



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR 82.1 TAHUN 2025

TENTANG

PENETAPAN PETA STRATEGI DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

Menimbang : a. bahwa untuk peningkatan ketepatan dalam melaporkan pencapaian tujuan dan sebagai ikhtisar hasil pelaksanaan program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara, perlu menetapkan suatu ukuran keberhasilan berupa Peta Strategi dan Indikator Kinerja Utama;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Penetapan Peta Strategi dan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 183);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
8. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PENETAPAN PETA STRATEGI DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2025-2029.

KESATU : Menetapkan Peta Strategi dan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

- KEDUA : 1. Penetapan Peta Strategi dan Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan Badan Kepegawaian Negara sebagai penjabaran dari Tujuan dan Sasaran Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029.
2. Peta Strategi dan Indikator Utama sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh masing-masing unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dalam menyusun perencanaan kinerja dan anggaran, pengukuran kinerja dan anggaran sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara.
- KETIGA : Masing-masing Pimpinan Unit Kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara wajib:
1. Menetapkan Perencanaan Strategis menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard* yang diimplementasikan secara komprehensif hanya pada level unit organisasi, Badan Kepegawaian Negara;
 2. Menetapkan Peta Strategis dan IKU di lingkungan unit organisasi, satuan kerja dan kantor regional Badan Kepegawaian Negara masing-masing, yang tertuang ke dalam manual IKU, sekurang-kurangnya menginformasikan definisi, formula pengukuran, pihak penanggung jawab, dan sumber data, atau yang diatur kemudian dalam manajemen kinerja organisasi Badan Kepegawaian Negara;
 3. Melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja IKU di lingkungan unit organisasi, satuan kerja dan kantor regional Badan Kepegawaian Negara masing-masing sekurang-kurangnya pada setiap triwulan; dan
 4. Menyiapkan data target, realisasi, capaian, serta informasi kinerja yang memadai bagi penanggung jawab atau pihak penyedia data dari unit organisasi, satuan kerja dan kantor regional Badan Kepegawaian Negara masing-masing yang memiliki kontribusi atas IKU Badan Kepegawaian Negara.

KEEMPAT : Dalam rangka lebih meningkatkan efektifitas pelaksanaan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, Sekretaris Utama, dan Inspektorat Badan Kepegawaian Negara diberikan tugas untuk:

1. Memantau dan mengevaluasi realisasi serta capaian kinerja IKU Badan Kepegawaian Negara yang ditetapkan; dan
2. Melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi serta capaian kinerja kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

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

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 19 Februari 2025

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

Ditandatangani Secara Elektronik
 ZUDAN ARIF FAKRULLOH, S.H., M.H.

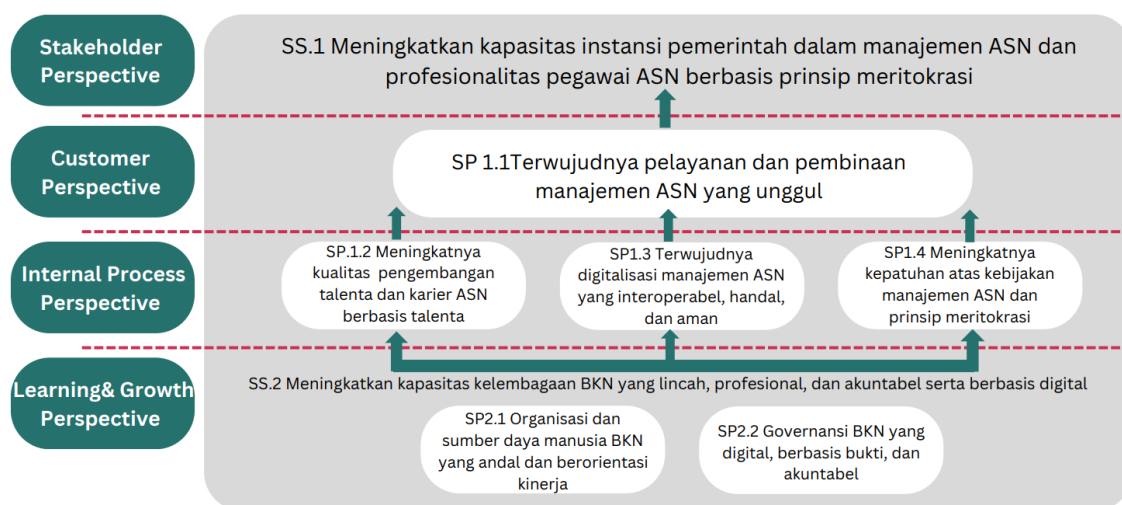


LAMPIRAN
 KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 NOMOR : 82.1 TAHUN 2025
 TANGGAL : 19 FEBRUARI 2025
 TENTANG
 PENETAPAN PETA STRATEGI DAN INDIKATOR
 KINERJA UTAMA DI LINGKUNGAN BADAN
 KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2025-2029

PETA STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2025-2029

Visi:

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



**INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 TAHUN 2025-2029**

Indikator Kinerja Utama		Satuan	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Persentase K/L/D yang telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik	%	51.8	54.93	58.06	61.19	64.32
2.	Nilai Reformasi Birokrasi BKN	Nilai	83	85	87	89	91

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
BKN

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

**MANUAL
INDIKATOR KINERJA
UTAMA**

2025





MANUAL IKU KEPALA BKN

LEVEL 0

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik

Perspektif	<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>						
Sasaran Strategis	Meningkatnya Kapabilitas Instansi Pemerintah dalam Manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN berbasis Prinsip Meritokrasi						
Deskripsi Sasaran Strategis	Peningkatan kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN serta profesionalitas pegawai berbasis meritokrasi merupakan prioritas strategis pemerintah. Prinsip meritokrasi memastikan keputusan dalam rekrutmen, pengembangan, dan promosi ASN didasarkan pada kompetensi, kinerja, dan integritas secara objektif. Langkah konkret seperti seleksi berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan disertai proses mekanisme evaluasi kinerja yang transparan dan adil dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi birokrasi. Sebagai hasilnya ASN yang profesional mampu merespons kebutuhan masyarakat dengan cepat, mendukung pembangunan nasional, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah						
Indikator Kinerja Utama	IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik						
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	<p>Definisi</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <table border="1" data-bbox="646 1886 1246 2018"> <thead> <tr> <th>No.</th> <th>Kategori</th> <th>Nilai</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>IV (Sangat Baik)</td> <td>325 - 400</td> </tr> </tbody> </table>	No.	Kategori	Nilai	1	IV (Sangat Baik)	325 - 400
No.	Kategori	Nilai					
1	IV (Sangat Baik)	325 - 400					

LEVEL 0 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

		2	III (Baik)	250 - 324	
		3	II (Kurang)	175 - 249	
		4	I (Buruk)	100 - 174	
	Formula				
	$X = \frac{A}{B} \times 100\%$				
	Dimana: A : Jumlah Instansi Pemerintah yang mendapatkan nilai berkategori baik dan sangat baik dalam penilaian penerapan sistem merit yang terakhir diikuti B : Total populasi Instansi Pemerintah				
Tujuan	Memastikan setiap Instansi Pemerintah mematuhi ketentuan implementasi sistem merit untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.				
Satuan Pengukuran	Persentase				
Jenis Aspek Target	<input type="checkbox"/> Kuantitas/ Output	<input checked="" type="checkbox"/> Kualitas/Mutu	<input type="checkbox"/> Waktu	<input type="checkbox"/> Biaya	
Kualitas dan Tingkat Kendali	<input checked="" type="checkbox"/> Outcome		<input type="checkbox"/> Outcome Antara	<input type="checkbox"/> Output Kendali Rendah	
Jenis Cascading IKU	<input checked="" type="checkbox"/> Cascading Peta		<input type="checkbox"/> Cascading Non Peta	<input type="checkbox"/> Non Cascading	
Metode Cascading	<input checked="" type="checkbox"/> Adopsi langsung	<input type="checkbox"/> Dipersempit	<input type="checkbox"/> Komponen Pembentuk	<input type="checkbox"/> Tidak Diturunkan	
Unit Penanggung Jawab IKU	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN				
Sumber Data	Database Hasil Penilaian Sistem Merit				
Jenis Perhitungan Data	<input checked="" type="checkbox"/> Nilai Posisi Akhir		<input type="checkbox"/> Rata-rata		
Status Data	<input checked="" type="checkbox"/> Hasil perhitungan raw data		<input type="checkbox"/> Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	<input checked="" type="checkbox"/> Maximize		<input type="checkbox"/> Minimize	<input type="checkbox"/> Stabilize	

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Periode Pelaporan	<input type="checkbox"/> Bulanan	<input checked="" type="checkbox"/> Triwulanan	<input type="checkbox"/> Semesteran	<input type="checkbox"/> Tahunan
Mitigasi Risiko	Melakukan pembinaan, penyelenggaraan layanan, pengawasan dan pengendalian, serta digitalisasi manajemen ASN.			

LEVEL 0

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

IKU 2. Nilai Reformasi Birokrasi BKN

Perspektif	<i>LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan BKN yang Lincah, Profesional, dan Akuntabel serta Berbasis Digital
Deskripsi Sasaran Strategis	Peningkatan kapabilitas kelembagaan Badan Kepegawaian Negara (BKN) menjadi salah satu pilar penting dalam mewujudkan birokrasi modern yang lincah, profesional, dan akuntabel. Dengan pendekatan berbasis digital, BKN terus mengembangkan Sistem Informasi Manajemen ASN yang efisien dan terintegrasi, termasuk layanan administrasi dan pengelolaan data ASN. Transformasi ini diharapkan mendorong peningkatan kecepatan dan transparansi serta akurasi, sehingga memperkuat kedudukan BKN sebagai lembaga yang memiliki peran strategis dalam pembangunan tata kelola Manajemen ASN yang adaptif dan terpercaya.
Indikator Kinerja Utama	IKU 2. Nilai Reformasi Birokrasi BKN
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	<p>Definisi</p> <p>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. Makna reformasi birokrasi adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan 2. Pertaruhan besar organisasi dalam menghadapi tantangan abad ke-21 3. Berkaitan dengan ribuan proses tumpang tindih antar fungsi-fungsi pemerintahan, melibatkan jutaan pegawai, dan memerlukan anggaran yang cukup besar 4. Menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa 5. Merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen pemerintahan, dan menyesuaikan tugas

LEVEL 0 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru			
	Formula			
	Hasil penilaian oleh Kemenpan RB yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN			
Tujuan	Menciptakan birokrasi BKN yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.			
Satuan Pengukuran	Indeks			
Jenis Aspek Target	<input type="checkbox"/> Kuantitas/ Output	<input checked="" type="checkbox"/> Kualitas/Mutu	<input type="checkbox"/> Waktu	<input type="checkbox"/> Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	<input checked="" type="checkbox"/> Outcome		<input type="checkbox"/> Outcome Antara	<input type="checkbox"/> Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	<input checked="" type="checkbox"/> Cascading Peta		<input type="checkbox"/> Cascading Non Peta	<input type="checkbox"/> Non Cascading
Metode Cascading	<input checked="" type="checkbox"/> Adopsi langsung	<input type="checkbox"/> Dipersempit	<input type="checkbox"/> Komponen Pembentuk	<input type="checkbox"/> Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Sekretariat Utama			
Sumber Data	Laporan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN oleh KemenpanRB			
Jenis Perhitungan Data	<input checked="" type="checkbox"/> Nilai Posisi Akhir		<input type="checkbox"/> Rata-rata	
Status Data	<input type="checkbox"/> Hasil perhitungan raw data		<input checked="" type="checkbox"/> Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	<input checked="" type="checkbox"/> Maximize		<input type="checkbox"/> Minimize	<input type="checkbox"/> Stabilize
Periode Pelaporan	<input type="checkbox"/> Bulanan	<input type="checkbox"/> Triwulanan	<input type="checkbox"/> Semesteran	<input checked="" type="checkbox"/> Tahunan
Mitigasi Risiko	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan reviu dan mengklasifikasi rekomendasi berdasarkan hasil evaluasi penilaian indikator pada tingkat meso sebagai acuan dalam penyusunan rencana aksi tindak lanjut pelaksanaan reformasi birokrasi; Memastikan setiap indikator dalam penilaian reformasi birokrasi menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam dokumen kinerja unit kerja terkait; Membentuk tim kerja dalam rangka penyiapan kebijakan sebagai bentuk antisipasi perubahan kebijakan reformasi birokrasi secara nasional. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dalam rangka memastikan rencana aksi yang telah 			

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	disusun dilaksanakan sesuai target yang direncanakan.
--	---



MANUAL IKU WAKIL KEPALA BKN

LEVEL 0

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik

Perspektif	<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>						
Sasaran Strategis	Meningkatnya Kapabilitas Instansi Pemerintah dalam Manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN berbasis Prinsip Meritokrasi						
Deskripsi Sasaran Strategis	Peningkatan kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN serta profesionalitas pegawai berbasis meritokrasi merupakan prioritas strategis pemerintah. Prinsip meritokrasi memastikan keputusan dalam rekrutmen, pengembangan, dan promosi ASN didasarkan pada kompetensi, kinerja, dan integritas secara objektif. Langkah konkret seperti seleksi berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan disertai proses mekanisme evaluasi kinerja yang transparan dan adil dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi birokrasi. Sebagai hasilnya ASN yang profesional mampu merespons kebutuhan masyarakat dengan cepat, mendukung pembangunan nasional, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah						
Indikator Kinerja Utama	IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik						
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	<p>Definisi</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <table border="1" data-bbox="571 1921 1262 2011"> <thead> <tr> <th>No.</th> <th>Kategori</th> <th>Nilai</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	No.	Kategori	Nilai			
No.	Kategori	Nilai					

LEVEL 0 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

		1	IV (Sangat Baik)	325 - 400	
		2	III (Baik)	250 - 324	
		3	II (Kurang)	175 - 249	
		4	I (Buruk)	100 - 174	
	<p>Formula</p> $X = \frac{A}{B} \times 100\%$ <p>Dimana: A : Jumlah Instansi Pemerintah yang mendapatkan nilai berkategori baik dan sangat baik dalam penilaian penerapan sistem merit yang terakhir diikuti B : Total populasi Instansi Pemerintah</p>				
Tujuan	Memastikan setiap Instansi Pemerintah mematuhi ketentuan implementasi sistem merit untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.				
Satuan Pengukuran	Persentase				
Jenis Aspek Target	<input type="checkbox"/> Kuantitas/ Output	<input checked="" type="checkbox"/> Kualitas/ Mutu	<input type="checkbox"/> Waktu	<input type="checkbox"/> Biaya	
Kualitas dan Tingkat Kendali	<input checked="" type="checkbox"/> Outcome		<input type="checkbox"/> Outcome Antara	<input type="checkbox"/> Output Kendali Rendah	
Jenis Cascading IKU	<input checked="" type="checkbox"/> Cascading Peta		<input type="checkbox"/> Cascading Non Peta	<input type="checkbox"/> Non Cascading	
Metode Cascading	<input checked="" type="checkbox"/> Adopsi langsung	<input type="checkbox"/> Dipersempit	<input type="checkbox"/> Komponen Pembentuk	<input type="checkbox"/> Tidak Diturunkan	
Unit Penanggung Jawab IKU	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN				
Sumber Data	Database Hasil Penilaian Sistem Merit				

**LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

Jenis Perhitungan Data	<input checked="" type="checkbox"/> Nilai Posisi Akhir	<input type="checkbox"/> Rata-rata	
Status Data	<input checked="" type="checkbox"/> Hasil perhitungan raw data	<input type="checkbox"/> Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	<input checked="" type="checkbox"/> Maximize	<input type="checkbox"/> Minimize	<input type="checkbox"/> Stabilize
Periode Pelaporan	<input type="checkbox"/> Bulanan	<input checked="" type="checkbox"/> Triwulanan	<input type="checkbox"/> Semesteran <input type="checkbox"/> Tahunan
Mitigasi Risiko	Melakukan pembinaan, penyelenggaraan layanan, pengawasan dan pengendalian, serta digitalisasi manajemen ASN.		

LEVEL 0

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

IKU 2. Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta

Perspektif	<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Meningkatnya Kapabilitas Instansi Pemerintah dalam Manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN berbasis Prinsip Meritokrasi
Deskripsi Sasaran Strategis	Peningkatan kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN serta profesionalitas pegawai berbasis meritokrasi merupakan prioritas strategis pemerintah. Prinsip meritokrasi memastikan keputusan dalam rekrutmen, pengembangan, dan promosi ASN didasarkan pada kompetensi, kinerja, dan integritas secara objektif. Langkah konkret seperti seleksi berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan disertai proses mekanisme evaluasi kinerja yang transparan dan adil dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi birokrasi. Sebagai hasilnya ASN yang profesional mampu merespons kebutuhan masyarakat dengan cepat, mendukung pembangunan nasional, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah
Indikator Kinerja Utama	IKU 2. Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	<p>Definisi</p> <p>Indikator ini mengukur persentase Instansi Pemerintah yang mengimplementasikan manajemen talenta secara sistematis minimal hingga teridentifikasinya talenta ke dalam talent pool.</p> <p>Instansi Pemerintah dihitung sebagai capaian indikator apabila telah menerapkan manajemen talenta minimal hingga proses akuisisi talenta yang ditandai dengan instansi sudah menghasilkan output sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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);
	Formula
	$N = \frac{A}{B} \times 100\%$ <p>N= Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta</p>

LEVEL 0 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	A = Jumlah Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta B = Jumlah Seluruh Instansi Pemerintah di Indonesia			
Tujuan	Mengukur perkembangan Instansi Pemerintah yang menerapkan manajemen talenta			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	<input type="checkbox"/> Kuantitas/ Output	<input checked="" type="checkbox"/> Kualitas/Mutu	<input type="checkbox"/> Waktu	<input type="checkbox"/> Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	<input checked="" type="checkbox"/> Outcome		<input type="checkbox"/> Outcome Antara	<input type="checkbox"/> Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	<input checked="" type="checkbox"/> Cascading Peta		<input type="checkbox"/> Cascading Non Peta	<input type="checkbox"/> Non Cascading
Metode Cascading	<input checked="" type="checkbox"/> Adopsi langsung	<input type="checkbox"/> Dipersempit	<input type="checkbox"/> Komponen Pembentuk	<input type="checkbox"/> Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN			
Sumber Data	Laporan Hasil Monev Penerapan Manajemen Talenta			
Jenis Perhitungan Data	<input checked="" type="checkbox"/> Nilai Posisi Akhir		<input type="checkbox"/> Rata-rata	
Status Data	<input checked="" type="checkbox"/> Hasil perhitungan raw data		<input type="checkbox"/> Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	<input checked="" type="checkbox"/> Maximize		<input type="checkbox"/> Minimize	<input type="checkbox"/> Stabilize
Periode Pelaporan	<input type="checkbox"/> Bulanan	<input type="checkbox"/> Triwulanan	<input checked="" type="checkbox"/> Semesteran	<input type="checkbox"/> Tahunan
Mitigasi Risiko	Penguatan Instansi Pemerintah dalam penyusunan poin-poin berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong kebijakan internal masing-masing Instansi Pemerintah dalam pembangunan manajemen talenta; 2. Mendorong pemanfaatan sistem informasi talenta (mandiri atau berbagai pakai bagi Instansi Pemerintah 			

LEVEL 0

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

IKU 3. Persentase Penyelesaian Masalah Pegawai Non-ASN

Perspektif	<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Meningkatnya Kapabilitas Instansi Pemerintah dalam Manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN berbasis Prinsip Meritokrasi
Deskripsi Sasaran Strategis	Peningkatan kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN serta profesionalitas pegawai berbasis meritokrasi merupakan prioritas strategis pemerintah. Prinsip meritokrasi memastikan keputusan dalam rekrutmen, pengembangan, dan promosi ASN didasarkan pada kompetensi, kinerja, dan integritas secara objektif. Langkah konkret seperti seleksi berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan disertai proses mekanisme evaluasi kinerja yang transparan dan adil dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi birokrasi. Sebagai hasilnya ASN yang profesional mampu merespons kebutuhan masyarakat dengan cepat, mendukung pembangunan nasional, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah.
Indikator Kinerja Utama	IKU 3. Persentase Penyelesaian Masalah Pegawai Non-ASN
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	<p>Definisi</p> <p>Proses penyelesaian masalah Pegawai non-ASN di Indonesia telah dimulai sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 49, yang merupakan bagian dari implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). PP ini menjadi landasan awal dalam mengatur dan menata status pegawai non-ASN di berbagai instansi pemerintah. Upaya ini dilakukan untuk menciptakan tata kelola kepegawaian yang lebih terstruktur dan sesuai dengan aturan yang berlaku.</p> <p>Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN memberikan mandat khusus terkait penyelesaian tenaga non-ASN. Dalam Pasal 66, ditegaskan bahwa pegawai non-ASN atau sebutan lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat pada Desember 2024. Selain itu, sejak undang-undang ini berlaku, instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau bentuk lainnya selain Pegawai ASN. Hal ini menunjukkan komitmen pemerintah untuk memperkuat sistem kepegawaian dengan mengedepankan prinsip profesionalitas dan kepastian hukum.</p>

LEVEL 0

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	<p>Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kepmenpan RB) Nomor 15 dan 16 Tahun 2025 yang ditetapkan pada tanggal 13 Januari 2025 menjadi landasan kebijakan strategis pemerintah dalam menyelesaikan persoalan tenaga honorer yang tercatat dalam database Badan Kepegawaian Negara (BKN). Kedua peraturan ini menegaskan komitmen pemerintah untuk memberikan prioritas tinggi dalam menata dan menyelesaikan status tenaga honorer yang selama ini menjadi isu kompleks dalam sistem kepegawaian di Indonesia. Kebijakan ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi tenaga honorer, tetapi juga untuk menciptakan tata kelola kepegawaian yang lebih transparan, adil, dan profesional. Melalui Permenpan RB tersebut, pemerintah menetapkan langkah-langkah konkret untuk mengintegrasikan tenaga honorer ke dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN) secara bertahap dan terukur. Prioritas penyelesaian diberikan kepada tenaga honorer yang telah terdaftar dalam database BKN, dengan mempertimbangkan masa kerja, kompetensi, dan kebutuhan instansi. Kebijakan ini juga mengatur mekanisme seleksi yang objektif dan akuntabel, sehingga hanya tenaga honorer yang memenuhi syarat yang dapat diangkat sebagai Pegawai ASN. Dengan demikian, Keputusan Menteri PANRB Nomor 15 dan 16 Tahun 2025 tidak hanya menjadi solusi jangka pendek, tetapi juga langkah transformatif untuk memperbaiki sistem kepegawaian nasional secara berkelanjutan.</p>			
	Formula			
	$X = \frac{A}{B} \times 100\%$			
	<p>Definisi Formula X: Persentase Penyelesaian Masalah Pegawai Non-ASN A: Jumlah pegawai non-ASN yang telah ditetapkan lulus seleksi kompetensi B: Jumlah pegawai non-ASN yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi</p>			
Tujuan	Memastikan setiap Instansi Pemerintah mematuhi ketentuan Keputusan Menteri PANRB Nomor 15 dan 16 Tahun 2025			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Target	Aspek (√) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya

LEVEL 0 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Kualitas dan Tingkat Kendali	<input checked="" type="checkbox"/> Outcome		<input type="checkbox"/> Outcome Antara	<input type="checkbox"/> Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	<input type="checkbox"/> Cascading Peta		<input type="checkbox"/> Cascading Non Peta	<input checked="" type="checkbox"/> Non Cascading
Metode Cascading	<input type="checkbox"/> Adopsi langsung	<input type="checkbox"/> Dipersempit	<input type="checkbox"/> Komponen Pembentuk	<input checked="" type="checkbox"/> Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN			
Sumber Data	Database Pegawai non-ASN (tenaga honorer) Badan Kepegawaian Negara yang telah ditetapkan lulus seleksi kompetensi			
Jenis Perhitungan Data	<input checked="" type="checkbox"/> Nilai Posisi Akhir		<input type="checkbox"/> Rata-rata	
Status Data	<input checked="" type="checkbox"/> Hasil perhitungan raw data		<input type="checkbox"/> Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	<input checked="" type="checkbox"/> Maximize		<input type="checkbox"/> Minimize	<input type="checkbox"/> Stabilize
Periode Pelaporan	<input type="checkbox"/> Bulanan	<input type="checkbox"/> Triwulanan	<input type="checkbox"/> Semesteran	<input checked="" type="checkbox"/> Tahunan
Mitigasi Risiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan semua kebijakan dan peraturan terkait penyelesaian Pegawai Non-ASN telah jelas dan tidak multitafsir; 2. Melakukan harmonisasi peraturan dengan instansi terkait untuk menghindari tumpang tindih; 3. Membuka layanan konsultasi untuk membantu Pegawai Non-ASN memahami hak dan kewajiban mereka; 4. Melakukan verifikasi dan validasi data secara berkala melalui koordinasi dengan instansi pemerintah terkait; 5. Memanfaatkan teknologi informasi untuk membersihkan data (<i>data cleansing</i>) dan memastikan keakuratan database; 6. Membentuk tim khusus untuk audit data dan memastikan semua data Pegawai Non-ASN terupdate; 7. Melakukan sosialisasi yang intensif tentang kebijakan dan mekanisme penyelesaian Pegawai Non-ASN; 8. Membuka saluran komunikasi dan pengaduan untuk menampung aspirasi dan keluhan; 9. Melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin terhadap kepatuhan instansi pemerintah; 10. Memberikan sanksi tegas kepada instansi yang melanggar kebijakan; 11. Memperkuat koordinasi dan supervisi antara BKN dengan instansi terkait. 			