struktural, fungsional, maupun pelaksana). Sedangkan rata-rata capaian nilai kompetensi PNS di Kantor Regional VII BKN adalah 32,25 poin atau mencapai sekitar 80,63% dari nilai optimal 40 poin. Hal ini dikarenakan belum maksimalnya pelatihan-pelatihan yang dapat diikuti oleh pegawai Kantor Regional VII BKN Palembang. Untuk kedepannya, Sub Bagian Kepegawaian dan Pengelolaan Kinerja akan terus memfasilitasi penawaran pelatihan, seminar, dll yang dapat meningkatkan kompetensi dari pegawai Kantor Regional VII BKN Palembang. Selain itu, Sub Bagian Kepegawaian dan Pengelolaan Kinerja akan melakukan fasilitasi in house training dengan narasumber internal maupun eksternal agar dapat meningkatkan kompetensi dari seluruh pegawai Kantor Regional VII BKN Palembang.

Untuk dimensi kualifikasi pendidikan, rata-rata capaian nilai kualifikasi Pendidikan ASN di Kantor Regional VII BKN adalah 22,65 poin atau mencapai 90,6% dari nilai optimal 25 poin. Hingga saat ini, Sub Bagian Kepegawaian dan Pengelolaan Kinerja masih terus berupaya untuk mendorong seluruh pegawai Kantor Regional VII BKN Palembang untuk tetap melakukan peningkatan kualifikasi Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil Capaian IP ASN Kanreg VII BKN Palembang, hanya terdapat 86 orang pegawai dari total 98 orang pegawai Kantor Regional VII BKN Palembang. Apabila melihat kondisi aktual saat ini dengan posisi 98 orang pegawai, terdapat 11 pegawai yang sedang melaksanakan tugas belajar dengan rincian 5 Pegawai Tugas Belajar Beasiswa dan 6 Pegawai Tugas Belajar Biaya Mandiri yang tidak termasuk kedalam laporan IP ASN Kantor Regional VII BKN Palembang. Kendala yang dihadapi pada dimensi ini adalah ketika adanya pegawai yang melaksanakan peningkatan Pendidikan, maka akan terjadi kekurangan tenaga pegawai di lingkungan Kantor Regional VII BKN Palembang. Selain daripada itu, pada kegiatan penawaran beasiswa, umumnya waktu yang diberikan cenderung cukup singkat sehingga cukup mempersulit bagi pegawai yang tertarik untuk mempersiapkan syarat-syarat yang dibutuhkan.

Pada dimensi kinerja, rata-rata capaian nilai kinerja ASN di Kantor Regional VII BKN adalah 25,12 poin atau mencapai 83,7% dari nilai optimal 30 poin. Hal ini dirasakan sudah cukup baik, dikarenakan pegawai kantor Regional VII BKN Palembang memiliki nilai predikat kinerja Baik sepanjang tahun 2023. Diharapkan, pada tahun 2024 akan ada penambahan dari jumlah pegawai yang akan mendapatkan nilai Sangat Baik.

Sedangkan pada dimensi disiplin, rata-rata capaian nilai disiplin PNS di Kantor Regional VII BKN adalah 5 poin atau mencapai 100% dari nilai optimal 5 poin. Menindaklanjuti hal tersebut, disiapkan rencana kegiatan yang akan dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan penilaian IP ASN, khususnya pada dimensi Kompetensi.

IKU 10. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar di Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
100%	100%	91%	96,24%

Tabel 2.15. Realisasi Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar di Kantor Regional VII BKN Palembang

Indikator ini merupakan ukuran yang menggambarkan pemanfaatan sistem informasi dalam pengelolaan internal di Kantor Regional VII BKN. Sistem informasi yang baik menciptakan komunikasi data yang terpadu dan terintegrasi hingga dapat mendorong terciptanya efisiensi dan efektifitas dalam berkinerja. Dengan tersedianya sistem informasi yang terstandar maka akan mempermudah pegawai dalam memberikan layanan kepegawaian dan bisa memberikan informasi kepegawaian kapan saja secara akurat dan tepat sasaran. Kantor Regional VII BKN Palembang diupayakan untuk memanfaatkan semua aplikasi yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Terdapat 14 (empat belas) aplikasi yang secara aktif digunakan dalam setiap kegiatan pelayanan kepegawaian. Penggunaan aplikasi dievaluasi secara berkala dan diberikan rekomendasi perbaikan, baik dari internal Kantor Regional VII BKN maupun dari stakeholders sebagai penerima layanan.

14 Aplikasi Yang Terstandar			
1	SAKTI	8	Kinerja
2	SMART	9	Simpeg
3	E-Monev BAPPENAS	10	Aplikasi CMB
4	SPEKTRA	11	DS
5	EDMS	12	Email BKN
6	LBP	13	Loker BKN
7	Presensi	14	Srikandi

Tabel 2.16. Daftar Aplikasi Yang Terstandar di Kantor Regional VII BKN Palembang

Pada periode tahun 2023, hasil yang didapatkan adalah sebesar 91 dari target yang ditetapkan sebesar 100. Terjadi peningkatan pada semester 1 yang awalnya senilai 82 dan pada semester 2 mencapai nilai 91. Upaya-upaya yang dirasa cukup berhasil dilakukan pada periode 2023, akan dilakukan kembali disertai dengan penyempurnaan pada tahun 2024 ini. Sehingga pada akhir periode, diharapkan target 100 akan dapat dicapai.

Berdasarkan rencana aksi yang telah dirumuskan di awal tahun 2024, Subbagian Kepegawaian dan Pengelolaan Kinerja melakukan strategi untuk pencapaian IKU

terkait Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar di Kantor Regional VII BKN diantaranya sebagai berikut:

- Penyampaian ND perihal pemanfaatan sistem informasi terstandar,
- Melakukan survei terkait pemanfaaatan sistem informasi terstandar, dan
- Mengevaluasi hasil survei terkait pemanfaaatan sistem informasi terstandar.

Setelah dilaksanakannya penerbitan ND, maka kemudian dilaksanakannya survey terkait pemanfaatan aplikasi sistem informasi terstandar guna melihat lebih lanjut Tingkat penggunaan diantara seluruh pegawai Kantor Regional VII BKN Palembang. Hasil dari survei yang dilaksanakan akan menjadi dasar untuk penentuan strategi untuk pemanfaatan aplikasi sistem informasi terstandar secara lebih maksimal. Strategi yang dilaksanakan adalah dengan mulai membiasakan pegawai secara perlahan-lahan untuk mulai beralih memanfaatkan sistem aplikasi terstandar yang ada untuk kepentingan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, jumlah responden yang mengisi survey pemanfaatan sistem informasi pada alamat https://forms.gle/5VuM8A292E3WAzue8 berjumlah 97 orang dari total 97 orang pegawai Kantor Regional VII BKN Palembang. Penilaian dihitung dari perolehan jumlah jawaban "YA" lalu dibagi jumlah responden dari setiap pertanyaan sesuai jabatan dan sistem informasi yang digunakan.

Pada tahun 2024, sistem informasi/aplikasi yang disurvei berjumlah 14 sistem/aplikasi dan terbagi ke dalam 3 kategori yakni:

- Aplikasi yang digunakan seluruh pegawai;
- Pegawai yang memiliki akun Digital Signature; dan
- Pegawai Pengelola Anggaran.

Jumlah aplikasi pada 2024 mengalami perubahan dari tahun 2023 dimana pada tahun 2024 terdapat pengurangan aplikasi Sikap dan Om Span yang tidak lagi termasuk kedalam aplikasi terstandar dan digantikan dengan aplikasi eDMS. Hasil survey tersebut selanjutnya dikalkulasikan sesuai formula manual IKUsehingga diperoleh persentase hasil pemanfaatan survei pemanfaatan sistem informasi sebesar 96,24%.

IKU 11. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
83	85	78,57	81.15

Tabel 2.17. Realisasi Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional VII BKN Palembang

Untuk Indeks Pelaksanaan Reformasi dan Birokrasi Kantor Regional VII BKN adalah angka yang menunjukkan tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kantor

Regional VII BKN yang dilakukan secara mandiri. Indikator pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional VII BKN masih mengacu nilai reformasi Birokrasi BKN Pusat sehingga tugas dari Kantor Regional VII BKN adalah mendorong agar nilai Reformasi Birokrasi BKN Pusat bisa mencapai target. BKN beserta Kantor Regional VII BKN telah melakukan banyak perubahan guna peningkatan Reformasi Birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Berdasarkan rencana aksi yang telah dibuat di awal tahun, kegiatan yang akan dilakukan hingga akhir tahun 2024 untuk menunjang capaian IKU ini adalah sebagai berikut:

1. Membentuk Tim Reformasi Birokrasi Kantor Regional VII BKN Tahun 2024;
2. Penunjukan pegawai sebagai Agen Perubahan di Lingkungan Kantor Regional VII BKN;
3. Penyusunan Rencana Aksi dan Review Tindak Lanjut Tahun 2023 Tim RB Kantor Regional VII BKN;
4. Pengumpulan data progress dan bukti dukung pelaksanaan serta monev terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional VII BKN Tahun 2023.

Berdasarkan hasil Surat Perubahan Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2023 dari KemenpanRB, didapatkan indeks RB Badan Kepegawaian Negara adalah senilai 81,15 dengan kategori “A-“.

Nilai 81,15 dengan kategori “A-“ merupakan nilai yang diperoleh oleh Badan Kepegawaian Negara secara keseluruhan, oleh karena itu nilai ini juga menjadi capaian Kinerja IKU 11 setiap Unit Kerja.

Selama Tahun 2024 banyak kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kantor Regional VII BKN Palembang, diantaranya :

1. Penerbitan SK Tim RB Kantor Regional VII BKN Palembang;
2. Penunjukkan Agen Perubahan Kantor Regional VII BKN Palembang;
3. Kegiatan Workshop Agen Perubahan dan Innovation Expo BKN 2024;
4. Melakukan Perbaikan Penyusunan Rencana Aksi Kantor Regional VII BKN dengan Biro Perencanaan dan Organisasi BKN;
5. Pengumpulan data dan bukti dukung hasil pelaksanaan dari rencana aksi pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Meskipun terus mengalami peningkatan target setiap tahunnya, capaian IKU 11 masih belum memenuhi target yang ditetapkan, terdapat beberapa kendala dan tantangan yang dihadapi, antara lain:

1. Reformasi birokrasi belum menjadi prioritas kinerja pada unit kerja;
2. Belum adanya kolaborasi antar unit kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;

3. Terkait penyusunan Rencana aksi, masih terdapat program yang tidak selaras dengan roadmap BKN sehingga dilakukan revisi oleh TIM RB pusat.
4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi atas rencana aksi RB masih belum optimal.
5. Belum adanya keberlanjutan dari agen perubahan sebelumnya ke agen perubahan yang baru sehingga program kerja tertahan atau tidak dilanjutkan.

Upaya tindak lanjut yang dilakukan untuk mengoptimalkan program reformasi birokrasi sebagai berikut :

1. Mengikuti workshop agen perubahan dan innovation expo dalam rangka meningkatkan awareness dan komitmen seluruh pihak dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
2. Mendorong peningkatan kolaborasi antar unit kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi melalui pembentukan squad tim untuk melaksanakan rencana aksi RB general dan RB tematik;
3. Rencana aksi RB unit kerja eselon II disusun mengacu pada rencana aksi yang terdapat dalam Road Map RB BKN 2020-2024 hasil penajaman sebagaimana Keputusan Kepala BKN Nomor 465 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 178/KEP/2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara 2020 - 2024; serta
4. Mengoptimalkan peran Tim Evaluator Internal RB dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi rencana aksi RB BKN.

IKU 12. Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
81	85	71,85	73,05

Tabel 2.18. Realisasi Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kantor Regional VII BKN menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di Kantor Regional VII 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. Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi hasil (result oriented government) serta saran perbaikan berkelanjutan.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah – Kantor Regional VII BKN Palembang Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar 73,05 atau predikat BB. Adapun rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2024
1	Perencanaan Kinerja	30	22,80
2	Pengukuran Kinerja	30	22,50
3	Pelaporan Kinerja	15	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,25
Nilai Hasil Evaluasi			73,05
Predikat Akuntabilitas			**BB**

Tabel 2.19. Hasil Evaluasi AKIP Kantor Regional VII BKN Palembang Tahun 2024

Adapun Rekomendasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kantor Regional VII BKN Palembang, sebagai berikut :

1. Dalam menentukan Indikator Kinerja Utama agar memastikan telah memenuhi kriteria SMART (Specific, Measureable, Achievable, Relevance, dan Timebound) serta berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi untuk menyempurnakan kualitas IKU yang belum memenuhi kriteria SMART;
2. Dalam menyusun target kinerja pada dokumen perencanaan kinerja (Rencana Aksi), agar disesuaikan dengan Jenis Penghitungan Data dan Periode Pelaporan didalam Manual IKU yang sudah diformalkan;
3. Dalam pengukuran kinerja agar menyesuaikan dengan Manual Indikator Kinerja Utama baik dalam hal periode pelaporan (bulanan/triwulanan/semesteran/ tahunan) dan jenis penghitungan data (nilai posisi akhir/rata-rata);
4. Dalam melakukan pembuatan Prosedur Operasional Sistem untuk pengumpulan data kinerja unit agar sesuai riil di lapangan untuk masing-masing IKU serta berkoordinasi dengan unit kerja terkait sebagai pengampu kinerja;
5. Dalam penghitungan capaian kinerja agar mengacu pada Manual IKU tahun berjalan (definisi, formula IKU, dan sumber data) serta mereviu kembali apabila terdapat perubahan formulasi penghitungan capaian kinerja pada manual IKU agar segera dilakukan revisi manual IKU untuk menghasilkan capaian kinerja/output menjadi lebih akuntabel;
6. Dalam melakukan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja unit agar berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi;

7. Untuk menyusun Laporan Kinerja Tahunan dan Triwulanan sesuai dengan format laporan pada Permenpan RB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan menyampaikan laporan kinerja yang telah diformalkan secara tepat waktu;
8. Dalam melakukan penyusunan laporan evaluasi kinerja unit baik rencana aksi maupun NPSS agar membuat rekomendasi dan perbaikan selaras dengan permasalahan/kendala yang dihadapi pada seluruh capaian Indikator Kinerja Utama;
9. Dalam menyusun Rencana Aksi tahun berjalan agar menuliskan semua rencana tindak lanjut dari Laporan Kinerja tahun sebelumnya;
10. Dalam menyusun Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (NPSS/Evaluasi Rencana Aksi) agar menggunakan aplikasi dan menuliskan rekomendasi terutama untuk Indikator Kinerja Utama yang belum tercapai target kinerjanya;
11. Memanfaatkan laporan kinerja dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

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

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
95	97	96,84	98,40

Tabel 2.20. Realisasi Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional VII BKN Palembang

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.

Adapun Komponen Perhitungan untuk pengukuran IKPA yaitu :

1. Kualitas perencanaan anggaran terdiri dari Revisi DIPA (bobot 10) dan Deviasi Halaman III DIPA (bobot 15);

   Aspek Kualitas Perencanaan Anggaran merupakan penilaian terhadap kesesuaian antara pelaksanaan anggaran dengan yang direncanakan dan ditetapkan dalam DIPA. Aspek Kualitas Perencanaan Anggaran terdiri atas:

   a. Revisi DIPA Indikator ini dihitung berdasarkan frekuensi revisi DIPA Satker dalam satu triwulan. Frekuensi revisi DIPA adalah satu kali dalam rentang triwulanan dan tidak bersifat kumulatif.

b. Deviasi Halaman III DIPA Indikator ini dihitung berdasarkan rata-rata kesesuaian antara realisasi anggaran terhadap Rencana Penarikan Dana (RPD) bulanan. Ambang batas rata-rata deviasi bulanan yang diperkenankan untuk mencapai nilai optimum (100) adalah sebesar 5 persen.

2. Kualitas pelaksanaan anggaran terdiri dari Penyerapan Anggaran (bobot 20), Belanja Kontraktual (bobot 10), penyelesaian tagihan (bobot 10), serta Pengelolaan UP dan TUP (bobot 10).

   Aspek Kualitas Pelaksanaan Anggaran merupakan penilaian terhadap kemampuan Satker dalam merealisasikan anggaran yang ditetapkan dalam DIPA. Aspek ini terdiri dari:

   a. Penyerapan Anggaran

      Indikator ini dihitung berdasarkan rata-rata nilai kinerja penyerapan anggaran pada setiap triwulan yang dihitung berdasarkan rasio antara tingkat penyerapan anggaran terhadap target penyerapan keseluruhan anggaran pada DIPA setiap triwulan. Target penyerapan untuk Belanja Pegawai sebesar 20 persen di triwulan I, 50 persen di triwulan II, 75 persen di triwulan III dan 95 persen di triwulan IV, sedangkan target penyerapan untuk Belanja Barang adalah sebesar minimal 15 persen pada triwulan I, 50 persen sampai dengan triwulan II, 70 persen sampai dengan triwulan III, dan 90 persen sampai dengan triwulan IV. Sedangkan target penyerapan anggaran untuk Belanja Modal adalah sebesar minimal 10 persen pada triwulan I, 40 persen sampai dengan triwulan II, 70 persen sampai dengan triwulan III, dan 90 persen sampai dengan triwulan IV. Target penyerapan anggaran ini dapat berubah sesuai dengan komposisi alokasi anggaran per jenis belanja pada setiap akhir periode triwulanan berkenaan.

   b. Belanja Kontraktual

      Indikator ini dihitung berdasarkan nilai komposit dari komponen: a. Rata-rata nilai kinerja atas ketepatan waktu penyampaian data perjanjian/kontrak terhadap seluruh data perjanjian/kontrak yang didaftarkan ke KPPN b. Rata-rata nilai kinerja atas penyelesaian perjanjian/kontrak yang bersumber dari Belanja Modal pada Tahun Anggaran berjalan terhadap seluruh data perjanjian/kontrak Belanja Modal yang didaftarkan ke KPPN c. Rata-rata nilai kinerja atas data perjanjian/kontrak yang proses pengadaan dan perikatannya telah selesai sebelum Tahun Anggaran berjalan atau DIPA berlaku efektif terhadap data perjanjian/kontrak yang ditandatangani sampai dengan triwulan I Tahun Anggaran berjalan dan didaftarkan ke KPPN.

c. Penyelesaian Tagihan Indikator ini dihitung berdasarkan rasio ketepatan waktu penyelesaian tagihan dengan mekanisme Surat Perintah Membayar Langsung Kontraktual terhadap seluruh Surat Perintah Membayar Langsung Kontraktual yang diajukan ke KPPN.

d. Pengelolaan Uang Persediaan (UP) dan Tambahan Uang Persediaan (TUP) Indikator ini dihitung berdasarkan nilai komposit dari komponen: a.) Nilai kinerja atas ketepatan waktu penyampaian pertanggungjawaban UP Tunai dan TUP Tunai terhadap seluruh pertanggungjawaban UP Tunai dan TUP Tunai; b) Rata-rata nilai kinerja atas besaran pertanggungjawaban belanja UP Tunai terhadap seluruh pertanggungjawaban belanja UP Tunai; dan c) Nilai kinerja atas rasio setoran TUP Tunai atas TUP Tunai dalam satu Tahun Anggaran.

3. Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran yaitu capaian output dengan bobot 25. Aspek Hasil Pelaksanaan Anggaran merupakan penialaian terhadap kemampuan Satker dalam pencapaian output sebagaimana ditetapkan dalam DIPA. Inikator kinerja pada pengukuran aspek ini adalah Capaian Output yang dihitung berdasarkan nilai komposit dari komponen:
   a. Nilai kinerja atas ketepatan waktu penyampaian data Capaian Output;
   b. Nilai kinerja atas capaian Rincian Output (RO).

Sampai bulan Desember 2024, nilai IKPA adalah sebesar 98,40 atau capaian kinerja 101,44%. Semua komponen sudah mencapai hasil yang sangat baik.

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG

INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Sampai Dengan : DESEMBER

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	014	088	622372	KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG	Nilai	100.00	100.00	98.11	94.00	100.00	93.80	100.00	98.40	100%	0.00	98.40
					Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
					Nilai Akhir	10.00	15.00	19.62	9.40	10.00	9.38	25.00				
					Nilai Aspek	100.00		96.48				100.00				

Gambar 2.2. Nilai IKPA Bulan Desember 2024 Kantor Regional VII BKN Palembang

Berikut beberapa kegiatan yang dilakukan pada Tahun 2024 untuk mencapai target yang telah ditentukan, sebagai berikut:

1. Mengikuti Kegiatan NGUPAS " Koordinasi Pengelolaan Keuangan Tahun 2024" yang diadakan oleh Biro Keuangan BKN Pusat pada tanggal 8 Januari 2024 melalui Daring

2. Mengikuti Rakor Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023 yang diadakan oleh KPPN Palembang pada tanggal 30 Januari 2024;
3. Mengikuti Undangan Sosialisasi Perdirjen Nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga yang diadakan oleh Direktorat Pelaksanaan Anggaran pada tanggal 7 Mei 2024 melalui Daring;
4. Mengikuti Kegiatan NGUPAS "Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Belanja K/L di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara yang diadakan oleh Biro Keuangan BKN pada tanggal 16 Mei 2024 melalui Daring;
5. Mengikuti Undangan Refreshment Bendahara Tahun 2024 yang dilaksanakan di Aula Gedung Keuangan Negara Palembang pada tanggal 27 September 2024 melalui Luring dan Daring.

IKU 14. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit Pemeriksaan Oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional VII BKN Palembang

Target		Realisasi	
2023	**2024**	**2023**	**2024**
100%	100%	100%	100%

Tabel 2.21. Realisasi Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit Pemeriksaan Oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional VII BKN Palembang

Indikator ini merupakan 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.

Berdasarkan Rencana Aksi yang telah direncanakan di awal tahun 2024, Kantor Regional VII BKN Palembang melalui Bagian Tata Usaha akan melakukan strategi untuk mencapai IKU terkait persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Kantor Regional VII BKN, diantaranya sebagai berikut:

1. Melakukan penyusunan dan verifikasi dokumen pertanggungjawaban keuangan Kanreg VII BKN Palembang;
2. Melakukan pengumpulan dokumen pendukung yang dibutuhkan BPK/Inspektorat untuk melaksanakan pemeriksaan;
3. Melakukan pelaksanaan rekomendasi tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat.

Faktor keberhasilan IKU 14 adalah jumlah rekomendasi yang telah ditindaklanjuti atas hasil reviu dan pemeriksaan dari inspektorat maupun BPK. Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir adanya temuan yaitu melakukan verifikasi, penyusunan dan pengarsipan dokumen pertanggungjawaban agar sesuai dengan administratif yang telah ditentukan

berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 423 Tahun 2024 tentang

Pedoman Standardisasi Persyaratan Dokumen Tagihan dan Pertanggungjawaban Keuangan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Kanreg VII BKN akan terus konsisten dan berusaha untuk menindaklanjuti semua temuan Hasil Audit Pemeriksaan BPK/ Inspektorat di Kantor Regional VII BKN Palembang.

BAB III

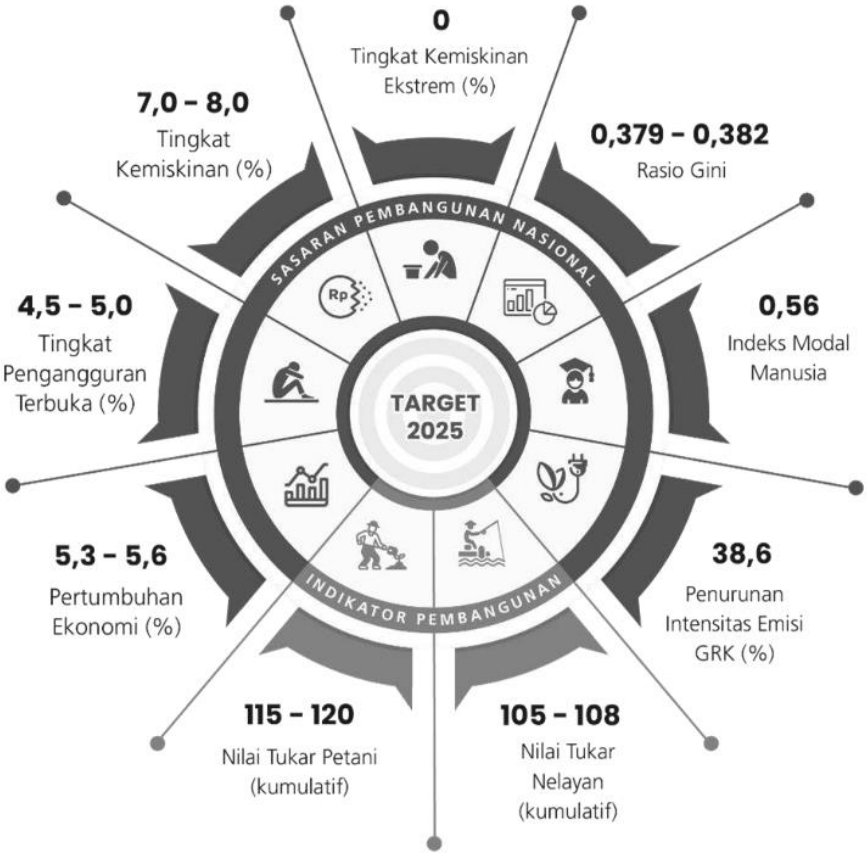
RENCANA KERJA 2025

BAB III
RENCANA KERJA 2025

A. KEBIJAKAN NASIONAL

Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025 secara nasional menekankan perencanaan tahunan di masa transisi yang menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2023, evaluasi kebijakan tahun 2024, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2025 adalah. "*Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan*"**.**

Sasaran pembangunan tahun 2025 diarahkan untuk meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Indeks Modal Manusia, Nilai Tukar Petani, Nilai Tukar Nelayan, dan menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka, Rasio Gini, Tingkat Kemiskinan, serta Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca. Target indikator sasaran pembangunan tahun 2025 ditunjukkan pada infografis sebagai berikut:



Gambar 3.1. Sasaran Pembangunan Nasional Tahun 2025

B. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA

Badan Kepegawaian Negara memiliki rumusan tujuan yang termuat juga dalam Rencana Strategis BKN Tahun 2025 – 2029, dengan rumusan tujuan :

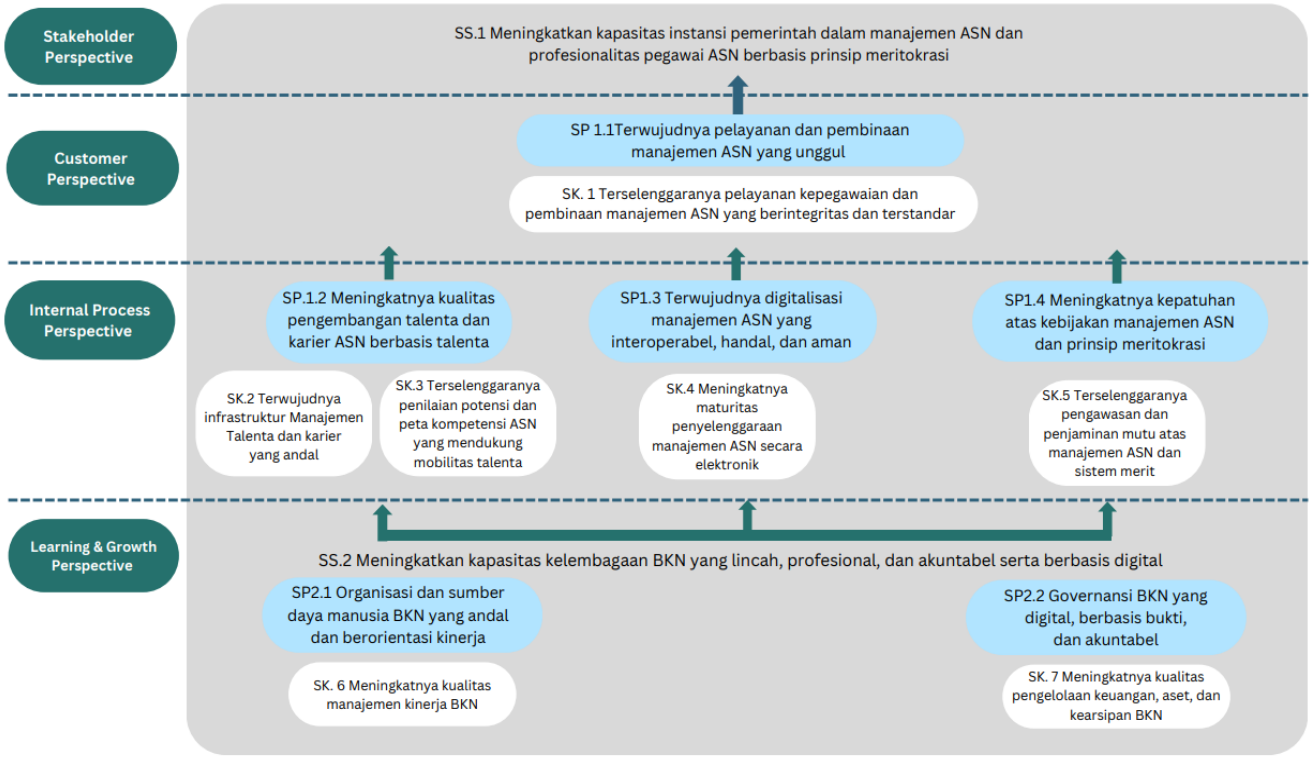
" Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan *Human Capital Management* ".

Tujuan strategis diatas 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 terjalinnya 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 pararel, 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

Stakeholder Perspective

Stakeholder perspective sebagaimana dijelaskan di atas menggambarkan kondisi akhir yang dirasakan oleh para penerima manfaat BKN secara luas. Rumusan *stakeholder perspective* BKN adalah "Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi".

Customer Perspective

Customer perspective merupakan kondisi yang dialami oleh pengguna layanan utama BKN, baik yang berkaitan dengan pelayanan pengelolaan kepegawaian, advokasi sebagai mitra strategis pembina kepegawaian, maupun pembinaan manajemen ASN untuk K/L/D. Semua kegiatan pelayanan ini dilaksanakan dalam kerangka *strategic human capital management* (SHCM). Adapun rumusan *customer perspective* BKN adalah "Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul". Dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis yang berlaku, rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Program 1.1, dan "Terselenggaranya Pelayanan Kepegawaian dan Pembinaan Manajemen ASN yang berintegritas dan Terstandar" sebagai Sasaran Kegiatan 1., dengan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Nilai Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat seluruh layanan dan pembinaan manajemen ASN Kantor Regional VII BKN Palembang;
2. Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Sesuai standar Kantor Regional VII BKN Palembang.

Internal Process Perspective

Internal process perspective menggambarkan keberhasilan proses bisnis yang dijalankan oleh BKN. Dalam kaitan dengan prinsip dan pendekatan yang digunakan BKN sebagaimana dijabarkan pada visi, misi, dan tujuan BKN, maka *internal process perspective* terbagi ke dalam tiga aspek, dengan rumusan sebagai berikut:

1. " Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta ", yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.2, dan "Terwujudnya Infrastruktur Manajemen Talenta dan Karier yang Andal" Sebagai Sasaran Kegiatan 2., dengan indikator kinerja:
    a. Persentase K/L/D yang Menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang.

    Sasaran Kegiatan 3 adalah "Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta", dengan Indikator kinerja :
    a. Persentase ASN yang telah dinilai kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang.
2. "Terwujudnya digitalisasi manajemen ASN yang interoperabel, handal dan aman", yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.3 dan "Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik", sebagai Sasaran Kegiatan 4, dengan indikator kinerja :
    a. Persentase K/L/D dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat minimal Tinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang;
    b. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital Kantor Regional VII BKN Palembang.
3. "Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi", yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.4, dan "Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas Manajemen ASN dan Sistem Merit", sebagai Sasaran Kegiatan 5, dengan indikator kinerja :
    a. Persentase K/L/D yang mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang;
    b. Persentase K/L/D yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang;
    c. Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti K/L/D sesuai kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Rgeional VII BKN Palembang.

Learning and Growth Perspective

Learning and growth perspective merupakan gambaran atas optimalnya organisasi BKN dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini tercermin dalam "Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital". Rumusan ini dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis diposisikan sebagai Sasaran Strategis 2, maka *Learning and growth perspective* terbagi ke dalam dua aspek, dengan rumusan sebagai berikut:

1. "Organisasi dan Sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja", yang diposisikan sebagai Sasaran Program 2.1, dan "Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN" Sebagai Sasaran Kegiatan 6., dengan indikator kinerja:
    a. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional VII BKN Palembang;
    b. Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional VII BKN Palembang.
2. "Governansi BKN yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel", yang diposisikan sebagai Sasaran Program 2.2. dan "Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, asset dan kearsipan BKN" Sebagai Sasaran Kegiatan 7., dengan Indikator kinerja :
    a. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional VII BKN Palembang;
    b. Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Kantor Regional VII BKN Palembang.

C. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA

IKK 1. Nilai Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan dan Pembinaan Manajemen ASN Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
85	85

Tabel 3.1. Target Kinerja IKK 1

Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang terstandar bermakna bahwa BKN mampu menyelenggarakan pelayanan kepegawaian (meliputi pelayanan kepangkatan, pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pejabat negara, status dan kedudukan kepegawaian, dan konsultasi dan bantuan hukum kepegawaian).

Salah satu cara 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 yang bertujuan untuk mengukur Tingkat kepuasan Masyarakat sebagai pengguna layanan

atas layanan dan pembinaan kepegawaian yang diselenggarakan Kantor Regional VII BKN dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan.

Pada penentuan target kinerja untuk tahun 2025 ini didasarkan dengan melihat apakah masing-masing unit kerja BKN tahun sebelumnya sudah mendapatkan Predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK), dimana untuk unit kerja yang sudah mendapatkan WBK ditentukan target sebesar 95 dan yang belum WBK sebesar 85.

IKK 2. Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai Standar Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
82,5%	82,5%

Tabel 3.2. Target Kinerja IKK 2

Indikator ini bermakna bahwa penyelenggaraan layanan Manajemen ASN di Kantor Regional telah memenuhi standar yang ditetapkan secara nasional meliputi pelayanan kepangkatan, pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan status dan kedudukan kepegawaian, serta layanan seleksi.

Untuk pengukurannya dilakukan dengan membandingkan jumlah layanan Manajemen ASN yang selesai diselenggarakan sesuai standar dengan jumlah layanan Manajemen ASN yang diselenggarakan. Dengan tujuan untuk memastikan penyelenggaraan layanan manajemen ASN sesuai dengan standar baik berlakku di pusat maupun seluruh kantor regional I – XIV.

Untuk penentuan target pada tahun 2025 ditetapkan sebesar 82,5 sesuai target RENSTRA 2025-2029. Penetapan target ini dilihat dari estimasi rata-rata penyelesaian berkas sesuai pedoman standar pelayanan (Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN) dan estimasi penyelesaian seleksi dengan metode CAT (Pusat Pengembangan Sistem Seleksi BKN) sesuai standar. Estimasi ini merujuk pada nilai indikator penyelesaian layanan di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada periode RENSTRA 2020-2024 yang rata-rata berada pada nilai 90. Tetapi pada periode RENSTRA saat ini ditetapkan indikator kinerja tidak hanya sekedar penyelesaian layanan, tetapi adanya kriteria "selesai sesuai standar", maka disepakati bahwa nilai kembali disesuaikan sebesar 85 di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dan sebesar 80 di PPSS. Adapun Kantor Regional mengampu rata rata dari dua indikator ini, sehingga target untuk Kantor Regional ditetapkan menjadi sebesar 82.5.

IKK 3. Persentase K/L/D yang menerapkan Manajemen Talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
2,04%	2,04%

Tabel 3.3. Target Kinerja IKK 3

Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis mobilitas talenta bermakna bahwa BKN sebagai pengelola manajemen talenta ASN nasional mampu meningkatkan pelaksanaan dan kualitas manajemen talenta di Instansi Pemerintah sehingga mampu mendorong mobilitas talenta.

Indikator ini mengukur persentase pemerintah daerah di wilayah kerja Kantor Regional VII BKN yang mengimplementasikan manajemen talenta secara sistematis minimal hingga teridentifikasinya talenta ke dalam *talent pool.* Persentase merupakan rasio antara jumlah pemerintah daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN yang menerapkan manajemen talenta terhadap total populasi pemerintah daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN.

Ketercapaian pemerintah daerah dihitung apabila telah menerapkan manajemen talenta minimal hingga proses akuisisi talenta yang ditandai dengan Instansi tersebut sudah menghasilkan output sebagai berikut :

1. Kebijakan internal manajemen talenta (minimal tersedia rancangannya);
2. Penentuan parameter, komponen, indikator, dan bobot untuk mengidentifikasi talenta yang tertuang dalam kebijakan internal manajemen talenta;
3. Profil talenta yang telah terpetakan dalam 9 kotak talenta;
4. Memanfaatkan sistem informasi talenta (mandiri atau berbagai pakai).

Tujuan indikator ini untuk mengukur perkembangan Pemerintah Daerah yang menerapkan manajemen talenta di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN.

Untuk penentuan target kinerja tahun 2025 ini menyesuaikan dari Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara BKN (PPMASN BKN) dimana ditargetkan sebesar 2,04% atau ditargetkan sebanyak 1 Instansi Pemerintah Daerah dari 49 Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang yang sudah mengimplementasikan manajemen talenta.

IKK 4. Persentase PNS yang Telah Dinilai Kompetensinya di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
7,80%	7,80%

Tabel 3.4. Target Kinerja IKK 4

Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis mobilitas talenta bermakna bahwa BKN sebagai pengelola manajemen talenta ASN nasional mampu untuk meningkatkan pelaksanaan dan kualitas pengembangan talenta yang dilaksanakan oleh pengelola kepegawaian Pemerintah Daerah dengan infrastruktur dan kompetensi unit pengelola yang sesuai standar untuk menciptakan pemetaan kompetensi ASN dan karier ASN yang berbasis mobilitas talenta, baik secara intra organisasi maupun interorganisasi secara nasional.

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

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

Indikator ini diukur dengan jumlah data hasil penilaian kompetensi yang telah masuk ke dalam SI ASN melalui kegiatan penilaian kompetensi dan potensi dengan metode lainnya dalam hal ini adalah CACT pada jabatan setingkat Administrator atau Jabatan Fungsional Madya ke bawah.

Tujuan indikator ini adalah untuk mengintegrasikan data hasil penilaian kompetensi serta memastikan standar penyelenggaraan dan penilaian kompetensi PNS.

Untuk penentuan target kinerja tahun 2025 ini didasarkan pada *cascading* dan data dari Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara BKN (Puspenkom ASN BKN). Target PNS yang akan dinilai Kompetensinya adalah sebesar 7,80% atau sebanyak 22.560 PNS dari 289.364 PNS di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang.

IKK 5. Persentase K/L/D dengan Indeks Kualitas Data ASN Berpredikat Minimal Tinggi di Wilayah Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
30%	30%

Tabel 3.5. Target Kinerja IKK 5

Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik bermakna bahwa diharapkan penyelenggaraan manajemen ASN dapat dilaksanakan secara elektronik dengan tingkat maturitas yang lebih tinggi secara berkelanjutan.

Indikator ini menggambarkan Instansi Pemerintah memiliki data kepegawaian yang lengkap, tepat waktu, akurat dan konsisten sesuai Prinsip Satu Data Indonesia.

Untuk penentuan Predikat Indeks Kualitas Data ASN 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 < 74,99.

Penentuan Predikat diatas diukur berdasarkan perbandingan antara instansi pemerintah daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN yang memiliki predikat minimal tinggi pada penilaian Indeks Kualitas Data dengan jumlah instansi pemerintah daerah yang ada di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN. Yang bertujuan untuk mencapai peningkatan maturitas melalui penilaian kualitas data ASN yang akurat, mutakhir, terpadu, dapat dipertanggungjawabkan, serta dapat memberikan kemudahan dalam membagi-pakaikan antar Instansi Pemerintah Daerah.

Untuk penentuan target kinerja tahun 2025 ini didasarkan pada *cascading* dan data yang dikeluarkan oleh Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian BKN (PDPIK BKN). Indeks Kualitas Data ASN ini menargetkan ditahun 2025 minimal sebesar 30% atau sebanyak 15 Instansi Pemerintah Daerah dari 49 Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang yang Berpredikat Minimal Tinggi.

Adapun dalam pencapain target ini Kantor Regional diberi kewenangan untuk :

1. Melakukan pembinaan peningkatan kualitas data;
2. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap peningkatan data;

3. Mengunduh listing data pegawai di Instansi Daerah wilayah kerjanya yang masuk ke dalam indikator tidak lengkap, tidak sesuai waktu, tidak akurat dan tidak konsisten melalui Dashboard Layanan Pengukuran Kualitas Data; dan
4. Berkoordinasi dengan Direktorat PDPIK untuk mendapatkan informasi terkait dengan predikat penilaian Indeks Kualitas Data Instansi Pemerintah Daerah.

IKK 6. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
30%	30%

Tabel 3.6. Target Kinerja IKK 6

Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik bermakna bahwa diharapkan penyelenggaraan manajemen ASN dapat dilaksanakan secara elektronik dengan tingkat maturitas yang lebih tinggi secara berkelanjutan.

Indikator ini mengukur penyajian informasi dokumen kepegawaian digital dengan melakukan identifikasi keterisian dan kelengkapan dokumen kepegawaian digital pada sistem informasi dokumen kepegawaian. Jenis dokumen yang tersedia dari setiap NIP terdiri dari:

1. Daftar Riwayat Hidup;
2. SK CPNS;
3. SK PNS;
4. Riwayat Pendidikan;
5. Riwayat SK Pelantikan/ Pengangkatan dalam Jabatan;
6. Riwayat Golongan / Kenaikan Pangkat;
7. Riwayat Jabatan;
8. Riwayat SK Pindah Instansi;
9. Riwayat Diklat /Kursus.

Catatan:

Kategori tersedia :

- Jika terdapat NIP namun belum ada dokumen nomor 1 s.d. 9 atau ada dokumen nomor 1 s.d. 9.

Kategori Terisi :

- Jika pada NIP terdapat seluruh dokumen nomor 1 s.d. 4 (Ijazah pengangkatan pertama wajib ada) namun belum ada dokumen nomor 5 s.d. 9, maka masuk kategori terisi;

- Jika pada NIP terdapat seluruh dokumen nomor 1 s.d. 4 (Ijazah pengangkatan pertama wajib ada) namun terdapat Sebagian dokumen nomor 5 s.d. 9, maka masuk katergori terisi.

Kategori Lengkap telah dilakukan dengan kondisi sebagai berikut :

- Jika pada NIP terdapat seluruh dokumen nomor 1 s.d. 9 (lengkap dengan seluruh riwayat).

Pengukuran Indikator ini yaitu dengan membandingkan Jumlah NIP PNS Aktif Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN yang dokumen kepegawaian digitalnya telah terisi pada sistem informasi dokumen kepegawaian tahun 2025 dengan jumlah NIP PNS Aktif Instansi Pemerindah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN.

Tujuan dari indikator ini adalah untuk Menjaga konsistensi validasi dokumen kepegawaian digital dengan data digital kepegawaian pada sistem informasi dokumen kepegawaian, selain itu juga sebagai bahan tindak lanjut dalam rangka menyajikan informasi dokumen kepegawaian digital yang autentik.

Untuk penentuan target kinerja tahun 2025 ini didasarkan pada *cascading* dan data yang dikeluarkan oleh Direktorat Arsip Kepegawaian Badan Kepegawaian BKN untuk NIP PNS Aktif Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang per 31 Desember 2024 sebanyak 207.676 NIP. Target indikator ini adalah sebesar 30% Arsip Kepegawaian atau sebanyak 62.303 NIP yang akan dikelola.

IKK 7. Persentase K/L/D yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualiatas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
30,61%	30,61%

Tabel 3.7. Target Kinerja IKK 7

Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit bermakna bahwa diharapkan BKN dapat melakukan pengawasan dan penjaminan mutu atas pelaksanaan manajemen ASN dan sistem merit di Instansi Pemerintah Daerah.

Indikator ini mengukur persentase Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN yang telah mampu meningkatkan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai dengan prinsip-prinsip meritokrasi dan mencapai kategori minimal 'Baik' dalam evaluasi/penilaian penerapan sistem merit.

Pemerintah Daerah dihitung sebagai capaian kinerja dalam indikator ini apabila telah mencapai kategori minimal Baik dalam hasil penilaian penerapan sistem merit yang terakhir kali diikutinya dengan berdasarkan pada database hasil penilaian penerapan sistem merit tahun 2024.

Tujuan pengukuran indikator ini adalah untuk mengukur tingkat jangkauan pembinaan yang diberikan kepada Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi sehingga mampu mencapai kategori minimal Baik.

Untuk penentuan target kinerja tahun 2025 ini menyesuaikan dari Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara BKN (PPMASN BKN) dimana ditargetkan sebesar 30,61% atau ditargetkan sebanyak 15 Instansi Pemerintah Daerah dari 49 Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang yang sudah mendapatkan pembinaan dalam Upaya mencapai kualitas implementasi Manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.

IKK 8. Persentase K/L/D yang Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
30,61%	30,61%

Tabel 3.8. Target Kinerja IKK 8

Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit bermakna bahwa diharapkan BKN dapat melakukan pengawasan dan penjaminan mutu atas pelaksanaan manajemen ASN dan sistem merit di Instansi Pemerintah Daerah.

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 penilaian sistem merit dikategorikan sebagai berikut:

NO.	Kategori	Nilai
1	IV (Sangat Baik)	325 – 400
2	III (Baik)	250 – 324
3	II (Kurang)	175 – 249
4	I (Buruk)	100 - 174

Tabel 3.9. Kategori Penilaian Sistem Merit

Tujuan dari indikator ini adalah untuk Memastikan setiap Instansi Pemerintah Daerah mematuhi ketentuan implementasi sistem merit untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Untuk penentuan target kinerja tahun 2025 ini menyesuaikan dari Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara BKN (PPMASN BKN) dimana ditargetkan sebesar 30,61% atau ditargetkan sebanyak 15 Instansi Pemerintah Daerah dari 49 Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang yang sudah mendapatkan pembinaan dalam Upaya mencapai kualitas implementasi Manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.

IKK. 9 Persentase Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang ditindaklanjuti K/L/D sesuai Kewenangan BKN di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
100%	100%

Tabel 3.10. Target Kinerja IKK 9

Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) 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 Kanreg dan disetujui oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

Keberhasilan indikator ini diukur untuk membandingan jumlah hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti dengan jumlah hasil pengawasan dan pengendalian.

Indikator ini bertujuan untuk memastikan kebijakan dan implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah daerah telah memenuhi prinsip meritokrasi dan mewujudkan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN yang terintegrasi.

Untuk penentuan target kinerja tahun 2025 ini ditargetkan 100% dikarenakan untuk memastikan bahwa semua hasil pengawasan dan pengendalian di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang ditindaklanjuti.

IKK 10. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
100%	100%

Tabel 3.11. Target Kinerja IKK 10

Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN bermakna bahwa BKN mampu meningkatkan kualitas manajemen kinerja BKN.

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 serta PermenPANRB No 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi dan KemenPAN-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, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Indikator ini mengukur pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Kantor Regional VII BKN Palembang Rencana aksi tersebut merupakan kegiatan Reformasi Birokrasi yang disusun oleh Kantor Regional VII BKN Palembang yang telah dikoordinasikan dan disetujui oleh Tim RB BKN Pusat dan bertujuan sebagai alat monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kantor Regional VII BKN Palembang.

Untuk penentuan target kinerja tahun 2025 ini ditargetkan 100% dikarenakan untuk memastikan bahwa Jumlah Rencana Aksi RB yang dilaksanakan sesuai dengan Jumlah Rencana Aksi yang direncakanan di Kantor Regional VII BKN Palembang.

IKK 11. Skor Evaluasi SAKIP Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
75	75

Tabel 3.12. Target Kinerja IKK 11

Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN bermakna bahwa BKN mampu meningkatkan kualitas manajemen kinerja BKN. 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 Palembang 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 Kepka Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN.

Indikator ini bertujuan antara lain :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Kantor Regional VII BKN Palembang;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP di Kantor Regional VII BKN Palembang.;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja di Kantor Regional VII BKN Palembang.;
4. Memperoleh saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP Kantor Regional VII BKN Palembang.;

5. Menyusun rencana tindak lanjut implementasi SAKIP atas hasil penilaian periode sebelumnya.

Untuk penentuan target kinerja tahun 2025 ini ditargetkan 75 karena berdasarkan histori realisasi pada periode RENSTRA sebelumnya, capaian realisasi IKK ini mengalami peningkatan sebesar 1-2 poin (secara agregrate kenaikan sebesar 1,84 poin) tiap tahunnya diluar adanya perubahan bobot komponen serta teknis penilaian pada periode RENSTRA sebelumnya. Pada tahun terakhir periode RENSTRA 2020 – 2024, Kantor Regional VII BKN Palembang memperoleh nilai realisasi sebesar 73,05. Oleh karena itu, pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 75.

IKK 12. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
98	98

Tabel 3.13. Target Kinerja IKK 12

Kemampuan BKN untuk merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan secara efektif melalui pemanfaatan infrastruktur teknologi dan sistem informasi, berbasis bukti atau data dalam pembuatan kebijakan, dan mampu dipertanggungjawabkan.

Indikator IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN dan/atau pengelola fiskan untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran, kualitas impelemntasi 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.

Adapun perhitungan dari capaian indikator ini adalah:

Aspek	No.	Indikator	Bobot	
			Satker/Unit Eselon I/Kementerian Negara/Lembaga	KPPN dan Kanwil DJPb sebagai Kuasa BUN
Kualitas Perencanaan Anggaran	1.	Revisi DIPA	10%	10%
	2.	Deviasi Halaman III DIPA	15%	15%
Kualitas Pelaksanaan Anggaran	3.	Penyerapan Anggaran	20%	20%
	4.	Belanja Kontraktual	10%	10%
	5.	Penyelesaian Tagihan	10%	10%
	6.	Pengelolaan UP dan TUP	10%	10%
	7.	Dispensasi SPM	Menjadi Pengurang Nilai IKPA	-
Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	8.	Capaian *Output*	25%	25%
Total			**100%**	**100%**

Gambar 3.3. Bobot Nilai Kinerja IKPA Per Indikator

Indikator IKPA bertujuan untuk memantau kualitas kinerja dari pelaksanaan anggaran Kantor Regional VII BKN Palembang sebagai bahan evaluasi berkala.

Untuk penentuan target kinerja tahun 2025 ini ditargetkan sebesar 98 karena berdasarkan realisasi capaian pada Tahun sebelumnya yang mencapai sebesar 98,40.

IKK 13. Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan Oleh BPK/Inspektorat Kantor Regional VII BKN Palembang

Target 2025	
Renstra	**Renja**
100%	100%

Tabel 3.14. Target Kinerja IKK 13

Indikator ini merupakan Suatu instrumen yang menggambarkan tindak lanjut (sampai dengan selesai) yang dilakukan oleh Kantor Regional VII BKN Palembang atas temuan hasil audit/pemeriksaan keuangan, operasional dan kinerja.

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, efektive dan efisien yang dilakukan oleh APIP. Audit kinerja merupakan audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah dari aspek ekonomis, efisiendi dan efektivitas yang dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah. Sementara, audit operasional yang

sering dikenal juga sebagai audit ketaatan hanya menilai kepatuhan suatu program dan kegiatan sesuai dengan Peraturan/Ketentuan yang berlaku yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern.

Adapun cara pengukuran indikator ini dilakukan dengan Jumlah Temuan yang Statusnnya telah tuntas/selesai ditindaklanjuti oleh Kantor Regional VII BKN terhadap Jumlah Temuan dari BPK dan Inspektorat atas Kantor Regional VII BKN.

Indikator ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelaporan hasil pemeriksaan serta membantu Kantor Regional VII BKN Palembang dalam memperbaiki tata Kelola.

Indikator ini ditetapkan berdasarkan realisasi pada periode RENSTRA 2020 – 2024 yang telah tercapai 100%, maka pada tahun 2025 juga ditetapkan target indikator ini sebesar 100%.

D. RENCANA ANGGARAN

Sebagai upaya dalam penyelarasan antara perencanaan kinerja dengan anggaran maka berikut data anggaran yang digunakan dalam rangka mewujudkan terealisasinya sasaran strategis BKN selama Tahun 2025 :

No	Sasaran Strategis	Kode	Anggaran
SS 1	Meningkatkan Kapasitas Instansi Pemerintah dalam manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN Berbasis Prinsip Meritokrasi	CO	Rp 1.159.600.000,-
SS 2	Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan BKN yang lincah, professional, dan akuntabel serta berbasis digital	WA	Rp 17.427.673.000,-
Total			Rp 18.587.273.000,-

Tabel 3.15. Rencana Anggaran Kantor Regional VII BKN Tahun 2025

BAB IV

PENUTUP

BAB IV
PENUTUP

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2025 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025 - 2029, perubahan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kerja ditetapkan rencana capaian kerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Renja tahun 2025 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran, mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, dan juga mengacu pada Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu. Renja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025 ini merupakan acuan bagi unit eselon I dan eselon II mandiri di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja tahun 2025. Untuk itu dalam rangka memenuhi sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2025 perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih mantap berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan unit/instansi yang terkait baik internal maupun eksternal.

LAMPIRAN

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

DS:2837-6084-5761-0563

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : SP DIPA- 088.01.2.622372/2025

A. Dasar Hukum:

1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.

3.UU No. 62 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2025

B.Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:

1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(088)	BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
2. Unit Organisasi	:	(01)	Badan Kepegawaian Negara
3. Provinsi	:	(11)	SUMATERA SELATAN
4. Kode/Nama Satker	:	(622372)	KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG
Sebesar	:	Rp. 18.587.273.000	(DELAPAN BELAS MILIAR LIMA RATUS DELAPAN PULUH TUJUH JUTA DUA RATUS TUJUH PULUH TIGA RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :

01 PELAYANAN UMUM

01.01 LEMBAGA EKSEKUTIF DAN LEGISLATIF, MASALAH KEUANGAN DAN FISKAL, SERTA URUSAN LUAR NEGERI

Kode dan Nama Program dan Kegiatan : Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni	Rp.	18.587.273.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
2. PNBP			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
			5. Hibah Langsung	Rp.	0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0

D. Pencairan dana dilakukan melalui :

1. KPPN PALEMBANG (014) Rp. 18.587.273.000

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2025 sampai dengan 31 Desember 2025.

Jakarta, 02 Desember 2024
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

ttd.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

LAMPIRAN
SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025

DS:2837-6084-5761-0563

Satker : (622372) KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG

CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp.	1.159.600.000
CO.4846	Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN	Rp.	300.000.000
CO.4847	Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN	Rp.	125.000.000
CO.4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	Rp.	734.600.000
WA	Program Dukungan Manajemen	Rp.	17.427.673.000
WA.3630	Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik	Rp.	40.400.000
WA.4842	Pengelolaan Organisasi dan SDM	Rp.	138.276.000
WA.4843	Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	Rp.	17.248.997.000

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025
I A. INFORMASI KINERJA

DS:2837-6084-5761-0563

Kementerian Negara/Lembaga : (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : (01) Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : (11) SUMATERA SELATAN
Kode/Nama Satker : (622372) KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG

Program	:	088.01.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN			1.159.600.000
Kegiatan	:	4846	Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN			300.000.000
Indikator Kinerja Kegiatan	:	1. 01	Indeks kepuasan layanan administrasi kepegawaian ASN			
Klasifikasi Rincian Output 1	:	4846.BAB	Pelayanan Publik kepada lembaga	170,00	Lembaga, Unit Kerja, Hektar, Bidang	300.000.000
Rincian Output	:	01 BAB.001	Penetapan NIP	49.00	Lembaga	100.000.000
		02 BAB.002	Penetapan Kenaikan Pangkat	61.00	Lembaga	100.000.000
		03 BAB.003	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Pejabat Negara	60.00	Lembaga	100.000.000
Kegiatan	:	4847	Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN			125.000.000
	:	1. 01	Indeks kepuasan penggunaan sistem informasi ASN			
		2. 01	Persentase interoperabilitas sistem informasi ASN			
		3. 02	Persentase Data ASN yang Akurat dan Terkini			
		4. 03	Persentase Pemutakhiran Dokumen Arsip Kepegawaian			
Klasifikasi Rincian Output 2	:	4847.FAA	Kearsipan	98.000,00	Dokumen, Arsip	125.000.000
Rincian Output	:	01 FAA.002	Dokumen Arsip Kepegawaian ASN	98000.00	Dokumen	125.000.000
Kegiatan	:	4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN			734.600.000
	:	1. 01	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditidaklanjuti			
		2. 01	Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK			
Klasifikasi Rincian Output 3	:	4848.BIC	Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	49,00	Lembaga, Laporan, Badan Usaha, Penyalur, Keputusan	734.600.000
Rincian Output	:	01 BIC.018	Pengawasan Penerapan SIstem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah IV	49.00	Lembaga	734.600.000

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025
I A. INFORMASI KINERJA

DS:2837-6084-5761-0563

Kementerian Negara/Lembaga : (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : (01) Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : (11) SUMATERA SELATAN
Kode/Nama Satker : (622372) KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG

Program	:	088.01.WA	Program Dukungan Manajemen			17.427.673.000
Kegiatan	:	3630	Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik			40.400.000
Indikator Kinerja Kegiatan	:	1. 01	Indeks Kepuasan pelayanan kepegawaian terpadu, pelayanan komunikasi dan informasi publik			
		2. 02	Indeks Kepuasan Layanan Kerjasama			
Klasifikasi Rincian Output 1	:	3630.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	1,00	Layanan, Laporan, Dokumen, Rekomendasi, Unit	40.400.000
Rincian Output	:	01 EBA.958	Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	1.00	Layanan	40.400.000
Kegiatan	:	4842	Pengelolaan Organisasi dan SDM			138.276.000
	:	1. 01	Indeks Kepuasan Layanan Organisasi			
		2. 02	Indeks Kepuasan Layanan SDM			
Klasifikasi Rincian Output 2	:	4842.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal	196,00	Orang, Layanan, Rekomendasi	138.276.000
Rincian Output	:	01 EBC.954	Layanan Manajemen SDM	98.00	Orang	118.276.000
		02 EBC.996	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	98.00	Orang	20.000.000
Kegiatan	:	4843	Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum			17.248.997.000
	:	1. 01	Indeks Kepuasan Layanan Keuangan, BMN, dan Umum			
Klasifikasi Rincian Output 3	:	4843.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	3,00	Layanan, Laporan, Dokumen, Rekomendasi, Unit	14.004.279.000
Rincian Output	:	01 EBA.956	Layanan BMN	1.00	Layanan	10.000.000
		02 EBA.962	Layanan Umum	1.00	Layanan	70.000.000
		03 EBA.994	Layanan Perkantoran	1.00	Layanan	13.924.279.000

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025
I A. INFORMASI KINERJA

DS:2837-6084-5761-0563

Kementerian Negara/Lembaga : (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : (01) Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : (11) SUMATERA SELATAN
Kode/Nama Satker : (622372) KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG

Klasifikasi Rincian Output	4	:	4843.EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	2,00	Unit, m2, Paket	3.067.718.000
Rincian Output		:	01 EBB.971	Layanan Prasarana Internal	2.00	Unit	3.067.718.000
Klasifikasi Rincian Output	5	:	4843.EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	8,00	Dokumen, Layanan, Laporan, Rekomendasi	177.000.000
Rincian Output		:	01 EBD.955	Layanan Manajemen Keuangan	4.00	Dokumen	57.000.000
			02 EBD.961	Layanan Reformasi Kinerja	4.00	Dokumen	120.000.000

Jakarta, 02 Desember 2024
a.n. Kepala Badan Kepegawaian Negara
Sekretaris Utama

ttd.

Hj. IMAS SUKMARIAH, S.Sos., MAP
NIP. 196605091986032001

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025

DS:2837-6084-5761-0563

I B. SUMBER DANA

Kementerian Negara/Lembaga	: (088)	BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi	: (01)	Badan Kepegawaian Negara
Provinsi	: (11)	SUMATERA SELATAN
Kode/Nama Satker	: (622372)	KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG

								Pagu		Ekuivalen Rupiah
1. Anggaran Tahun 2025	Rp.	18.587.273.000	Ket :	a. Pinjaman Luar Negeri	(1) Valuta Asing	US$	0	Rp.	0
1. Rupiah Murni	Rp.	18.587.273.000			(2) RPLN	US$	0	Rp.	0
2. PNBP	Rp.	0		b. Hibah Luar Negeri	(1) Valuta Asing	US$	0	Rp.	0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0			(2) RHLN	US$	0	Rp.	0
4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0		c. Pinjaman Dalam Negeri		IDR	0		
5. Hibah Langsung	Rp.	0		d. Hibah Dalam Negeri		IDR	0		
6. SBSN PBS	Rp.	0		e. Hibah Luar Negeri Langsung		IDR	0		
2. Rincian Pinjaman / Hibah :				f. Hibah Dalam Negeri Langsung		IDR	0		

(dalam ribuan rupiah)

No.	SUMBER PINJAMAN DAN HIBAH No. NPP/H per Tahun No. Register 1. Pinjaman Luar Negeri 2. Hibah Luar Negeri 3. Pinjaman Dalam Negeri 4. Hibah Dalam Negeri		PAGU TAHUN INI 1) Mata Uang NPP/H 2) Ekuivalen USD 3) Ekuivalen Rupiah		RINCIAN DANA BERDASARKAN CARA PENARIKAN 1) PP 2) PL 3) RK 4) LC 5) -		DANA PENDAMPING		
	Kode	Uraian	Kode	Dana	Kode	Dana	Rp. Pdp	Rp.LN	Rp.Loc.Cost
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

NPP/H : Naskah Perjanjian Pinjaman dan/atau Hibah

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025

DS:2837-6084-5761-0563

II. RINCIAN PENGELUARAN

Kementerian Negara/Lembaga : (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : (01) Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : (11) SUMATERA SELATAN
Kode/Nama Satker : (622372) KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG
Kewenangan : (KD)

(dalam ribuan rupiah)

KODE	URAIAN SATKER/PROGRAM/KEGIATAN/KRO/SUMBER DANA	BELANJA						LOKASI/ KPPN	CARA PENARIKAN/ REGISTER
		PEGAWAI [51]	BARANG [52]	MODAL [53]	BANTUAN SOSIAL [57]	LAIN-LAIN [58]	JUMLAH SELURUH		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
622372	**KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG**	**7.555.937**	**7.963.618**	**3.067.718**	**-**	**-**	**18.587.273**		
088.01.CO	**Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN**	**-**	**1.159.600**	**-**	**-**	**-**	**1.159.600**		
4846	**Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN**	**-**	**300.000**	**-**	**-**	**-**	**300.000**		
4846.BAB	Pelayanan Publik kepada lembaga	-	300.000	-	-	-	300.000	11 . 51	
	(11.51 SUMATERA SELATAN / KOTA PALEMBANG)								
01	RM	-	300.000	-	-	-	300.000	014@	
4847	**Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN**	**-**	**125.000**	**-**	**-**	**-**	**125.000**		
4847.FAA	Kearsipan	-	125.000	-	-	-	125.000	11 . 51	
	(11.51 SUMATERA SELATAN / KOTA PALEMBANG)								
01	RM	-	125.000	-	-	-	125.000	014@	
4848	**Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN**	**-**	**734.600**	**-**	**-**	**-**	**734.600**		
4848.BIC	Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	-	734.600	-	-	-	734.600	11 . 51	
	(11.51 SUMATERA SELATAN / KOTA PALEMBANG)								
01	RM	-	734.600	-	-	-	734.600	014@	

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025

DS:2837-6084-5761-0563

II. RINCIAN PENGELUARAN

Kementerian Negara/Lembaga : (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : (01) Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : (11) SUMATERA SELATAN
Kode/Nama Satker : (622372) KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG
Kewenangan : (KD)

(dalam ribuan rupiah)

KODE	URAIAN SATKER/PROGRAM/KEGIATAN/KRO/SUMBER DANA	BELANJA						LOKASI/ KPPN	CARA PENARIKAN/ REGISTER
		PEGAWAI [51]	BARANG [52]	MODAL [53]	BANTUAN SOSIAL [57]	LAIN-LAIN [58]	JUMLAH SELURUH		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
088.01.WA	**Program Dukungan Manajemen**	**7.555.937**	**6.804.018**	**3.067.718**	**-**	**-**	**17.427.673**		
3630	**Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik**	**-**	**40.400**	**-**	**-**	**-**	**40.400**		
3630.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	-	40.400	-	-	-	40.400	11 . 51	
	(11.51 SUMATERA SELATAN / KOTA PALEMBANG)								
01	RM	-	40.400	-	-	-	40.400	014@	
4842	**Pengelolaan Organisasi dan SDM**	**-**	**138.276**	**-**	**-**	**-**	**138.276**		
4842.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal	-	138.276	-	-	-	138.276	11 . 51	
	(11.51 SUMATERA SELATAN / KOTA PALEMBANG)								
01	RM	-	138.276	-	-	-	138.276	014@	
4843	**Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum**	**7.555.937**	**6.625.342**	**3.067.718**	**-**	**-**	**17.248.997**		
4843.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	7.555.937	6.448.342	-	-	-	14.004.279	11 . 51	
	(11.51 SUMATERA SELATAN / KOTA PALEMBANG)								
01	RM	7.555.937	6.448.342	-	-	-	14.004.279	014@	

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025

DS:2837-6084-5761-0563

II. RINCIAN PENGELUARAN

Kementerian Negara/Lembaga : (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : (01) Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : (11) SUMATERA SELATAN
Kode/Nama Satker : (622372) KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG
Kewenangan : (KD)

(dalam ribuan rupiah)

KODE	URAIAN SATKER/PROGRAM/KEGIATAN/KRO/SUMBER DANA	BELANJA						LOKASI/ KPPN	CARA PENARIKAN/ REGISTER
		PEGAWAI [51]	BARANG [52]	MODAL [53]	BANTUAN SOSIAL [57]	LAIN-LAIN [58]	JUMLAH SELURUH		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4843.EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	-	-	3.067.718	-	-	3.067.718	11 . 51	
	(11.51 SUMATERA SELATAN / KOTA PALEMBANG)								
01	RM	-	-	3.067.718	-	-	3.067.718	014	
4843.EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	-	177.000	-	-	-	177.000	11 . 51	
	(11.51 SUMATERA SELATAN / KOTA PALEMBANG)								
01	RM	-	177.000	-	-	-	177.000	014@	
	JUMLAH	**7.555.937**	**7.963.618**	**3.067.718**	**-**	**-**	**18.587.273**		

Jakarta, 02 Desember 2024
a.n. Kepala Badan Kepegawaian Negara
Sekretaris Utama

ttd.

Hj. IMAS SUKMARIAH, S.Sos., MAP
NIP. 196605091986032001

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025
III. RENCANA PENARIKAN DANA DAN PERKIRAAN PENERIMAAN

DS:2837-6084-5761-0563

Kementerian Negara/Lembaga : (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : (01) Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : (11) SUMATERA SELATAN
Kode/Nama Satker : (622372) KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG

(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	URAIAN SATKER	RENCANA PENARIKAN												JUMLAH SELURUH
			JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.	**622372**	**KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG**													
		RENCANA PENARIKAN DANA	1.549.376	1.549.376	1.549.376	1.549.376	1.549.376	1.549.376	1.549.376	1.549.376	1.549.376	1.549.376	1.549.376	1.544.137	18.587.273
		BELANJA PEGAWAI	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.853	7.555.937
		BELANJA BARANG	664.091	664.091	664.091	664.091	664.091	664.091	664.091	664.091	664.091	664.091	664.091	658.617	7.963.618
		BELANJA MODAL	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.667	3.067.718
	088.01.CO.4846	Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	25.022	300.000
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	24.998	25.022	300.000
	088.01.CO.4847	Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.424	125.000
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.416	10.424	125.000
	088.01.CO.4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.290	734.600
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.210	61.290	734.600
	088.01.WA.3630	Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.374	40.400
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.366	3.374	40.400
	088.01.WA.4842	Pengelolaan Organisasi dan SDM	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.556	138.276
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520	11.556	138.276

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025
III. RENCANA PENARIKAN DANA DAN PERKIRAAN PENERIMAAN

DS:2837-6084-5761-0563

Kementerian Negara/Lembaga : (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : (01) Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : (11) SUMATERA SELATAN
Kode/Nama Satker : (622372) KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG

(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	URAIAN SATKER	RENCANA PENARIKAN												JUMLAH SELURUH
			JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	088.01.WA.4843	Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	1.437.866	1.437.866	1.437.866	1.437.866	1.437.866	1.437.866	1.437.866	1.437.866	1.437.866	1.437.866	1.437.866	1.432.471	17.248.997
		51 BELANJA PEGAWAI	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.644	629.853	7.555.937
		52 BELANJA BARANG DAN BARANG	552.581	552.581	552.581	552.581	552.581	552.581	552.581	552.581	552.581	552.581	552.581	546.951	6.625.342
		53 BELANJA MODAL	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.641	255.667	3.067.718
		PERKIRAAN PENERIMAAN	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.967	23.549
		- PNBP (425131)	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.962	1.967	23.549

Jakarta, 02 Desember 2024
a.n. Kepala Badan Kepegawaian Negara
Sekretaris Utama

ttd.

Hj. IMAS SUKMARIAH, S.Sos., MAP
NIP. 196605091986032001

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025
IV A. B L O K I R

DS:2837-6084-5761-0563

Kementerian Negara/Lembaga : [088] BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : [01] Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : [11] SUMATERA SELATAN
Kode dan Nama Satker : [622372] KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG

(dalam ribuan rupiah)

KODE	URAIAN		
622372	**KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG**		
	Jumlah Dana yang tidak dapat dicairkan	Rp.	841.641
	52 Belanja Barang	Rp.	841.641
088.01.CO	**Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN**		
4846	**Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN**		
4846.BAB	**Pelayanan Publik kepada lembaga**		
	524111 Belanja Perjalanan Dinas Biasa(RM)		
	Tidak Dapat Dicairkan	Rp.	130.000
	Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024		
	Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya		
4847	**Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN**		
4847.FAA	**Kearsipan**		
	524111 Belanja Perjalanan Dinas Biasa(RM)		
	Tidak Dapat Dicairkan	Rp.	52.500
	Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024		
	Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya		
4848	**Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN**		
4848.BIC	**Pengawasan dan Pengendalian Lembaga**		
	524111 Belanja Perjalanan Dinas Biasa(RM)		
	Tidak Dapat Dicairkan	Rp.	268.837
	Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024		
	Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya		
088.01.WA	**Program Dukungan Manajemen**		
3630	**Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik**		
3630.EBA	**Layanan Dukungan Manajemen Internal**		
	524111 Belanja Perjalanan Dinas Biasa(RM)		
	Tidak Dapat Dicairkan	Rp.	10.000
	Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024		
	Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya		
4842	**Pengelolaan Organisasi dan SDM**		
4842.EBC	**Layanan Manajemen SDM Internal**		
	524111 Belanja Perjalanan Dinas Biasa(RM)		
	Tidak Dapat Dicairkan	Rp.	54.216
	Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024		
	Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya		
4843	**Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum**		
4843.EBA	**Layanan Dukungan Manajemen Internal**		
	524111 Belanja Perjalanan Dinas Biasa(RM)		
	Tidak Dapat Dicairkan	Rp.	231.888
	Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024		
	Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya		
	524113 Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota(RM)		
	Tidak Dapat Dicairkan	Rp.	10.200
	Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024		
	Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya		
4843.EBD	**Layanan Manajemen Kinerja Internal**		
	524111 Belanja Perjalanan Dinas Biasa(RM)		
	Tidak Dapat Dicairkan	Rp.	84.000
	Arahan Presiden pada Sidang Kabinet tanggal 23 Oktober 2024 dan tanggal 6 November 2024		
	Disposisi: Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara dan Kebijakan Pemerintah Lainnya		

Jakarta, 02 Desember 2024
a.n. Kepala Badan Kepegawaian Negara
Sekretaris Utama

ttd.
Hj. IMAS SUKMARIAH, S.Sos., MAP
NIP. 196605091986032001

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 088.01.2.622372/2025
IV B. C A T A T A N

DS:2837-6084-5761-0563

Kementerian Negara/Lembaga : [088] BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Unit Organisasi : [01] Badan Kepegawaian Negara
Provinsi : [11] SUMATERA SELATAN
Kode dan Nama Satker : [622372] KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG

(dalam ribuan rupiah)

KODE	URAIAN			KODE	URAIAN
622372	**KANTOR REGIONAL VII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PALEMBANG**				
088.01.WA	**Program Dukungan Manajemen**				
4843	**Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum**				
4843.EBB	**Layanan Sarana dan Prasarana Internal**	Rp.	3.067.718		
533121	Belanja Penambahan Nilai Gedung dan Bangunan				
	* Renovasi Atap Gedung Kantor seluas 2.995m2	Rp.	3.067.718		

Jakarta, 02 Desember 2024
a.n. Kepala Badan Kepegawaian Negara
Sekretaris Utama

ttd.
Hj. IMAS SUKMARIAH, S.Sos., MAP
NIP. 196605091986032001