

RENSTRA 2025 - 2029

Rencana Strategi
Deputi Bidang Pembinaan
Penyelenggaraan Manajemen
ASN



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2025 – 2029 dapat diselesaikan. Renstra (Rencana Strategis) adalah dokumen perencanaan lima tahunan di tingkat Kementerian/Lembaga maupun perangkat daerah yang merupakan turunan langsung dari RPJP (Rencana Pembangunan Jangka Panjang) dan RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional). Renstra berfungsi sebagai peta jalan sektoral yang menjabarkan visi, misi, dan arah kebijakan pembangunan nasional ke dalam strategi operasional tiap unit.

Renstra Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) tahun 2025 – 2029 merupakan turunan dari Renstra Badan Kepegawaian Negara tahun 2025 – 2029, yang telah disesuaikan dengan tugas dan fungsi kedeputian. Dokumen ini akan menjadi peta jalan sektoral yang menjabarkan visi, misi, dan tujuan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN oleh Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara, yang didukung oleh 1 (satu) Sekretariat Deputi dan 4 (empat) Direktorat yaitu Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier Aparatur Sipil Negara, Direktorat Kinerja dan Penghargaan Aparatur Sipil Negara, Direktorat Disiplin, Budaya Kerja dan Citra Institusi Aparatur Sipil Negara, dan Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan
Manajemen Aparatur Sipil Negara,

~

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Kondisi Umum.....	1
1.2. Capaian Kinerja 2020-2024.....	6
1.3 Permasalahan dan Potensi.....	13
BAB II.....	17
VISI, MISI, DAN TUJUAN.....	17
2.1 Visi.....	17
2.2 Misi.....	18
2.3. Tujuan.....	19
2.4. Sasaran Strategis.....	20
BAB III.....	25
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	25
3.1 Target Kinerja.....	25
3.2 Kerangka Pendanaan.....	32
3.2.1. Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN.....	32
BAB IV.....	33
PENUTUP.....	33

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Realisasi Sasaran Strategis Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2024	7
Tabel 2 Capaian Kinerja Renstra Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2020 - 2024	9
Tabel 3 Analisis Solusi terhadap SWOT Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	15
Tabel 4 Identifikasi Indikasi Risiko	24
Tabel 5 Baseline dan Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis BKN sesuai Renstra BKN 2025 - 2029	25
Tabel 6 Baseline dan Target Indikator Kinerja Sasaran Program Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN sesuai Renstra BKN 2025 – 2029	26
Tabel 7 Baseline dan Target Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN sesuai Renstra BKN 2025 – 2029	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN BKN.....	2
Gambar 2 Kerangka Logis Rencana Strategis BKN 2025-2029	21

BAB I

PENDAHULUAN

Rencana Strategis Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025 – 2029 merupakan wujud implementasi sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan dan Pembangunan Nasional yang tertuang di dalamnya bahwa pimpinan Kementerian/Lembaga menyiapkan rancangan Renstra K/L sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman kepada rancangan awal RPJM Nasional. Dengan demikian, Rencana Strategis (Renstra) Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara merupakan penjabaran dari Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025 – 2029 yang tertuang dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029.

Secara internal, sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi SAKIP di lingkungan BKN, maka Renstra BKN terdiri atas Renstra Lembaga, Renstra Unit Eselon I, dan Renstra Unit Eselon II Mandiri. Renstra Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN menjadi dokumen perencanaan unit eselon I untuk periode 5 (lima) tahun, yakni tahun 2025 – 2029 yang memuat visi, misi, tujuan, target kinerja dan kerangka pendanaan.

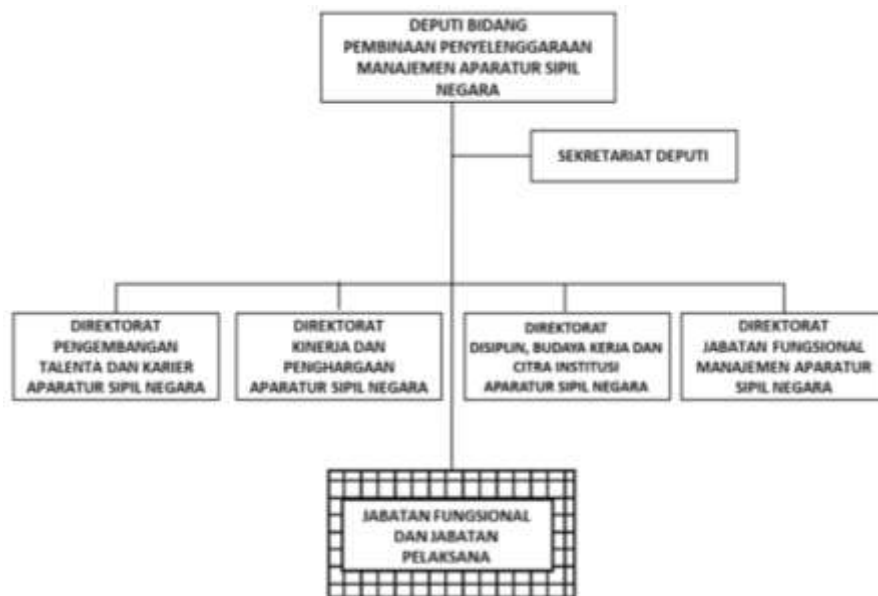
1.1. Kondisi Umum

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN. Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis dan pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN.

Dalam melaksanakan tugasnya, Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- b. pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- c. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN;
- d. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang kebijakan teknis Manajemen ASN;
- e. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- f. pelaksanaan administrasi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala.

Mengacu pada Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN BKN dipimpin oleh seorang pejabat Pimpinan Tinggi Madya dibantu 5 (lima) pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan tugas dan fungsi sebagai berikut:



Gambar 1 Struktur Organisasi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN BKN

1. Sekretariat Deputi mempunyai tugas melaksanakan koordinasi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program, kinerja, dan keuangan, serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN. Sekretariat Deputi menyelenggarakan fungsi:
 - a) koordinasi penyusunan rencana program, kinerja, dan anggaran;
 - b) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program, kinerja, dan keuangan;
 - c) pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, hubungan masyarakat, organisasi dan ketatalaksanaan, serta arsip dan dokumentasi;
 - d) fasilitasi dan koordinasi pengembangan dan pengelolaan administrasi sumber daya manusia;
 - e) pemberian dukungan dan koordinasi penyusunan peraturan perundang-undangan;
 - f) koordinasi pengelolaan pelaksanaan reformasi birokrasi internal dan sistem pengendalian intern; dan
 - g) pengelolaan data dan informasi serta pelaporan.
2. Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis di bidang perencanaan kebutuhan, pengadaan, serta pengembangan talenta dan karier ASN. Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi:
 - a) penyiapan penyusunan rumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan kebutuhan, pengadaan, serta pengembangan talenta dan karier ASN;
 - b) penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN di bidang perencanaan kebutuhan, pengadaan, serta pengembangan talenta dan karier ASN;
 - c) bimbingan teknis pelaksanaan kebijakan teknis manajemen talenta ASN;

- d) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang perencanaan kebutuhan, pengadaan, serta pengembangan talenta dan karier ASN;
 - e) pelaksanaan konsultasi di bidang perencanaan kebutuhan, pengadaan, serta pengembangan talenta dan karier ASN; dan
 - f) pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang perencanaan kebutuhan, pengadaan, serta pengembangan talenta dan karier ASN.
3. Direktorat Kinerja dan Penghargaan Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis di bidang pengelolaan kinerja, dan pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai ASN. Direktorat Kinerja dan Penghargaan Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi:
- a) penyiapan penyusunan rumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan kinerja, dan pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai ASN;
 - b) penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN di bidang pengelolaan kinerja, dan pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai ASN;
 - c) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengelolaan kinerja, pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai ASN;
 - d) pelaksanaan konsultasi di bidang pengelolaan kinerja, pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai ASN; dan
 - e) pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengelolaan kinerja, pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai ASN.
4. Direktorat Disiplin, Budaya Kerja dan Citra Institusi Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan kebijakan teknis Manajemen ASN, dan penyusunan kebijakan teknis di bidang penegakan disiplin, penguatan budaya kerja dan citra institusi, serta pemberhentian ASN. Direktorat Disiplin, Budaya Kerja dan Citra Institusi Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi:
- a) penyiapan koordinasi penyusunan kebijakan teknis Manajemen ASN;
 - b) penyiapan penyusunan rumusan kebijakan teknis di bidang penegakan disiplin, penguatan budaya kerja dan citra institusi serta pemberhentian ASN;

- c) penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN di bidang penegakan disiplin, penguatan budaya kerja dan citra institusi serta pemberhentian ASN;
 - d) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang penegakan disiplin, penguatan budaya kerja dan citra institusi serta pemberhentian ASN;
 - e) pelaksanaan konsultasi di bidang penegakan disiplin, penguatan budaya kerja dan citra institusi serta pemberhentian ASN; dan
 - f) pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang penegakan disiplin, penguatan budaya kerja dan citra institusi serta pemberhentian ASN.
5. Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pembinaan jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN. Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi:
- a) penyiapan penyusunan rumusan kebijakan teknis jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN, pengelolaan jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN, perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi dan karier, penyusunan standardisasi, akreditasi, dan sertifikasi, serta pemberian fasilitasi jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN;
 - b) penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria kebijakan teknis jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN, pengelolaan jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN, perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi dan karier, penyusunan standardisasi, akreditasi, dan sertifikasi, serta pemberian fasilitasi jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN;
 - c) penyiapan pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN, pengelolaan jabatan fungsional di bidang manajemen ASN, perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi dan karier, penyusunan standardisasi, akreditasi, dan sertifikasi, serta pemberian fasilitasi jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN;

- d) penyiapan pelaksanaan pembinaan dan supervisi jabatan fungsional di bidang manajemen ASN, pengelolaan jabatan fungsional di bidang manajemen ASN, perencanaan kebutuhan, fasilitasi pengembangan kompetensi, pengembangan karier, penyusunan standardisasi, akreditasi, dan sertifikasi, serta pemberian fasilitasi jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN;
- e) pelaksanaan konsultasi jabatan fungsional di bidang manajemen ASN, pengelolaan jabatan fungsional di bidang manajemen ASN, perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi dan karier, penyusunan standardisasi, akreditasi, dan sertifikasi, serta pemberian fasilitasi jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN; dan
- f) pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN, pengelolaan jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN, perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi dan karier, penyusunan standardisasi, akreditasi, dan sertifikasi, serta pemberian fasilitasi jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN.

1.2. Capaian Kinerja 2020-2024

Berdasarkan Renstra Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2020-2024 memiliki 11 (sebelas) fokus sasaran strategis, yang mencakup 1 (satu) perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder perspective*), 1 (satu) perspektif pelanggan (*customer perspective*), 5 (lima) perspektif manajemen internal organisasi (*internal process perspective*), dan 4 (empat) perspektif pengembangan (*learning and growth perspective*). Nomenklatur Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian berubah menjadi Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN, sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara. Capaian Indikator Kinerja Deputy Bidang PPM ASN pada tahun 2024 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Realisasi Sasaran Strategis Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2024		
			Target	Realisasi	Capaian
Stakeholder Perspective					
1.	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100	100	100
Customer Perspective					
2.	Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	95	95.16	100.17
Internal Process Perspective					
3.	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100	100	100
4.	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	42	50	119.04
5.	Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	100	100	100
6.	Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen	100	100.02	100.02

		Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik			
7.	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PMK	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PMK	4	4	100
Learn and Growth Perspective					
8.	Terwujudnya ASN BKN yang Profesional di lingkup Kedeputan PMK	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputan PMK BKN	85	89.79	105.64
9.	Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100	100	100
10.	Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputan PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kedeputan PMK	100	100	100
		Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputan PMK BKN	79	72.65	91.96
11.	Terkelolanya Anggaran di Lingkup Kedeputan PMK BKN secara Efisien dan Akuntabel	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputan PMK	99	99.86	100.87
		Persentase tindak lanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat di lingkup Kedeputan PMK	100	100	100

Penentuan target Renstra Deputi Bidang PPM ASN 2025-2029 mempertimbangkan juga capaian kinerja Renstra Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2020-2024, dan target dalam Renstra BKN 2025 - 2029. Untuk Renstra Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2020 - 2024, capaian kinerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Capaian Kinerja Renstra Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2020 - 2024

Indikator Kinerja Utama		Target					Realisasi				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
IKU. 1	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	85	90	100	100	100	85,94	92,64	100	100	100
IKU. 2	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	85	85	91	93	95	87,8	88,65	91,29	93,16	95,16

IKU. 3	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100	100	100	100	100	100	100	100	113,3	100	100
IKU. 4	Jumlah instansi yang menyusun rencana pengembangan karir	20	137	137	20	42	68	137	137	137	24	50
IKU. 5	Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan	40	60	70	85	100	47,8	65,8	79	92,79	92,79	100
IKU. 6	Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan	40	55	70	85	100	75	44	73	85,88	85,88	100,02

	kan sistem manajemen kinerja ASN berkriteria baik											
IKU. 7	Jumlah dokumen monitoring dan evaluasi program kedeputian PMK	6	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4
IKU. 8	Indeks profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	77	77	80	80	85	74,9	78,12	79,96	83,59	89,79	
IKU. 9	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
IKU. 10	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN	32	35	35	100	100	34,9	32,28	30,23	100	100	100
IKU. 11	Skor atas hasil evaluasi	75	76	77	78	79	60,6	64,46	70,60	71,05	72,65	

	akuntabilitas kinerja di lingkup Kedepuitan PMK BKN										
IKU. 12	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran Kedepuitan PMK	87	90	93	96,25	99	96,8	98,15	98,57	99,85	99,86
IKU. 13	Persentase tindak lanjut hasil audit BPK/Inspektorat di lingkup Kedepuitan PMK	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

IKU 2. Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

Penetapan target Perjanjian Kinerja bersamaan dengan proses penerbitan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, menyebabkan adanya penambahan direktorat dan bergabungnya unit kerja yang sebelumnya tidak berada di bawah Deputi Bidang PMK. Hal tersebut menyebabkan Deputi Bidang PPM ASN belum optimis dapat mencapai target sama atau melebihi capaian di tahun 2024, sehingga terdapat penurunan target di tahun 2025.

IKU 10. Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kedepuitan PMK

Terdapat perubahan nomenklatur pada IKU 10 yang semula diminta “Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup Kedepuitan PMK BKN” pada tahun 2020 -

2022, berubah menjadi “Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kedeputian PMK” sesuai dengan Nota Dinas Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi Nomor 216/PR.07.03/ND/A.IV/2023 tanggal 11 September 2023 perihal Perubahan Nomenklatur Indikator Kinerja Utama 2023.

IKU 11. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkup Kedeputian PMK

Dalam sajian capaian kinerja Renstra Deputi PMK tahun 2020 - 2024, penetapan target nilai AKIP setiap tahun ditetapkan lebih tinggi dibanding target tahun sebelumnya. Hal ini sebagai bentuk komitmen organisasi / kedeputian untuk selalu meningkatkan kualitas tata kelola efektivitas program serta hasil pembangunan yang lebih terukur. Namun, capaian aktual nilai AKIP belum pernah memenuhi target yang telah ditetapkan. Kesenjangan antara target dan realisasi terus berulang, bahkan pada beberapa periode cenderung melebar. Fenomena ini menandakan bahwa dalam proses penetapan target belum sepenuhnya mempertimbangkan kapasitas riil unit kerja, ketersediaan sumber daya, tantangan pelaksanaan kebijakan di lapangan, serta kurangnya pendampingan Inspektorat. Selain itu, perubahan regulasi, dinamika prioritas nasional turut mempengaruhi konsistensi perencanaan dan kinerja unit.

1.3 Permasalahan dan Potensi

Analisis SWOT merupakan metode analisis untuk menunjukkan pemetaan atas unsur kekuatan (*Strength/S*), kelemahan (*Weakness/W*), peluang (*Opportunities/O*), dan tantangan/ancaman (*Threat/T*). Penilaian SWOT ini membantu untuk menentukan prioritas strategi dan program yang akan dilaksanakan. Adapun hasil analisa SWOT Kedeputian Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN, dijelaskan sebagai berikut:

a. Kekuatan (*Strength/S*)

- 1) Memiliki mandat dalam penyusunan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- 2) Melakukan pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- 3) Menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN;
- 4) Memberikan bimbingan teknis dan supervisi di bidang kebijakan teknis Manajemen ASN;

b. Kelemahan (*Weakness/W*)

- 1) Kurangnya koordinasi dan komunikasi secara internal di lingkungan BKN;
- 2) Kurangnya koordinasi dan komunikasi dengan instansi pusat dan daerah;
- 3) Implementasi penyelenggaraan manajemen ASN pada instansi, bergantung pada komitmen instansi pengguna ASN;
- 4) Besarnya kesenjangan kompetensi SDM di instansi daerah;
- 5) Panjangnya proses penyusunan regulasi sehingga menghambat implementasi suatu kebijakan; dan
- 6) Pemberdayaan Pejabat Fungsional Manajemen ASN belum optimal.

c. Peluang (*Opportunities/O*)

- 1) Momentum reformasi birokrasi dan sistem merit nasional;
- 2) Digitalisasi manajemen ASN semakin kuat;
- 3) Perkembangan manajemen talenta nasional;
- 4) Peluang kolaborasi dengan instansi pusat/daerah, perguruan tinggi, dan asosiasi profesi; dan
- 5) Keberpihakan peraturan pemerintah terkait dengan peningkatan kebutuhan profesionalisme ASN.

d. Tantangan/ancaman (*Threat/T*)

- 1) Resistensi budaya non-merit (*favoritisme/like & dislike*);
- 2) Ketimpangan sumber daya antar instansi;
- 3) Perubahan kebijakan atau dinamika politik nasional;
- 4) Masih banyaknya regulasi yang tumpang tindih;
- 5) Masih banyaknya regulasi yang sudah tidak relevan; dan
- 6) Sistem informasi dan data ASN yang belum sepenuhnya terintegrasi.

Tabel 3 Analisis Solusi terhadap SWOT Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

No	Permasalahan	Solusi
1.	Resistensi budaya non-merit (favoritisme/ <i>like</i> & <i>dislike</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan budaya kerja yang dituangkan ke dalam budaya kerja organisasi berdasarkan sistem merit 2. Sosialisasikan prinsip merit secara konsisten, transparan, dan berulang termasuk di daerah untuk meminimalkan praktik nepotisme, kolusi, favoritisme. 3. Libatkan pemangku kepentingan (instansi pusat, daerah, asosiasi profesi) dalam advokasi dan monitoring penerapan manajemen ASN agar ada ownership dan komitmen bersama
2.	Ketimpangan sumber daya antar instansi	Melakukan pembinaan dengan menggerakkan kantor regional dengan menggunakan pedoman pembinaan yang terstandar
3.	Perubahan kebijakan atau dinamika politik nasional	Mengeluarkan regulasi yang tidak berpihak pada suatu kepentingan
4.	Masih banyaknya regulasi yang tumpang tindih	Melakukan pemetaan regulasi
5.	Masih banyaknya regulasi yang sudah tidak relevan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lakukan review kebijakan secara berkala, dengan melibatkan stakeholder, agar tetap relevan dengan kondisi riil di instansi pusat maupun daerah 2. Deregulasi peraturan
6.	Sistem informasi dan data ASN yang belum sepenuhnya terintegrasi	Mendorong instansi untuk menggunakan sistem informasi yang sudah disediakan BKN (ASNdigital)
7.	Kurang koordinasi dan komunikasi secara internal di lingkungan BKN	Membuat forum koordinasi dan komunikasi baik secara formal dan informal di lingkungan BKN

8.	Kurangnya koordinasi dan komunikasi dengan instansi pusat dan daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat forum koordinasi dan komunikasi baik secara formal dan informal di lingkungan instansi pusat dan daerah 2. Bentuk forum koordinasi reguler untuk sharing best practice, kesulitan implementasi, serta solusi memperkuat sinergi antara BKN dan pengguna ASN.
9.	Implementasi penyelenggaraan manajemen ASN pada instansi, bergantung pada komitmen instansi pengguna ASN	Mendorong Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan manajemen ASN sesuai dengan aturan yang berlaku
10.	Besarnya kesenjangan kompetensi SDM di instansi daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan bimbingan teknis, dan konsultasi reguler, agar instansi di seluruh Indonesia terutama daerah terpencil paham dan siap menerapkan manajemen ASN berbasis merit. 2. Mendorong pembentukan asosiasi atau komunitas profesional JF Manajemen ASN agar mereka bisa saling mendukung, berbagi pengalaman, dan menaikkan kualitas bersama.
11.	Panjangnya proses penyusunan regulasi sehingga menghambat implementasi suatu kebijakan	Memilah kembali regulasi yang dikeluarkan, berdasarkan urgensi regulasi tersebut, seperti PerBKN, SE, Kepka
12.	Pemberdayaan Pejabat Fungsional Manajemen ASN belum optimal	Mendorong Pejabat Pembina kepegawaian untuk memberdayakan JF Manajemen ASN, berkontribusi sesuai dengan jenjang jabatan dan menyusun individual development plan (IDP) bagi pejabat fungsional di lingkungan instansi

BAB II

VISI, MISI, DAN TUJUAN

2.1 Visi

Dalam RPJMN Tahun 2025-2029 yang merupakan implementasi tahap pertama RPJPN Tahun 2025-2045, bidang tugas BKN berkaitan dengan agenda Transformasi Tata Kelola Manajemen ASN. Selain itu, BKN juga mendukung ketercapaian Asta Cita ke-7 yakni “Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan” yang tertuang di dalam RPJMN 2025-2029. Untuk itu, rumusan visi BKN mempertimbangkan agenda transformasi tersebut. Agenda-agenda pembangunan dalam RPJMN pada dasarnya diarahkan untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 sebagai Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan. Selain itu BKN juga menjadikan Visi Presiden yaitu **“Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”** sebagai salah satu dasar dirumuskannya visi misi BKN tahun 2025-2029.

Visi Deputi Bidang PPM ASN sebagai bagian dari BKN tentulah harus selaras dengan visi BKN Tahun 2025 - 2029 yaitu *“Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”* Rumusan visi tersebut di atas mengandung makna:

- a. Meritokrasi merupakan prinsip yang mendasari manajemen ASN di Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah dengan berpijak kepada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.
- b. Profesionalitas meliputi keunggulan dalam kompetensi, komitmen, dan kesejahteraan ASN secara utuh yang mewujudkan pada pencapaian kinerja individu dan organisasi dalam mendukung tujuan dan sasaran pembangunan.

2.2 Misi

Dengan pertimbangan tugas dan fungsi Deputi Bidang PPM ASN, maka rumusan misi Deputi Bidang PPM ASN untuk mendukung visi BKN 2025-2029 sebagai berikut:

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

Penjabaran Misi 1 berkaitan tentang orientasi strategi yang akan dijalankan oleh Deputi Bidang PPM ASN dalam kurun waktu 2025-2029, yaitu memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi.

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN memiliki peran penting dalam mendukung terwujudnya tata kelola Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional dan berintegritas. Salah satu tugas utama Deputi adalah menyusun kebijakan teknis di bidang manajemen ASN. Kebijakan ini mencakup standar, prosedur, serta kriteria teknis yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan prinsip dan kebijakan strategis yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang, Presiden, maupun Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dengan adanya kebijakan teknis tersebut, diharapkan setiap instansi pemerintah dapat menjalankan manajemen ASN secara konsisten dan sesuai dengan arah kebijakan nasional.

Selain itu, Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN juga melaksanakan fungsi pembinaan terhadap pejabat pembina kepegawaian di berbagai instansi pemerintah. Pembinaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa para pejabat pembina kepegawaian memiliki pemahaman yang memadai serta kemampuan yang diperlukan dalam mengimplementasikan kebijakan manajemen ASN. Melalui kegiatan pembinaan, Deputi berupaya meningkatkan kapasitas dan kompetensi para pejabat agar mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Lebih jauh, Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN berperan sebagai mitra strategis bagi pejabat pembina kepegawaian di instansi pemerintah. Dalam kapasitas tersebut, Deputi menjalankan fungsi advokasi terhadap prinsip dan kebijakan manajemen ASN, termasuk menjaga netralitas ASN serta mendorong depolitisasi birokrasi. Peran ini menegaskan posisi Deputi sebagai unsur yang tidak hanya berfungsi administratif, tetapi juga sebagai pengawal nilai-nilai dasar dalam manajemen ASN, sehingga birokrasi dapat berjalan secara profesional, netral, dan bebas dari kepentingan politik praktis.

Sementara, pada Misi 2 “Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN”, guna mendukung pencapaian visi BKN, maka perlu dilakukan penguatan kelembagaan dan governansi di lingkungan Deputi Bidang PPM ASN, dan berkontribusi dalam transformasi manajemen ASN dan reformasi birokrasi.

2.3. Tujuan

Beranjak dari rumusan visi dan misi BKN 2025-2029 sebagaimana dijabarkan di atas, maka rumusan tujuan Deputi Bidang PPM ASN 2025-2029 adalah sebagai berikut:

- 1) “Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan *human capital management*”. Tujuan strategis di atas mengandung makna adanya transformasi BKN pada dua aspek:

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.

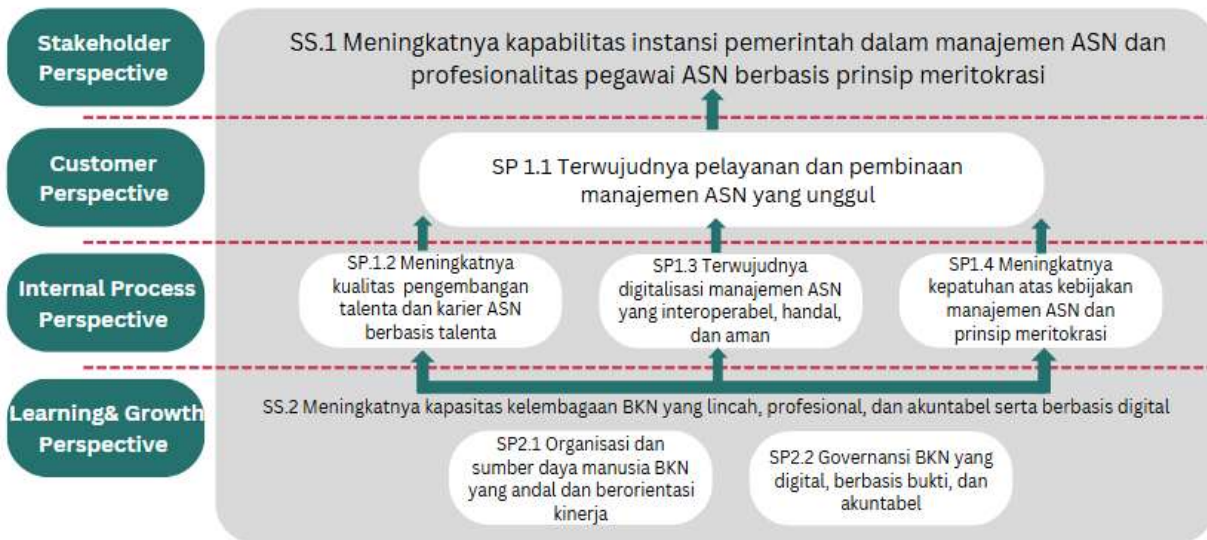
- 2) Transformasi filosofi pendekatan BKN, dari yang sebelumnya cenderung berfokus pada administrasi kepegawaian (*personnel administration*) dan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) menjadi *human capital management*. Artinya, BKN memerankan secara utuh peran-peran vital dalam pengelolaan manusia di organisasi pemerintahan, termasuk menjadi konsultan sekaligus mitra strategis (*strategic partner*) para pimpinan instansi pemerintah dalam hal pengelolaan ASN.

Dari rumusan tujuan dan makna tujuan di atas maka tujuan Deputy Bidang PPM ASN pada tahun 2025-2029 adalah “Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan *human capital management*”.

2.4. Sasaran Strategis

Sasaran strategis merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh kementerian/lembaga yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome*) dari satu atau beberapa program. Sasaran Program Deputy Bidang PPM ASN diturunkan secara *cascading* dari Sasaran strategis BKN. Sesuai dengan Renstra BKN tahun 2025 - 2029, penyusunan sasaran strategis BKN menggunakan model *Balanced Scorecard* (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Susunan keempat perspektif tersebut dalam rangka penyusunan Rencana Strategis BKN 2025-2029 tidak dilakukan secara paralel, melainkan dibangun dengan asumsi dasar bahwa *stakeholders perspective* menjadi resultan akhir dari seluruh upaya strategis BKN pada perspektif-perspektif lainnya. Namun demikian, ukuran keberhasilan dari *stakeholders perspective* tetap menjadi aspek yang ditimbang dalam pengukuran kinerja strategis BKN. Hal ini diilustrasikan dalam gambar berikut:

PETA STRATEGI BKN 2025 – 2029



Gambar 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 Deputi Bidang PPM ASN secara luas. Rumusan *stakeholder perspective* BKN adalah “*Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi*”. Dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis yang berlaku, rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Strategis 1 BKN, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

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

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 kementerian/lembaga/pemerintah daerah. 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, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Persentase pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang sesuai standar;
- b) Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat seluruh layanan dan pembinaan manajemen ASN;

Internal Process Perspective

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

- 1) *Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta*, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.2, dengan indikator kinerja:
 - a) Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan manajemen talenta
- 2) *Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi*, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.4, dengan indikator kinerja:
 - a) Persentase Instansi Pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.

Learning and growth perspective

Learning and growth perspective merupakan gambaran atas optimalnya organisasi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini tercermin dalam Sasaran Strategis

“Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital”. Rumusan ini dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis diposisikan sebagai Sasaran Strategis 2, dengan indikator yaitu Nilai Reformasi Birokrasi BKN. Lebih lanjut, sasaran strategis ini didukung oleh sasaran program sebagai berikut:

- 1) SP 2.1 – *Organisasi dan sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja*
 - a) Skor evaluasi AKIP BKN;
- 2) SP 2.2 – *Governansi BKN yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel*
 - a) Opini BPK atas laporan keuangan BKN;
 - b) Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN;

Selain itu, identifikasi risiko pencapaian sasaran strategis BKN mencakup identifikasi sasaran strategis 1 yakni Meningkatkan kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi dan sasaran strategis 2. Identifikasi tersebut tertuang pada tabel 2.1. berikut:

Tabel 4 Identifikasi Indikasi Risiko

No	Sasaran Strategis	Risiko		Penyebab		Dampak		Mitigasi	Penanggung jawab
		Jenis Resiko	Uraian	Uraian	Sumber	Area	Uraian		
1.	Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi. IKU: Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik	Risiko Operasional	Tidak optimalnya hasil pembinaan, pengawasan, dan pengendalian pelaksanaan sistem merit di instansi pemerintah	1. Kurangnya komitmen pejabat Pembina kepegawaian 2. Kurangnya kompetensi pengelola kepegawaian 3. Adanya perubahan kebijakan dan regulasi yang berkaitan dengan penilaian sistem merit	Eksternal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Strategis	Meningkatnya pelanggaran dalam implementasi sistem merit di instansi pemerintah	1. Penerapan manajemen talenta secara menyeluruh; 2. Pembangunan budaya organisasi berbasis integritas; 3. Pelatihan dan sosialisasi sistem merit kepada pengelola kepegawaian.	Deputi Bidang PPM ASN

BAB III
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1 Target Kinerja

Deputi Bidang PPM ASN mengintervensi pada sasaran strategis BKN yakni:

1. Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi; dan
2. Meningkatnya kapabilitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital.

Adapun ukuran keberhasilan dari sasaran strategis tersebut dilakukan berdasarkan capaian atas target sebagai berikut:

1. Baseline dan Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis BKN sesuai dengan Renstra BKN 2025 – 2029

Tabel 5 Baseline dan Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis BKN sesuai Renstra BKN 2025 - 2029

	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja SS	Baseline 2024	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik	51,80%	70%	71%	73%	75%	77%

2	Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital	Nilai reformasi birokrasi BKN	89,76	90,00	90,25	90,50	90,75	91,00
---	---	-------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

2. Baseline dan Target Indikator Kinerja Sasaran Program Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN sesuai dengan Renstra BKN 2025 – 2029

Tabel 6 Baseline dan Target Indikator Kinerja Sasaran Program Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN sesuai Renstra BKN 2025 – 2029

Sasaran Strategis/Sasaran Program	Indikator Kinerja SP	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
Sasaran Strategis 1. Meningkatkan Kapabilitas Instansi Pemerintah dalam Manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN berbasis Prinsip Meritokrasi							
1. Terwujudnya pelayanan dan pembinaan Manajemen ASN yang unggul	Rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh layanan dan Pembinaan Manajemen ASN	94	94	94,25	94,5	94,7	95
	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	100	100	100	100	100	100
	Persentase <i>Service Level Agreement (SLA)</i> jawaban surat	n.a	90	100	100	100	100

		maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara						
		Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	n.a	100	100	100	100	100
		Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome	n.a	70	80	85	95	100
		Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan Aparatur Sipil Negara	n.a	50	70	80	90	100
		Persentase Instansi yang telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara	n.a	75	80	90	95	100

2.	Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta	Persentase instansi Pemerintah yang menerapkan Manajemen Talenta	6,57	8,92	20	35	45	54
3.	Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan Manajemen ASN dan prinsip meritokrasi	Persentase Instansi Pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik	51,80%	70%	71%	73%	75%	77%
4.	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja	Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	72,65	74	74	74,1	74,2	74,3
		Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	100	100	100	100	100	100
		Persentase pegawai yang melaporkan	N/A	100	100	100	100	100

		kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara						
5.	Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	99	99	99	99	99	99
		Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan kedeputian PPM ASN	N/A	0	0	0	0	0

3. Baseline dan Target Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan di lingkungan Deputi Bidang PPM ASN sesuai dengan Renstra BKN 2025 – 2029

Tabel 7 Baseline dan Target Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN sesuai Renstra BKN 2025 – 2029

Sasaran Program/Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja SK	Baseline 2024	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
Sasaran Program 1. Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul								
1.	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	Persentase pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang sesuai standar	n.a	82,5	85,5	88,5	91,5	94,5
		Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Kepegawaian BKN	93,76	94	94,25	94,5	94,75	95
2.	Terwujudnya pembinaan Jabatan Fungsional bidang Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Merit	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Pembinaan JF Bidang SDM Aparatur	93	94	94,25	94,5	94,75	95
Sasaran Program 1.2 Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta								
1.	Terwujudnya Manajemen Talenta dan Karier yang Andal	Persentase instansi pemerintah yang menerapkan manajemen talenta	6,57	8,92	20	35	45	54

Sasaran Program 1.4 Meningkatnya Kepatuhan atas Kebijakan Manajemen ASN dan Prinsip Meritokrasi								
1.	Terselenggaranya Pengawasan dan Penjaminan Mutu atas Manajemen ASN dan Sistem Merit	Persentase Instansi Pemerintah yang mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik	51,80	70	71	73	75	77
		Persentase Instansi pemerintah yang telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik	51,80	70	71	73	75	77
Sasaran Program 2.1 Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan berorientasi kinerja								
	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	Nilai rata-rata hasil evaluasi internal AKIP	70,61	72	73	74	75	76

3.2 Kerangka Pendanaan

Untuk mewujudkan sasaran strategis, sasaran program, dan sasaran kegiatan Deputi Bidang PPM ASN 2025-2029 sebagaimana tertera di atas, dirumuskan kerangka pendanaan pada program yang akan dijalankan. Sesuai dengan penetapan dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas) dan Kementerian Keuangan (Kemenkeu), Deputi Bidang PPM ASN menjalankan satu program yaitu 088.CO – Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN. Kebutuhan pendanaan secara keseluruhan beserta sumber pendanaan dan tabel prakiraan maju dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel

Program/Kegiatan		Tahun					Sumber Pendanaan
		2025	2026	2027	2028	2029	
1.	CO - Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	6.810	6.912	8.055	7.163	7.523	Rupiah Murni (RM)
	3644 - Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	1.000	1.014	1.029	1.047	1.100	
	4845 - Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN	5.810	5.898	5.997	6.116	6.423	

3.2.1. Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN

Program ini merupakan program teknis yang merepresentasikan pelaksanaan tugas dan fungsi utama BKN dalam mendukung RPJMN 2025-2029. Adapun sejumlah klasifikasi rincian output (KRO) yang akan dihasilkan Deputi Bidang PPM ASN, meliputi:

- 1) Kebijakan bidang aparatur
- 2) Fasilitasi dan pembinaan lembaga

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan Rancangan Rencana Strategis dimulai dengan membahas kondisi umum, potensi dan permasalahan, rumusan isu strategis, dan dilanjutkan dengan rumusan visi, misi, sasaran strategis, hingga strategi. Dalam hal *stakeholder* penerima manfaat, Deputi Bidang PPM ASN tidak hanya melayani instansi pemerintah, tetapi juga setiap individu pegawai ASN. Selain itu, Deputi Bidang PPM ASN juga perlu menjadi mitra strategis para Pejabat Pembina Kepegawaian dalam rangka memberikan penyelenggaraan manajemen ASN berjalan sesuai prinsip meritokrasi dan menghasilkan pegawai ASN yang profesional dan berkinerja sangat istimewa.

Dokumen Renstra Deputi Bidang PPM ASN 2025 - 2029 merupakan bagian dari Renstra BKN 2025 - 2029, dan menjadi *living document*. Apabila terdapat penyelarasan Renstra BKN secara horizontal dengan Rancangan Renstra Kementerian PANRB dan Lembaga Administrasi Negara, maka dimungkinkan dilakukan penyesuaian dengan kebutuhan dan tuntutan perubahan lingkungan strategis.

Guna mendukung berbagai terobosan dan perbaikan pelaksanaan tugas dan fungsi serta layanan yang diselenggarakan oleh Deputi Bidang PPM ASN untuk masa yang akan datang, terdapat beberapa inovasi yang dapat menjadi salah satu akselerator dalam pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN ke depan.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Matriks Kinerja Dan Pendanaan Badan Kepegawaian Negara

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
Badan Kepegawaian Negara								803.584	820.121	935.152	956.588	908.149	
SS 1	Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi												
IKU 1	Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik		70%	71%	73%	75%	77%						
SS 2	Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital												
IKU 2	Nilai Reformasi Birokrasi BKN		90,00	90,25	90,50	90,75	91,00						
CO-Program Kebijakan, Pembinaan, Profesi, dan Tata Kelola ASN								69.780	73.725	175.481	179.749	86.155	
SP.1	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul												
IKP 1	Rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh layanan dan pembinaan Manajemen ASN		94	94,25	94,5	94,75	95						
4846	Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN							7.980	8.146	8.307	8.503	8.927	Direktorat di Lingkungan

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana	
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
														Kedeputian PLMASN
SK	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar													
IKK 1	Persentase pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang sesuai standar		82,5%	85,5%	88,5%	91,5%	94,5%							
IKK 2	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Kepegawaian BKN		94	94,25	94,5	94,75	95							
	<i>Koordinasi Teknis Pelayanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara</i>	Pusat	2 kegiata n	3 kegiata n	3 kegiata n	3 kegiata n	3 kegiata n							
	<i>Koordinasi Teknis Pelayanan Penetapan NIP CASN, Penetapan Kenaikan Pangkat dan Layanan Mutasi Kepegawaian</i>	Pusat	2 kegiata n	2 kegiata n	2 kegiata n	2 kegiata n	2 kegiata n							
	<i>Koordinasi Teknis Pelayanan Status dan Kedudukan Kepegawaian</i>	Pusat	2 kegiata n	2 kegiata n	2 kegiata n	2 kegiata n	2 kegiata n							
	<i>Penetapan NIP</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	584 lembaga	636 lembaga	636 lembaga	636 lembaga	636 lembaga							
	<i>Penetapan Kenaikan Pangkat</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	1267 lembaga	1321 lembaga	1321 lembaga	1321 lembaga	1321 lembaga							
	<i>Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Pejabat Negara</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	1292 lembaga	1304 lembaga	1304 lembaga	1304 lembaga	1304 lembaga							
	<i>Penetapan/Pertimbangan Status dan Kedudukan Kepegawaian</i>	Pusat	624 lembaga	624 lembaga	624 lembaga	624 lembaga	624 lembaga							

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	<i>Penetapan Mutasi Lainnya</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	1106 lembag a	1292 lembag a	1292 lembag a	1292 lembag a	1292 lembag a						
	<i>Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara dan Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pensiunan PNS</i>	Pusat, Kota Banda Aceh, Jakarta Timur, Kota Bandung, dan Kota Jayapura	4 lembag a	20 lembag a	20 lembag a	20 lembag a	20 lembag a						
	<i>Nota Persetujuan CTLN dan Pertimbangan Teknis Pengaktifan PNS</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	702 lembag a	1023 lembag a	1023 lembag a	1023 lembag a	1023 lembag a						
3644	Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian							1.000	NA	NA	NA	NA	Direktorat Jabatan Fungsional ASN
SK	Terwujudnya pembinaan Jabatan Fungsional bidang Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis merit												
IKP 1	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Pembinaan JF Bidang SDM Aparatur		94	NA	NA	NA	NA						
	<i>Standar jabatan fungsional kepegawaian</i>	Pusat	4 NSPK	NA	NA	NA	NA						
	<i>Pengelolaan jabatan fungsional kepegawaian</i>	Pusat	577 lembag a	NA	NA	NA	NA						
	<i>Pembinaan jabatan fungsional kepegawaian</i>	Pusat	500 orang	NA	NA	NA	NA						
3655	Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi							5.492	6.335	6.473	6.640	6.972	PPSR
SK	Terselenggaranya layanan seleksi yang berintegritas dan terstandar												
IKK	Persentase layanan seleksi yang sesuai standar		100%	100%	100%	100%	100%						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	<i>Kebijakan Sistem Seleksi Berbasis CAT</i>	Pusat	-	1 rekome ndasi kebijak an	1 rekome ndasi kebijak an	1 rekome ndasi kebijak an	1 rekome ndasi kebijak an						
	<i>NSPK Seleksi Berbasis CAT</i>	Pusat	-	1 NSPK	1 NSPK	1 NSPK	1 NSPK						
	<i>Soal Seleksi CASN dan Seleksi Lainnya</i>	Pusat	-	1 standar	1 standar	1 standar	1 standar						
	<i>Penyelenggaraan seleksi CASN dengan sistem CAT</i>	Pusat	-	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang						
	<i>Penyelenggaraan seleksi non CASN dengan sistem CAT</i>	Pusat	157129 orang	168297 orang	169686 orang	170075 orang	171075 orang						
3664	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian							5.200	5.353	5.415	6.455	6.733	Pusbang SDM
SK	Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit												
IKK	Persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi		60,37%	61,48%	62,61%	63,73%	64,85%						
SK	Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN												
IKK	Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN		100%	100%	100%	100%	100%						
	<i>Pendidikan Ilmu Kepegawaian</i>	Kab. Bogor	162 orang	212 orang	212 orang	212 orang	212 orang						
	<i>Pelatihan Fungsional Kepegawaian</i>	Kab. Bogor	200 orang	320 orang	320 orang	320 orang	320 orang						
	<i>Fasilitasi Pelatihan Kepegawaian</i>	Kab. Bogor	944 orang	900 orang	900 orang	900 orang	900 orang						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	<i>Coaching, Mentoring, dan Pelatihan Teknis Lainnya</i>	Kab. Bogor	226 orang	226 orang	226 orang	226 orang	226 orang						
	<i>Responsif Kesetaraan Gender</i>	Kab. Bogor	40 orang	40 orang	40 orang	40 orang	40 orang						
SP.2	Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta												
IKP	Persentase instansi pemerintah yang menerapkan manajemen talenta		8.92%	20%	35%	45%	54%						
4845	Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN							5.810	12.092	12.815	13.748	15.771	Direktorat di Lingkungan Kedeputusan PPMASN
SK	Terwujudnya Manajemen Talenta dan Karier yang Andal												
IKK	Persentase instansi pemerintah yang menerapkan manajemen talenta		8.92%	20%	35%	45%	54%						
	<i>Peraturan di Bidang Kepegawaian</i>	Pusat	6 peraturan	10 peraturan	10 peraturan	10 peraturan	10 peraturan						
	<i>Rekomendasi Kebijakan Gaji, Tunjangan, Kepangkatan, Penghargaan, Perlindungan ASN dan Pensiun ASN</i>	Pusat	1 rekomendasi kebijakan	1 rekomendasi kebijakan	1 rekomendasi kebijakan	1 rekomendasi kebijakan	1 rekomendasi kebijakan						
	<i>Rekomendasi Kebijakan Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Jabatan ASN</i>	Pusat	3 rekomendasi kebijakan	3 rekomendasi kebijakan	3 rekomendasi kebijakan	3 rekomendasi kebijakan	3 rekomendasi kebijakan						
	<i>Rekomendasi Pemenuhan Kebutuhan ASN</i>	Pusat	1 rekomendasi	1 rekomendasi	1 rekomendasi	1 rekomendasi	1 rekomendasi						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
			kebijak an	kebijak an	kebijak an	kebijak an	kebijak an						
	<i>Rekomendasi Perencanaan Kebutuhan ASN</i>	Pusat	1 rekom endasi kebijak an	1 rekom endasi kebijak an	1 rekom endasi kebijak an	1 rekom endasi kebijak an	1 rekom endasi kebijak an						
	<i>Rekomendasi Kebijakan Mobilitas Talenta</i>	Pusat	1 rekom endasi kebijak an	1 rekom endasi kebijak an	1 rekom endasi kebijak an	1 rekom endasi kebijak an	1 rekom endasi kebijak an						
	<i>Standar Teknis Jabatan</i>	Pusat	1 rancang an standar	1 rancang an standar	1 rancang an standar	1 rancang an standar	1 rancang an standar						
	<i>Fasilitasi dan Pembinaan Perencanaan Kebutuhan ASN</i>	Pusat	626 lembag a	626 lembag a	626 lembag a	626 lembag a	626 lembag a						
	<i>Pembinaan Penerapan Kebijakan Manajemen Kesejahteraan pegawai ASN</i>	Pusat	10 lembag a	10 lembag a	10 lembag a	10 lembag a	10 lembag a						
	<i>Pendampingan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja</i>	Pusat	33 lembag a	626 lembag a	626 lembag a	626 lembag a	626 lembag a						
	<i>Rekomendasi Kebijakan Roadmap Penerapan Sistem Pensiun</i>	Pusat	1 rekom endasi kebijak an	-	-	-	-						
	<i>Pembinaan Teknis Penerapan Perencanaan Kebutuhan ASN</i>	Pusat	-	123 lembag a	188 lembag a	259 lembag a	350 lembag a						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	<i>Pembinaan Teknis Sistem Manajemen Kinerja ASN</i>	Pusat	-	123 lembaga	188 lembaga	259 lembaga	350 lembaga						
	<i>Pembinaan Teknis Penerapan Layanan Kepegawaian Melalui Backend Services</i>	Pusat	-	123 lembaga	188 lembaga	259 lembaga	350 lembaga						
SK	Terwujudnya pembinaan Jabatan Fungsional bidang Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis merit												
IKK 1	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Pembinaan JF Bidang SDM Aparatur		NA	94,25	94,5	94,75	95						
	<i>Standar jabatan fungsional kepegawaian</i>	Pusat	-	4 NSPK	4 NSPK	4 NSPK	4 NSPK						
	<i>Pengelolaan jabatan fungsional kepegawaian</i>	Pusat	-	577 lembaga	577 lembaga	577 lembaga	577 lembaga						
	<i>Pembinaan jabatan fungsional kepegawaian</i>	Pusat	-	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang						
3663	Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN							8.646	12.037	103.579	103.631	4.012	Puspenkom
SK	Terselenggaranya penilaian potensi dan peta kompetensi ASN yang mendukung mobilitas talenta												
IKK	Persentase unit penilaian kompetensi ASN yang terakreditasi		37%	69%	79%	82%	100%						
IKK	Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya		9,73%	16,63%	58,32%	100%	100%						
	<i>Akreditasi Lembaga Penyelenggara Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN</i>	Pusat	21 lembaga	15 lembaga	5 lembaga	5 lembaga	5 lembaga						
	<i>Standar Penilaian Potensi dan Kompetensi</i>	Pusat	2 NSPK	2 NSPK	2 NSPK	2 NSPK	2 NSPK						
	<i>Fasilitasi Penilaian Kompetensi dan Potensi</i>	Pusat	20000 orang	1765 orang	2025 orang	2083 orang	2083 orang						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	<i>Pembinaan Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN</i>	Pusat	-	5 lembaga	3 lembaga	3 lembaga	3 lembaga						
	<i>Penyusunan Instrumen Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN</i>	Pusat	-	1 NSPK	-	-	-						
	Pemetaan Kompetensi dan Potensi ASN	Pusat	-	-	150000 orang	150000 orang	-						
SP 3	Terwujudnya digitalisasi manajemen ASN yang interoperabel, handal dan aman												
IKP	Tingkat interoperabilitas sistem informasi ASN		50%	65%	80%	100%	100%						
IKP	Persentase Instansi Pemerintah dengan indeks kualitas data ASN berpredikat minimal tinggi		30%	60%	100%	100%	100%						
IKP	Persentase Pencapaian Kriteria <i>Tier Certification of Constructed Facilities (TCCF) Tier 3 Data Center</i>		60%	100%	100%	100%	100%						
IKP	Tingkat Kematangan Keamanan Siber		Level 5	Level 5	Level 5	Level 5	Level 5						
4847	Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN							11.819	15.084	15.324	15.616	16.247	Deputi Bidang Sidigi
SK	Meningkatnya maturitas penyelenggaraan manajemen ASN secara elektronik												
IKK	Tingkat interoperabilitas sistem informasi ASN		50%	65%	80%	100%	100%						
IKK	Persentase Pengelolaan Layanan Digital Manajemen ASN		40%	55%	70%	85%	100%						
IKK	Persentase pemanfaatan data kepegawaian untuk pengambilan keputusan		100%	100%	100%	100%	100%						
IKK	Persentase tingkat ketersediaan infrastruktur TIK yang aman dan handal		99%	99%	99%	99%	99%						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
IKK	Persentase pengelolaan arsip kepegawaian non digital		100%	100%	100%	100%	100%						
IKK	Persentase pengelolaan arsip kepegawaian digital		50%	80%	100%	100%	100%						
	<i>Data dan informasi Kepegawaian</i>	Pusat	1 layanan	1 layanan	1 layanan	1 layanan	1 layanan						
	<i>Dokumen Arsip Kepegawaian</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	3710401 dokumen	2794909 dokumen	2904909 dokumen	2914909 dokumen	2914909 dokumen						
	<i>Sistem Informasi ASN</i>	Pusat	1 sistem informasi	1 sistem informasi	1 sistem informasi	1 sistem informasi	1 sistem informasi						
	<i>Penguatan Database Profile ASN melalui Peningkatan kualitas data ASN</i>	Pusat	1 layanan	1 layanan	1 layanan	1 layanan	1 layanan						
	<i>Interoperabilitas Database Profile ASN</i>	Pusat	-	-	1 layanan	1 layanan	1 layanan						
	<i>Pengembangan Backend Services Layanan Kepegawaian</i>	Pusat	-	-	-	1 sistem informasi	1 sistem informasi						
	<i>Rapat Koordinasi Kepegawaian</i>	Pusat	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan						
SP 4	Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi												
IKP	Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai		70%	71%	73%	75%	77%						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	prinsip meritokrasi minimal berkategori baik												
IKP	Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik		70%	71%	73%	75%	77%						
IKP	Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti instansi pemerintah sesuai kewenangan BKN		100%	100%	100%	100%	100%						
4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN							23.833	14.67 9	23.568	25.156	27.493	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
SK	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit												
IKK	Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik		70%	71%	73%	75%	77%						
IKK	Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik		70%	71%	73%	75%	77%						
IKK	Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti instansi pemerintah sesuai kewenangan BKN		100%	100%	100%	100%	100%						
	<i>Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN</i>	Pusat	1 kegiata n	1 kegiata n	1 kegiata n	1 kegiata n	1 kegiata n						
	<i>Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kegiatan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah I</i>	Pusat	178 lembag a	177 lembag a	177 lembag a	177 lembag a	177 lembag a						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	<i>Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kegiatan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah II</i>	Pusat	163 lembag a	163 lembag a	163 lembag a	163 lembag a	163 lembag a						
	<i>Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kegiatan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah III</i>	Pusat	199 lembag a	165 lembag a	165 lembag a	165 lembag a	165 lembag a						
	<i>Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kegiatan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah IV</i>	Pusat, Kota Palembang, Kota Bandung, dan Kota Manokwari	115 lembag a	228 lembag a	228 lembag a	228 lembag a	228 lembag a						
	<i>Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kegiatan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah I</i>	Pusat, Kota Pekanbaru, Kab. Sleman, dan Kota Makassar	356 lembag a	336 lembag a	336 lembag a	336 lembag a	336 lembag a						
	<i>Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kegiatan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah II</i>	Pusat, Kota Banda Aceh, Kab. Sidoarjo, Kota Banjarmasin, dan Kota Manado	306 lembag a	322 lembag a	322 lembag a	322 lembag a	322 lembag a						
	<i>Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kegiatan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah III</i>	Pusat, Kota Medan, Jakarta Timur, Kota Denpasar, Kota Jayapura	316 lembag a	308 lembag a	308 lembag a	308 lembag a	308 lembag a						
	<i>Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kegiatan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah IV</i>	Pusat, Kota Palembang, Kota Bandung, dan Kab. Manokwari	216 lembag a	228 lembag a	228 lembag a	228 lembag a	228 lembag a						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	<i>Pengukuran Penerapan Kebijakan Sistem Merit ASN</i>	Pusat	-	639 lembag a	639 lembag a	639 lembag a	639 lembag a						
	<i>Pengawasan Penerapan Sistem Merit ASN</i>	Pusat	-	639 lembag a	639 lembag a	639 lembag a	639 lembag a						
	<i>Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi Penindakan dan Pelanggaran Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN</i>	Pusat	100 rekom endasi	-	-	-	-						
	WA-Program Dukungan Manajemen							733.80 3	746.3 96	759.67 1	776.83 9	821.99 4	
SP 5	Organisasi dan sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja												
IKP.1	Skor evaluasi AKIP BKN		70,1	71,5	72,5	73,5	75						
IKP.2	Indeks sistem merit BKN		385 (Sangat Baik)	400 (Sangat Baik)	400 (Sangat Baik)	400 (Sangat Baik)	400 (Sangat Baik)						
4843	Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum							660.76 3	671.5 74	684.42 4	700.00 5	733.75 1	Biro Perencanaan dan Kerjasama dan Biro SDM dan Organisasi
SK	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN												
IKK	Nilai rata-rata hasil evaluasi internal AKIP		72	73	74	75	76						
	<i>Layanan Reformasi Kinerja</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	57 Dokum en	16 Dokum en	16 Dokum en	16 Dokum en	16 Dokum en						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	<i>Layanan Perencanaan dan Penganggaran</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	3 Dokumen	16 Dokumen	16 Dokumen	16 Dokumen	16 Dokumen						
	<i>Layanan Pemantauan dan Evaluasi</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	4 Dokumen	16 Dokumen	16 Dokumen	16 Dokumen	16 Dokumen						
4842	Pengelolaan Organisasi dan SDM							14.708	14.929	15.183	15.490	21.012	Biro SDM dan Organisasi
SK	Terwujudnya SDM yang kapabel dan organisasi yang lincah												
IKK	Hasil evaluasi kelembagaan BKN		86 (P-5)	88 (P-5)	90 (P-5)	92 (P-5)	94 (P-5)						
IKK	Persentase jabatan di BKN yang diisi melalui manajemen talenta		90%	91%	92%	93%	94%						
	<i>Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal</i>	Pusat	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan						
	<i>Layanan Manajemen SDM</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	3.993 Orang	4346 Orang	4357 Orang	4368 Orang	4374 Orang						
	<i>Layanan Pendidikan dan Pelatihan</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	1.218 Orang	1238 Orang	1267 Orang	820 Orang	1.218 Orang						
	<i>Layanan Reformasi Kinerja</i>	Pusat	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen						
SP6	Governansi BKN yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel												
IKP.1	Opini BPK atas laporan keuangan BKN		WTP	WTP	WTP	WTP	WTP						
IKP.2	Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN		93,25	93,50	93,75	94	94,25						
IKP.3	Indeks SPBE BKN		4,2*	4,3	4,4	4,5	4,6						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
IKP.4	Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN		4	4	4	4	4						
3630	Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik							3.838	3.907	3.984	4.078	4.282	Biro Hukum dan Komunikasi Publik
SK	Meningkatnya kapasitas manajemen kebijakan, branding, dan kapasitas pengelolaan jejaring BKN												
IKK	Indeks keterbukaan informasi publik BKN		94,75	95	95,25	95,5	95,75						
IKK	Persentase sentimen pemberitaan BKN bernilai positif pada media online		82,5%	84%	86%	88%	90%						
	<i>Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	14 Layanan	16 Layanan	16 Layanan	16 Layanan	16 Layanan						
	<i>Layanan Protokoler</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	9 Layanan	16 Layanan	16 Layanan	16 Layanan	16 Layanan						
3662	Pengkajian dan Penelitian di Bidang Manajemen ASN							265	-	-	-	-	
SK	Terwujudnya peningkatan kapasitas manajemen perubahan di bidang manajemen ASN												
IKK	Persentase hasil pengelolaan manajemen perubahan di bidang manajemen ASN		100%	-	-	-	-						
	Layanan Data dan Informasi		1	-	-	-	-	265	-	-	-	-	
4844	Legislasi dan Litigasi							854	872	892	915	1.278	Biro Hukum dan Komunikasi Publik

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SK	Meningkatnya kapasitas manajemen kebijakan, branding, dan kapasitas pengelolaan jejaring BKN												
IKK	Indeks Kualitas Kebijakan		80	80	82	82	85						
IKK	Indeks reformasi hukum BKN		96,3	96,5	96,7	96,9	97,2						
IKK	Persentase pelaksanaan bantuan hukum dan penanganan perkara hukum secara efektif dan efisien		100%	100%	100%	100%	100%						
	<i>Layanan Hukum</i>	Pusat	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan						
	<i>Layanan Data dan Informasi</i>	Pusat	0 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan						
	<i>Layanan Bantuan Hukum</i>	Pusat	33 Layanan	24 Layanan	24 Layanan	24 Layanan	24 Layanan						
3635	Pengelolaan Risiko, Pengendalian, dan Pengawasan Internal							1.250	1.275	1.303	1.336	3.906	Inspektorat
SK	Meningkatnya kapasitas pengawasan dan budaya risiko BKN												
IKK	Persentase hasil pengawasan internal yang ditindaklanjuti		89,4%	91,3%	93,2%	95,1%	97%						
IKK	Hasil penilaian penjamin kualitas level maturitas SPIP BKN		4	4	4	4	4						
	<i>Layanan Reformasi Kinerja</i>	Pusat	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen						
	<i>Layanan Audit Internal</i>	Pusat	50 Dokumen	50 Dokumen	50 Dokumen	50 Dokumen	50 Dokumen						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
IKK	Indeks kualitas pelaksanaan anggaran BKN		93,25	93,50	93,75	94	94,25						
IKK	Indeks tata kelola pengadaan		90,5	90,8	91	91,5	91,8						
IKK	Indeks Pengelolaan Aset		3,55	3,6	3,65	3,7	3,75						
IKK	Indeks pengawasan kearsipan BKN		82	85	88	90	92						
	<i>Layanan BMN</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	16 Layana n	15 Layana n	16 Layana n	15 Layana n	16 Layana n						
	<i>Layanan Umum</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	16 Layana n	16 Layana n	15 Layana n	8 Layana n	3 Layana n						
	<i>Layanan Perkantoran</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	17 Layana n	16 Layana n	16 Layana n	15 Layana n	16 Layana n						
	<i>Layanan Sarana Internal</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	1034 Unit	1601 Unit	1815 Unit	1910 Unit	1910 Unit						
	<i>Layanan Prasarana Internal</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	36 Unit	112 Unit	113 Unit	113 Unit	113 Unit						
	<i>Layanan Manajemen Keuangan</i>	Pusat dan 14 Kab/Kota Wil. Kanreg	50 Dokum en	61 Dokum en	61 Dokum en	61 Dokum en	61 Dokum en						
	<i>Layanan Penyelenggaraan Kearsipan</i>	Pusat, Banda Aceh, Medan, Pekanbaru, Bogor, Bandung, Sleman, Denpasar dan Jayapura	2 Dokum en	2 Dokum en	2 Dokum en	2 Dokum en	2 Dokum en						

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ KRO/RO (beserta indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	<i>Sistem Informasi Internal BKN</i>	Pusat	1 sistem Informa si	1 sistem Informa si	1 sistem Informa si	1 sistem Informa si	1 sistem Informa si						
	<i>Perangkat Pengolah Data</i>	Pusat	11 Unit	-	-	-	-						

Lampiran 2. Matriks Pendanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Sumber Pendanaan Lainnya yang Sah terhadap Kegiatan Prioritas/Proyek Prioritas Kementerian/Lembaga

Kegiatan Prioritas/ Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi Non-APBN (dalam juta rupiah)					Total (dalam juta rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
KP Peningkatan Kesejahteraan ASN Melalui Penerapan Konsep Total Reward Berbasis Kinerja ASN																					
<i>Rekomendasi Kebijakan Roadmap Penerapan Sistem Pensiun</i>		1 rekomendasi					1.500										1.500				
<i>Pembinaan Teknis Sistem Manajemen Kinerja ASN</i>			123 Lembaga	188 Lembaga	259 Lembaga	350 Lembaga		1.500	1.700	2.000	2.500							1.500	1.700	2.000	2.500
KP Penguatan Sistem Manajemen Talenta ASN																					
<i>Pembinaan Teknis Penerapan Perencanaan Kebutuhan ASN</i>			123 Lembaga	188 Lembaga	259 Lembaga	350 Lembaga		1.500	1.700	2.000	2.500							1.500	1.700	2.000	2.500
<i>Penyusunan Instrumen Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN</i>			1 NSPK					8.500									8.500				
<i>Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN</i>				1.500.000 orang	1.500.000 orang				100.000	100.000									100.000	100.000	
KP Digitalisasi Manajemen ASN																					
<i>Pembinaan Teknis Penerapan Layanan Kepegawaian Melalui Backend Service ASN</i>			123 Lembaga	188 Lembaga	259 Lembaga	350 Lembaga		1.500	1.700	2.000	2.500							1.500	1.700	2.000	2.500

Kegiatan Prioritas/ Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi Non-APBN (dalam juta rupiah)					Total (dalam juta rupiah)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
<i>Penguatan Data Base Profil melalui Peningkatan Kualitas Data ASN</i>		1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	2.350	2.350	2.350	2.350	2.350						2.350	2.350	2.350	2.350	2.350
<i>Interoperabilitas Data Base Profil ASN</i>				1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan			1.500	1.500	1.500								1.500	1.500	1.500
<i>Pengembangan Backend Service Layanan Kepegawaian</i>					1 Sistem Informasi	1 Sistem Informasi				2.000	2.000									2.000	2.000
KP Penerapan dan Evaluasi Kebijakan Manajemen ASN																					
<i>Pengukuran Penerapan Kebijakan Sistem Merit ASN</i>			639 Lembaga	639 Lembaga	639 Lembaga	639 Lembaga		3.000	3.000	3.000	3.000							3.000	3.000	3.000	3.000
<i>Pengawasan Penerapan Sistem Merit ASN</i>			639 Lembaga	639 Lembaga	639 Lembaga	639 Lembaga		3.000	3.000	3.000	3.000							3.000	3.000	3.000	3.000
<i>Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi atas Penindakan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN</i>		100 Rekomendasi					2.000										2.000				

Lampiran 3: Matriks Kerangka Regulasi

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian (Tahun)
1.	Regulasi tentang Kebijakan Teknis Penilaian Sistem Merit	Regulasi ini diperlukan karena ada perubahan kelembagaan (perpindahan KASN ke BKN) dan perubahan metode penilaian, serta merupakan turunan dari regulasi yang saat ini sedang dibentuk: Peraturan Menteri PAN RB tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara	Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN serta Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	KemenPANRB	2025
2.	Regulasi tentang Tata Cara Pengendalian atas Pelaksanaan Kebijakan Teknis Manajemen ASN dan Pengawasan Penerapan Sistem Merit	Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN dan pengawasan penerapan Sistem Merit diatur dalam Peraturan lembaga pemerintah non-Kementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN setelah mendapat pertimbangan tertulis dari Menteri. Peraturan ini merupakan delegasi Pasal 301 RPP Manajemen ASN.	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	KemenPANRB	2026
3.	Regulasi tentang Tindakan Administratif Selain Pemblokiran	Regulasi ini bertujuan sebagai pedoman untuk melakukan tindakan administratif selain pemblokiran yang diatur dalam Perpres No. 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian NSPK	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	KemenPANRB, Sekretariat Negara, Kemendagri	2028
4.	Regulasi tentang Digitalisasi Manajemen ASN a. Domain infrastruktur dan keamanan; b. Domain data dan kearsipan;	1. Belum adanya regulasi yang mengatur tentang digitalisasi manajemen ASN yang terintegrasi; 2. Belum adanya pengaturan mengenai arsip kepegawaian terkhusus digital;	Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Komunikasi dan Digitalisasi, Kementerian PAN	2026

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian (Tahun)
	c. Domain aplikasi/layanan digital	3. Belum adanya keterhubungan antara data, sistem, infrastruktur dan keamanan.		RB,Badan Siber Sandi Negara.	
5.	Kebijakan Teknis tentang Rekrutmen yang Fleksibel	Inovasi rekrutmen <i>anytime</i> dan <i>anywhere</i> dibutuhkan untuk menjawab kebutuhan transformasi digital berbasis pengguna, dimulai dengan Pelaksanaan Seleksi pada Pengembangan Karier Pegawai ASN dan seleksi selain ASN.	Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen	KemenPANRB,BPK P,Kemendikdasmen , BSSN, BRIN	2029
6.	Revisi Peraturan Kepala BKN Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pelatihan Teknis dan Sosial Kultural Bagi PNS	Peraturan eksisting masih belum mengakomodir metode pelatihan digital dan <i>microlearning</i> . Hasil evaluasi menunjukkan perlunya fleksibilitas dalam metode dan platform pembelajaran ASN.	Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	KemenPANRB dan LAN	2025
7.	Revisi Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi Teknis Manajemen Aparatur Sipil Negara	Sebagai respon atas perubahan UU ASN, maka dipandang perlu untuk menyesuaikan kembali pedoman penyelenggaraan sertifikasi kompetensi teknis Manajemen ASN, sekaligus memuat hal-hal yang belum diatur dalam pedoman sebelumnya. Mengingat penyelenggaraan sertifikasi ini dilaksanakan secara nasional dan diharapkan dapat mendorong percepatan penguasaan tugas bagi pemangku jabatan di bidang kepegawaian	Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	KemenPANRB dan LAN	2027
8.	Peraturan BKN tentang Layanan dan Bantuan Hukum di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	1. Untuk melaksanakan amanat Pasal 21 ayat (9) UU Nomor 20 Tahun 2023, Pasal 308 PP Manajemen PNS, serta Pasal 75 Manajemen PPPK yaitu pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya;	Sekretariat Utama		2026

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian (Tahun)
		<p>2. Untuk memberikan kepastian hukum dan tegaknya hukum serta keadilan dalam pemberian hukum bagi ASN BKN yang menghadapi permasalahan hukum dalam pelaksanaan tugas kedinasan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan bantuan hukum serta kejelasan ketentuan penyelenggaraan pemberian bantuan hukum bagi ASN di lingkungan BKN; dan;</p> <p>3. Memperkuat koordinasi pemberian bantuan hukum unit kerja di BKN untuk memastikan semua kasus tertangani dengan baik.</p>			
9.	<p>Regulasi turunan dari delegasi RPP Manajemen ASN meliputi: Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan bagi Pejabat Manajerial Petunjuk Teknis Penetapan NIP Pegawai ASN Tata Cara Pengisian Jabatan Tertentu oleh Prajurit TNI dan Anggota Polri dan Penugasan PNS dalam Jabatan pada Organisasi TNI atau POLRI Pemberian Cuti Pegawai ASN Tata Cara Kerja Penegakan Disiplin Pegawai ASN Pemberhentian, Pemberhentian Sementara, dan Pengaktifan Kembali Pegawai ASN (Pasal 263 PP Manajemen ASN)</p>	<p>Perlu adanya pengaturan turunan dari delegasi RPP Manajemen ASN</p>	<p>Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN</p>	<p>Kementerian PANRB</p>	<p>2026</p>

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian (Tahun)
10.	Revisi Peraturan BKN No 26 Tahun 2019 Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan BKN No. 26 Tahun 2019 sudah harus direvisi karena terbitnya peraturan terbaru. Misal Permenpan 3 Th 2020 memuat aspek potensi baru yang berbeda dengan yang tertuang di Perban 26/2019. 2. Istilah penilaian berubah ke pengukuran 3. Perubahan deskripsi metode 4. Sarana prasarana dalam pengukuran kompetensi 5. Penjaminan mutu penilaian kompetensi bagi seluruh lembaga penkom 	Pusat Penilaian Kompetensi ASN	Biro Sumber Daya Manusia BKN, Lembaga Penyelenggara Penilaian Kompetensi baik Instansi Pemerintah dan Swasta	2025
11.	Regulasi tentang Tata Laksana Perizinan Lembaga Non Akreditasi	Belum ada regulasi teknis yang mengatur pelaksanaan penilaian kompetensi bagi lembaga yang belum diakreditasi ketika melakukan penyelenggaraan pengukuran kompetensi bagi ASN/Instansi Pemerintah	Pusat Penilaian Kompetensi ASN	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN, dan K/L	2027
12.	Peraturan BKN tentang tata Cara Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi ASN di lingkungan BKN	Belum ada regulasi yang mengatur penyelenggaraan penilaian kompetensi oleh BKN. Saat ini tugas dan fungsi penyelenggaraan juga diberikan kepada Kanreg dan UPT, maka perlu diatur secara menyeluruh dengan regulasi yang berisi : <ol style="list-style-type: none"> 1. Mekanisme fasilitasi penkom 2. Dokumen persyaratan 3. Standar sarana prasarana 4. Pengelompokan metode 5. Penjaminan mutu bagi internal BKN 6. Dokumen administrasi 	Pusat Penilaian Kompetensi ASN	Kantor Regional BKN, UPT BKN, dan Instansi Pengguna	2027
13.	Regulasi tentang Pengembangan, Uji Coba, dan Pengakuan Metode Penilaian Kompetensi ASN	Semua metode baru harus masuk dalam skema penjaminan mutu agar dapat	Pusat Penilaian Kompetensi ASN	Lembaga Penyelenggara Penilaian	2028

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/Institusi	Target Penyelesaian (Tahun)
		dikaitkan dengan akreditasi lembaga penyelenggara. Jika digunakan oleh Lembaga Penyelenggara selain BKN, harus ada proses pengakuan dan standarisasi oleh BKN. Metode baru dapat diadopsi setelah mendapatkan persetujuan Kepala BKN.		Kompetensi (Instansi Pemerintah dan Swasta)	

Deputi Bidang Pembinaan
Penyelenggaraan Manajemen ASN,

ttd

Dr.Herman, M.Si