



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR 733.1 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS DEPUTI BIDANG SISTEM INFORMASI DAN DIGITALISASI  
MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, dan Pasal 19 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan kepegawaian Negara tentang Rencana Strategis Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025-2029;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 105);
  3. Peraturan Presiden 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 183);
  4. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
  5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 42);
  6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG RENCANA STRATEGIS DEPUTI BIDANG SISTEM INFORMASI DAN DIGITALISASI MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2025-2029.

KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Rencana Strategis Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara untuk periode 5 (lima) tahun, yaitu tahun 2025 sampai dengan tahun 2029 yang merupakan penjabaran dari rencana strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2025-2029.

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
Pada tanggal 3 November 2025

a.n. KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
SEKRETARIS UTAMA,

~

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
NOMOR : 733.1 TAHUN 2025  
TANGGAL : 3 NOVEMBER 2025

## RENCANA STRATEGIS DEPUTI BIDANG SISTEM INFORMASI DAN DIGITALISASI MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2025-2029

### 1. PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan lembaga pemerintah yang memiliki mandat strategis dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) secara nasional, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, penilaian kinerja, sampai dengan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi. Dalam konteks pembangunan nasional, penguatan tata kelola ASN menjadi salah satu prasyarat utama terwujudnya birokrasi yang profesional, berintegritas, adaptif terhadap teknologi, serta mampu mendukung prioritas pembangunan sebagaimana tertuang dalam agenda nasional jangka menengah.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi mendorong transformasi manajemen ASN dari pola konvensional menuju sistem yang berbasis data, digital, dan terintegrasi lintas instansi. Untuk menjawab kebutuhan tersebut, BKN mengembangkan dan memperkuat unit-unit yang berperan dalam perencanaan, pengelolaan, dan integrasi data kepegawaian secara nasional, termasuk kedeputian yang menangani sistem informasi dan digitalisasi manajemen ASN yang berfungsi sebagai motor penggerak transformasi digital di bidang kepegawaian.

Profil ASN Indonesia saat ini menunjukkan dinamika signifikan, antara lain peningkatan jumlah ASN, perubahan komposisi usia yang didominasi generasi produktif, serta menguatnya proporsi jabatan fungsional dan tenaga profesional di berbagai sektor. Kondisi ini membuka peluang besar untuk percepatan reformasi birokrasi berbasis kinerja dan kompetensi, namun

sekaligus menghadirkan tantangan baru terkait penyiapan infrastruktur data, platform digital, dan tata kelola informasi manajemen ASN yang andal, akurat, mutakhir, dan mudah diakses oleh pemangku kepentingan.

Dalam kerangka Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), BKN dan seluruh instansi pemerintah didorong untuk mengakselerasi transformasi digital, penguatan sistem merit, dan pemanfaatan data ASN sebagai basis pengambilan keputusan kebijakan kepegawaian. Hal ini menempatkan kedeputian bidang sistem informasi dan digitalisasi manajemen aparatur sipil negara pada posisi yang sangat strategis untuk memastikan terwujudnya sistem informasi ASN yang terintegrasi, aman, interoperabel, serta mampu mendukung agenda prioritas nasional, termasuk percepatan reformasi birokrasi, pengembangan talenta ASN, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

### 1.1. Kondisi Umum

Secara kelembagaan, kedudukan, tugas, dan fungsi BKN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan peran BKN sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memuat penguatan digitalisasi manajemen ASN dan interoperabilitas sistem digital untuk mendukung transformasi ASN berbasis teknologi informasi. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2022 tentang Satu Data Bidang Aparatur Sipil Negara, yang menjadi dasar tata kelola data ASN sebagai satu data yang berkualitas, terpadu, dan mendukung kebijakan berbasis data serta layanan digital kepegawaian. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2023 yang mengatur Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) secara nasional dan terintegrasi untuk mendukung manajemen ASN berbasis data digital yang aman dan mudah diakses. Fondasi hukum ini menjadi dasar pelaksanaan pembangunan sistem informasi ASN, digitalisasi

arsip, integrasi data kepegawaian, serta pengembangan layanan berbasis teknologi informasi oleh BKN dan unit terkait

Kedeputan bidang sistem informasi dan digitalisasi manajemen aparatur sipil negara merupakan unit yang mengemban tugas pengembangan, pengelolaan, dan integrasi sistem informasi kepegawaian, termasuk perancangan arsitektur data, pengelolaan aplikasi layanan, serta penyediaan informasi bagi perumusan kebijakan.

Dalam beberapa periode perencanaan, BKN telah menginisiasi dan mengembangkan berbagai aplikasi serta sistem informasi kepegawaian nasional yang mendukung layanan kepegawaian berbasis elektronik, seperti sistem aplikasi pelayanan kepegawaian dan platform digital lain yang mengintegrasikan data ASN pusat dan daerah. Capaian ini sejalan dengan arah kebijakan nasional yang mendorong tata kelola kepegawaian berbasis teknologi informasi dan data, sehingga proses administrasi, pengembangan karier, dan pengawasan kinerja ASN menjadi lebih transparan, akuntabel, dan efisien.

Konstelasi eksternal juga menunjukkan bahwa tuntutan publik terhadap kualitas layanan kepegawaian dan kemudahan akses layanan digital terus meningkat, termasuk kebutuhan akan data ASN yang akurat untuk perencanaan SDM di berbagai sektor pembangunan. Forum strategis seperti Rapat Koordinasi Nasional Kepegawaian menegaskan pentingnya konsolidasi data, penguatan sistem informasi, dan kolaborasi lintas instansi dalam rangka mewujudkan manajemen ASN yang berbasis data, lincah, serta mendukung agenda pembangunan nasional.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (BKN) periode 2025–2029 memerlukan landasan evaluatif yang kuat atas hasil pelaksanaan Renstra periode sebelumnya, yaitu 2020–2024. Reviu dan evaluasi atas pelaksanaan Renstra 2020–2024 menjadi langkah penting untuk memastikan adanya

kesinambungan, konsistensi arah kebijakan, serta peningkatan efektivitas pencapaian sasaran strategis di bidang sistem informasi kepegawaian.

Pada periode 2020–2024, Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN menetapkan sasaran strategis utama yaitu “Keandalan Sistem Informasi ASN”. Sasaran ini menggambarkan komitmen lembaga dalam membangun sistem informasi aparatur sipil negara (ASN) yang kredibel, akurat, dan mampu mendukung pengambilan kebijakan berbasis data di lingkungan instansi pemerintah.

Selaras dengan sasaran strategis tersebut, tujuan yang ditetapkan dalam Renstra 2020–2024 adalah “Mewujudkan Sistem Informasi ASN Nasional yang Terintegrasi”. Tujuan ini menekankan pentingnya integrasi data kepegawaian secara nasional agar dapat mendukung pembinaan ASN, peningkatan layanan digital, serta penguatan sistem merit di seluruh instansi pemerintah.

Capaian pelaksanaan Renstra 2020–2024 telah dilaporkan secara berkala dalam Laporan Kinerja (LKj) BKN Tahun 2020 hingga 2024. Hasil dan realisasi dari berbagai program dan kegiatan yang diimplementasikan dalam kurun waktu tersebut menjadi dasar utama untuk melakukan evaluasi komprehensif terhadap efektivitas strategi, capaian indikator kinerja, serta kendala yang dihadapi dalam pengembangan dan penerapan sistem informasi ASN.

Hasil evaluasi ini akan menjadi pijakan utama dalam penyusunan Renstra Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN tahun 2025–2029. Dengan memahami capaian dan pembelajaran dari pelaksanaan periode sebelumnya, diharapkan penyusunan Renstra SIDIGI periode 2025–2029 dapat menghasilkan strategi yang lebih adaptif terhadap dinamika lingkungan birokrasi digital, memperkuat integrasi data ASN secara nasional, serta meningkatkan kualitas layanan informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi.

1.2. Capaian Kinerja Renstra Deputi SIDIGI Tahun 2020 – 2024

Deputi Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara memegang peran strategis dalam mendukung transformasi digital dan integrasi data aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan BKN. Dalam rentang Renstra 2020–2024, Deputi Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara fokus pada optimalisasi kualitas data ASN, digitalisasi arsip kepegawaian, serta pembangunan dan integrasi sistem informasi ASN yang saling terhubung sebagai pilar manajemen ASN berbasis teknologi informasi.

Tabel 1. 1. Realisasi dan Capaian Kinerja Deputi Bidang SINKA Tahun 2020 - 2024

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi				
		2020	2021	2022	2023	2024
<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>						
SS.1 Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima						
1. Indeks Kepuasan Instansi terhadap Pembinaan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	95	81.59	85.24	85.82	88.94	95,56
2. Indeks Kepuasan Pengguna atas Layanan Data dan Informasi ASN	95	80.84	84.56	85.34	88.15	95,56
<i>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE (BUSINESS PROCESS)</i>						
SS.2 Terwujudnya Pemenuhan Regulasi Teknis Tata Kelola TIK ASN						
3. Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis Tata Kelola TIK ASN	100	75	96.90	99.37	98	97,50
SS.3 Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN						
4. Persentase Optimalisasi Kualitas Data ASN	100	95	94.97	97.15	98.76	100
5. Persentase Pembangunan dan Pengembangan SIASN	100	84	80.29	87.16	91.94	99,17

6. Persentase Integrasi Sistem Informasi ASN	100	82	92.56	64.22	100	96.11
7. Presentase Digitalisasi Arsip Kepegawaian ASN	100	71.8	77.30	87.46	95.63	100.06
8. Presentase Tingkat Ketersediaan Infrastruktur TIK	99	96.7	99	100	99.99	99.99
SS.4 Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Kegiatan di Lingkungan Deputi Bidang SINKA						
9. Presentase Tindak Lanjut atas Hasil Monitor dan Evaluasi Kegiatan di Lingkungan Deputi Bidang SINKA	100	6 dokumen	6 dokumen	6 dokumen	6 dokumen	100
<i>LEARNING DAN GROWTH PERSPECTIVE</i>						
SS.5 Terwujudnya ASN BKN di Lingkungan Deputi Bidang SINKA yang Kompeten						
10. Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang SINKA	83	68.96	79.69	78.79	82.33	84,14
SS.6 Terwujudnya Sistem Informasi Internal di Lingkungan Deputi Bidang SINKA						
11. Presentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar	100	97.5	100	100	100	100
SS.7 Terwujudnya Birokrasi di Lingkungan Deputi Bidang SINKA BKN yang Efektif, Efisien dan Berorientasi Pelayanan Prima						
12. Presentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Deputi Bidang SINKA	100	35.44	32.48	32	100	100
13. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Deputi Bidang SINKA	85	68.05	72.75	73	67.45	67,85
SS.8 Terkelolanya Anggaran di Lingkungan Deputi Bidang SINKA secara Efisien dan Akuntabel						
14. Presentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Deputi Bidang SINKA	99	94.78	97.22	98.32	99.07	99,12
15. Presentase Tindak Lanjut Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100	100	100	100	100	100

Dari tabel realisasi pelaksanaan Renstra Deputi Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara, Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara 2020 - 2024 memperlihatkan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Pada periode 2021–2024, indeks kepuasan instansi terhadap pembinaan pengelolaan data dan informasi ASN menunjukkan tren peningkatan. Hanya pada tahun 2022 realisasi tidak mencapai target (realisasi 85,82 dari target 87), meskipun masih tergolong baik. Kendala pada tahun tersebut berhasil diatasi, terbukti dengan peningkatan realisasi menjadi 88 pada tahun 2023 dan 95,56 pada tahun 2024 yang telah memenuhi target perjanjian kinerja. Keberhasilan peningkatan ini didukung oleh evaluasi hasil survei sebelumnya, pemantauan pengisian survei secara berkala, serta perluasan pengumpulan responden melalui kuesioner pasca-layanan yang memberikan penilaian lebih akurat. Pencapaian kinerja Deputi Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara sangat baik pada mayoritas indikator utama, khususnya dalam kualitas layanan informasi kepegawaian, digitalisasi arsip, dan pengembangan sistem informasi ASN yang terintegrasi. Indeks kepuasan melampaui target, menandakan persepsi positif dari stakeholder. Digitalisasi arsip dan integrasi SIASN menunjukkan kemajuan substansial menuju tata kelola digital ASN nasional.
2. Dari grafik di atas, diketahui bahwa setiap tahun, realisasi yang diperoleh Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian tidak selalu mencapai target. Namun hasil nilai dari realisasi indeks kepuasan pengguna atas layanan data dan informasi ASN termasuk dalam kategori baik sesuai dengan standar Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Unit Penyelenggara Pelayanan Publik sesuai dengan PermenPAN RB Nomor 14 Tahun 2017. Dapat dilihat pula, realisasi dari tahun ke tahun selalu meningkat walaupun pada tahun 2021 dan 2022 belum mencapai target. Sedangkan pada tahun 2023, realisasi Deputi SINKA telah melebihi target dengan capaian 100,1%.

3. Persentase pemenuhan regulasi teknis tata kelola TIK ASN diukur melalui tersusunnya naskah rumusan regulasi tata kelola TIK ASN sebagai indikator kinerja. Indikator ini merupakan kelanjutan dari penyusunan draft regulasi yang telah direviu oleh BHHK pada tahun 2021. Pada tahun 2022 telah terjadi progres di masing-masing direktorat namun secara agregat belum memenuhi target yang ditetapkan.

Pada tahun 2023, seluruh direktorat di bawah Deputy SINKA telah mencapai target kecuali Direktorat AK sehingga realisasi indikator masih belum mencapai target dan disusun rencana tindak lanjut untuk dilaksanakan pada tahun 2024. Berdasarkan evaluasi AKIP tahun 2024, inspektorat memberikan masukan kepada Deputy SINKA untuk menyeragamkan narasi IKU dan target capaian, yakni sampai pada tahap regulasi ditetapkan, agar perhitungan capaian lebih akuntabel dan dapat diperbandingkan antar-direktorat.

Tindak lanjut atas masukan tersebut akan dilakukan melalui perubahan narasi Perjanjian Kinerja pada Direktorat PPSIASN, Direktorat AK, dan Direktorat INTI, serta penyesuaian formula dan tahapan pada manual IKU untuk seluruh direktorat. Meskipun demikian, capaian IKU 3 terkait persentase pemenuhan regulasi tata kelola TIK ASN pada tahun berjalan masih belum memenuhi target karena masih terdapat perbaikan berulang terhadap regulasi arsip kepegawaian.

4. Target yang ditetapkan dari tahun ke tahun terus berubah dan bertambah. Selama pelaksanaan kegiatan didapatkan hasil yang cukup memuaskan, sebab dari rentang 5 tahun pelaksanaan kegiatan 4 tahun diantaranya dapat mencapai target, kecuali tahun 2021. Sehingga dilakukan tindak lanjut yang menghasilkan capaian kinerja pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 berhasil dicapai. Faktor keberhasilan dari tercapainya IKU. 4 yaitu Koordinasi yang efektif baik masing-masing Tim Pokja maupun antar Tim Pokja.

5. Target indikator kinerja selalu sama bernilai 100% dan belum dapat tercapai. Kendala dalam pelaksanaan kegiatan ini diantaranya: Keterbatasan SDM dalam mengembangkan sistem. Pranata Komputer yang tersedia juga mengerjakan tugas adhoc seperti SSCASN, PPPK, dll. Pelaksanaan tugas sebagai petugas seleksi CASN Tahun 2024 melibatkan seluruh Pranata Komputer dan waktu pelaksanaannya hampir 1 (satu) bulan sehingga mengurangi waktu penyelesaian pembangunan dan pengembangan SI ASN; Perubahan kebijakan dan penambahan probis pengembangan sistem. Terhadap kendala yang terjadi tersebut, berikut adalah action plan kami untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan kendala yang terjadi:
  - a. Melakukan *sprint meeting* harian dengan Tim untuk pembahasan review progres dan fungsionalitas layanan;
  - b. Melakukan peningkatan kolaborasi SDM Prakom/programmer pada BKN Pusat dan Kantor Regional BKN.
6. Jika dibandingkan dengan tahun 2023, indikator ini mengalami penurunan sebesar 3,89%. Hal ini dikarenakan pada tahun 2024, BKN berfokus pada kualitas integrasi dimana hanya berfokus pada Riwayat Jabatan. Jika dibandingkan dengan kondisi setiap instansi yang berbeda, dan BKN tidak bisa mewajibkan instansi untuk hanya berfokus pada satu riwayat saja yaitu Riwayat jabatan selama periode satu tahun tertentu dikarenakan kebutuhan dan kondisi instansi yang berbeda-beda. Pengukuran pada tahun 2020 hingga 2021 berbeda dengan tahun 2022. Pada tahun 2020 dan 2021, integrasi difokuskan pada instansi yang memiliki simpeg dengan kategori maturitas level 3 dan level 4. Sedangkan pada tahun 2022 dan 2023, BKN memperluas jangkauan target integrasi untuk seluruh instansi pemerintah, yaitu sejumlah 626 instansi. Pada Tahun 2025, Direktorat PPSIASN merencanakan peningkatan kualitas integrasi dengan meninjau integrasi SIASN melalui *web service* secara dua arah dan melalui SIMPEGNAS untuk minimal 2 riwayat.

7. Selama 5 tahun Renstra 2020 s.d 2024, Direktorat Arsip Kepegawaian telah melakukan alih media, validasi dan *updating* dokumen melalui aplikasi DMS versi 2, dengan hasil kegiatan tersebut sebagai rencana tindak lanjut pada Renstra 2025 s.d 2029 akan mengukur ketersediaan 9 (Sembilan) jenis arsip manajemen ASN digital yang tersimpan pada layanan DMS SIASN untuk setiap Nomor Induk Pegawai (NIP). Hasil pengukuran tersebut digunakan untuk mengklasifikasikan tingkat kelengkapan arsip manajemen ASN digital berdasarkan kategori tersedia, terisi dan lengkap pada aplikasi DMS SIASN (hasil pengembangan aplikasi DMS versi 2) dengan tujuan untuk menilai tingkat kelengkapan arsip manajemen ASN digital sebagai dasar dalam penguatan manajemen ASN berbasis data digital.
8. Pada tahun 2024 terdapat penggantian Engine untuk email BKN, yang sebelumnya menggunakan Zimbra di tahun 2024 menggunakan Carbonio. Penggantian Engine email ini menjadi salah satu faktor pendukung dari capaian kinerja layanan email agar sesuai target. Kegiatan penggantian dan pemeliharaan email dilaksanakan guna layanan email resmi BKN dapat dimanfaatkan dengan mudah oleh para pegawai BKN.
9. Dari tahun ke tahun target dan realisasi mengenai monitoring dan evaluasi kegiatan di lingkungan Deputi SINKA stabil dan selalu tercapai. Namun pada tahun 2024 target akan diubah menjadi 100% seiring berubahnya nomenklatur dan cara pengukurannya. Dengan melakukan pengukuran terlaksananya rencana tindak lanjut yang dijalankan pada periode tahun 2024, Deputi Bidang SINKA berhasil mencapai 86,84%.
10. Pada tahun 2023 realisasi mengalami peningkatan, namun terdapat satu Direktorat yang tidak mencapai target, yaitu Direktorat INTI. Kendala yang dihadapi dalam mencapai realisasi yaitu banyak data pelatihan teknis individu tahun 2022 yang belum di update oleh pegawai melalui myASN. Selain itu, kurangnya pelatihan bagi pegawai di bawah sub bagian Tata Usaha juga menjadi salah satu penyebab rendahnya nilai IP ASN. Dari hasil evaluasi tersebut, maka pada tahun 2024 ini masing-masing Direktorat lebih proaktif mengingatkan pegawai untuk melakukan pembaharuan data

pelatihan yang telah dilakukan. Selain itu, bertanya pada Biro SDM terkait nilai IP ASN yang diperoleh, sehingga bisa melakukan kontrol terhadap capaian target.

11. Dari tahun ke tahun capaian IKU ini meningkat dan stabil. Sampai dengan tahun 2023 sudah dapat mencapai target yang ditentukan. Sehingga pada tahun 2024 penggunaan sistem informasi akan dioptimalkan terutama oleh pegawai bagian tata usaha sehingga mempermudah pelayanan administrasi di lingkungan Deputi SINKA. Untuk pelaksanaan kegiatan operasional yang menggunakan sistem informasi tersebut tidak terdapat kendala. Dan untuk pelaporan kinerja telah dilakukan melakukan aplikasi MAKO. Dalam operasional dan pemenuhan capaian akan IKU. 11 tidak ditemui adanya kendala. Untuk menunjang keberhasilan realisasi capaian IKU. 11 maka dilakukan monitoring terhadap pelaksanaan kegiatan yang menggunakan sistem informasi.
12. Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan angka yang menunjukkan tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang SINKA yang dilakukan secara mandiri. Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2010 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Namun di tengah periode terdapat perubahan narasi IKU yang sebelumnya berupa nilai RB menjadi pelaksanaan rencana aksi RB.
13. Evaluasi LHE oleh inspektorat telah dilaksanakan pada April–Juni 2024, didahului dengan diskusi antara PIC inspektorat, PIC Deputi SINKA, dan PIC masing-masing direktorat untuk klarifikasi penilaian sementara asesor serta perumusan rekomendasi perbaikan bagi Deputi SINKA dan setiap direktorat. Evaluasi Triwulan III bersama Biro Perencanaan dan Organisasi juga telah dilakukan, dengan penyampaian hasil revisi melalui aplikasi pemantauan kinerja dan pembahasan lanjutan bersama inspektorat terkait rekomendasi evaluasi LHE. Kendala utama pencapaian target kinerja berasal dari perubahan instrumen penilaian yang menjadi lebih kompleks dan saling terkait antarindikator, sehingga kekurangan satu eviden

berdampak pada banyak indikator sekaligus, ditambah adanya aspek penilaian evaluasi rencana aksi yang sebelumnya belum dinilai. Dengan nilai 67,85, kinerja Deputi Bidang SINKA tetap berada pada kategori baik, dan pada tahun 2025 akan dilaksanakan tindak lanjut sistematis atas seluruh rekomendasi inspektorat untuk meningkatkan capaian kinerja.

14. Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa dari tahun 2020 hingga 2023 terjadi peningkatan realisasi anggaran. Pada tahun 2024, target realisasi anggaran tetap sebesar 99% dan telah tercapai dengan nilai realisasi sebesar 100,01%.
15. Selama tahun 2024 belum ditetapkan target realisasi dari tindak lanjut temuan hasil audit/ pemeriksaan oleh BPK/ Inspektorat, namun masing-masing Direktorat telah memenuhi permintaan pemenuhan berkas sesuai dengan permintaan BPK

Terdapat beberapa tantangan dalam pengembangan SIASN, seperti keterbatasan SDM dan pembaruan kebijakan, namun mitigasi telah dilakukan melalui peningkatan kolaborasi lintas unit dan intensifikasi pelatihan teknis. Skor evaluasi akuntabilitas meski belum memenuhi target optimal, telah menunjukkan perbaikan atas tahun sebelumnya, selaras dengan upaya reformasi birokrasi secara berkala. Seluruh penilaian mengindikasikan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara berada pada jalur menuju birokrasi digital yang efisien, akuntabel, dan berorientasi pelayanan prima.

### 1.3. Capaian Kinerja Lainnya

#### 1.3.1. Data ASN Terintegrasi

##### 1. Upaya untuk Mewujudkan Satu Data ASN

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai Lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional, berupaya mewujudkan Satu Data Bidang ASN dengan menetapkan tata kelola data ASN di dalam

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2022 tentang Satu Data Bidang Aparatur Sipil Negara. Satu Data Bidang ASN bertujuan untuk menciptakan data ASN yang berkualitas, akurat, dan terpadu, sehingga dapat mendukung, (1) Pengambilan keputusan/rekomendasi kebijakan berbasis data (*data-driven policy making*); (2) Implementasi aplikasi umum kepegawaian untuk kolaborasi data; (3) mewujudkan Open Data Government untuk mendukung hak masyarakat dalam mendapatkan informasi; (4) Transformasi layanan kepegawaian ASN; (5) *Service Level Agreement* dalam rangka penyederhanaan layanan kepegawaian ASN; dan (6) Percepatan/otomasi layanan kepegawaian ASN.

Penyebarluasan data ASN dilaksanakan melalui Portal Satu Data. Portal Satu Data merupakan media pengelolaan dan media bagi pakai Data yang dapat diakses melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Portal Satu Data ini dimanfaatkan Instansi Pemerintah sebagai bahan ajar dan referensi resmi terkait dengan data kepegawaian nasional. Adapun data yang dapat diakses oleh Instansi Pemerintah maupun ASN pada Portal Satu Data ASN diantaranya Statistik data ASN, Prediksi pensiun jenis BUP dalam 5 tahun ke depan, data rasio penduduk vs ASN, data kompetensi teknis ASN, data kompetensi manajerial ASN, *data job person match* manajerial dan sosiokultural ASN, data digital talent: advanced dan basic, dan data prediksi kenaikan pangkat dalam lima tahun ke depan.

## 2. Pemutakhiran Data ASN

Badan Kepegawaian Negara berupaya dalam meningkatkan kualitas dan keakuratan data yang dimiliki oleh instansi pemerintah melalui kolaborasi kegiatan pepadanan data. Kegiatan pepadanan data ini umumnya diselenggarakan dalam rangka mendukung program strategis pemerintah, seperti validasi data penerima manfaat program bantuan dari berbagai instansi pemerintah hingga perbaikan data tenaga kesehatan di seluruh daerah di Indonesia.

Menindaklanjuti beberapa permasalahan data ASN seperti data tidak lengkap, tidak akurat, tidak sesuai kondisi terkini, dan data hilang, diselenggarakan kegiatan pemutakhiran data kepegawaian ASN oleh Instansi, BKN Pusat, dan Kantor Regional BKN sehingga dapat mencapai peningkatan kualitas data ASN terintegrasi. Pemutakhiran data ASN bertujuan untuk menjamin ketersediaan data yang valid dalam rangka memberikan dukungan dalam penyelenggaraan layanan kepegawaian.

Pada tahun 2022 BKN melaksanakan kegiatan Pemutakhiran Data Mandiri (PDM) dengan tujuan untuk menjamin ketersediaan data yang akurat dan terkini dalam mendukung percepatan implementasi SIASN pada 3 (tiga) layanan kepegawaian prioritas, yaitu Layanan Pindah Instansi, Layanan Kenaikan Pangkat, dan Layanan Penetapan Pensiun. Data yang dimutakhirkan secara mandiri oleh individu ASN yang bersangkutan pada periode ini adalah:

- a. Data Personal;
- b. Riwayat Jabatan;
- c. Riwayat Pendidikan dan diklat/kursus;
- d. Riwayat SKP;
- e. Riwayat Penghargaan (tanda jasa);
- f. Riwayat Pangkat dan Golongan Ruang;
- g. Riwayat Keluarga;
- h. Riwayat Peninjauan Masa Kerja;
- i. Riwayat Pindah Instansi;
- j. Riwayat CLTN;
- k. Riwayat CPNS/PNS; dan
- l. Riwayat Organisasi.

Data yang sudah dimutakhirkan secara mandiri kemudian diverifikasi oleh BKN dan instansi dengan pembagian kewenangan masing-masing.

Capaian progress penyelesaian anomali data, verifikasi, dan persetujuan PDM kewenangan instansi secara nasional mencapai 97,17% (90.636.958

data) dan kewenangan BKN tercapai 99,71% (11.587.503 data) pada akhir tahun 2022. Pelaksanaan pemutakhiran data terus ditindaklanjuti secara berkala hingga tahun 2024.

### 3. Pengukuran Kualitas Data dan Penyelesaian Disparitas Data

Pengukuran Kualitas Data dan Penyelesaian Disparitas Data ASN merupakan upaya untuk mendukung peningkatan kualitas data dan mempercepat tindak lanjut penyelesaian disparitas data kepegawaian ASN. Kegiatan ini salah satunya dilakukan dengan menyusun regulasi teknis tentang tata kelola pengolahan data terkait Penilaian Kualitas Data ASN. Regulasi ini disusun sebagai petunjuk teknis bagi instansi dalam mengukur kualitas data pegawai ASN dan menjamin kualitas data yang dihasilkan telah memenuhi prinsip Satu Data Indonesia.

Kemudian diselenggarakan rekonsiliasi dan uji coba instrumen pengukuran kualitas data untuk mewujudkan layanan data dan informasi ASN yang terintegrasi, akurat dan terkini. Uji coba dilakukan sebagai evaluasi terhadap instrumen yang telah disusun, sehingga dapat diimplementasikan dengan optimal di seluruh Instansi Pemerintah. Setelah dilakukan kegiatan Rekonsiliasi dan Uji Coba Instrumen Pengukuran Tingkat Kualitas Data, terdapat peningkatan indeks kualitas data sebesar 6,62 poin dan ada 172 dari 630 instansi yang dengan Indeks Kualitas Data berpredikat Tinggi.



Gambar 1. 1. Peningkatan Indeks Kualitas Data Sebelum dan Sesudah Uji Coba Instrumen Pengukuran Kualitas Data ASN

### 1.3.2. Sistem Informasi ASN Terintegrasi

Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) Terintegrasi merupakan pondasi utama dalam transformasi tata kelola manajemen ASN yang berbasis data, digital, dan berkelanjutan. SIASN Terintegrasi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu administratif, tetapi telah menjadi epicentrum utama yang mengkonsolidasikan seluruh proses dalam life cycle manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengangkatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, mutasi, promosi, hingga pensiun.

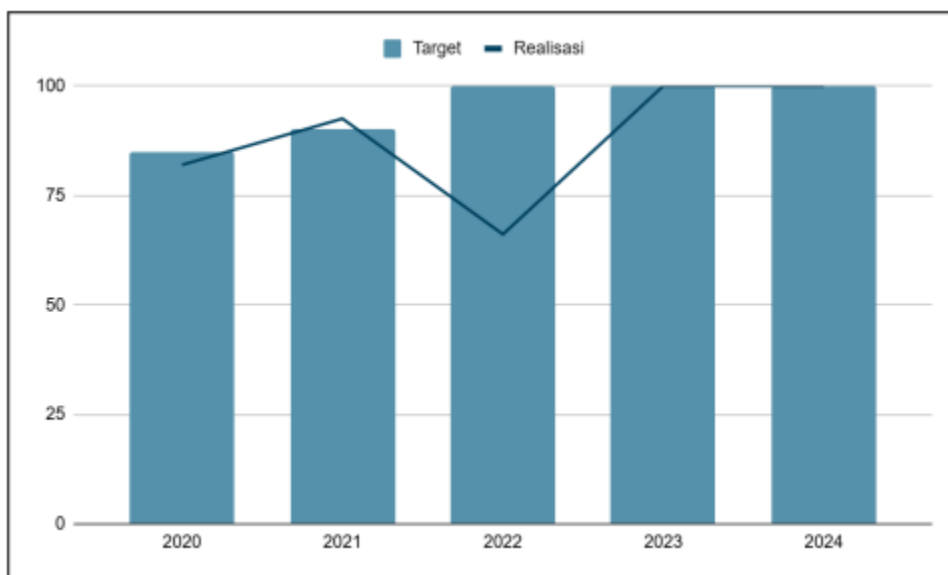
Tahun 2020 menjadi momentum awal transformasi SIASN yang sebelumnya disebut Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Pada tahun yang sama, BKN melakukan pengintegrasian SIASN dan SIMPEG Instansi K/L/D melalui web services terhadap 99 Instansi (dengan level maturitas SIMPEG berpredikat baik dan sangat baik) atau realisasi target mencapai 82 persen instansi dengan persentase capaian kinerja sebesar 96 persen (LKJ BKN, 2020)

Selanjutnya, pada tahun 2021 dilakukan integrasi SIASN dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) yaitu sistem aplikasi pengelolaan data ASN berbagi pakai untuk seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah. Sistem ini dapat diaplikasikan oleh Instansi K/L/D yang belum memiliki SIMPEG dan/atau instansi yang memiliki SIMPEG namun level maturitasnya belum mencapai predikat “Baik”. Hal tersebut menjadi bagian dalam strategi percepatan yang dilakukan BKN sehingga memperoleh realisasi target sebesar 92,56 persen instansi (meningkat 10,56 persen dari tahun sebelumnya) dengan persentase capaian kinerja sebesar 102,84 persen.

Berbeda dengan tahun 2020 dan 2021, Integrasi SIASN dengan SIMPEG Instansi pada tahun tersebut hanya menasar pada instansi dengan level maturitas “baik” dan “sangat baik” atau sebanyak 192 Instansi. Sedangkan, pada tahun 2022 BKN memperluas sasaran menjadi 626 instansi termasuk

Daerah Otonomi Baru (ODB) hasil pemekaran Provinsi Papua dan Papua Barat. Pada tahun tersebut, realisasi berdasarkan target instansi hanya mencapai 414 instansi atau 66,13 persen dari rencana target sebesar 95 persen.

Untuk mencapai target 100 persen pada tahun 2024, strategi percepatan terus dilakukan oleh BKN. Salah satunya, BKN melalui Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian menerbitkan Surat Deputi Nomor 9247/B-SI.01.01/SD/E/2023 kepada seluruh instansi yang bertujuan untuk menghimbau instansi agar segera menindaklanjuti proses teknis integrasi sistem kepegawaiannya dengan SIASN hingga batas waktu 31 Oktober 2023. Setiap instansi yang belum menyelesaikan integrasi dengan Web Service melebihi batas waktu tersebut, akan dialihkan untuk menggunakan Aplikasi SIMPEGNAS agar dapat terintegrasi secara langsung dengan SIASN. Dengan strategi tersebut, realisasi integrasi SIASN pada tahun 2023 mencapai 100 persen, dengan rincian 359 instansi telah memiliki domain SIMPEGNAS dan 267 instansi sudah melakukan integrasi SIMPEG dengan SIASN melalui Web Service secara 2 (dua) arah. Adapun trend capaian kinerja integrasi SIASN berdasarkan instansi dalam periode 2020-2024 sebagai berikut:



Gambar 1. 2. Tren Capaian Kinerja Integrasi SIASN Tahun 2020-2024

#### 1.4. Potensi dan Permasalahan

Analisis SWOT merupakan metode analisis untuk menunjukkan pemetaan atas unsur kekuatan (*Strength/S*), kelemahan (*Weakness/W*), peluang (*Opportunities/O*), dan tantangan/ancaman (*Threat/T*). Sebelum membahas pemetaan SWOT, analisis akan dimulai dengan identifikasi lingkungan kinerja. Identifikasi lingkungan memainkan peran penting dalam perencanaan strategis organisasi dengan memberikan pemahaman yang jelas dan menyeluruh tentang faktor-faktor yang ada di internal maupun eksternal organisasi dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi organisasi di masa depan.

Analisis lingkungan strategis Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN di BKN menunjukkan bahwa unit ini berada pada posisi yang sangat penting dalam menggerakkan transformasi digital manajemen ASN nasional. Sebagai motor penggerak digitalisasi, Deputy Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara mengelola integrasi data, pengembangan SIASN terintegrasi, dan digitalisasi arsip kepegawaian yang menjadi fondasi pengambilan keputusan berbasis data serta peningkatan kualitas layanan kepegawaian.

Dari sisi kekuatan (*Strengths*), Deputy Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara ditopang mandat kelembagaan yang jelas, dukungan regulasi mengenai manajemen ASN dan satu data, serta adanya platform SIASN terintegrasi yang mulai mengkonsolidasikan data ASN lintas instansi. Capaian digitalisasi arsip, peningkatan indeks kualitas data, dan penggunaan layanan elektronik yang makin meluas memperlihatkan kapasitas Deputy Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara untuk menghadirkan layanan yang lebih transparan, cepat, dan akuntabel. Di samping itu, penguatan kompetensi teknis SDM melalui pelatihan dan kolaborasi lintas unit memperkuat kemampuan operasional dalam mengelola sistem dan data secara berkelanjutan.

Namun demikian, masih terdapat sejumlah kelemahan (*Weaknesses*) yang perlu diatasi agar transformasi digital berjalan optimal. Ketersediaan dan pemerataan SDM dengan kompetensi digital belum seragam di seluruh instansi dan wilayah, sehingga pemanfaatan SIASN dan platform digital lain belum sepenuhnya merata. Infrastruktur teknologi informasi di beberapa daerah masih terbatas, mempengaruhi kualitas konektivitas dan akses layanan digital. Selain itu, masih terdapat disparitas dan ketidaklengkapan data yang membutuhkan rekonsiliasi dan pemutakhiran berkala, sementara proses penyesuaian regulasi dan kebijakan terkadang tidak secepat dinamika perubahan teknologi.

Di sisi peluang (*Opportunities*), Deputy Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara diuntungkan oleh arah kebijakan nasional dan RPJMN yang secara eksplisit mendorong percepatan reformasi birokrasi digital, penguatan sistem merit, dan pemanfaatan data ASN sebagai basis pengambilan keputusan. Tuntutan publik dan instansi terhadap layanan kepegawaian yang cepat, transparan, dan berbasis data terus meningkat, sehingga memperkuat legitimasi dan urgensi agenda digitalisasi manajemen ASN. Perkembangan teknologi seperti analitik data, komputasi awan, dan kecerdasan buatan membuka ruang inovasi untuk pengelolaan siklus hidup ASN yang lebih presisi, mulai dari perencanaan formasi, pengembangan talenta, hingga evaluasi kinerja dan pensiun.

Pada saat yang sama, Deputy Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara juga menghadapi sejumlah ancaman (*Threats*) yang perlu diantisipasi melalui kebijakan dan manajemen risiko yang matang. Kesenjangan infrastruktur dan literasi digital antarwilayah serta antarinstansi berpotensi menimbulkan ketimpangan kualitas layanan dan keterlambatan integrasi data. Resistensi sebagian ASN terhadap perubahan dari pola kerja manual ke sistem digital dapat menghambat adopsi penuh SIASN dan aplikasi pendukungnya. Di era keterbukaan data, isu keamanan informasi dan perlindungan data pribadi menjadi ancaman serius yang menuntut penguatan tata kelola keamanan siber dan kepatuhan terhadap standar perlindungan data. Selain itu, perubahan

teknologi yang sangat cepat berisiko membuat sistem yang ada cepat usang jika tidak diimbangi dengan pembaruan arsitektur, peningkatan kapasitas SDM, dan adaptasi regulasi secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, analisis SWOT ini menunjukkan bahwa SIDIGI memiliki landasan kekuatan dan peluang yang besar untuk memimpin terwujudnya birokrasi digital yang efisien, akuntabel, dan berorientasi pelayanan prima, sepanjang kelemahan internal dapat diminimalkan dan ancaman eksternal dikelola dengan strategi yang tepat.

#### 1.4.1. Identifikasi Potensi dan Tantangan

Identifikasi potensi dan tantangan Deputy Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara menunjukkan posisi strategis unit ini dalam mengelola transformasi digital manajemen ASN secara nasional. Potensi utama Deputy Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara terletak pada peran sentralnya sebagai pengelola Sistem Informasi ASN (SIASN) yang terintegrasi, digitalisasi arsip kepegawaian, dan pemanfaatan data berkualitas sebagai basis kebijakan dan layanan kepegawaian. Dengan fondasi regulasi yang kuat dan dukungan agenda nasional untuk reformasi birokrasi digital, Deputy Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara memiliki peluang besar untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan kepegawaian.

Potensi lain yang memberi kekuatan adalah kemampuan integrasi data lintas instansi dan daerah yang memungkinkan konsolidasi informasi ASN secara menyeluruh. Upaya pemutakhiran dan rekonsiliasi data telah menunjukkan kemajuan signifikan dalam meningkatkan akurasi data sehingga mendukung manajemen talenta ASN yang lebih efektif dan akuntabel. Selain itu, adanya program pelatihan SDM dan kolaborasi lintas unit meningkatkan kapasitas teknis dan adaptasi inovasi di lingkungan BKN dan instansi terkait.

Di sisi lain, Deputy Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara menghadapi tantangan cukup kompleks yang perlu dikelola secara

strategis. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia bidang digital yang merata di seluruh wilayah Indonesia, mengingat disparitas kapasitas teknis antara pusat dan daerah. Infrastruktur teknologi informasi yang belum merata juga menjadi hambatan signifikan bagi optimalisasi layanan digital kepegawaian, terutama di daerah-daerah terpencil dan daerah otonomi baru. Selain itu, perubahan regulasi dan kebijakan yang lambat terkadang tidak sejalan dengan cepatnya perkembangan teknologi digital, sehingga memerlukan revisi dan pembaruan secara dinamis.

Tantangan lain yang tidak kalah penting adalah resistensi terhadap perubahan dan penguatan budaya kerja adaptif di kalangan ASN yang masih terbiasa dengan prosedur manual. Ancaman keamanan data dan perlindungan privasi menjadi isu kritis di era digital, menuntut penerapan standar keamanan siber dan tata kelola informasi yang ketat. Perubahan teknologi yang cepat juga berisiko membuat sistem dan aplikasi menjadi usang jika tidak disertai pembaruan berkelanjutan dan penguatan kapasitas SDM.

Dalam menghadapi potensi dan tantangan tersebut, Deputi Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara perlu mengedepankan strategi penguatan SDM, perluasan dan pemerataan infrastruktur digital, pembaruan regulasi yang responsif, serta pengelolaan risiko keamanan informasi secara menyeluruh. Pendekatan kolaboratif antarunit dan instansi serta inovasi teknologi yang berkelanjutan menjadi kunci utama dalam memastikan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara dapat menjalankan fungsinya sebagai organ transformasi digital manajemen ASN yang handal dan efektif.

#### 1.4.2. Identifikasi Permasalahan dan Kekuatan

Identifikasi permasalahan dan kekuatan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara merupakan langkah kritis untuk memahami kondisi internal unit ini dalam mengelola transformasi digital manajemen ASN secara efektif.

Permasalahan utama yang dihadapi SIDIGI meliputi keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital merata di berbagai wilayah, khususnya di daerah-daerah terpencil. Hal ini berdampak pada optimalisasi pemanfaatan sistem informasi ASN dan layanan digital kepegawaian yang masih belum sepenuhnya maksimal. Selain itu, disparitas dan ketidaklengkapan data ASN menjadi kendala dalam mencapai integrasi data yang utuh dan akurat, sehingga memerlukan upaya rekonsiliasi dan pemutakhiran data secara berkala. Infrastruktur teknologi informasi yang belum merata juga menjadi permasalahan signifikan, menghambat akses dan kecepatan layanan digital di beberapa instansi pemerintah daerah. Selanjutnya, resistensi budaya kerja terhadap perubahan digital dan perlambatan dalam pembaruan regulasi menambah kompleksitas dalam menjalankan tugas-tugas digitalisasi. Isu keamanan data dan perlindungan informasi pribadi ASN juga menjadi tantangan yang memerlukan perhatian khusus.

Di sisi lain, SIDIGI memiliki sejumlah kekuatan yang menjadi dasar untuk mengatasi permasalahan tersebut. Mandat kelembagaan yang jelas sebagai pengelola integrasi sistem informasi kepegawaian nasional memberikan posisi strategis yang menentukan arah transformasi digital ASN. Keberadaan SIASN terintegrasi dan digitalisasi arsip yang sudah berjalan merupakan fondasi kuat dalam membangun sistem manajemen ASN berbasis data yang akurat dan transparan. Capaian indeks kualitas data ASN yang meningkat menandakan progres positif dalam memperbaiki mutu dan keandalan data. Selain itu, dukungan regulasi seperti Peraturan BKN Nomor 13 Tahun 2022 tentang Satu Data ASN memberikan kerangka tata kelola data yang baku. Penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan teknis dan kolaborasi lintas unit juga memperkuat kesiapan SIDIGI dalam menghadapi tantangan teknologi dan administrasi digital.

Pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan dan kekuatan ini penting untuk merancang strategi yang tepat dalam mempercepat digitalisasi manajemen ASN yang efektif, efisien, dan berkelanjutan sehingga dapat

mendukung tujuan reformasi birokrasi nasional dan peningkatan kualitas layanan publik.

#### 1.4.3. Rumusan Isu Strategis

Rumusan isu strategis Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara mencerminkan permasalahan dan tantangan utama yang dihadapi dalam mewujudkan transformasi digital manajemen ASN yang efektif, efisien, dan akuntabel, sekaligus mengoptimalkan potensi yang ada.

Pertama, masih terdapat kesenjangan kapasitas sumber daya manusia dan pemerataan kompetensi digital di berbagai wilayah serta instansi yang menjadi hambatan utama dalam pemanfaatan penuh sistem informasi dan layanan digital kepegawaian. Kedua, infrastruktur teknologi informasi yang belum merata di daerah-daerah tertentu menghambat kecepatan dan kualitas akses layanan digital serta integrasi data lintas instansi. Ketiga, pengelolaan kualitas data ASN masih menghadapi tantangan dalam hal keselarasan, pemutakhiran, dan rekonsiliasi data untuk mencapai standar satu data ASN yang valid, akurat, dan dapat dipercaya. Keempat, budaya kerja yang masih kental dengan pola manual dan resistensi terhadap perubahan digital memerlukan upaya intensif dalam manajemen perubahan dan penguatan literasi digital di kalangan ASN. Kelima, keamanan data dan perlindungan privasi informasi ASN menjadi isu penting yang harus diantisipasi dengan kebijakan dan teknologi pengamanan informasi yang mutakhir. Terakhir, regulasi dan kebijakan terkait digitalisasi ASN perlu dikembangkan secara dinamis dan responsif sesuai dengan perkembangan teknologi agar tidak menjadi penghambat inovasi dan implementasi digitalisasi.

Isu-isu strategis ini menuntut perumusan dan pelaksanaan kebijakan yang fokus pada penguatan kapasitas SDM, peningkatan infrastruktur digital, optimalisasi tata kelola data, pengelolaan perubahan budaya organisasi, serta penguatan keamanan dan kepatuhan regulasi. Dengan demikian, Deputi

Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara dapat berperan maksimal sesuai dengan mandatnya dalam mengakselerasi digitalisasi manajemen ASN nasional demi mewujudkan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan prima sesuai prioritas pembangunan nasional.

## 2. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS DEPUTI BIDANG SISTEM INFORMASI DAN DIGITALISASI MANAJEMEN ASN

### 2.1. Visi Badan Kepegawaian Negara

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.

Berpijak pada pertimbangan-pertimbangan tersebut dan analisis lingkungan strategis BKN yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka rumusan visi BKN tahun 2025-2029 adalah:

“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 membeda-bedakan 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 Badan Kepegawaian Negara

Selanjutnya misi BKN mempertimbangkan ketentuan tugas dan fungsi pemerintahan yang terdapat pada Pasal 26 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang berbunyi “perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN”. Ketentuan ini lebih lanjut ditegaskan dalam Ketentuan Penutup Pasal 70 ayat (2) yaitu “Badan Kepegawaian Negara yang ada pada saat berlakunya Undang-undang ini, tetap menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf c”. Selain itu, dalam perkembangannya, tugas dan fungsi pemerintahan yang ada pada Pasal 26 ayat (2) huruf d, yaitu “pengawasan penerapan sistem merit” juga diproyeksikan akan diserahkan kepada BKN.

Dengan pertimbangan tersebut, maka rumusan misi BKN untuk mendukung visi BKN 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi.

## 2. Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN.

Rumusan misi di atas memberikan panduan terkait orientasi strategi yang akan dijalankan oleh BKN dalam kurun waktu 2025-2029, dengan penjabaran sebagai berikut.

Misi 1. Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi.

BKN menjadi salah satu aktor utama dalam manajemen ASN terutama pada level koordinasi di tingkat teknis untuk memastikan sistem merit dalam manajemen ASN terlaksana dengan baik. Hal ini dimanifestasikan dalam beberapa peran. Pertama, perumusan kebijakan teknis, yaitu kebijakan berupa standar, prosedur, dan kriteria teknis yang menjadi rujukan bagi instansi pemerintah dalam menjalankan prinsip dan kebijakan strategis yang ditetapkan oleh undang-undang, Presiden, atau Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Kedua, pembinaan dalam rangka memastikan para pembina kepegawaian di instansi pemerintah memahami dan mampu menjalankan kebijakan-kebijakan di bidang manajemen ASN. Ketiga, BKN sebagai mitra strategis (*strategic partner*) dari para pembina kepegawaian di instansi pemerintah menjalankan peran advokasi atas prinsip dan kebijakan manajemen ASN, termasuk netralitas ASN dan depolitisasi birokrasi, kepada para pejabat pembina kepegawaian. Keempat, dalam hal teknis administratif kepegawaian, BKN sebagai simpul (hub) manajemen ASN memberikan layanan administrasi kepegawaian yang cepat dan valid berbasis digitalisasi. Kelima, penjaminan kualitas meritokrasi dilakukan melalui pengawasan dan pengendalian atas penerapan norma dasar dan standar manajemen ASN, penerapan sistem merit, dan nilai dasar ASN.

Misi 2. Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN.

Perwujudan visi BKN tidak akan terjadi tanpa penguatan kelembagaan dan governansi BKN. Sebagai penggerak utama dalam transformasi manajemen

ASN dan reformasi birokrasi, BKN dituntut menjadi yang teladan dalam manajemen ASN dan reformasi birokrasi.

### 2.3. Tujuan Badan Kepegawaian Negara

Beranjak dari rumusan visi dan misi BKN 2025-2029 sebagaimana dijabarkan di atas, maka rumusan tujuan BKN 2025-2029 adalah sebagai berikut.

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

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

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

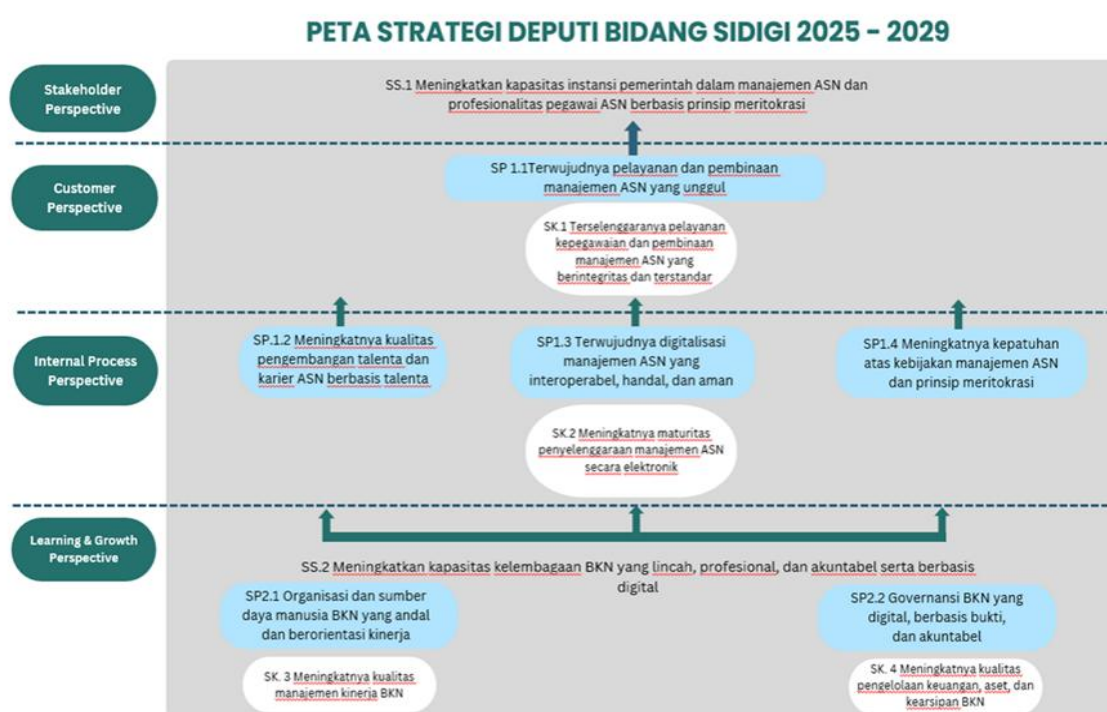
### 2.4. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara

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

penyusunan sasaran strategis ini, BKN menggunakan model *Balanced Scorecard* (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Susunan keempat perspektif tersebut dalam rangka penyusunan Rencana Strategis BKN 2025-2029 tidak dilakukan secara paralel, melainkan dibangun dengan asumsi dasar bahwa *stakeholders perspective* menjadi resultan akhir dari seluruh upaya strategis BKN pada perspektif-perspektif lainnya. Namun demikian, ukuran keberhasilan dari *stakeholders perspective* tetap menjadi aspek yang ditimbang dalam pengukuran kinerja strategis BKN.

## 2.5. Sasaran Strategis Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara

Seperti halnya sasaran strategis BKN, sasaran strategis Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara pun menggunakan model *Balanced Scorecard* (BSC) dengan prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Hal ini diilustrasikan dalam gambar berikut.



Gambar 2. 1. Kerangka Logis Rencana Strategis Deputy SIDIGI 2025-2029

### *Stakeholder Perspective*

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

### *Customer Perspective*

*Customer perspective* merupakan kondisi yang dialami oleh pengguna layanan utama Deputy SIDIGI, baik yang berkaitan dengan pelayanan pengelolaan kepegawaian, advokasi sebagai mitra strategis pembina kepegawaian, maupun pembinaan manajemen ASN untuk kementerian/lembaga/pemda. Semua kegiatan pelayanan ini dilaksanakan dalam kerangka *strategic human capital management* (SHCM). Adapun rumusan *customer perspective* Deputy SIDIGI adalah “Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul”. Dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis yang berlaku, rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Program 1, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN;
2. Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan sistem informasi dan digitalisasi Manajemen ASN;
3. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari di lingkungan Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN.

### *Internal Process Perspective*

*Internal process perspective* menggambarkan keberhasilan proses bisnis yang dijalankan oleh Deputy SIDIGI. Adapun rumusan *internal process perspective* Deputy SIDIGI adalah “Terwujudnya Digitalisasi Manajemen ASN yang interoperabel, andal dan aman”. Dalam kerangka kebijakan perencanaan

strategis yang berlaku, rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Program 2, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Tingkat Interoperabilitas Sistem Informasi ASN;
2. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat minimal Tinggi;
3. Persentase pencapaian kriteria *Tier Certification of Constructed Facilities (TCCF) Tier 3 Data Center*;
4. Indeks Tingkat Kematangan Keamanan Siber;
5. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital.

#### *Learning and Growth Perspective*

*Learning and growth perspective* merupakan gambaran atas optimalnya Deputi SIDIGI dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Adapun rumusan *learning and growth perspective* Deputi SIDIGI adalah “Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja”. Dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis yang berlaku, rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Program 3, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN;
2. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB di lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN;
3. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di Lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN;
4. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN;
5. Rasio Temuan Hasil Audit/ Pemeriksaan oleh BPK/ Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN.

Tabel 2. 1. Identifikasi Indikasi Risiko

No	Sasaran Program	Indikator Program	Risiko		Penyebab		Dampak		Mitigasi	Penanggung Jawab
			Jenis Risiko	Uraian	Uraian	Sumber	Area	Uraian		
1	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul	IKP 1. Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	Risiko Operasional	1. Responden survei tidak representatif atau partisipasi rendah 2. Keterlambatan pelaksanaan survei dan pengolahan data IKM	Sosialisasi perihal pengisian survei yang masih kurang, sehingga terjadi ketidaksesuaian pengisian survei oleh responden	Eksternal dan Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	Penurunan Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	1. Melakukan sosialisasi pelaksanaan survei, memperluas cakupan responden secara proporsional antar segmen pengguna layanan, dan menggunakan metode pengambilan sampel yang sesuai dengan ketentuan PermenPANRB. 2. Menetapkan jadwal pelaksanaan survei sejak awal tahun, membangun sistem pemantauan progres pelaksanaan survei, dan menyediakan sumber daya yang memadai untuk pengolahan data.	Sekretariat Deputy Bidang Sistem Informasi dan Layanan Digitalisasi Manajemen ASN
		IKP 2. Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan sistem informasi dan digitalisasi Manajemen ASN	Risiko Operasional	Perencanaan inovasi tidak realistis atau tidak berbasis kebutuhan pengguna layanan	1. Kurangnya ide inovasi 2. Minim benchmarking dengan instansi lain	Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	Target jumlah inovasi tidak tercapai	Melakukan analisis kebutuhan pengguna secara komprehensif sebelum penetapan inovasi, serta menyusun rencana inovasi yang terukur dan realistis.	1. Sekretariat Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN 2. Direktorat Pengelolaan Sistem Informasi dan Layanan Digitalisasi Manajemen ASN 3. Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi ASN 4. Direktorat Infrastruktur Teknologi Informasi dan Keamanan Informasi 5. Direktorat Arsip Kepegawaian ASN
		IKP 3. Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari di lingkungan Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	Risiko Operasional	Surat memerlukan analisis teknis mendalam atau pertimbangan kebijakan yang memakan waktu	1. Antrian surat tinggi 2. SDM terbatas pada periode tertentu	Eksternal dan Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	1. SLA tidak tercapai 2. Penumpukan surat	Menetapkan klasifikasi jenis surat (reguler, teknis, kebijakan) dengan SLA berbeda, serta memastikan komunikasi sementara kepada pengirim mengenai status penanganan surat	1. Sekretariat Deputy Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN 2. Direktorat Pengelolaan Sistem

										Informasi dan Layanan Digitalisasi Manajemen ASN 3. Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi ASN 4. Direktorat Infrastruktur Teknologi Informasi dan Keamanan Informasi 5. Direktorat Arsip Kepegawaian ASN
2	Terwujudnya Digitalisasi Manajemen ASN yang Interoperabel, andal dan aman	IKP 4. Tingkat Interoperabilitas Sistem Informasi ASN	Risiko Operasional	Tidak adanya integrasi antara sistem informasi pemerintah dengan database BKN berdampak pada kualitas data yang tidak akurat dan tidak valid.	Data tidak sinkron antar instansi	Eskternal dan Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	Kualitas data yang tidak akurat dan tidak valid	Melakukan pendampingan dan evaluasi secara berkala perihal progress interoperabilitas Sistem Informasi ASN	Direktorat Pengelolaan Sistem Informasi dan Layanan Digitalisasi Manajemen ASN
		IKP 5. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat minimal Tinggi	Risiko Operasional	Adanya penambahan dan perubahan proses bisnis pada sistem informasi kepegawaian yang mengakibatkan data yang dihasilkan mempengaruhi hasil pengukuran kualitas data ASN.	Adanya penambahan dan perubahan proses bisnis pada sistem informasi kepegawaian	Eskternal dan Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	Hasil Pengukuran Indeks Kualitas Data ASN yang berpredikat dibawah Tinggi	Melakukan pendampingan dan evaluasi secara berkala indikator dalam dimensi indeks kualitas data Instansi Pemerintah Pusat.	Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi ASN
		IKP 6. Persentase pencapaian kriteria Tier Certification of Constructed Facilities (TCCF) Tier 3 Data Center	Risiko Operasional	1. Waktu pembangunan fasilitas pusat data melebihi masa berlaku sertifikat TCDD; 2. Anggaran untuk pembangunan fasilitas pusat data tidak tersedia	Perencanaan tidak matang	Eskternal dan Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	Keterlambatan dan ketidaksesuaian standar	1. Membuat perencanaan pembangunan pusat data 2. Melakukan kajian risiko sertifikasi TCCF	Direktorat Infrastruktur Teknologi Informasi dan Keamanan Informasi
		IKP 7. Indeks Tingkat Kematangan Keamanan Siber	Risiko Operasional	Target indeks tingkat kematangan siber tidak tercapai	Koordinasi penanganan insiden lemah	Eskternal dan Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	Target indeks tingkat kematangan siber tidak tercapai	Melakukan koordinasi dengan BSSN terkait kriteria terbaru	Direktorat Infrastruktur Teknologi Informasi dan Keamanan Informasi
		IKP 8. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital	Risiko Operasional	Layanan DMS SIAN tidak dapat diakses akibat gangguan pada sistem	Kapasitas server terbatas	Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	Penurunan capaian indikator	Koordinasi dengan tim teknis unit terkait dan melakukan pemeliharaan rutin, backup data	Direktorat Arsip Kepegawaian ASN
3	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andar dan Berorientasi Kinerja	IKP 9. Skor Evaluasi AKIP di Lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	Risiko Kepatuhan	Pelaporan kinerja tidak disusun secara tepat waktu dan tidak memenuhi kaidah akuntabilitas.	Keterlambatan input data	Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	Nilai aspek pelaporan menurun	Menetapkan jadwal penyusunan laporan kinerja (LKJ) yang disiplin, serta menerapkan mekanisme reuiv berjenjang oleh pejabat penanggung jawab kinerja.	1. Sekretariat Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN 2. Direktorat Pengelolaan



									Kepegawaian ASN	
		IKP 12. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di Lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	Risiko Operasional	1. Keterlambatan penyampaian dokumen pendukung realisasi anggaran oleh unit pelaksana. 2. Kegiatan yang direncanakan mengalami hambatan teknis atau non-teknis di lapangan.	Koordinasi keuangan kurang optimal	Eskternal dan Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	Realisasi Anggaran Tidak tercapai	1. Menetapkan batas waktu penyampaian dokumen, melakukan monitoring rutin terhadap progres pelaksanaan, dan memberikan pendampingan administrasi keuangan kepada unit pelaksana. 2. Melakukan identifikasi risiko kegiatan sejak tahap perencanaan, menyediakan rencana kontinjensi, dan mempercepat mekanisme revisi jika terdapat perubahan kondisi lapangan.	1. Sekretariat Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN 2. Direktorat Pengelolaan Sistem Informasi dan Layanan Digitalisasi Manajemen ASN 3. Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi ASN 4. Direktorat Infrastruktur Teknologi Informasi dan Keamanan Informasi 5. Direktorat Arsip Kepegawaian ASN
		IKP 13. Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di Lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	Risiko Tindak Lanjut Temuan	Keterlambatan penyelesaian tindak lanjut hasil audit sebelumnya.	Koordinasi Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan yang lemah	Eskternal dan Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Program	Rasio temuan meningkat	Menyusun rencana aksi tindak lanjut hasil audit, memantau progres penyelesaian secara triwulanan, dan melaporkan realisasi tindak lanjut kepada Inspektorat.	1. Sekretariat Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN 2. Direktorat Pengelolaan Sistem Informasi dan Layanan Digitalisasi Manajemen ASN 3. Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi ASN 4. Direktorat Infrastruktur Teknologi Informasi dan Keamanan Informasi 5. Direktorat Arsip Kepegawaian ASN

### 3. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

#### 3.1. Target Kinerja

Dalam bab sebelumnya, telah ditetapkan bahwa Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara memiliki 3 (tiga) sasaran program untuk kurun waktu 2025-2029, yaitu:

1. Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul;
2. Terwujudnya Digitalisasi Manajemen ASN yang Interoperabel, Andal dan Aman; dan
3. Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja.

Adapun ukuran keberhasilan dari masing-masing sasaran program tersebut dilakukan berdasarkan capaian atas target sebagai berikut.

Tabel 3. 1. Ukuran Keberhasilan Setiap Sasaran Program Deputi SIDIGI Tahun 2025-2029

Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Baseline 2024	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul	1. Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	95,56	94	94,25	94,50	94,75	95
	2. Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan sistem informasi	n.a	1	1	1	1	1

	dan digitalisasi Manajemen ASN						
	3. Persentase <i>Service Level Agreement</i> (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari di lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	n.a	90	90,5	91	91,5	92
Terwujudnya Digitalisasi Manajemen ASN yang Interoperabel, andal dan aman	4. Tingkat Interoperabilitas Sistem Informasi ASN	n.a	50	65	80	100	100
	5. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Kualitas Data ASN berpredikat minimal Tinggi	n.a	30	60	100	100	100
	6. Persentase pencapaian kriteria <i>Tier Certification of Constructed Facilities</i> (TCCF) <i>Tier 3 Data Center</i>	n.a	9	100	100	100	100
	7. Indeks Tingkat Kematangan Keamanan Siber	n.a	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3
	8. Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Digital	n.a	50 (Kategori Terisi)	80 (Kategori Terisi)	100 (Kategori Terisi)	50 (Kategori Lengkap)	100 (Kategori Lengkap)
	9. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	67,85	70	71	72	73	74
Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja	10. Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di lingkungan	100	100	100	100	100	100

Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN							
11. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di Lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	n.a	100	100	100	100	100	100
12. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	99,12	99	99	99	99	99	99
13. Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN	n.a	0	0	0	0	0	0

### 3.2. Kerangka Pendanaan

Untuk dapat melaksanakan arah kebijakan, strategi, dan program tujuan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara dan sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya. Dukungan dan prasarana yang memadai, pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis

Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara dan sampai dengan tahun 2025 adalah Pendanaan pembangunan akan bersumber dari pemerintah APBN sebagai berikut:

Tabel 3. 2. Alokasi Anggaran Deputi SIDIGI Tahun 2025-2029

No.	Program/Kegiatan	Alokasi Anggaran (dalam ribuan)				
		2025	2026	2027	2028	2029
1.	Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN	7.988	8.131	8.293	8.490	8.915
2.	Pengelolaan Infrastruktur Teknologi Informasi	51.000	51.810	52.719	53.823	56.513
Total		58.988	59.941	61.012	62.313	65.428

#### 4. PENUTUP

Secara keseluruhan, hasil pelaksanaan Rencana Strategis Deputi Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2020–2024 menunjukkan capaian kinerja yang positif dan berkelanjutan. Mayoritas indikator kinerja utama telah mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan, khususnya pada aspek peningkatan kualitas layanan data dan informasi ASN, pengembangan serta integrasi sistem informasi ASN, dan digitalisasi arsip kepegawaian. Meskipun dalam pelaksanaannya masih dihadapkan pada sejumlah tantangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia, perubahan kebijakan, serta kompleksitas instrumen penilaian kinerja, berbagai upaya perbaikan dan mitigasi telah dilakukan secara konsisten melalui evaluasi berkala, penguatan koordinasi lintas unit, serta penyusunan rencana tindak lanjut yang terukur.

Capaian ini menjadi fondasi penting bagi peningkatan kinerja pada periode perencanaan berikutnya. Dengan bekal pembelajaran selama Renstra 2020–2024, Deputi Bidang Deputi Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu memperkuat tata kelola sistem informasi ASN yang terintegrasi, meningkatkan akuntabilitas kinerja, serta mewujudkan birokrasi digital yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan prima guna mendukung reformasi birokrasi nasional secara berkelanjutan. Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara memiliki tiga sasaran program strategis untuk periode Rencana Strategis Tahun 2025–2029, yaitu terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul, terwujudnya digitalisasi manajemen ASN yang interoperabel, andal, dan aman serta terwujudnya organisasi dan sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi pada kinerja. Ketiga sasaran tersebut dirumuskan sebagai respon atas dinamika lingkungan strategis, perkembangan teknologi informasi, tuntutan reformasi birokrasi, serta meningkatnya ekspektasi pemangku kepentingan terhadap kualitas layanan kepegawaian nasional yang profesional, transparan, dan berbasis data.

Penetapan sasaran program tersebut juga merupakan kelanjutan dan penguatan atas capaian kinerja pada periode sebelumnya, sekaligus menjadi kerangka strategis dalam mengarahkan kebijakan, program, dan kegiatan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara selama lima tahun ke depan. Fokus pada pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul diharapkan mampu meningkatkan kepuasan pengguna layanan serta memperkuat peran BKN sebagai pembina manajemen ASN secara nasional. Sementara itu, penguatan digitalisasi manajemen ASN yang interoperabel, andal, dan aman menjadi landasan utama dalam mewujudkan satu data ASN yang berkualitas, terintegrasi lintas instansi, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data secara cepat dan akurat.

Di sisi lain, pengembangan organisasi dan sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja menjadi prasyarat penting untuk

memastikan seluruh kebijakan dan sistem yang dibangun dapat diimplementasikan secara optimal dan berkelanjutan. Penguatan kompetensi SDM, penataan organisasi yang adaptif, serta penerapan manajemen kinerja yang akuntabel diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi secara menyeluruh.

Dengan ditetapkannya sasaran program Renstra 2025–2029 ini, diharapkan seluruh unit kerja di lingkungan Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara memiliki arah dan komitmen yang sama dalam mendukung pencapaian tujuan strategis Badan Kepegawaian Negara. Sinergi antar unit kerja, dukungan pemangku kepentingan, serta komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan menjadi kunci utama dalam mewujudkan tata kelola manajemen ASN yang modern, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas, guna mendukung terwujudnya birokrasi pemerintah yang profesional dan berdaya saing.

a.n. KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
SEKRETARIS UTAMA,

^