BKN

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa



LAPORAN KINERJA 2025

DEPUTI BIDANG PEMBINAAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN ASN

Badan Kepegawaian Negara

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya, Laporan Capaian Kinerja Tahun 2025 Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025 dapat diselesaikan.

Laporan Capaian Kinerja adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang disusun dan disampaikan secara sistematik dan melembaga. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja ini sebagai bahan pertanggungjawaban kinerja dan anggaran yang telah dilaksanakan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2025, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara dalam mendorong terwujudnya *good governance* dalam aspek kepegawaian pada instansi pemerintahan dituangkan dalam berbagai kegiatan yang sistematis yang akan dilaporkan progresnya setiap triwulan. Dalam menyelenggarakan hal dimaksud Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara 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. Laporan kinerja ini merupakan kompilasi dari beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh seluruh unit kerja di bawah Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara. Semoga laporan ini bermanfaat.

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan
Manajemen Aparatur Sipil Negara,

Ditandatangani Secara Elektronik
Herman

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR....1
DAFTAR ISI....2
DAFTAR TABEL....5
DAFTAR GAMBAR....9
BAB I
PENDAHULUAN....1
1. Latar Belakang....1
2. Dasar Hukum....2
3. Tugas Pokok, Fungsi, Dan Struktur Organisasi....3
4. Peran dan Isu Strategis....6
5. Sistematika Penulisan....7
BAB II
PERENCANAAN KINERJA....9
1. Visi....9
2. Misi....10
3. Tujuan....11
4. Rencana Strategis....12
5. Sasaran Strategis....13
6. Rencana Kerja dan Anggaran....14
BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA....20
1. Capaian Kinerja....21
IKP 1. Nilai rata-rata indeks kepuasan pengguna layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara....25
IKP 2. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN....29
IKP 3. Persentase service level agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja dilingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN....35
IKP 4. Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan kedeputian pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN....39
IKP 5. Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome....50
IKP 6. Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan Aparatur Sipil

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Negara..... 57
IKP. 7. Persentase Instansi yang Telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara.....62
Persentase Instansi yang Telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara.....62
IKP 8. Persentase instansi yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara..... 71
IKP 9. Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.....79
IKP 10. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.....84
IKP 11. Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.....87
IKP 12. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.....91
Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.....93
IKP 13. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.....93
IKP 14. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan kedeputian PPM ASN..... 96
Tindak lanjut yang dilakukan untuk mempertahankan tidak adanya temuan hasil audit yaitu melakukan penyelesaian rekomendasi BPK/Inspektorat atas hasil Audit/Pemeriksaan.....98
BAB IV
PRIORITAS NASIONAL.....98
BAB V
PENUTUP.....105
LAMPIRAN I.....106
1. Daftar instansi Pusat yang menjadi lokus dalam IKP.6.....106
2. Daftar instansi Daerah yang menjadi lokus dalam IKP.5.....113

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tugas Unit Kerja di Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara....4

Tabel 2. Sumber Daya Manusia pada Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara....6

Tabel 3. Perjanjian Kinerja Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025....15

Tabel 4. Target Kinerja Sesuai Dengan Renstra Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025-2026.... 17

Tabel 5. capaian kinerja pada masing-masing perspektif....22

Tabel 6. Capaian IKP untuk setiap sasaran strategis.... 24

Tabel 7. Formula Perhitungan IKM.... 26

Tabel 8. Nilai rata-rata indeks kepuasan pengguna layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara....26

Tabel 9. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja.... 26

Tabel 10. Nilai Persepsi, Interval IKM, Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Kerja....29

Tabel 11. Formula Perhitungan IKP 2....30

Tabel 12. kebijakan teknis yang sudah di susun oleh Deputi Bidang PPMASN.... 31

Tabel 13. rancangan Peraturan BKN/Rancangan Surat Edaran Kepala BKN/Pedoman/Modul yang sedang dalam....32

Tabel 14. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN....35

Tabel 15. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja.... 35

Tabel 16. Nilai Efisiensi Anggaran IKP 2....35

Tabel 17. Formula Perhitungan IKP 3....35

Tabel 18. Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara....37

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Tabel 19. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja..... 38
Tabel 20. Nilai Efisiensi Anggaran IKP 3.....38
Tabel 21. Formula Perhitungan IKP 4.....39
Tabel 22. Target dan capaian kinerja Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan kedeputian pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN..... 50
Tabel 23. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja..... 50
Tabel 24. Formula Perhitungan IKP 5.....51
Tabel 25. Nama Instansi..... 52
Tabel 26. Gambaran umum hasil evaluasi.....55
Tabel 27. Capaian Indikator Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome.....56
Tabel 28. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja..... 56
Tabel 29. Formula Perhitungan IKP 6.....58
Tabel 30. Formula Perhitungan IKP 6 Menggunakan Yamane.....58
Tabel 31. Capaian Indikator Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan ASN..... 59
Tabel 32. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja..... 59
Tabel 33. Komposisi populasi dan sampel dengan menggunakan formula Yamane dengan tingkat presisi 3%..... 59
Tabel 34. ketersediaan data regulasi terkait pemberian penghargaan di instansi pemerintah dengan bentuk peraturan penghargaan.....60
Tabel 35. Data Jumlah Instansi yang Memiliki Peraturan penghargaan..... 61
Tabel 36. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja..... 62
Tabel 37. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja..... 62
Tabel 38. Formula Perhitungan IKP 7.....65
Tabel 39. Data Instansi Pemerintah Penerima Rekomendasi Kebutuhan..... 66
Tabel 40. Nilai Efisiensi Anggaran IKP 7.....70
Tabel 41. Formula Perhitungan IKP 8.....71

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Tabel 42. Capaian Indikator Persentase instansi yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara Tahun 2025 73
Tabel 43. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja 73
Tabel 44. rincian instansi per wilayah kerja kantor regional maupun instansi pusat 74
Tabel 45. Nilai Efisiensi Anggaran IKP 8 79
Tabel 46. Formula Perhitungan IKP 9 79
Tabel 47. Capaian Indikator Persentase Instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik Tahun 2025 80
Tabel 48. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja 81
Tabel 49. Nilai Efisiensi Anggaran IKP 9 83
Tabel 50. Formula Perhitungan IKP 10 84
Tabel 51. Range Nilai AKIP 84
Tabel 52. Rincian Penilaian nilai AKIP 85
Tabel 53. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara 85
Tabel 54. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja 85
Tabel 55. Formula Perhitungan IKP 11 87
Tabel 56. RB General 88
Tabel 57. RB Tematik 89
Tabel 58. Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara 90
Tabel 59. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja 90
Tabel 60. Formula Perhitungan IKP 12 91
Tabel 61. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN 92
Tabel 62. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja 93
Tabel 63. Formula Perhitungan IKP 13 94
Tabel 64. Rincian pagu dan realisasi anggaran Deputi Bidang Pembinaan

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2025 berdasarkan unit kerja 94
Tabel 65. Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN Tahun 2025 95
Tabel 66. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja 95
Tabel 67. Formula Perhitungan IKP 14 96
Tabel 68. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan kedeputian PPMASN 97
Tabel 69. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja 97
Tabel 70. Daftar instansi Pusat yang menjadi lokus dalam IKP.6 106
Tabel 71. Daftar Instansi Daerah yang Menjadi Lokus dalam IKP 5 113

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.....4

Gambar 2. Komposisi ASN pada Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara berdasar jabatan, pendidikan dan jenis kelamin.....5

Gambar 3. Kerangka Logis Rencana Strategis BKN 2025-2029.....14

Gambar 4. Hasil olah data terhadap layanan kepuasan layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara..... 28

Gambar 5. Dokumentasi Focus Group Discussion..... 34

Gambar 6. Diskusi Pembahasan Draft Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025... 34

Gambar 7. Perhitungan SLA dimulai pada bulan Juli s.d. Desember 2025.....37

Gambar 8. Sebelum dan Sesudah Pengajuan Usul Uji Kompetensi JF MASN.....42

Gambar 9. Tampilan Awal RICT.....42

Gambar 10. Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi Layanan dan Kebijakan Teknis Jabatan Fungsional Manajemen ASN..... 43

Gambar 11. Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi.....45

Gambar 12. Dashboard evaluasi perencanaan kinerja/MPPH Nasioanal.....47

Gambar 13. Dashboard Evaluasi Kinerja Nasional.....48

Gambar 14. Dokumentasi Kegiatan Penyampaian Rekomendasi Kebutuhan Rekomendasi 69

1. Level I: Fondasi Struktural (Building Blocks).....71

2. Level II: Integrasi Sistem dan Arsitektur Strategis..... 71

3. Level III: Implementasi Operasional dan Rekomendasi..... 72

Gambar 15. Rangkaian Pendampingan Manajemen Talenta.....83

Gambar 16. Pengukuran persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.....92

Gambar 17. Dokumentasi Kegiatan Prioritas Nasional.....104

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Balai Sertifikasi Elektronik

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

BAB I
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menggantikan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di lingkungan BKN menjelaskan bahwa penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan oleh entitas Lembaga secara berjenjang, mulai dari tingkat satuan kerja, unit organisasi hingga tingkat Lembaga. Penyusunan LKj ini dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2025–2029, Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara memiliki tujuan "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

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

konsultan sekaligus mitra strategis (*strategic partner*) para pimpinan instansi pemerintah dalam hal pengelolaan ASN.

Sesuai dengan hal tersebut, kinerja Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara pada tahun 2025 sudah sesuai dan mendukung ketercapaian target Renstra tahun 2025–2029. Adapun capaian pada tahun 2025 ini merupakan akumulasi dari capaian kinerja triwulanan pada Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dari masing-masing sasaran strategis.

2. Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja BKN Tahun 2025 diantaranya:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 - 2029;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; dan
7. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

3. Tugas Pokok, Fungsi, Dan Struktur Organisasi

3.1 Tugas Pokok

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis dan pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN.

- **Fungsi**

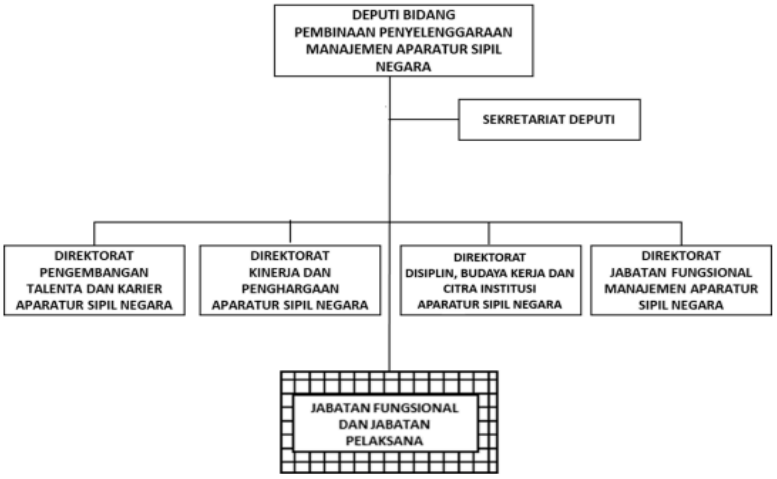
Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara memiliki beberapa fungsi, diantaranya:

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.

Struktur Organisasi

Struktur Organisasi pada LKj Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara masih menggunakan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, sehingga struktur organisasi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara terdiri atas:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE



Gambar 1. Struktur Organisasi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Adapun tugas dari masing-masing unit kerja yang berada di Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut:

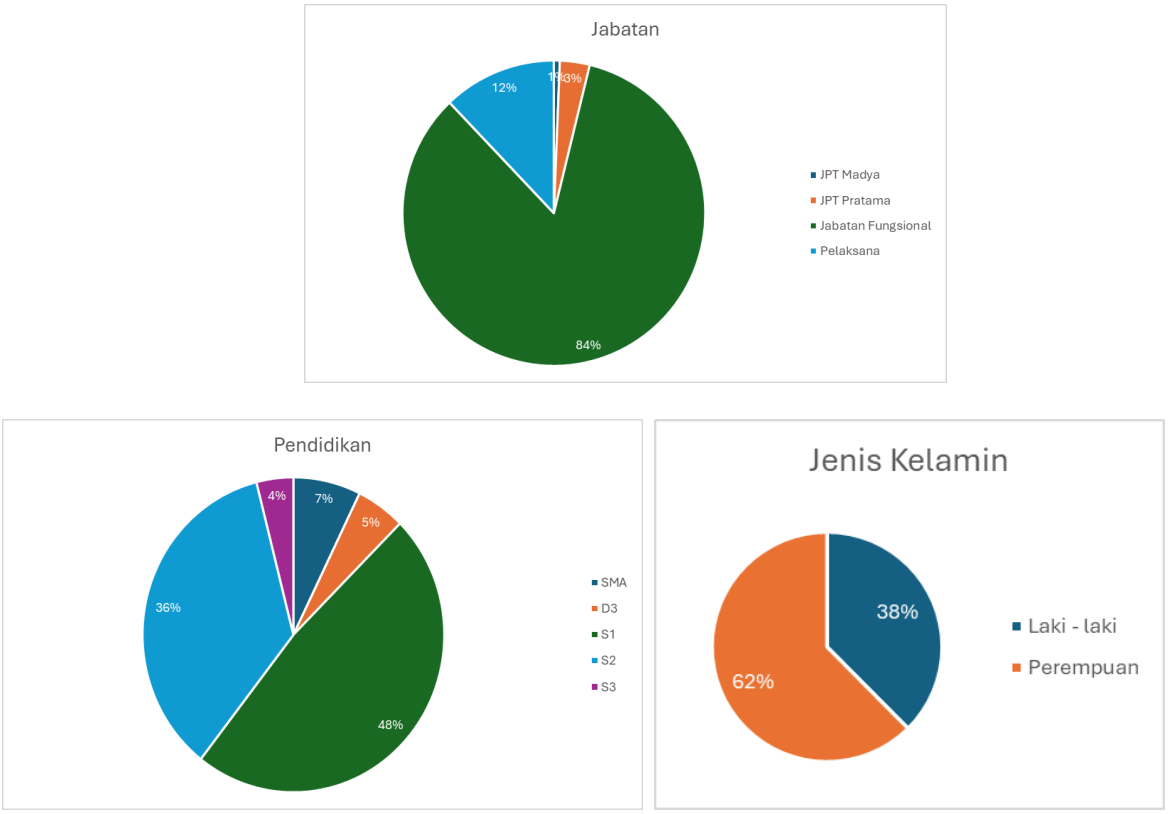
Tabel 1. Tugas Unit Kerja di Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Unit Kerja	Tugas
Sekretariat Deputi	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 Aparatur Sipil Negara
Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier Aparatur Sipil Negara	Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis di bidang perencanaan kebutuhan, pengadaan, serta pengembangan talenta dan karier ASN
Direktorat Kinerja dan Penghargaan Aparatur Sipil Negara	Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis di bidang pengelolaan kinerja, dan pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai ASN

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Direktorat Disiplin, Budaya Kerja dan Citra Institusi Aparatur Sipil Negara	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 Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara	Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pembinaan jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN

Rincian sumber daya manusia yang ada di Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Komposisi ASN pada Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara berdasar jabatan, pendidikan dan jenis kelamin

Unit Kerja	Pegawai
Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	1

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Sekretariat Deputi	36
Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier Aparatur Sipil Negara	29
Direktorat Kinerja dan Penghargaan Aparatur Sipil Negara	30
Direktorat Disiplin, Budaya Kerja dan Citra Institusi Aparatur Sipil Negara	23
Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara	33
Total Pegawai	157

Tabel 2. Sumber Daya Manusia pada Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

4. Peran dan Isu Strategis

Perwujudan cita-cita bangsa dan tujuan negara, memerlukan ASN yang mampu menjalankan peran sebagai pelaksana kebijakan dan penyelenggara pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Arah kebijakan BKN dalam lima tahun mendatang mengacu pada arah pembangunan bidang aparatur negara yang tertuang dalam RPJP Nasional tahun 2025-2045 dan RPJM Nasional tahun 2025 - 2029, yang kemudian dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) BKN 2025 - 2029.

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara sebagai unit yang harus memili Profesionalitas meliputi keunggulan dalam kompetensi, komitmen, dan kesejahteraan ASN secara utuh yang mewujud pada pencapaian kinerja individu dan organisasi dalam mendukung tujuan dan sasaran pembangunan mempunyai visi

Visi Deputi Bidang PPMASN 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"*

Untuk mewujudkan hal tersebut, Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara memberikan kontribusi dalam pembangunan bidang aparatur negara sesuai misi BKN yaitu 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

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN.

Arah kebijakan dan strategi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara dalam pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN dan penyelenggaraan manajemen ASN antara lain dengan mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang efektif yang berfokus pada pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN, rencana pengembangan karier instansi, implementasi kebijakan kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan, dan implementasi sistem manajemen kinerja ASN pada instansi.

Strategi tersebut bertujuan membangun ASN profesional, berintegritas, dan netral, pola hubungan kerja antar unit organisasi pemerintah, antara pemerintah dan masyarakat yang kolaboratif dan inklusif, organisasi birokrasi yang responsif dan adaptif, serta pelayanan publik yang berorientasi perbaikan sosial ekonomi berkelanjutan.

5. Sistematika Penulisan

Sistematika penyajian dalam Laporan Kinerja BKN Tahun 2025 ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Meliputi Latar Belakang, Profil Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara, Isu Strategis yang dihadapi, dan Sistematika Laporan.

BAB II : Perencanaan Kinerja

Meliputi Rencana Strategi, Sasaran Strategis, dan Rencana Kerja dan Anggaran

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

Meliputi capaian Indikator Kinerja Program (IKP), evaluasi dan analisis dari capaian IKP, akuntabilitas keuangan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara, serta kinerja lainnya;

BAB IV : Prioritas Nasional

Meliputi penjelasan terkait perencanaan, persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta pelaporan Prioritas Nasional yang menjadi tanggung jawab

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.

BAB V : Efisiensi Sumber Daya

Meliputi penjelasan atas tercapainya efisiensi pada Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara. Efisiensi akan tercapai apabila realisasi kinerja sesuai target kinerja atau melampaui target kinerja, yang kemudian dibandingkan dengan penggunaan anggaran yang sesuai pagu anggaran atau dibawah pagu anggaran.

BAB VI : Penutup

Penjelasan terkait Hasil dari laporan kinerja organisasi dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk mengambil kebijakan bagi pemangku kepentingan untuk peningkatan kinerja di tahun yang akan datang

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

1. Visi

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Organisasi. BKN sebagai instansi pemerintah mengemban amanah mandat Undang-Undang untuk membantu perwujudan Visi Presiden Nomor 7 (tujuh) yaitu "Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba"

Visi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara 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:

1.1 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.

1.2 Profesionalitas meliputi keunggulan dalam kompetensi, komitmen, dan kesejahteraan ASN secara utuh yang mewujud pada pencapaian kinerja individu dan organisasi dalam mendukung tujuan dan sasaran pembangunan.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

2. Misi

Dengan pertimbangan tugas dan fungsi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara, maka rumusan misi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara 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 Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara 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.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

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 Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara, dan berkontribusi dalam transformasi manajemen ASN dan reformasi birokrasi.

3. Tujuan

Beranjak dari rumusan visi dan misi BKN 2025-2029 sebagaimana dijabarkan di atas, maka rumusan tujuan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara 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.

Dari rumusan tujuan dan makna tujuan di atas maka indikator tujuan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara pada tahun 2025-2029

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

adalah "*Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik*".

Tahun 2025 merupakan tahun kesatu dalam Rencana Stategis tahun 2025–2029, sehingga diharapkan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara mampu merealisasikan target yang telah ditetapkan pada Rencana Stategis tahun 2025 – 2029.

4. Rencana Strategis

Salah satu agenda prioritas pemerintah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang adalah melakukan transformasi pelayanan publik melalui pembangunan aparatur negara dengan menerapkan sistem merit dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan manajemen ASN tersebut sendiri harus didasari pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam rangka mendukung salah satu agenda prioritas pemerintah di atas, Badan Kepegawaian Negara mencanangkan visi periode Tahun 2025 - 2029 yaitu *"Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045"*

Untuk mewujudkan visi BKN, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada BKN dan penjabaran dari misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi BKN yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Peran Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara sangat strategis jika dilihat dari fungsi BKN sesuai dengan amanat Pasal 26 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu menjalankan fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Dalam ketentuan tersebut diatur bahwa Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan manajemen kepegawaian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala.

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, dan berdasarkan misi BKN tahun 2025-2029, maka Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara memberikan kontribusi untuk mewujudkan pembangunan bidang aparatur negara tersebut melalui peran pembinaan yang terfokus pada pilar pertama dan kedua yaitu “Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN” dan “Penyelenggaraan Manajemen ASN”.

5. 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 Deputi Bidang PPMASN 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.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Hal ini diilustrasikan dalam gambar berikut:



Gambar 3. Kerangka Logis Rencana Strategis BKN 2025-2029

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

6. Rencana Kerja dan Anggaran

Rencana Kerja (Renja) Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2025 merupakan dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, sasaran strategis, program, kegiatan, dan perkiraan alokasi pendanaan, baik untuk tahun 2025 maupun prakiraan majunya. Penyusunan Renja Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2025 mengacu pada Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) Nomor 2 Tahun 2024 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025 yang mengusung tema " Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan". Perumusan Renja dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara agar kinerja dapat terlaksana secara lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

Sasaran strategis yang telah ditetapkan, dituangkan ke dalam indikator kinerja yang

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

termuat dalam Perjanjian Kinerja untuk periode satu tahun. Sasaran, indikator, dan target kinerja Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara mengacu pada sasaran, indikator, serta target kinerja BKN. Berikut Perjanjian Kinerja Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025:

Tabel 3. Perjanjian Kinerja Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025

KODE SP	SASARAN PROGRAM	KODE IKP	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET
SP.1	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul	IKP.1	Nilai rata-rata indeks kepuasan pengguna layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	94
		IKP.2	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	100
		IKP.3	Persentase service level agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja dilingkungan deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	90
		IKP.4	Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan kedeputian pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN	100
		IKP.5	Persentase instansi yang menerapkan manajemen kinerja ASN berbasis hasil dan outcome	70
		IKP.6	Persentase instansi yang mengembangkan sistem penghargaan ASN	50

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

KODE SP	SASARAN PROGRAM	KODE IKP	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET
		IKP.7	Persentase instansi yang telah menyusun kebutuhan dan pola karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara	75
SP.2	Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis manajemen talenta	IKP.8	Persentase instansi yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara	50
SP.3	Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi	IKP.9	Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik	70
SP.4	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Beriorientasi Kinerja	IKP.10	Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	74
		IKP.11	Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	100
		IKP.12	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan kedeputian Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN	100
SP.5	Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel	IKP.13	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang	99

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

KODE SP	SASARAN PROGRAM	KODE IKP	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET
			Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	
		IKP. 14	Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di Lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	0

Pada tahun 2025, Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp 4.840.000.000,- (Empat Miliar Delapan Ratus Empat Puluh Juta Rupiah). Seluruh anggaran ini merupakan gabungan anggaran dari unit kerja di Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara, digunakan untuk mendukung seluruh target kinerja yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja.

Tabel 4. Target Kinerja Sesuai Dengan Renstra Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025-2026

Sasaran Strategis/Sasaran Program		Indikator Kinerja Sasaran Program	Baseline 2024	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
Sasaran Strategis 1. Meningkatnya 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	100	100	100	100	100	100

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Sasaran Strategis/Sasaran Program		Indikator Kinerja Sasaran Program	Baseline 2024	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
		Manajemen Aparatur Sipil Negara						
		Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	n.a	90	100	100	100	100
		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

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Sasaran Strategis/Sasaran Program		Indikator Kinerja Sasaran Program	Baseline 2024	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
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%
		Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan 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	100	100	100	100	100	100

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Sasaran Strategis/Sasaran Program		Indikator Kinerja Sasaran Program	Baseline 2024	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
		Manajemen Aparatur Sipil Negara						
		Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	N/A	100	100	100	100	100
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 Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	N/A	0	0	0	0	0

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

1. Capaian Kinerja

Capaian Kinerja Organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara diukur dengan pendekatan konsep *Balance Scorecard* (BSC) yang pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Kinerja Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2025 dapat dilihat dari beberapa perspektif yang meliputi pencapaian IKP, pelaksanaan program prioritas, anggaran, dan kinerja lainnya yang dicerminkan dari inovasi dan pencapaian yang memberikan manfaat baik kepada internal Kedeputian maupun kepada seluruh aparatur sipil negara. Selain itu Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara juga rutin melaksanakan evaluasi internal dalam rangka memperkuat pengelolaan kinerja Kedeputian.

Pengukuran capaian kinerja Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKP pada masing-masing perspektif sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN.

Dari hasil pengukuran kinerja tersebut, dengan menggunakan perbandingan antara target dengan capaian Kedeputian PPM ASN maka diperoleh data Nilai Kinerja Perspektif (NKP) Kedeputian PPM ASN. Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara pada tahun 2025 sebesar 105,67. NPSS merupakan akumulasi NKP yang memiliki bobot masing-masing 33,3%. Nilai tersebut berasal dari capaian kinerja pada masing-masing perspektif sebagaimana tampak pada tabel berikut:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Tabel 5. capaian kinerja pada masing-masing perspektif

Sasaran Program / Indikator Kinerja Program		Target Tahunan	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
Customer Perspective									35,39	
SP.1 Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul						106,16		106,16		
IKP.1	Nilai rata-rata Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	94	86,78	92,32%						
Internal Process Perspective						108,47		108,47	37,38	
IKP.2	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	100%	100%	100%						
IKP.3	Persentase *Service Level Agreement* (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	90%	93,83%	104,26%						
IKP.4	Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	100%	100%	100%						
IKP.5	Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome	70%	75%	107,14%						
IKP.6	Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan Aparatur Sipil Negara	50%	59,7%	119,4%						

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Sasaran Program / Indikator Kinerja Program		Target Tahunan	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
IKP.7	Persentase Instansi yang telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara	75%	134%	120%						
SP 2. Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier Aparatur Sipil Negara berbasis manajemen talenta						125,78				
IKP.8	Persentase Instansi yang telah Menerapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara	50%	62,98%	120%						
SP 3. Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara dan prinsip meritokrasi						107,97				
IKP.9	Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik	70%	75,58	107,97 %						
Learn and Growth Perspective								98,70	32,90	
SP 4. Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja						96,95				
IKP.10	Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	74	70,25	94%						
IKP.11	Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	100%	100%	100%						

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Sasaran Program / Indikator Kinerja Program		Target Tahunan	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
IKP.12	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	100%	95,93%	95,93%						
SP.5 Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel						100,45				
IKP.13	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	99%	99,9%	100,90 %						
IKP.14	Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	0	0	100%						

Secara keseluruhan, NKP dan NPSS Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara melampaui 100 atau berkategori SANGAT BAIK. Jika dilihat lebih detail, selama tahun 2025, terdapat 8 IKP dengan status NSS baik dan 5 IKP dengan status NSS sangat baik. Penjelasan capaian IKP untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Capaian IKP untuk setiap sasaran strategis

Sasaran Program / Indikator Kinerja Program		Target Tahunan	Realisasi	Capaian (%)
SS 1. Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul				
IKP 1.	Nilai rata-rata indeks kepuasan pengguna layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	94	86,78	92,3
IKP 2	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	100	100	100

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Sasaran Program / Indikator Kinerja Program		Target Tahunan	Realisasi	Capaian (%)
IKP 3.	Persentase service level agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja dilingkungan deputi Bidang Pembinaan Penyelengaraan Manajemen ASN	90	93,83	104,25
IKP 4.	Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan dilingkungan kedeputian pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN	100	100	100
IKP 5.	Persentase instansi yang menerapkan manajemen kinerja ASN berbasis hasil dan outcome	70	75	107
IKP 6.	Persentase instansi yang mengembangkan sistem penghargaan ASN	50	59,7	119,4
IKP 7.	Persentase instansi yang telah menyusun kebutuhan dan pola karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara	75	134	120
SP 2. Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis manajemen talenta				
IKP 8.	Persentase instansi yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara	50	62,98	120
SP 3. Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi				
IKP 9.	Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik	70	75,58	107,97
SP 4. Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Beriorientasi Kinerja				
IKP 10.	Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	74	70,25	94,93
IKP 11.	Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	100	100	100
IKP 12.	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan kedeputian Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN	100	95,93	95,93
SP 5. Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel				
IKP 13.	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	99	99,9	100,9
IKP 14.	Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 dilingkungan kedeputian PPMASN	0	0	100

Stakeholder Perspective

SP 1. Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul

IKP 1. Nilai rata-rata indeks kepuasan pengguna layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Formula:

Ukuran ini menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang diselenggarakan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN melalui beberapa unit kerja di bawahnya, antaranya
1. Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier Aparatur Sipil Negara;
2. Direktorat Kinerja dan Penghargaan Aparatur Sipil Negara;
3. Direktorat Disiplin, Budaya Kerja dan Citra Institusi Aparatur Sipil Negara; dan
4. Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara

Pengukuran disesuaikan dengan Permen PAN & RB nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

$$\text{IKM} = \left(\frac{\text{Nilai rata-rata seluruh unsur}}{\text{Jumlah unsur}} \times 25 \right)$$

Tabel 7. Formula Perhitungan IKM

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
Nilai rata-rata indeks kepuasan pengguna layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	94	86,78	92%

Tabel 8. Nilai rata-rata indeks kepuasan pengguna layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	2026	2027	2028	2029	2025	2025
94	94,25	94,5	94,7	95	86,78	92%

Tabel 9. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Pengukuran indeks kepuasan pengguna layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara dilakukan oleh Sekretariat Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara, melalui tautan https://bit.ly/SKMBKNPUSAT yang dikelola oleh Biro Hukum dan Komunikasi Publik.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Adapun jenis layanan dari masing-masing Direktorat di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN, antara lain :

1. Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN:
   a. Bimbingan teknis/sosialisasi kebijakan pengelolaan kinerja, pemberian penghargaan pegawai ASN;
   b. Coaching clinic pengelolaan kinerja, pemberian penghargaan pegawai ASN;
   c. Konsultasi/advokasi kebijakan teknis di bidang pengelolaan kinerja, pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai ASN; dan
   d. Perhitungan dampak fiskal penyesuaian besaran gaji dan tunjangan pegawai ASN.
2. Direktorat Disiplin, Budaya Kerja, dan Citra Institusi ASN:
   a. Bimbingan teknis/sosialisasi kebijakan pemberhentian ASN, disiplin ASN, budaya kerja dan citra institusi ASN serta banding administratif;
   b. Coaching clinic pemberhentian ASN, disiplin ASN, budaya kerja dan citra institusi ASN serta banding administratif; dan
   c. Konsultasi/advokasi kebijakan teknis di bidang pemberhentian ASN, disiplin ASN, budaya kerja dan citra institusi ASN serta banding administratif.
3. Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier ASN:
   a. Layanan persetujuan manajemen talenta;
   b. Layanan penetapan rekomendasi pengisian jabatan melalui manajemen talenta;
   c. Layanan penetapan rekomendasi pengisian jabatan administrasi;
   d. Pembinaan sistem merit sesuai kewenangan BKN; dan
   e. Pembinaan karier jabatan manajerial dan non manajerial.\
   f. Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN:
   g. Penetapan rekomendasi kebutuhan jabatan fungsional di bidang manajemen ASN;
   h. Konsultasi/coaching clinic jabatan fungsional di bidang manajemen ASN; dan
   i. Uji kompetensi jabatan fungsional di bidang manajemen ASN.

Instrumen SKM menggunakan kuesioner berbasis 9 unsur pelayanan sebagaimana diatur dalam PermenPAN RB Nomor 14 Tahun 2017:

1. Persyaratan Pelayanan
2. Prosedur Pelayanan

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

3. Waktu Pelayanan
4. Biaya/Tarif Pelayanan
5. Produk Spesifikasi Jenis Layanan
6. Kompetensi Pelaksana
7. Perilaku Pelaksana
8. Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan
9. Sarana dan Prasarana

Setiap unsur diukur minimal oleh 2 pertanyaan indikator menggunakan skala ordinal 1–4, dengan kriteria:

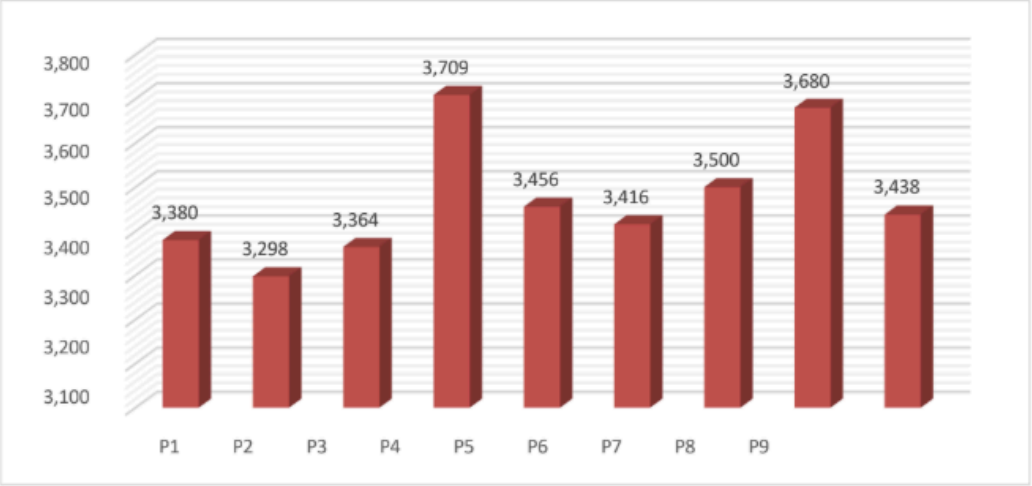
1 = Sangat Tidak Baik

2 = Tidak Baik

3 = Baik

4 = Sangat Baik

Hasil olah data terhadap layanan kepuasan layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. Hasil olah data terhadap layanan kepuasan layanan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Hasil analisis terhadap penilaian indeks kepuasan melalui kuesioner yang sudah terkumpul dari 450 Responden (211 Instansi dan 239 Perorangan) pada periode pelaksanaan survei tahun 2025, diperoleh nilai IKM sebesar 3,471dengan nilai konversi 86,78.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Nilai IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit
88,31 – 100,00	A (Sangat Baik)	Sangat Memuaskan
76,61 – 88,30	B (Baik)	Memuaskan
65,00 – 76,60	C (Kurang Baik)	Cukup Memuaskan
< 65,00	D (Tidak Baik)	Tidak Memuaskan

Tabel 10. Nilai Persepsi, Interval IKM, Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan nilai konversi penilaian SKM dengan nilai konversi **86,78** yang menunjukkan kategori mutu layanan "**B**" (**Baik**) atau **memuaskan**.

Kendala yang terjadi berdasarkan hasil per unsur menunjukkan bahwa "**Prosedur Pelayanan**" menjadi **nilai terendah**, dengan nilai interval **3,298**. Kendala tersebut terjadi karena pada aspek prosedural belum sederhana dan aksesibilitas yang cenderung agak sulit.

Upaya yang dilakukan yaitu pada aspek prosedural layanan lebih disederhanakan dan ditingkatkan aksesibilitasnya, misalnya melalui penyediaan informasi yang lebih jelas dan mudah diakses melalui situs web dan media komunikasi resmi lainnya.

Sebaliknya, **nilai tertinggi** terdapat pada unsur "**Kewajaran Tarif Layanan**", dengan nilai interval **3,709**. Hasil Survei ini menunjukkan bahwa pelayanan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN dinilai telah dijalankan secara profesional, penuh integritas, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Nilai positif ini harus dijaga dan ditransformasikan menjadi budaya kerja yang konsisten dalam setiap layanan.

Rekomendasi Tindak lanjut untuk meningkatkan perbaikan layanan pada masa mendatang, diantaranya :

1. Merencanakan metode penyebaran survei yang lebih jelas.
2. Mengevaluasi indeks kepuasan pengguna layanan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN

Customer Perspective

SP 1. Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul

IKP 2. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Tabel 11. Formula Perhitungan IKP 2

Formula: Membandingkan Jumlah rumusan kebijakan teknis yang disusun dengan jumlah kebijakan teknis yang dibutuhkan N = A/B x 100 N = Persentase Tersusunnya Rumusan Kebijakan Teknis di Deputi Bidang PPMASN A = Jumlah Rumusan Kebijakan Teknis yang Telah Disusun B = Jumlah Rumusan Kebijakan Teknis yang Direncanakan

Deputi Bidang PPMASN mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis dan pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Dalam melaksanakan tugasnya, Deputi Bidang PPMASN menyelenggarakan salah satu fungsi penyusunan kebijakan teknis Manajemen ASN.

Pada tahun 2025 Deputi Bidang PPMASN sudah melaksanakan penyusunan kebijakan teknis manajemen ASN yang di prakarsai oleh Unit kerja di lingkungan Deputi PPMASN. Penyusunan kebijakan teknis ini digunakan untuk pengelolaan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta berorientasi pada pelayanan.

Rumusan kebijakan teknis yang disusun meliputi substansi:

1. Pengembangan Talenta dan Karier ASN;
2. Kinerja dan Penghargaan ASN;
3. Disiplin, Budaya Kerja dan Citra Institusi ASN; dan
4. Jabatan Fungsional Manajemen ASN

Pemenuhan kebijakan teknis ini bertujuan untuk memberikan pedoman terhadap hal-hal yang bersifat teknis sebagai bentuk pelaksanaan amanat dari peraturan yang lebih tinggi atau peraturan lainnya serta merupakan bentuk kewenangan BKN untuk menciptakan birokrasi yang bersih, profesional, dan berdaya saing, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik serta kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Tahapan yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja, yaitu melakukan rapat koordinasi penyusunan draf kebijakan teknis, finalisasi draf kebijakan teknis dengan unit teknis terkait.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Upaya dalam rangka mendukung keberhasilan pencapaian target kinerja, terdapat beberapa faktor keberhasilan pencapaian IKP ini diantaranya yaitu:

1. Komitmen dan dukungan pimpinan dalam penyusunan dan penetapan kebijakan teknis yang mendukung Asta Cita
2. Melakukan uji publik draf kebijakan teknis dengan unit kerja terkait baik pusat maupun Kantor Regional, guna mendapatkan masukan terkait rumusan kebijakan teknis
3. Melakukan Monitoring dan Evaluasi progres penetapan draf kebijakan teknis secara berkala dengan Biro Hukum dan Komunikasi Publik

Berikut ini kebijakan teknis yang sudah di susun oleh Deputi Bidang PPMASN yaitu:

Tabel 12. kebijakan teknis yang sudah di susun oleh Deputi Bidang PPMASN

No.	Kebijakan Teknis	Tanggal ditetapkan
1.	Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN	13 Januari 2025
2.	Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2025 tentang Kenaikan Pangkat Reguler PNS	20 Mei 2025
3.	Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional BKN	3 Juli 2025
4.	Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2025 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS	1 September 2025
5.	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2025 tentang Penjelasan terkait Layanan Pencantuman Gelar ASN	7 Maret 2025
6.	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 4 Tahun 2025 tentang Pedoman Akreditasi Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi ASN	5 Juni 2025
7.	Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta ASN Instansi Pemerintah	11 Agustus 2025
8.	Standardisasi Penyusunan Rumusan Kebijakan	5 Agustus 2025
9.	Modul Rencana Hasil Kerja Jabatan Fungsional Analis	18 September 2025

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

No.	Kebijakan Teknis	Tanggal ditetapkan
	Sumber Daya Manusia Aparatur	
10.	Modul Penyusunan Rencana Hasil Kerja Jabatan Fungsional Nutrisionis di BGN	1 Desember 2025
11.	Modul Penyusunan Rencana Hasil Kerja Jabatan Fungsional Guru dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Rakyat	1 Desember 2025

Selain kebijakan teknis yang sudah diselesaikan atau ditetapkan, ada juga rancangan Peraturan BKN/Rancangan Surat Edaran Kepala BKN/Pedoman/Modul yang sedang dalam proses penyusunan dan pembahasan yaitu:

Tabel 13. rancangan Peraturan BKN/Rancangan Surat Edaran Kepala BKN/Pedoman/Modul yang sedang dalam

No.	Rancangan Peraturan BKN/Rancangan Surat Edaran Kepala BKN/Pedoman/Modul
1.	Rancangan Peraturan BKN tentang Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN
2.	Rancangan Keputusan Kepala BKN tentang Kamus Kompetensi JF Manajemen ASN
3.	Rancangan Surat Edaran tentang Panduan Penyelenggaraan Uji Kompetensi JF Manajemen ASN
4.	Rancangan Perubahan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pedoman Kriteria Penetapan Kecelakaan Kerja, Cacat, dan Penyakit Akibat Kerja, serta Kriteria Penetapan Tewas Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara
5.	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Layanan e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara
6.	Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Pemenuhan Hak Pegawai ASN dalam Pembayaran Gaji dan Tunjangan
7.	Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai ASN
8.	Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual dan Perundungan (*Bullying*) di Lingkungan Instansi Pemerintah
9.	Pedoman Pengelolaan Kinerja PPPK

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

No.	Rancangan Peraturan BKN/Rancangan Surat Edaran Kepala BKN/Pedoman/Modul
10.	Konsep Kebijakan Kenaikan Besaran Gaji Pokok dan Pensiun ASN, Anggaran TNI dan POLRI Tahun 2026
11.	Rekomendasi Kebijakan Roadmap Penerapan Sistem Pensiun
12.	Rancangan Peraturan BKN tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Sementara PPPK
13.	Rancangan Peraturan BKN tentang Penguatan Citra Institusi pada Instansi Pemerintah
14.	Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Penjelasan Tambahan Terkait Pemeriksaan Disiplin Pegawai ASN
15.	Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Penguatan Peran ASN dalam Pembangunan Budaya Hidup Bersih dan Sehat
16.	Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Lingkungan Kerja yang Aman dan Nyaman di Instansi Pemerintah
17.	Buku Pedoman Prosedur Perkawinan dan Perceraian ASN Berbasis Agama dan Hukum Negara

Kendala yang dihadapi dalam penyusunan pemenuhan kebijakan teknis ini terdapat beberapa kendala. Adapun kendala dalam pencapaian IKP ini diantaranya yaitu:

1. Perbedaan pemahaman antar unit kerja terhadap kebijakan yang akan disusun
2. Koordinasi dengan unit kerja maupun instansi terkait penyusunan kebijakan belum optimal
3. Kompetensi sumber daya manusia di unit kerja belum merata

Upaya yang dilakukan untuk meminimalkan kendala yang terjadi dalam penyusunan kebijakan diperlukan langkah-langkah yang tepat dan terukur. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam mencapai IKP ini secara optimal, diantaranya yaitu:

1. Melaksanakan kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) sebagai forum diskusi teknis terkait implementasi kebijakan
2. Meningkatkan koordinasi secara internal maupun eksternal
3. Melakukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE



Gambar 5. Dokumentasi Focus Group Discussion



Gambar 6. Diskusi Pembahasan Draft Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025

Rekomendasi Tindak lanjut untuk meningkatkan pemenuhan kebutuhan kebijakan teknis penyelenggaraan manajemen ASN, diantaranya :

1. Melakukan koordinasi diskusi secara intensif dengan unit internal dan instansi terkait dalam penyusunan draft kebijakan
2. Melakukan uji publik/harmonisasi dan pengundangan draft kebijakan teknis yang disusun
3. Melakukan evaluasi implementasi kebijakan teknis

Pada Tahun 2025, target rumusan kebijakan manajemen ASN sebesar 100% yaitu sebanyak 28 Peraturan BKN/Surat Edaran Kepala BKN/Modul/Pedoman dalam link https://bit.ly/RumusanKebijakan dengan rincian sebagaimana pada tabel diatas dengan realisasi sebesar 100% sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	100	100	100

Tabel 14. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	2026	2027	2028	2029	2025	2025
100	100	100	100	100	100	100%

Tabel 15. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisih	Efisiensi
100%	100%	100%	Rp 590.545.000	Rp 589.041.114	Rp 1.503.886	0,25%

Tabel 16. Nilai Efisiensi Anggaran IKP 2

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, indikator kinerja memiliki target sebesar 100% dengan realisasi sebesar 100%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 100%. Pencapaian indikator tersebut didukung oleh alokasi anggaran sebesar Rp 590.545.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp 589.041.114. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, maka indikator ini memiliki efisiensi pelaksanaan kegiatan terhadap anggaran. Adapun nilai efisiensi positif sebesar 0,25% menunjukkan kinerja yang efisien. Upaya efisiensi tersebut dilakukan dengan mengoptimalkan teknologi sistem informasi secara daring melalui media *zoom meeting* dalam rangka pelaksanaan uji publik.

SP 1. Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul

IKP 3. Persentase *service level agreement* (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja dilingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Tabel 17. Formula Perhitungan IKP 3

Formula:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

N = A/B x 100%

N = Persentase *Service Level Agreement* (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Badan kepegawaian Negara

A = Jumlah surat masuk yang telah dijawab paling lambat 5 hari kerja

B = Jumlah surat masuk baik fisik maupun elektronik yang berasal dari internal maupun eksternal yang memerlukan jawaban

Pengelolaan surat merupakan tahapan awal yang menentukan ketepatan perhitungan dan pencapaian SLA jawaban surat. Oleh karena itu, seluruh proses pengelolaan surat dilaksanakan secara sistematis dan terintegrasi, mulai dari penerimaan surat, penugasan tindak lanjut, hingga monitoring penyelesaian surat, guna memastikan jawaban surat disampaikan paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak surat diterima.

Setiap surat masuk dicatat melalui mekanisme pengelolaan surat. Pada tahap ini dilakukan pencatatan tanggal penerimaan surat sebagai dasar awal perhitungan waktu SLA. Pada tahap ini, surat dipastikan telah terdokumentasi dengan baik dan siap untuk ditindaklanjuti sesuai dengan mekanisme kerja yang berlaku.

Setelah surat diterima dan dicatat, pimpinan atau pejabat yang berwenang memberikan penugasan atau disposisi kepada pegawai yang bertanggung jawab untuk menindaklanjuti surat tersebut. Penugasan dilakukan dengan mempertimbangkan substansi surat dan kewenangan unit kerja terkait. Pegawai penanggung jawab selanjutnya melaksanakan tindak lanjut berupa penyusunan konsep jawaban, koordinasi internal, maupun langkah lain yang diperlukan. Seluruh proses tindak lanjut dilaksanakan dengan memperhatikan batas waktu SLA agar jawaban surat dapat disampaikan secara tepat waktu, akurat, dan sesuai ketentuan.

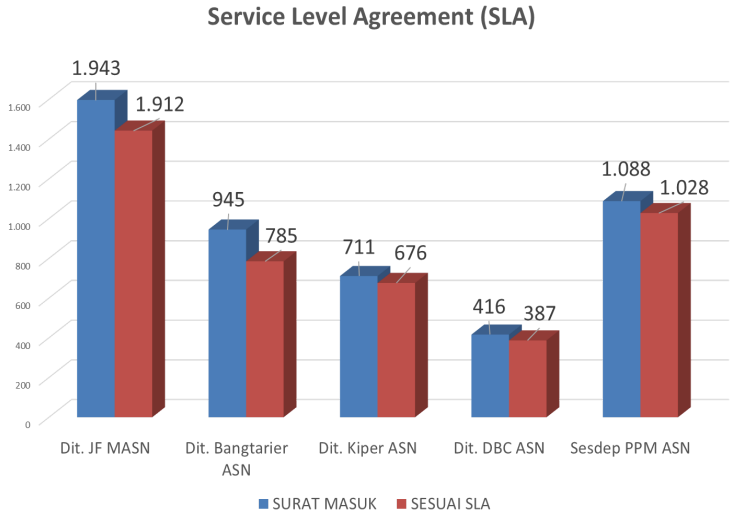
Sebagai bentuk pengendalian dan akuntabilitas kinerja, arsiparis di Sekretariat Deputi Pembinaan Manajemen ASN sebagai operator surat, melakukan monitoring surat dan mencatatnya pada tautan monitoring surat. Pengisian monitoring mencakup informasi tanggal terima disposisi surat, tanggal penyelesaian disposisi atau jawaban surat, serta status penyelesaian. Data yang diinput melalui tautan monitoring menjadi sumber utama dalam pengukuran capaian SLA jawaban surat. Selanjutnya, data tersebut direkap dan diverifikasi secara periodik untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi. Monitoring ini berfungsi sebagai alat pemantauan kepatuhan SLA sekaligus bahan evaluasi dalam rangka perbaikan berkelanjutan terhadap pengelolaan surat.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Hasil pengolahan data monitoring tersebut kemudian dianalisis untuk mengetahui tingkat kepatuhan terhadap batas waktu penyelesaian jawaban surat maksimal 5 (lima) hari kerja sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Periode: Tahun 2025 Jumlah surat masuk dan surat keluar: 9.429

NO	UNIT KERJA	SURAT KELUAR												SURAT MASUK					
		NOTA DINAS	SURAT TUGAS	BERITA ACARA	SURAT KEPUTUSAN	SURAT DINAS (INTERNAL)	SURAT DINAS (EKSTERNAL)	UNDANGAN (INTERNAL)	UNDANGAN (EKSTERNAL)	SERTIFIKAT	Surat Lain - Lain (Korpri, Srt Penyataan, Srt Perintah)	POS AP	JUMLAH	SURAT DINAS	UNDANGAN (Internal & Eksternal)	NOTA DINAS	JUMLAH	SESUAI SLA	PERSENTASE SLA
C	Deputi PPM ASN	130	86	0	1	37	38	83	9	3	0	0	**387**	614	204	53	**871**	871	100,00
C.VII	Sesdep PPM ASN	225	3	0	0	25	0	69	0	0	1	0	**323**	21	75	121	**217**	217	100,00
C.II	Dit. Bangtarier	101	146	55	63	0	78	150	202	0	18	0	**813**	266	569	179	**1.014**	1.014	100,00
C.III	Dit. Kiper	103	244	0	3	12	106	91	99	0	64	0	**722**	124	413	174	**711**	711	100,00
C.I	Dit. DBC	43	40	0	0	3	23	34	27	0	0	0	**170**	39	259	152	**450**	450	100,00
C.V	Dit. JF MASN	57	83	0	0	0	234	22	31	1.727	0	0	**2.154**	1.512	61	24	**1.597**	1.590	99,56
	JUMLAH	**659**	**602**	**55**	**67**	**77**	**479**	**449**	**368**	**1.730**	**83**	**0**	**4.569**	**2.576**	**1.581**	**703**	**4.860**	**4.853**	**99,93**



Gambar 7. Perhitungan SLA dimulai pada bulan Juli s.d. Desember 2025

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	90	93,83	104%

Tabel 18. Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	2026	2027	2028	2029	2025	2025
90	100	100	100	100	93,83	104%

Tabel 19. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Periode penghitungan SLA dimulai pada bulan Juli s.d. Desember 2025. Jumlah surat masuk sebanyak 5.103. Berdasarkan hasil monitoring, jumlah surat yang ditindaklanjuti sesuai SLA sebanyak 4.788 surat (93,83%), dimana itu telah melebihi target (90%) dengan angka capaian sebesar 104,25%. faktor keberhasilan itu dikarenakan monitoring surat dilakukan secara berkala sehingga meminimalisir pegawai tidak menindaklanjuti sesuai SLA.

Surat yang ditindaklanjuti tidak sesuai dengan SLA sebanyak 315 surat (6,17%). Kendala yang dihadapi dalam rangka tindak lanjut surat sesuai SLA adalah adanya pegawai yang sedang cuti ketika mendapatkan disposisi dari pimpinan, sehingga tidak dapat segera menindaklanjuti surat sesuai disposisi pimpinan

Upaya yang dilakukan dalam rangka tindak lanjut tidak sesuai SLA adalah dengan operator aplikasi teken digital unit kerja melakukan monitoring *feedback* pegawai secara berkala setiap harinya.

Rekomendasi Tindak lanjut untuk meningkatkan capaian Service Level Agreement (SLA) adalah monitoring tindak lanjut oleh pegawai pada aplikasi teken digital dengan cara mengingatkan secara berkala pegawai yang terlambat merespon *feedback* disposisi.

Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisih	Efisiensi
90%	93,83%	104%	Rp 12.150.000	Rp 12.150.000	0	4,25%

Tabel 20. Nilai Efisiensi Anggaran IKP 3

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, indikator kinerja memiliki target sebesar 90% dengan realisasi sebesar 93,83%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 104%. Pencapaian indikator tersebut didukung oleh alokasi anggaran sebesar Rp 12.150.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp 12.150.000. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, maka indikator ini memiliki efisiensi pelaksanaan kegiatan terhadap anggaran. Adapun nilai efisiensi positif sebesar 4,25% menunjukkan

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

kinerja yang efisien. Upaya efisiensi tersebut dilakukan dengan mengoptimalkan teknologi sistem informasi secara daring melalui media *zoom meeting*.

SP 1. Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul

IKP 4. Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan kedeputian pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN

Formula:
Jumlah Paket Inovasi = Total Paket Inovasi yang dihasilkan di Lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Tabel 21. Formula Perhitungan IKP 4

Indikator ini mengukur sejauh mana unit kerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN mampu mengembangkan dan mengimplementasikan inovasi yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan manajemen ASN. Inovasi yang dimaksud harus memenuhi unsur: kebaruan, relevansi terhadap kebutuhan layanan, dan memiliki dampak atau potensi peningkatan kualitas layanan. Adapun inovasi yang menjadi target Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN adalah :

1. Kampanye ASN BerAKHLAK dan Forum Pembinaan (bimtek/konsultasi/supervisi) disiplin, budaya kerja dan pemberhentian ASN untuk penyampaian seluruh instansi pemerintah dibawah masing-masing wilayah kerja Kantor Regional BKN

   Sebagai upaya untuk mencapai Inovasi terkait kegiatan promosi dalam kampanye ASN BerAKHLAK, Direktorat Disiplin, Budaya Kerja dan Citra Institusi ASN dilakukan melalui beberapa kegiatan diantaranya:

   a. Penyusunan Draf standar penguatan budaya kerja dan citra institusi ASN pada instansi pemerintah sesuai kerangka regulasi dan literatur terkait. Kegiatan ini merupakan upaya internalisasi nilai dasar ASN BerAKHLAK. Adapun standar yang telah disusun antara lain:
      1) Panduan Etika Hidup Bersih di Tempat Kerja
      2) Panduan Etika Pegawai Menjaga Kebersihan dan Kenyamanan Mushola

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

3) Panduan Etika Pegawai Menjaga Kebersihan Toilet
4) Panduan Etika Pertemuan Dalam Jaringan
5) Panduan *Work From Anywhere*
6) Panduan *Lost and Found* Barang Hilang dan Ditemukan BKN

Penyusunan standar penguatan budaya kerja dan citra institusi ASN pada instansi pemerintah merupakan langkah strategis dalam menginternalisasi nilai dasar ASN BerAKHLAK. Standar ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman etika, tetapi juga sebagai instrumen inovasi kelembagaan yang menumbuhkan budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan disiplin.

- Budaya kerja adaptif

  Standar seperti Panduan Work From Anywhere dan Etika Pertemuan Dalam Jaringan mencerminkan kemampuan ASN untuk menyesuaikan diri dengan dinamika zaman, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Adaptivitas ini menjadikan ASN lebih tangkas dalam menghadapi perubahan, sekaligus menjaga profesionalisme di berbagai situasi kerja.
- Budaya kerja kolaboratif

  Panduan kebersihan mushola, toilet, dan ruang kerja menekankan tanggung jawab bersama. Kolaborasi tercermin dalam partisipasi aktif seluruh pegawai menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan sehat. Hal ini memperkuat solidaritas dan rasa memiliki, sehingga ASN tampil sebagai institusi yang harmonis dan saling mendukung.
- Budaya kerja disiplin

  Standar seperti *Lost and Found* Barang Hilang dan Ditemukan serta Etika Hidup Bersih di Tempat Kerja menegaskan pentingnya keteraturan, ketepatan, dan kepatuhan terhadap tata nilai. Disiplin bukan sekadar kepatuhan formal, tetapi menjadi fondasi perilaku yang konsisten, transparan, dan akuntabel.

  Draf standar dapat diakses pada tautan berikut :

  1. Konsep Standar Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi ASN

b. Pelaksanaan Promosi melalui kampanye “ASN Pelayan Rakyat” dan ASN BerAKHLAK sesuai nilai-nilai core values BerAKHLAK

Promosi dilakukan melalui video “ASN BerAKHLAK” dan pembuatan banner

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan dan Santun) sudah terpasang di gedung III BKN lantai 2, adapun bukti dukung tersebut terlampir dalam tautan berikut:

ASN berAKHLAK Melayani Publik

https://loker.bkn.go.id/index.php/s/WtoXzTnNinML7Ee

dan Video ASN BerAkhlak Pelayan Publik

ASN berAKHLAK Melayani Publik

Kendala pelaksanaan inovasi ini terletak pada konsistensi penerapan dan internalisasi standar budaya kerja ASN BerAKHLAK di seluruh instansi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan tindak lanjut berupa penguatan sosialisasi, pendampingan, serta monitoring dan evaluasi agar implementasi standar dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

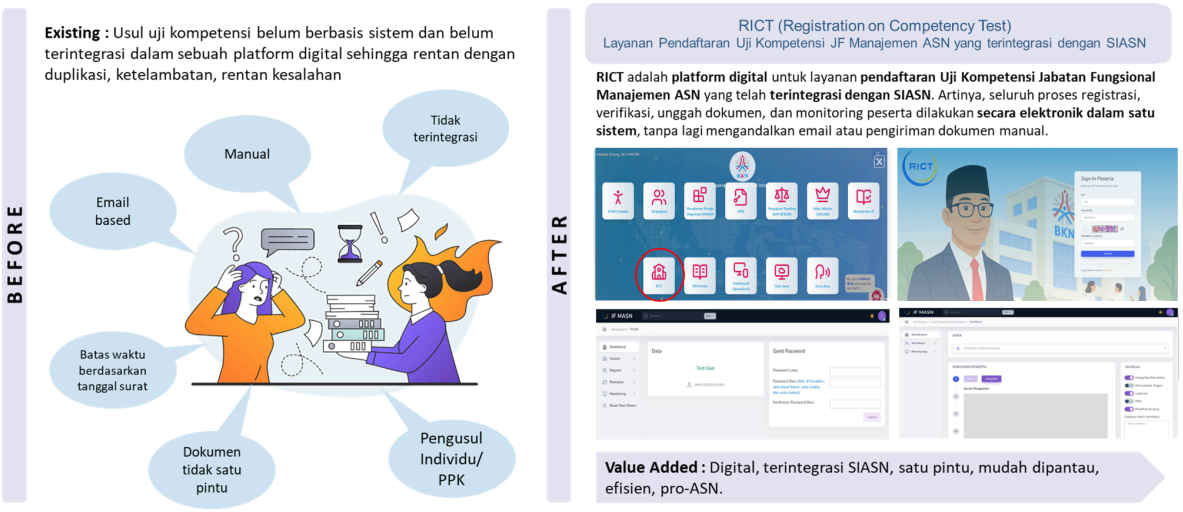
2. RICT *(Registration on Integrated Competency Test)* layanan pendaftaran Uji kompetensi JF Manajemen ASN yang terintegrasi dengan SIASN

   Pada Tahun 2025, Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN melaksanakan inovasi dalam rangka mendukung transformasi digital uji kompetensi Jabatan Fungsional Manajemen ASN yang terintegrasi. Inovasi yang dihasilkan berupa pembangunan aplikasi RICT (*Registration on Integrated Competency Test*) yang dirancang sebagai platform digital untuk mendukung penyelenggaraan uji kompetensi secara lebih terstandar, terintegrasi, dan akuntabel.

   Aplikasi RICT telah melalui tahapan perencanaan, pengembangan, dan pengujian (ITSA), serta secara resmi telah dilakukan launching sebagai bagian dari implementasi inovasi Direktorat. Kehadiran aplikasi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas proses uji kompetensi Jabatan Fungsional Manajemen ASN, memperkuat integrasi data, serta mendukung transparansi dan kemudahan layanan bagi pemangku kepentingan.

   Pembangunan dan peluncuran aplikasi RICT menunjukkan upaya dan komitmen yang kuat dari Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN dalam mendorong pemanfaatan teknologi informasi sebagai bagian dari upaya modernisasi pengelolaan jabatan fungsional. Inovasi ini menjadi langkah awal dalam penguatan transformasi digital yang berkelanjutan guna mendukung peningkatan kualitas manajemen ASN.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE



Gambar 8. Sebelum dan Sesudah Pengajuan Usul Uji Kompetensi JF MASN



Gambar 9. Tampilan Awal RICT

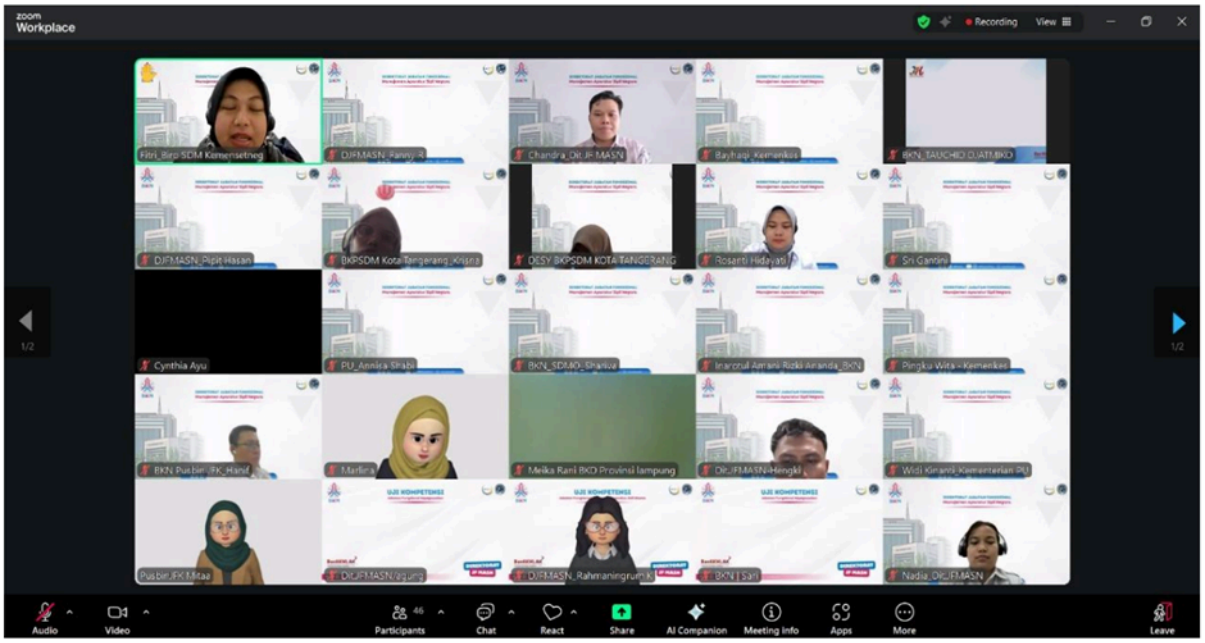
Dalam rangka memastikan kesiapan aplikasi RICT sebelum diterapkan secara luas, Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN telah melaksanakan kegiatan piloting aplikasi RICT yang diikuti oleh 8 (delapan) instansi pengguna yaitu Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pekerjaan Umum, Kementerian Sekretariat Negara, Pemerintah Provinsi Lampung, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Pemerintah Kota Tangerang, dan Pemerintah Kota Bogor. Kegiatan piloting ini dilaksanakan sebelum launching aplikasi sebagai tahapan uji implementasi untuk menilai fungsionalitas sistem, integrasi data, serta kemudahan

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

penggunaan oleh instansi.

Selain sebagai sarana uji coba teknis, kegiatan piloting aplikasi RICT juga berfungsi sebagai media pengumpulan umpan balik dari instansi pengguna terkait alur proses, kebutuhan operasional, dan dukungan layanan aplikasi. Umpan balik ini juga merupakan sarana untuk menghimpun kendala yang dialami dalam pemanfaatan sistem RICT.

Adapun masukan yang diperoleh dari 8 (delapan) instansi pengguna tersebut digunakan sebagai dasar tindak lanjut dalam melakukan penyesuaian dan perbaikan sistem sebelum aplikasi diluncurkan secara resmi. Selanjutnya, penyempurnaan aplikasi dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik pengguna, disertai dengan perluasan implementasi, sosialisasi, dan pendampingan kepada instansi pengguna agar implementasi RICT dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan uji kompetensi Jabatan Fungsional Manajemen ASN.



Gambar 10. Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi Layanan dan Kebijakan Teknis Jabatan Fungsional Manajemen ASN

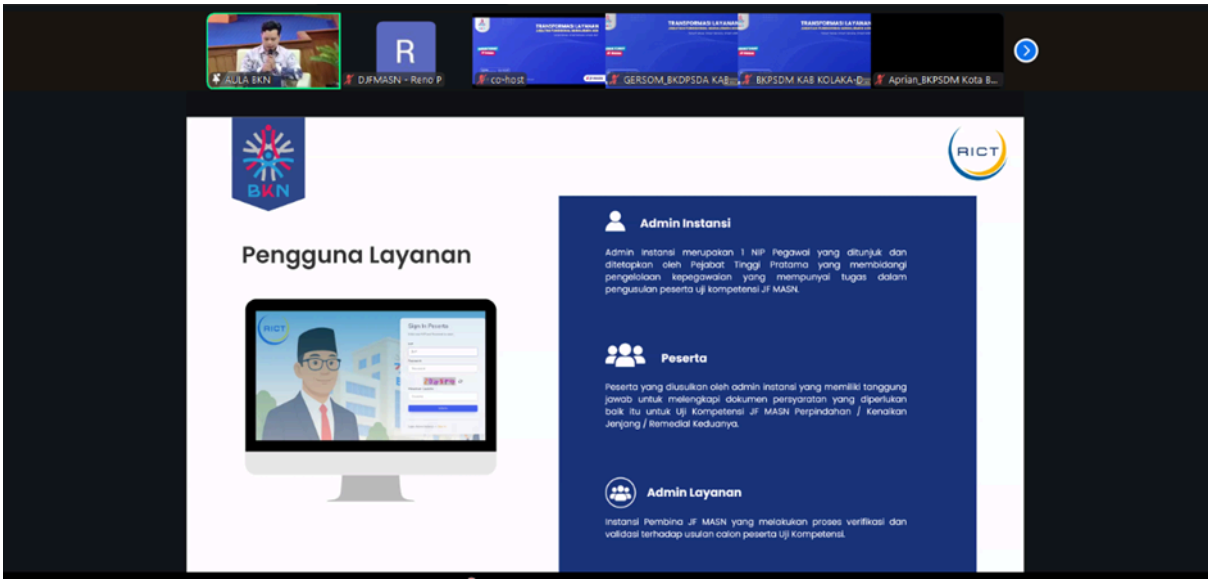
Pada tanggal 26 November 2025, Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN melaksanakan kegiatan Sosialisasi Layanan dan Kebijakan Teknis Jabatan Fungsional Manajemen ASN dengan tema "*Smart Move, Smart Service, Smart* ASN" . Kegiatan dilakukan secara daring dan luring. Peserta luring bertempat di

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Aula BKN, dihadiri sebanyak 100 peserta yang terdiri dari perwakilan 15 (lima belas) instansi pusat dan 5 (lima) instansi daerah, unit eselon II di lingkungan BKN, dan organisasi profesi Jabatan Fungsional Manajemen ASN (ASPRO SDMA, IASA dan IAKRI). Sebanyak 967 (sembilan ratus enam puluh tujuh) peserta hadir secara *daring* yang terdiri dari perwakilan instansi pudat, instansi daerah dan perwakilan Kantor Regional I s.d. XIV BKN. Pada kegiatan sosialisasi ini sekaligus dilakukan *launching* sekaligus demo penggunaan Aplikasi RICT untuk pengajuan usul uji kompetensi.



- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE



Gambar 11. Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi

3. *Dashboard* progress report Manajemen Talenta

Dashboard Manajemen Talenta merupakan inovasi *centralized monitoring system* yang dikembangkan oleh Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier ASN sebagai upaya untuk mendigitalisasi fungsi pengawasan dan pembinaan manajemen talenta di seluruh instansi pemerintah.

Platform ini hadir sebagai respons atas kebutuhan pengawasan *real-time* terhadap 643 instansi pusat dan daerah. Inovasi ini bertujuan untuk memastikan standardisasi meritokrasi terjaga, menciptakan transparansi progres pembangunan talenta, serta memetakan sebaran kinerja di 14 wilayah kerja Kantor Regional (Kanreg) BKN secara akurat.

Dashboard ini mengklasifikasikan status implementasi instansi ke dalam tiga kategori: "Sudah", "Proses", dan "Belum". Pemanfaatan data ini difokuskan pada:

- Intervensi Kebijakan Berbasis Data: Menjadi instrumen utama bagi Direktorat dalam menentukan prioritas pembinaan dan pendampingan khusus pada instansi yang masih berada dalam kategori "Belum".
- Peningkatan Akuntabilitas Publik: Menyajikan progres implementasi secara transparan guna mendorong percepatan pemenuhan target manajemen talenta nasional.
- Efisiensi Supervisi: Memungkinkan pemantauan kinerja Kanreg I hingga XIV dalam mengawal instansi di wilayah kerjanya masing-masing.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Sejak diaktifkan pada Agustus 2025, pengembangan dashboard telah mencapai beberapa tahapan krusial:

- Integrasi Data Multilevel: Berhasil menyinkronkan data dari instansi pusat (Kementerian/Lembaga) hingga pemerintah daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota).
- Visualisasi Komprehensif: Penggunaan *advanced data visualization* (seperti *pie chart* dan grafik tren) memudahkan pemangku kepentingan dalam melakukan audit data dan pembacaan dinamika pembangunan talenta secara intuitif.
- Status *Ongoing*: Saat ini sistem sedang memproses pemutakhiran data dari 643 instansi untuk mencapai target finalisasi status "Sudah" secara menyeluruh.

Meskipun memberikan lompatan efisiensi, terdapat beberapa kendala yang memerlukan mitigasi strategis:

- Validitas Data Daerah: Diperlukan mekanisme verifikasi ketat untuk menyelaraskan data dari 415 Kabupaten dan 93 Kota agar mencerminkan realitas faktual di lapangan.
- Kesenjangan Implementasi di Tingkat Pusat: Tercatat urgensi pembinaan pada instansi pusat, di mana 30 dari 49 Lembaga serta 30 dari 48 Kementerian masih berstatus "Belum" dalam pembangunan sistem manajemen talenta.
- Integritas Pembaruan Data: Keberhasilan sistem ini sangat bergantung pada komitmen dan konsistensi admin data di tiap instansi untuk melakukan pemutakhiran data secara berkala dan *real-time*.

Tindak Lanjut yang akan dilakukan oleh Direktorat Pengembangan Talenta dan Karir yaitu dengan memperkuat sinergi dengan Kantor Regional dalam melakukan *data cleansing* serta meningkatkan frekuensi sosialisasi kepada instansi yang masih memiliki status "Belum" guna mempercepat konvergensi manajemen talenta nasional.

4. *Dashboard* monitoring evaluasi digital;

Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN mengembangkan inovasi berupa Dashboard monitoring evaluasi digital. Melalui inovasi ini, mekanisme evaluasi pengelolaan kinerja instansi dapat dilakukan secara digital, sehingga proses monitoring dan evaluasi kinerja ASN yang dilakukan Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN dapat lebih efisien. Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN dapat melakukan monev tanpa perlu hadir pada instansi terkait atau tanpa meminta data pengelolaan kinerja kepada instansi.

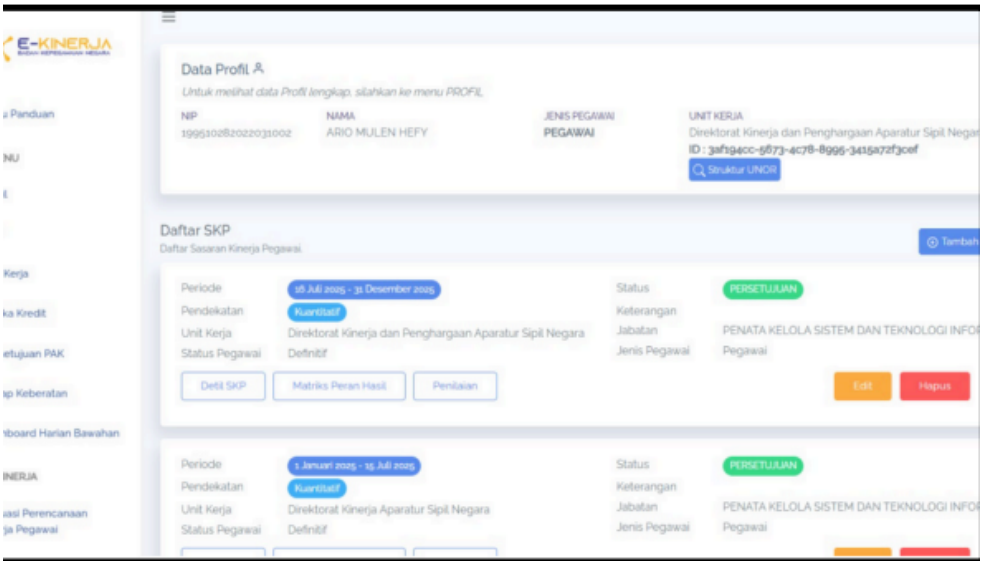
Upaya yang dilaksanakan untuk membangun *Dashboard* ini yaitu melalui beberapa

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

tahap, yakni dimulai dari penyusunan proses bisnis, dilanjutkan dengan pengembangan *Dashboard,* dan dilakukan uji coba fitur serta pelaksanaan monev kinerja melalui *dashboard.* Selain itu telah dilaksanakan sosialisasi melalui Sosialisasi Fitur Otomatisasi Perhitungan Hasil Kinerja Harian menjadi Realisasi Kinerja Periodik pada e-Kinerja BKN yang diadakan secara daring pada 16 Desember 2025, dan diikuti oleh 1186 peserta.

Terdapat beberapa instrumen pendukung dalam digitalisasi monev kinerja, yaitu

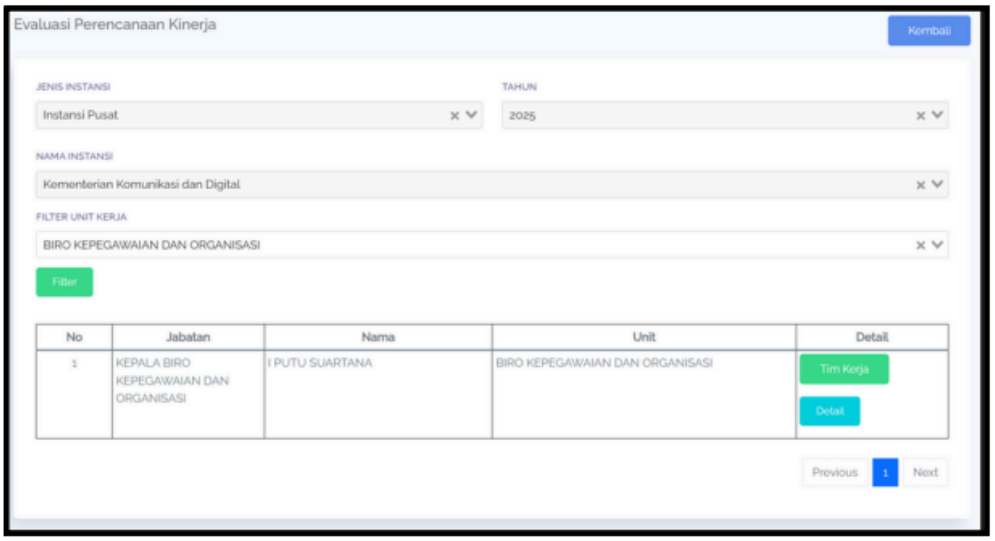
a. *Dashboard* evaluasi perencanaan kinerja / MPPH Nasional;



Gambar 12. *Dashboard* evaluasi perencanaan kinerja/MPPH Nasioanal

b. *Dashboard* evaluasi kinerja Nasional

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE



Gambar 13. *Dashboard* Evaluasi Kinerja Nasional

Dalam Implementasi Dashboard Monitoring Evaluasi Digital terdapat kendala dalam peningkatan pemahaman dan kesiapan instansi dalam memanfaatkan fitur digital secara optimal, serta menjaga kualitas dan konsistensi data yang menjadi dasar pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Oleh karena itu, sebagai tindak lanjut, Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN akan terus meningkatkan sosialisasi dan pendampingan kepada instansi pengguna, melakukan penyempurnaan fitur dashboard berdasarkan hasil implementasi, serta mengoptimalkan pemanfaatan dashboard sebagai instrumen monitoring dan evaluasi pengelolaan kinerja ASN secara berkelanjutan.

5. Monitoring dan Sinkronisasi Kegiatan Harian Unit Kerja di lingkungan kedeputian PPMASN

Sekretariat Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN mengembangkan inovasi Monitoring dan Sinkronisasi Kegiatan berupa mekanisme monitoring terintegrasi yang memuat informasi perencanaan, pelaksanaan, dan hasil kegiatan seluruh unit kerja dalam satu media bersama yang mudah diakses dan diperbarui secara berkala. Inovasi ini merupakan bagian dari upaya meningkatkan efektivitas monitoring, koordinasi, dan evaluasi pelaksanaan kegiatan lintas unit kerja melalui pemanfaatan mekanisme monitoring yang terintegrasi.

Penerapan inovasi Monitoring dan Sinkronisasi Kegiatan memberikan dampak

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

positif terhadap peningkatan koordinasi dan efektivitas pengelolaan kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN. Adapun hasil yang telah dicapai melalui implementasi inovasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Jadwal kegiatan lebih tertata dan terkoordinasi.
2. Pimpinan lebih mudah memantau pelaksanaan kegiatan lintas unit kerja.
3. Proses evaluasi kegiatan menjadi lebih sistematis.
4. Meningkatnya kesadaran unit kerja terhadap pentingnya perencanaan dan pelaporan kegiatan.

Meskipun implementasi inovasi Monitoring dan Sinkronisasi Kegiatan telah memberikan manfaat dalam mendukung koordinasi dan monitoring pelaksanaan kegiatan, masih terdapat beberapa kendala yang perlu menjadi perhatian untuk penyempurnaan implementasi ke depan, antara lain:

1. Belum meratanya pemahaman unit kerja terhadap pentingnya sinkronisasi kegiatan.
2. Keterlambatan penyampaian dan pembaruan data kegiatan.
3. Keterbatasan sumber daya pendukung (waktu dan SDM pengelola).
4. Adaptasi awal terhadap mekanisme baru monitoring kegiatan.

Sebagai tindak lanjut atas berbagai kendala yang dihadapi, Sekretariat Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN akan melakukan beberapa upaya perbaikan guna mengoptimalkan implementasi inovasi Monitoring dan Sinkronisasi Kegiatan, yaitu:

1. Peningkatan sosialisasi dan komitmen unit kerja dalam pengisian dan pembaruan data.
2. Penetapan standar waktu pelaporan dan pemutakhiran kegiatan.
3. Penunjukan penanggung jawab monitoring di masing-masing unit kerja.
4. Pengembangan inovasi ke arah sistem digital terintegrasi.
5. Evaluasi berkala terhadap efektivitas inovasi yang telah diterapkan.

bukti dukung dapat diakses melalui:
https://docs.google.com/spreadsheets/d/13uH2NvYwMySpEoS3KvoV3zS7m97aGzZl/edit?gid=889067085#gid=889067085

Adapun Capaian Target inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan kedeputian pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN pada tahun 2025 yaitu sebesar 100%.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan kedeputian pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN	100	100	100

Tabel 22. Target dan capaian kinerja Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan kedeputian pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	2026	2027	2028	2029	2025	2025
100	100	100	100	100	100	100%

Tabel 23. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Dengan berbagai inovasi yang telah dikembangkan, Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN terus mendorong transformasi digital dan penguatan tata kelola pembinaan manajemen ASN. Sebagai tindak lanjut, implementasi inovasi akan terus dioptimalkan melalui pengembangan sistem digital yang lebih terintegrasi, peningkatan kualitas dan validitas data, penguatan koordinasi dan kolaborasi dengan unit kerja maupun instansi terkait, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pembinaan, mempercepat transformasi digital manajemen ASN, serta mendukung terwujudnya tata kelola manajemen ASN yang profesional, adaptif, dan akuntabel.

SP 1. Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul

IKP 5. Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan *Outcome*

Indikator ini menggambarkan sejauh mana instansi pemerintah menerapkan manajemen kinerja sesuai peraturan yang berlaku yang berorientasi pada hasil sehingga lebih akuntabel dan berdampak. Pengukuran dilakukan melalui kegiatan monitoring dan evaluasi, dengan metode purposive sampling dari total keseluruhan instansi dibagi 5 tahun. Adapun instansi yang menjadi sampel dipilih berdasar keterwakilan wilayah kerja. Target indikator ini dihitung dengan formula sebagai berikut

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Tabel 24. Formula Perhitungan IKP 5

Formula: Populasi pada tahun berjalan sejumlah total instansi pemerintah dibagi 5 tahun ((*purposive sampling*) yaitu 641/5 tahun = 129 instansi pemerintah Y = 30% dari populasi = 30%*129 = 38,7 = **39 Instansi** X = Jumlah instansi yang menerapkan kinerja berbasis hasil dan outcome yang berkategori BAIK dan SANGAT BAIK Formula = X/Y*100% X = 70% dari Y = 70%*39 = **28 Instansi Pemerintah berkategori baik dan sangat baik**

Indikator ini mengukur persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan sistem manajemen kinerja ASN yang berorientasi pada hasil (output) dan dampak (*outcome*). Melalui pengukuran tersebut, Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai sejauh mana instansi telah menerapkan pengukuran kinerja yang mengevaluasi output, dan manfaat. Pendekatan ini selaras dengan amanat Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN yang menekankan pentingnya keselarasan antara tujuan individu, tujuan organisasi, dan *outcome.*

Dalam rangka mendukung pencapaian indikator tersebut, Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan manajemen kinerja berbasis hasil dan *outcome* menggunakan metode *purposive sampling*. Pemilihan instansi dilakukan berdasarkan tingkat pemanfaatan aplikasi e-Kinerja BKN di atas 95 persen sehingga data yang diperoleh lebih reliabel dalam menggambarkan implementasi manajemen kinerja. Kriteria ini ditetapkan dengan mempertimbangkan tingkat adopsi sistem yang tinggi menjadi prasyarat penting untuk menilai kualitas pengukuran rencana hasil kerja berbasis hasil dan outcome secara lebih akurat. Dengan tingkat pemanfaatan e-Kinerja yang optimal, data yang dihasilkan dinilai lebih reliabel dan mencerminkan praktik pengelolaan kinerja yang telah berjalan, sehingga memungkinkan analisis yang lebih tajam terhadap aspek perencanaan kinerja individu dan cascading SKP.

Evaluasi dilakukan terhadap 40 instansi pemerintah yang terdiri atas 10 instansi

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

pusat dan 30 instansi daerah, termasuk instansi yang menjadi lokus piloting penerapan kinerja harian. Komposisi ini dipilih untuk memberikan gambaran yang seimbang antara karakteristik pengelolaan kinerja di tingkat pusat dan daerah, sekaligus menangkap variasi konteks organisasi dan kompleksitas tugas yang berbeda. Hasil evaluasi terhadap kelompok instansi ini diharapkan dapat menjadi gambaran awal mengenai tingkat kematangan pengukuran kinerja berbasis hasil dan outcome.

Tabel 25. Nama Instansi

No	Nama Instansi	Jenis Instansi
1.	Arsip Nasional Republik Indonesia	Pusat
2.	Badan Informasi Geospasial	Pusat
3.	Badan Standardisasi Nasional	Pusat
4.	Kementerian Ekonomi Kreatif/Badan Ekonomi Kreatif	Pusat
5.	Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional	Pusat
6.	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	Pusat
7.	Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan	Pusat
8.	Perpustakaan Nasional RI	Pusat
9.	Sekretariat Jenderal DPR RI	Pusat
10.	Sekretariat Jenderal MPR	Pusat
11.	Pemerintah Kabupaten Balangan	Daerah
12.	Pemerintah Kabupaten Bandung Barat	Daerah
13.	Pemerintah Kabupaten Magelang	Daerah
14.	Pemerintah Kabupaten Sigi	Daerah
15.	Pemerintah Kota Bekasi	Daerah
16.	Pemerintah Kota Depok	Daerah
17.	Pemerintah Kota Palangka Raya	Daerah
18.	Pemerintah Kota Padang Panjang	Daerah
19.	Pemerintah Kota Bukittinggi	Daerah

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

20.	Pemerintah Kota Bontang	Daerah
21.	Pemerintah Kota Bengkulu	Daerah
22.	Pemerintah Kota Balikpapan	Daerah
23.	Pemerintah Kab. Sumbawa Barat	Daerah
24.	Pemerintah Kab. Pekalongan	Daerah
25.	Pemerintah Kab. Natuna	Daerah
26.	Pemerintah Kab. Majalengka	Daerah
27.	Pemerintah Kab. Magelang	Daerah
28.	Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	Daerah
29.	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	Daerah
30.	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Selatan	Daerah
31.	Pemerintah Kab. Cirebon	Daerah
32.	Pemerintah Kab. Bekasi	Daerah
33.	Pemerintah Kab. Banjarnegara	Daerah
34.	Pemerintah Kota Pangkal Pinang	Daerah
35.	Pemerintah Kota Semarang	Daerah
36.	Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan	Daerah
37.	Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	Daerah
38.	Pemerintah Provinsi Maluku	Daerah
39.	Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	Daerah
40.	Pemerintah Kota Surakarta	Daerah

Dalam rangka memperoleh data yang akurat, objektif, dan terukur mengenai penerapan manajemen kinerja ASN berbasis hasil dan outcome, Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN menyusun instrumen evaluasi sebagai acuan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Instrumen evaluasi pengukuran Rencana Hasil Kerja Berbasis Hasil dan Outcome dapat diakses melalui tautan: https://bit.ly/Evaluasi_Kinerja_2025, dengan pelaksanaan evaluasi berlangsung pada tanggal 18 November sampai dengan 11 Desember 2025.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Instrumen tersebut dirancang dengan memperhatikan aspek kualitas perencanaan kinerja individu serta keselarasan kinerja antarunit organisasi. Oleh karena itu, dilakukan pembobotan terhadap dua komponen utama yang menjadi fokus penilaian. Pembobotan ini bertujuan memastikan bahwa proses perencanaan kinerja tidak hanya memenuhi aspek administratif, tetapi juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan sasaran strategis organisasi serta berorientasi pada pencapaian hasil (output) dan dampak (outcome). Adapun komponen instrumen evaluasi terdiri atas sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja Individu

   Komponen ini menilai sejauh mana pegawai di berbagai jenjang berhasil menetapkan tujuan kinerja yang terukur, relevan, serta selaras dengan mandat organisasi. Pengukuran dilakukan pada tiga kategori jabatan, yaitu:

   a. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), yang memiliki peran strategis dalam penerjemahan arah kebijakan dan target organisasi.
   b. Jabatan Administrator / Jabatan Fungsional sebagai Ketua Tim / Struktural Non-JPT, yang mencakup Eselon III di instansi pusat dan hingga Eselon IV di instansi daerah, dengan fokus pada pengelolaan program dan koordinasi kerja tim.
   c. Jabatan Fungsional sebagai Anggota Tim Kerja yang berperan sebagai pelaksana utama dalam mendukung pencapaian target dan memberikan kontribusi langsung melalui output yang dihasilkan.

   Perencanaan Kinerja Individu mendapat porsi bobot terbesar, yaitu sebesar **70%**, yang menunjukkan bahwa kualitas perencanaan dan kejelasan ekspektasi pada level individu menjadi fondasi terpenting dalam sistem manajemen kinerja. Besarnya bobot pada aspek ini menunjukkan bahwa kualitas perencanaan individu menentukan arah kerja, kejelasan peran, dan efektivitas kontribusi pegawai dalam mencapai outcome organisasi.

2. Cascading SKP

   Cascading SKP menilai sejauh mana target kinerja yang ditetapkan pada level unit diturunkan secara konsisten kepada pegawai melalui *cascading* Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dalam komponen ini, evaluasi berfokus pada pengukuran Matriks Pembagian Peran dan Hasil (MPPH) yang merupakan tanggung jawab bersama unit organisasi. MPPH mencerminkan kontribusi kolektif dari sebuah unit kerja dalam menghasilkan *outcome* yang telah disepakati. Dengan demikian, *Cascading SKP*

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

memastikan bahwa target individu tidak berdiri sendiri, tetapi terhubung secara struktural dengan mandat dan capaian unit, sehingga mendorong kolaborasi, konsistensi perencanaan, dan akuntabilitas kinerja unit secara menyeluruh.

Komponen **Cascading SKP** diberikan bobot sebesar **30%**, yang mencerminkan pentingnya keselarasan antara sasaran individu dengan tujuan unit organisasi.

Hasil Evaluasi Pengukuran Rencana Hasil Kerja Berbasis Hasil dan Outcome memberikan gambaran mengenai tingkat penerapan manajemen kinerja ASN berbasis hasil dan outcome pada instansi pemerintah, khususnya dalam aspek kualitas penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan keselarasan (cascading) kinerja. Ringkasan hasil evaluasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 26. Gambaran umum hasil evaluasi

	Jumlah	**%**	**Baik dan Sangat Baik**	**Baik dan Sangat Baik**
Sangat Baik	**10**	**25.0%**	**30.00**	**75.00%**
Baik	**20**	**50.0%**		
Cukup	8	20.0%		
Kurang	2	5.0%		
Sangat Kurang	0	0.0%		
Jumlah Instansi Responden	**40**	**100.0%**		

Secara umum, hasil evaluasi menunjukkan bahwa capaian instansi berada pada tingkat yang relatif positif. Dari total 40 instansi yang menjadi responden, mayoritas berada pada kategori **Baik** dan **Sangat Baik**, yaitu sebanyak 30 instansi atau **75 persen**. Komposisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar instansi telah mampu menerapkan pengukuran rencana hasil kerja berbasis hasil dan outcome dengan tingkat penyelarasan dan kualitas sasaran yang memadai. Dominasi kategori Baik (50 persen) juga menunjukkan bahwa praktik perencanaan kinerja telah berjalan dengan cukup konsisten, meskipun masih terdapat ruang perbaikan untuk mencapai kualitas yang lebih optimal.

Meskipun capaian indikator melebihi target, masih terdapat 10 instansi atau **25 persen** yang berada pada kategori **Cukup** dan **Kurang**. Kondisi ini mengindikasikan perlunya penguatan, khususnya dalam aspek kualitas perencanaan dan proses penyelarasan sasaran. Meskipun demikian, tidak ditemukannya instansi pada kategori **Sangat Kurang** menjadi

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

sinyal positif bahwa seluruh instansi yang dievaluasi telah memiliki dasar implementasi pengukuran kinerja yang memadai.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja ASN berbasis hasil dan outcome telah berada pada arah yang positif dan dapat menjadi baseline yang kuat untuk peningkatan kualitas implementasi pada tahun-tahun berikutnya. Temuan tersebut juga menjadi dasar bagi Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN dalam menyusun strategi pembinaan yang lebih terarah guna meningkatkan kualitas penerapan manajemen kinerja secara berkelanjutan di instansi pemerintah.

Tabel 27. Capaian Indikator Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome

Indikator Kinerja Program	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025
Persentase Instansi Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome	70%	75%	107,14%

Tabel 28. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target					**Realisasi**	**Persentase Kinerja**
2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2025**	**2025**
70%	80%	85%	95%	100%	75%	107,14%

Berdasarkan data pada tabel di atas, target capaian IKP 5 sebesar 70% atau 28 instansi pemerintah berhasil dilampaui dengan realisasi sebesar 75% atau 30 instansi pemerintah, sehingga tingkat capaian indikator mencapai 107,14%. Keberhasilan tersebut didukung oleh penyusunan instrumen evaluasi yang terukur, pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara sistematis, serta pembinaan kepada instansi pemerintah dalam penyusunan indikator kinerja, perencanaan hasil kerja, dan penyelarasan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang berorientasi pada hasil (output) dan dampak (outcome). Berbagai upaya tersebut mendorong peningkatan kualitas penerapan manajemen kinerja ASN sehingga secara umum instansi pemerintah menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam perencanaan dan pengukuran kinerja.

Di sisi lain, hasil evaluasi masih menunjukkan adanya variasi kualitas penerapan manajemen kinerja antarinstansi. Variasi tersebut terlihat pada penggunaan bahasa hasil,

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

perumusan indikator kinerja, penetapan target, serta penyelarasan cascading kinerja yang belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pembinaan dan pendampingan yang lebih terarah agar kualitas implementasi manajemen kinerja ASN berbasis hasil dan outcome dapat meningkat secara lebih merata di seluruh instansi pemerintah.

Melalui pembinaan yang dilaksanakan, Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN memberikan pendampingan kepada instansi dalam menyusun indikator kinerja yang lebih tepat dan selaras dengan tujuan organisasi. Pendampingan tersebut diarahkan agar rencana hasil kerja berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian target organisasi, berorientasi pada hasil (output) dan dampak (outcome), serta didukung oleh indikator kinerja yang terukur. Selain itu, pembinaan juga membantu instansi mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai, dan penyusunan rekomendasi berbasis data kinerja, sehingga dapat memperkuat budaya kinerja sekaligus mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis capaian dan temuan evaluasi pengukuran Rencana Hasil Kerja berbasis hasil dan *outcome*, maka rekomendasi tindak lanjut yang dapat diberikan yakni:

1. Menyempurnakan instrumen evaluasi agar lebih terukur, objektif, dan akuntabel dalam mendukung peningkatan target IKP tahun 2026.
2. Meningkatkan kualitas pengelolaan data hasil evaluasi melalui pengukuran dan pengolahan data secara berkala untuk menghasilkan informasi yang akurat, sistematis, valid, dan reliabel.
3. Mengoptimalkan pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar penyusunan laporan berkala, pelaksanaan monitoring, evaluasi, serta pembinaan manajemen kinerja ASN secara berkelanjutan.

SP 1. Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul

IKP 6. Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan Aparatur Sipil Negara

Indikator ini merupakan salah satu Indikator Kinerja Program (IKP) pada Sasaran Strategis Program (SP) Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN, yaitu Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul. Pencapaian indikator

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

ini bertujuan untuk memperkuat penerapan sistem penghargaan ASN yang terstandar dan berkelanjutan sebagai upaya meningkatkan motivasi, kinerja, serta apresiasi terhadap Aparatur Sipil Negara. Adapun formula perhitungan indikator ini adalah sebagai berikut:

Tabel 29. Formula Perhitungan IKP 6

Formula: Y = Populasi (*purposive sampling*) yaitu 30% dari total instansi = 30% * 642 instansi = 193 instansi X = Jumlah instansi yang mengembangkan sistem penghargaan ASN Formula = X/Y X = 50% dari Y X = 50%*193 instansi = **96 Instansi Pemerintah**

Dalam proses pembinaan di tahun berjalan, terdapat arahan pimpinan untuk meningkatkan populasi pengukuran, sehingga terdapat perubahan penentuan jumlah sampel populasi, yang semula menggunakan purposive sampling, berubah menjadi formula Yamane. Perubahan ini dilakukan untuk memperkuat hasil identifikasi dalam proses pengumpulan data sehingga lebih mencerminkan populasi. Berikut formula perhitungan yang digunakan dalam pengukuran dengan menggunakan formula Yamane:

Tabel 30. Formula Perhitungan IKP 6 Menggunakan Yamane

Formula: Y = Sampel dari populasi sebanyak 641 instansi (94 instansi pusat dan 547 instansi daerah) = **sampel 407 instansi** (berdasarkan perhitungan formula Yamane dengan margin error 3%) X = Jumlah instansi yang mengembangkan sistem penghargaan ASN Formula = X/Y X = 50% dari Y = 50%*407 instansi = 2**03 Instansi Pemerintah**

Penerapan formula Yamane menjadi bagian dari upaya Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN dalam meningkatkan kualitas pengukuran tingkat implementasi sistem penghargaan ASN pada instansi pemerintah. Melalui metode ini, hasil pengukuran diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif sebagai dasar penyusunan kebijakan pembinaan guna mendorong terwujudnya sistem penghargaan ASN yang terstandar, transparan, dan berkelanjutan.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Tabel 31. Capaian Indikator Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan ASN

Indikator Kinerja Program	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025
Persentase Instansi Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan Aparatur Sipil Negara	50%	59,7%	119,4%

Tabel 32. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target					**Realisasi**	**Persentase Kinerja**
2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2025**	**2025**
50%	70	80	90	100	59,7%	119,4%

Berdasarkan data pada tabel di atas, IKP 6 Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan Aparatur Sipil Negara berhasil melampaui target yang telah ditetapkan. Dari target sebesar 50%, realisasi yang dicapai mencapai 59,7%, sehingga tingkat capaian indikator ini mencapai 119,4%. Capaian tersebut didukung oleh penyempurnaan metode pengukuran melalui penggunaan formula Yamane yang menghasilkan sampel lebih representatif, didukung oleh tingginya keterwakilan instansi pusat dan daerah serta pengumpulan data melalui studi dokumentasi terhadap regulasi penghargaan ASN.

Melalui penerapan formula Yamane, diperoleh sampel sebanyak 407 instansi yang menjadi basis utama analisis data. Berikut komposisi populasi dan sampel dengan menggunakan formula Yamane dengan tingkat presisi 3%:

Tabel 33. Komposisi populasi dan sampel dengan menggunakan formula Yamane dengan tingkat presisi 3%

Kategori Instansi	Populasi (N)	Sampel (n)	Persentase Keterwakilan
Instansi Pusat	94	83	88,3%
Instansi Daerah	547	324	59,2%
Total	641	407	63,5%

Dari data yang terkumpul, keterwakilan sampel per kategori instansi adalah sebagai berikut:

- Instansi Pusat:

  Dari populasi 94 instansi, sampel yang diambil sebanyak 83 instansi (88,3%). Hal ini menunjukkan tingkat keterwakilan yang sangat tinggi untuk kebijakan di tingkat kementerian dan lembaga pusat. Adapun daftar instansi pusat yang menjadi

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

sample dapat dilihat pada lampiran.

- Instansi Daerah:

  Dari populasi 547 instansi, sampel yang diambil sebanyak 324 instansi (59,2%). Adapun daftar instansi daerah yang menjadi *sample* dapat dilihat pada lampiran.

Dengan tingkat keterwakilan sampel dan validitas data yang tinggi, hasil pengukuran ini dinilai telah merepresentasikan karakteristik populasi, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam menggambarkan kondisi pengembangan sistem penghargaan ASN secara nasional.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan komprehensif, pengukuran dilakukan dengan menggunakan studi dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan dan penelaahan terhadap dokumen resmi, laporan tahunan dan peraturan internal instansi terkait pemberian penghargaan pegawai.

Dari proses pendataan melalui studi dokumentasi, diperoleh ketersediaan data regulasi terkait pemberian penghargaan di instansi pemerintah dengan bentuk peraturan penghargaan sebagai berikut:

Tabel 34. ketersediaan data regulasi terkait pemberian penghargaan di instansi pemerintah dengan bentuk peraturan penghargaan

Jenis Dokumen	Jumlah Ditemukan	Persentase terhadap Sampel Beraturan
Peraturan	195	80,2%
Keputusan	33	13,6%
Surat	9	3,7%
Pedoman	6	2,5%
Total	**243**	**100%**

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas, dominasi penggunaan bentuk **"Peraturan"** (80,2%) menunjukkan bahwa instansi yang telah menerapkan pemberian penghargaan memiliki kesadaran hukum untuk menggunakan produk hukum yang bersifat mengatur (*regeling*). Namun, penggunaan "Surat" dan "Pedoman" yang masih ditemukan menunjukkan adanya praktik pemberian penghargaan yang dasar hukumnya masih bersifat kebijakan administratif tidak tetap.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Tabel 35. Data Jumlah Instansi yang Memiliki Peraturan penghargaan

	Data Sampel	Surat	Keputusan	Peraturan	Pedoman	Memiliki Peraturan	Belum Memiliki Peraturan	Persentase Kepemilikan Peraturan (sampel)
Instansi Pusat (88,3%)	83	5	21	30	2	58	25	69.88%
Instansi Daerah (43,5%)	324	4	12	165	4	185	139	57.10%
Jumlah Sampel (Solvin)	407	9	33	195	6	243	64	59.71%

Berdasarkan hasil inventarisasi dokumen, diperoleh sebaran bentuk regulasi pemberian penghargaan ASN pada instansi pemerintah sebagai berikut:

- Peraturan: 195 dokumen (Jenis yang paling dominan digunakan).
- Keputusan: 33 dokumen.
- Surat: 9 dokumen.
- Pedoman: 6 dokumen.

Hal ini menunjukkan bahwa Peraturan merupakan bentuk regulasi yang paling banyak digunakan oleh instansi pemerintah sebagai landasan hukum dalam penyelenggaraan sistem penghargaan ASN. Kondisi ini mengindikasikan adanya komitmen instansi pemerintah untuk membangun sistem penghargaan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga didukung oleh regulasi yang memberikan kepastian hukum, memperkuat tata kelola, serta mendorong pelaksanaan penghargaan ASN.

Sebagai tindak lanjut atas hasil pengukuran tersebut, akan dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Menganalisis implikasi hukum dan administratif karena di dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 belum tersedia pengaturan mengenai sistem penghargaan;
2. Merumuskan rekomendasi kebijakan bagi pemangku kepentingan dalam menyusun standar operasional pemberian penghargaan yang transparan dan akuntabel

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

IKP. 7. Persentase Instansi yang Telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 36. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	2026	2027	2028	2029	2025	2025
75%	80%	90%	95%	100%	134%	120%

Tabel 37. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Indikator Kinerja Program	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025
Persentase Instansi yang Telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara	75%	134%	120%

Berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN, masih terdapat 103 (seratus tiga) instansi pemerintah yang belum mengajukan usul kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN (JF MASN) secara formal. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kebutuhan riil organisasi dengan ketersediaan pejabat fungsional yang memiliki kompetensi di bidang manajemen ASN. Selain itu, keterlambatan atau belum adanya pengajuan usul kebutuhan juga dapat berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan fungsi-fungsi strategis manajemen ASN di instansi pemerintah.

Sebagai tindak lanjut atas kondisi tersebut, pada tahun 2025 Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN menargetkan untuk memberikan rekomendasi kebutuhan JFMASN kepada 75% dari 103 (75% x 103 = 77) instansi pemerintah yang belum mengajukan usul kebutuhan. Kegiatan pemberian rekomendasi kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN bertujuan untuk memberikan arahan dan rekomendasi yang objektif, terukur, dan berbasis analisis kebutuhan organisasi, sehingga instansi pemerintah memiliki acuan dalam memenuhi kebutuhan JFMASN secara tepat jumlah, tepat kualifikasi, dan tepat waktu. Pada akhir tahun 2025, Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN berhasil memberikan rekomendasi kepada 103 (seratus tiga) instansi pemerintah yang belum mengajukan usul kebutuhan, sehingga target kinerja yang ditetapkan pada awal tahun 2025

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

dapat terlampaui.

Upaya yang dilakukan dalam rangka mencapai target persentase instansi yang telah menyusun kebutuhan dan pola karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara (JFM ASN) sebagai berikut:

- Melaksanakan sosialisasi dan bimbingan teknis kepada kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah mengenai kebijakan serta tata cara penyusunan kebutuhan dan pola karier JFM ASN guna meningkatkan pemahaman dan kapasitas instansi dalam mengimplementasikan ketentuan yang berlaku.
- Melaksanakan pendampingan penyusunan kebutuhan JFM ASN melalui asistensi dan konsultasi teknis kepada instansi pemerintah agar penyusunan kebutuhan jabatan fungsional dilakukan berdasarkan analisis jabatan, analisis beban kerja, serta kebutuhan organisasi.
- Melaksanakan pendampingan penyusunan pola karier JFM ASN kepada instansi pemerintah dalam rangka membantu penyusunan pola karier yang selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendukung penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.
- Mengembangkan *Registration on Integrated Competency Test (RICT)* sebagai platform pendaftaran uji kompetensi yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) untuk mendukung digitalisasi layanan uji kompetensi JFM ASN sehingga proses pendaftaran, verifikasi administrasi, dan pengelolaan data peserta menjadi lebih efektif, transparan, dan akuntabel.

Pemberian rekomendasi kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN merupakan bagian dari upaya pembinaan jabatan fungsional, sekaligus strategi percepatan implementasi kebijakan manajemen ASN di tingkat instansi. Melalui rekomendasi ini, diharapkan instansi pemerintah dapat lebih proaktif dalam menindaklanjuti pemenuhan kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN, baik melalui mekanisme pengangkatan, penyesuaian/inpassing, maupun perencanaan pengembangan karier pejabat fungsional secara berkelanjutan.

Ruang lingkup pemberian rekomendasi ini terbatas pada kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN untuk jabatan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur dan tidak mencakup proses pengangkatan, penempatan, maupun penyesuaian/inpassing jabatan yang menjadi kewenangan instansi masing-masing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Output kegiatan berupa dokumen rekomendasi kebutuhan jabatan

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Analis Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat digunakan oleh instansi pemerintah sebagai dasar tindak lanjut pemenuhan jabatan, serta sebagai bahan pembinaan dan evaluasi oleh Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN.

Rekomendasi kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur yang diberikan bersifat khusus dan hanya berlaku untuk jabatan tersebut. Rekomendasi ini diharapkan segera ditindaklanjuti oleh instansi sampai dengan memperoleh penetapan dari Menteri PANRB, sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengisian formasi jabatan di kemudian hari. Selain itu, Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN terus melakukan penyelarasan regulasi sesuai dinamika kebijakan nasional agar pengelolaan JF Manajemen ASN tetap relevan dan adaptif. Tahapan kegiatan pemberian rekomendasi kebutuhan jabatan Analis SDM Aparatur adalah:

1. Penyiapan kerangka analisis dan konsolidasi data

   Pada tahap ini, dilakukan penyusunan kerangka analisis kebutuhan jabatan Analis SDM Aparatur yang memuat variabel dan parameter penilaian, antara lain karakteristik instansi, struktur organisasi, jumlah dan komposisi ASN, beban kerja fungsi manajemen ASN, serta tingkat kompleksitas pengelolaan SDM aparatur. Secara paralel dilakukan konsolidasi data instansi sasaran yang bersumber dari basis data internal Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN.
2. Analisis kebutuhan Analis SDM Aparatur berbasis fungsi dan beban kerja.

   Pada tahap ini, dilakukan melakukan pemetaan fungsi-fungsi manajemen ASN yang seharusnya dijalankan oleh Analis SDM Aparatur, kemudian mengaitkannya dengan kondisi eksisting pada masing-masing instansi. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan (gap analysis) antara kebutuhan ideal dengan kondisi aktual, baik dari sisi jumlah maupun jenjang jabatan Analis SDM Aparatur.
3. Perumusan dan penetapan rekomendasi kebutuhan JFMASN.

   Rekomendasi disusun secara terperinci untuk setiap instansi, meliputi jumlah kebutuhan jabatan Analis SDM Aparatur, jenjang jabatan yang direkomendasikan, serta rasionalisasi teknis yang menjelaskan dasar pertimbangan rekomendasi. Penetapan rekomendasi dilakukan dengan mengedepankan prinsip proporsionalitas, efektivitas organisasi, dan kesesuaian dengan kebijakan nasional manajemen ASN.
4. Pengendalian mutu (*quality assurance*) hasil analisis dan rekomendasi.

   Pada tahap ini, dilakukan penelaahan internal terhadap konsistensi hasil analisis, kesesuaian antara data, metode, dan rekomendasi yang dihasilkan, serta keselarasan

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Proses ini bertujuan untuk meminimalkan potensi bias analisis dan memastikan rekomendasi yang diberikan memiliki dasar teknis yang kuat.

5. Penyampaian Rekomendasi Kebutuhan

   Kegiatan penyampaian rekomendasi kebutuhan jabatan Analis SDM Aparatur dilaksanakan sebagai tindak lanjut dari proses penyusunan rekomendasi kebutuhan bagi instansi pemerintah yang belum mengajukan usulan kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN. Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 19 Desember 2025 secara *daring* dengan mengundang instansi pemerintah yang diberikan rekomendasi kebutuhan. Selain penyampaian dokumen rekomendasi kebutuhan, kegiatan ini juga dimanfaatkan sebagai sarana penguatan pemahaman instansi pemerintah terkait mekanisme penetapan kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN, tahapan pengusulan, serta keterkaitannya dengan perencanaan SDM aparatur jangka menengah dan panjang. Melalui komunikasi yang intensif dan terarah, instansi diberikan ruang untuk melakukan klarifikasi dan konsultasi atas rekomendasi yang disampaikan, sehingga dapat diimplementasikan secara tepat dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kegiatan penyampaian rekomendasi kebutuhan Jabatan Analis SDM Aparatur merupakan bagian integral dari upaya pembinaan dan penguatan peran strategis Jabatan Fungsional Analis SDMA di instansi pemerintah. Kegiatan ini diharapkan dapat mendorong percepatan pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional, meningkatkan kualitas perencanaan SDM aparatur, serta mendukung terwujudnya manajemen ASN yang profesional, adaptif, dan berbasis sistem merit.

Berikut adalah daftar instansi pemerintah yang telah diberikan rekomendasi dan peta kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur. Adapun data rincian perhitungan kebutuhan dan rekomendasi dapat diakses melalui https://s.id/RekomInstansi2025.

Adapun formula perhitungan Persentase Instansi yang Telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

Tabel 38. Formula Perhitungan IKP 7

Formula:
Diukur berdasarkan jumlah Instansi Pemerintah yang diberikan rekomendasi kebutuhan jabatan fungsional bidang manajemen ASN bagi instansi yang belum mengajukan usulan kebutuhan dan belum memiliki JF Bidang MASN

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

X = rekomendasi kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN

Y = Jumlah Instansi Pemerintah yang belum mengajukan usulan kebutuhan dan belum memiliki Jabatan Fungsional Manajemen ASN (103 Instansi Pemerintah)

X/Y x 100%=75%

Target = 75% dari jumlah Instansi Pemerintah
= 75% x 103 = 77 Instansi Pemerintah

Tabel 39. Data Instansi Pemerintah Penerima Rekomendasi Kebutuhan

No.	Nama Instansi	No.	Nama Instansi
1	Pemerintah Provinsi Papua Barat	53	Pemerintah Kab. Maybrat
2	Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya	54	Pemerintah Kab. Merauke
3	Pemerintah Provinsi Papua Pegunungan	55	Pemerintah Kab. Mimika
4	Pemerintah Provinsi Papua Selatan	56	Pemerintah Kab. Minahasa Tenggara
5	Pemerintah Provinsi Papua Tengah	57	Pemerintah Kab. Muaro Jambi
6	Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara	58	Pemerintah Kab. Nabire
7	Pemerintah Kab. Aceh Tenggara	59	Pemerintah Kab. Nduga
8	Pemerintah Kab. Asmat	60	Pemerintah Kab. Nias
9	Pemerintah Kab. Batubara	61	Pemerintah Kab. Nias Barat
10	Pemerintah Kab. Bengkulu Tengah	62	Pemerintah Kab. Nias Selatan
11	Pemerintah Kab. Biak Numfor	63	Pemerintah Kab. Nias Utara
12	Pemerintah Kab. Bolaang Mongondow Utara	64	Pemerintah Kab. Nunukan

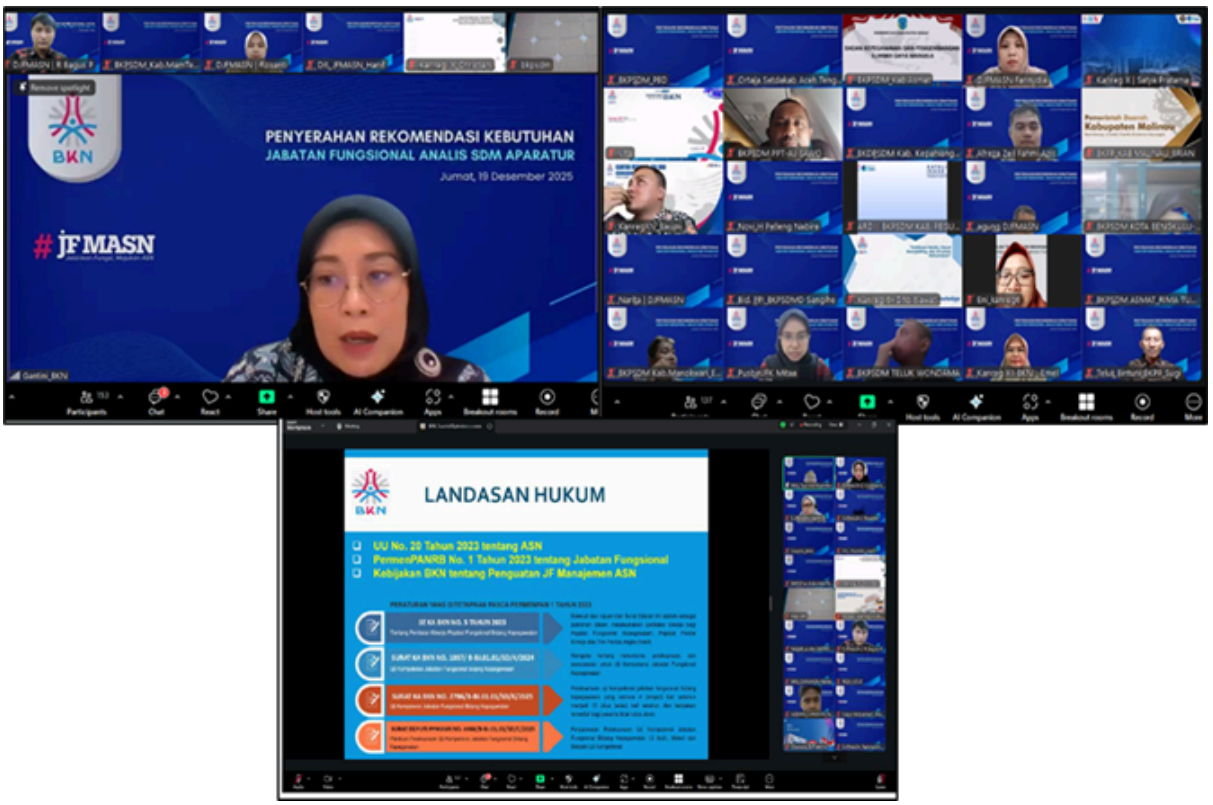
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

No.	Nama Instansi	No.	Nama Instansi
13	Pemerintah Kab. Boven Digoel	65	Pemerintah Kab. Paniai
14	Pemerintah Kab. Buton Selatan	66	Pemerintah Kab. Pegunungan Arfak
15	Pemerintah Kab. Buton Utara	67	Pemerintah Kab. Pegunungan Bintang
16	Pemerintah Kab. Deiyai	68	Pemerintah Kab. Poso
17	Pemerintah Kab. Dogiyai	69	Pemerintah Kab. Pulau Taliabu
18	Pemerintah Kab. Gorontalo Utara	70	Pemerintah Kab. Puncak
19	Pemerintah Kab. Halmahera Barat	71	Pemerintah Kab. Puncak Jaya
20	Pemerintah Kab. Halmahera Tengah	72	Pemerintah Kab. Raja Ampat
21	Pemerintah Kab. Halmahera Timur	73	Pemerintah Kab. Rokan Hilir
22	Pemerintah Kab. Intan Jaya	74	Pemerintah Kab. Rote Ndao
23	Pemerintah Kab. Jayapura	75	Pemerintah Kab. Samosir
24	Pemerintah Kab. Jayawijaya	76	Pemerintah Kab. Sarmi
25	Pemerintah Kab. Kaimana	77	Pemerintah Kab. Seram Bagian Barat
26	Pemerintah Kab. Karo	78	Pemerintah Kab. Serdang Bedagai
27	Pemerintah Kab. Keerom	79	Pemerintah Kab. Sijunjung
28	Pemerintah Kab. Kepahiang	80	Pemerintah Kab. Sorong
29	Pemerintah Kab. Kepulauan Sangihe	81	Pemerintah Kab. Sorong Selatan
30	Pemerintah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro	82	Pemerintah Kab. Supiori
31	Pemerintah Kab. Kepulauan Sula	83	Pemerintah Kab. Tambrauw
32	Pemerintah Kab. Kepulauan Talaud	84	Pemerintah Kab. Tana Tidung
33	Pemerintah Kab. Kepulauan Tanimbar	85	Pemerintah Kab. Tapanuli Selatan

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

No.	Nama Instansi	No.	Nama Instansi
34	Pemerintah Kab. Kepulauan Yapen	86	Pemerintah Kab. Tapanuli Tengah
35	Pemerintah Kab. Konawe Selatan	87	Pemerintah Kab. Teluk Bintuni
36	Pemerintah Kab. Kulon Progo	88	Pemerintah Kab. Teluk Wondama
37	Pemerintah Kab. Labuhanbatu	89	Pemerintah Kab. Tojo Una Una
38	Pemerintah Kab. Lamandau	90	Pemerintah Kab. Tolikara
39	Pemerintah Kab. Lanny Jaya	91	Pemerintah Kab. Waropen
40	Pemerintah Kab. Lebak	92	Pemerintah Kab. Yahukimo
41	Pemerintah Kab. Lingga	93	Pemerintah Kab. Yalimo
42	Pemerintah Kab. Lumajang	94	Pemerintah Kota Baubau
43	Pemerintah Kab. Mahakam Ulu	95	Pemerintah Kota Bengkulu
44	Pemerintah Kab. Malinau	96	Pemerintah Kota Jayapura
45	Pemerintah Kab. Mamasa	97	Pemerintah Kota Pagar Alam
46	Pemerintah Kab. Mamberamo Raya	98	Pemerintah Kota Sibolga
47	Pemerintah Kab. Mamberamo Tengah	99	Pemerintah Kota Sorong
48	Pemerintah Kab. Mandailing Natal	100	Pemerintah Kota Sukabumi
49	Pemerintah Kab. Manggarai Timur	101	Pemerintah Kota Tanjungpinang
50	Pemerintah Kab. Manokwari	102	Pemerintah Kota Tidore Kepulauan
51	Pemerintah Kab. Manokwari Selatan	103	Pemerintah Kota Tual
52	Pemerintah Kab. Mappi		

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE



Gambar 14. Dokumentasi Kegiatan Penyampaian Rekomendasi Kebutuhan Rekomendasi

Keberhasilan pencapaian target persentase instansi yang telah menyusun kebutuhan dan pola karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara (JFM ASN) didukung oleh beberapa faktor:

- Tersedianya regulasi yang jelas, sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam menyusun kebutuhan dan pola karier JFM ASN.
- Kapabilitas dan kompetensi sumber daya manusia, dalam melaksanakan pembinaan, asistensi, konsultasi, dan pendampingan kepada instansi pemerintah.
- Tersedianya sistem informasi yang mendukung, melalui digitalisasi layanan dan pengelolaan data JFM ASN yang terintegrasi.
- Pembinaan dan monitoring yang berkelanjutan, melalui sosialisasi, bimbingan teknis, asistensi, konsultasi, serta pemantauan implementasi di instansi pemerintah.

Di samping faktor pendukung tersebut, pencapaian target kinerja masih menghadapi beberapa kendala dalam implementasinya. Faktor kendala dalam pencapaian target persentase instansi yang telah menyusun kebutuhan dan pola karier JFM ASN meliputi:

- Belum meratanya pemahaman instansi pemerintah terhadap kebijakan penyusunan kebutuhan dan pola karier JFM ASN.
- Belum optimalnya ketersediaan data Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Kerja (ABK) sebagai dasar penyusunan kebutuhan JFM ASN.

- Penyusunan pola karier memerlukan koordinasi lintas unit dan penyesuaian kebijakan internal di masing-masing instansi.
- Pemanfaatan sistem informasi belum optimal, sehingga masih diperlukan penyesuaian dan peningkatan kapasitas pengguna.
- Luasnya cakupan pembinaan terhadap kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah sehingga pendampingan harus dilaksanakan secara bertahap berdasarkan prioritas.

Tindak lanjut yang akan dilakukan untuk mempercepat dan memaksimalkan capaian target IKP ini antara lain yaitu:

- Menyusun pedoman proyeksi kebutuhan jabatan fungsional manajemen ASN
- Melakukan asistensi teknis melalui *coaching clinic*
- Menyusun panduan penyusunan kebutuhan jabatan fungsional manajemen ASN
- Melakukan penetapan dan pendistribusian rekomendasi
- Melakukan *Desk Evaluation* berdasarkan hasil validasi usulan dari instansi
- Melakukan sosialisasi dan pemetaan kendala penyusunan kebutuhan jabatan fungsional manajemen ASN

Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisih	Efisiensi
75%	134%	120%	Rp 72.900.000	Rp 72.900.000	0	20%

Tabel 40. Nilai Efisiensi Anggaran IKP 7

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, indikator kinerja memiliki target sebesar 75% dengan realisasi sebesar 134%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 120%. Pencapaian indikator tersebut didukung oleh alokasi anggaran sebesar Rp 72.900.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp 72.900.000. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, maka indikator ini memiliki efisiensi pelaksanaan kegiatan terhadap anggaran. Adapun nilai efisiensi positif sebesar 20% menunjukkan kinerja yang efisien. Upaya efisiensi tersebut dilakukan dengan mengoptimalkan teknologi sistem informasi secara daring melalui media *zoom meeting* dalam rangka pendampingan dan *coaching* kepada instansi pemerintah.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

SP 2. Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis manajemen talenta

IKP 8. Persentase instansi yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara

Tabel 41. Formula Perhitungan IKP 8

Formula:	$\frac{\text{jumlah instansi pemerintah yang telah memenuhi level I}}{\text{Total populasi instansi pusat dan daerah}}$	x	100%

Transformasi Aparatur Sipil Negara (ASN) menuju birokrasi modern menempatkan Manajemen Talenta (MT) sebagai instrumen strategis dalam mengejawantahkan sistem meritokrasi yang murni. Selaras dengan mandat Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 serta Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025, seluruh instansi pemerintah diwajibkan melakukan akselerasi penerapan manajemen talenta untuk menjamin suksesi kepemimpinan yang objektif, kompeten, dan berbasis kinerja terukur.

Dalam rangka menjaga standardisasi dan kualitas implementasi, Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menetapkan instrumen evaluasi komprehensif yang mengukur maturitas instansi melalui tiga level progresivitas:

1. Level I: Fondasi Struktural (*Building Blocks*)

Fokus utama pada level ini adalah penguatan Pilar I (Kelembagaan). Instansi dinilai berdasarkan kesiapan aspek fundamental yang meliputi:

- komitmen pimpinan dalam menerapkan manajemen talenta
- Pembentukan Komite Talenta dan Tim Kerja pengelola.
- regulasi internal tentang manajemen talenta. di lingkup instansi

2. Level II: Integrasi Sistem dan Arsitektur Strategis

Pada tahap ini, evaluasi diarahkan pada sinergi antara Pilar II (Sistem Informasi) dan Pilar III (Desain Strategis). Indikator keberhasilan meliputi:

- Ketersediaan infrastruktur data yang terintegrasi dengan SIASN.
- Penyusunan desain manajemen talenta yang mencakup alur akuisisi, rencana pengembangan, dan strategi retensi talenta secara sistematis.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

3. Level III: Implementasi Operasional dan Rekomendasi

Level ini merupakan tahap maturitas di mana instansi dianggap telah siap melakukan eksekusi operasional secara penuh. Pencapaian pada level ini ditandai dengan:

- Penerbitan Surat Keputusan (SK) Rekomendasi Penerapan MT dari BKN.
- Kemampuan instansi dalam menjalankan rencana suksesi yang valid dan akuntabel sesuai dengan standar nasional.

Capaian kinerja menunjukkan progres yang sangat positif melebihi target yang telah ditetapkan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Pada tahun 2025 Fokus leveling penerapan Manajemen Talenta adalah pada capaian **Level I**. Indikator ini dihitung berdasarkan perbandingan antara jumlah instansi yang telah memenuhi standar Pilar I dengan total populasi instansi pemerintah (Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah) melalui pemenuhan Pilar I, instansi diharapkan telah memiliki infrastruktur kelembagaan yang sah, yang mencakup:

- Komitmen tinggi dari pimpinan instansi.
- Pembentukan Tim Kerja pengelolaan MT.
- Pembentukan Komite Talenta.
- Penetapan regulasi internal.

Pemenuhan infrastruktur pada Pilar I (Kelembagaan) menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai dasar hukum dan operasional. Dengan fondasi kelembagaan yang sah dan kuat, instansi akan memiliki pijakan yang jelas untuk mempermudah progres pada tahapan *leveling* berikutnya serta pemenuhan pilar-pilar manajemen talenta selanjutnya.

Guna memastikan target indikator kinerja tercapai secara optimal, upaya yang dilakukan Direktorat Pengembangan Talenta dan Karir ASN dengan langkah-langkah strategis sebagai berikut:

- Edukasi Kebijakan Berkelanjutan: Melaksanakan sosialisasi komprehensif secara kontinu yang melibatkan sinergi antara Kantor Pusat dan 14 Kantor Regional BKN.
- Asistensi dan Pendampingan Intensif: Memberikan pendampingan prioritas (*targeted coaching*) bagi instansi yang menunjukkan progresivitas tinggi dalam pembangunan struktur manajemen talenta.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

- Penyelarasan Kompetensi Internal (*Internal Transfer of Knowledge*): Melakukan penguatan kapasitas teknis bagi para analis di internal Direktorat untuk menjamin kualitas layanan konsultasi.
- Standardisasi Instrumen Monitoring: Menyelenggarakan bimbingan teknis bagi fungsional di Kantor Regional terkait verifikasi bukti dukung (*evidence*) agar proses penilaian maturitas instansi berjalan seragam.

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan selama tahun 2025, terdapat 405 instansi pemerintah yang telah memenuhi level I. Dengan demikian, realisasi pada tahun 2025 lebih tinggi dibandingkan dengan target yang telah ditentukan yaitu tercapai 125,78%.

Tabel 42. Capaian Indikator Persentase instansi yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara Tahun 2025

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase instansi yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara	50% (322 instansi)	62,98% (405 instansi)	120%

Tabel 43. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2025**	**2025**
50%	20	35	45	54	62,98%	120%

Realisasi sebesar 62,98% atau sebanyak 405 instansi yang telah memenuhi standar level I menunjukkan tingkat kepatuhan dan kesadaran instansi yang tinggi. Capaian ini merupakan hasil kolaborasi intensif antara Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier dengan seluruh Kantor Regional BKN (I s.d. XIV), sumber data dapat diakses pada link ini https://docs.google.com/spreadsheets/d/1hW9F6OL0MszmIrmEAJ0tjtz5d671Ol7P/edit?gid=1573411804#gid=1573411804

Keberhasilan pencapaian IKP ini didorong oleh beberapa faktor pendukung utama yaitu:

- Advokasi Strategis Pimpinan: Dukungan penuh dari pimpinan BKN dalam melakukan lobi tingkat tinggi untuk memastikan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansi menandatangani Komitmen Bersama sebagai fondasi Pilar Kelembagaan.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

- Sistem Kerja Terstruktur: Penggunaan kertas kerja yang sistematis berbasis 5 Pilar Utama, memudahkan instansi dalam memetakan dan mengunggah bukti dukung secara presisi.
- Digitalisasi Pemantauan *Real-Time*: Pemanfaatan *dashboard* kerja berbasis *cloud* (Google Sheets/Sistem Terintegrasi) yang memungkinkan sinkronisasi data dan penilaian skor kelayakan secara instan sebelum tahap ekspose.
- Optimalisasi Peran Kantor Regional: Efektivitas koordinasi Kantor Regional sebagai garda terdepan dalam melakukan asistensi awal dan supervisi berkala pada instansi di wilayah kerjanya

Adapun rincian instansi per wilayah kerja kantor regional maupun instansi pusat adalah sebagai berikut:

Tabel 44. rincian instansi per wilayah kerja kantor regional maupun instansi pusat

No	Kantor Regional BKN	Jumlah Instansi	Total Instansi yang memenuhi pilar I
1.	Instansi Pusat	97	17
2.	Kanreg I BKN Yogyakarta	42	21
3.	Kanreg II BKN Surabaya	39	37
4.	Kanreg III BKN Bandung	37	32
5.	Kanreg IV BKN Makassar	76	65
6.	Kanreg V BKN Jakarta	32	31
7.	Kanreg VI BKN Medan	34	26
8.	Kanreg VII BKN Palembang	49	27
9.	Kanreg VIII BKN Banjarbaru	46	39
10.	Kanreg IX BKN Jayapura	33	1
11.	Kanreg X BKN Denpasar	44	33
12.	Kanreg XI BKN Manado	34	24
13.	Kanreg XII BKN Pekanbaru	41	32
14.	Kanreg XIII BKN Banda Aceh	24	5
15.	Kanreg XIV BKN Manokwari	15	15

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

	Total	643	405

Seiring dengan peralihan fungsi dari KASN ke BKN pada awal tahun 2025, terjadi peningkatan signifikan jumlah instansi yang dinyatakan layak untuk mengoperasikan manajemen talenta secara mandiri.

Pada periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 KASN telah menerbitkan SK Rekomendasi Penerapan MT sebanyak 43 SK penerapan MT, dengan rincian :

1. Kementerian BUMN
2. Kementerian Hukum dan HAM
3. Kementerian Kelautan dan Perikanan
4. Kementerian Keuangan
5. Kementerian Sekretariat Negara
6. Badan POM (Pengawas Obat dan Makanan)
7. LAN RI (Lembaga Administrasi Negara)
8. Mahkamah Konstitusi
9. BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan)
10. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
11. Pemerintah Kabupaten Karawang
12. Pemerintah Kota Bandung
13. Pemerintah Kota Tangerang
14. Pemerintah Kota Manado
15. Pemerintah Kota Bogor
16. Pemerintah Kabupaten Sumedang
17. Pemerintah Provinsi Jawa Barat
18. Kementerian Dalam Negeri
19. Kementerian PPN/Bappenas
20. Kementerian ESDM
21. Dewan Perwakilan Daerah RI (DPD
23. LKPP
24. BKN (Badan Kepegawaian Negara)
25. BSSN (Badan Siber dan Sandi Negara)
26. Komisi Yudisial
27. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)
28. Pemerintah Provinsi Bali
29. Pemerintah Provinsi DIY
30. Pemerintah Provinsi Gorontalo
31. Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau
32. Pemerintah Kota Yogyakarta
33. Pemerintah Kota Magelang
34. Pemerintah Kabupaten Buleleng
35. Pemerintah Kabupaten Pangandaran
36. Pemerintah Kabupaten Garut
37. Pemerintah Kabupaten Tangerang
38. Pemerintah Kabupaten Sleman
39. Pemerintah Kabupaten Bandung
40. Pemerintah Kabupaten Badung
41. Pemerintah Kabupaten Klungkung
42. Pemerintah Kabupaten Bogor

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

RI)

22. Dewan Perwakilan Rakyat RI (DPR RI)
43. Pemerintah Kota Denpasar

Selama tahun 2025, BKN secara resmi menerbitkan SK Rekomendasi kepada 79 instansi baru yang kini telah siap melakukan pengisian jabatan berbasis Manajemen Talenta. Daftar instansi tersebut mencakup:

1. Badan Pemeriksa Keuangan
2. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah
3. LPSK
4. Kementerian Sosial
5. Kementerian Perhubungan
6. Kementerian Perdagangan
7. Kementerian Pariwisata
8. Kementerian Kesehatan
9. Pemprov Banten
10. Pemprov DKI Jakarta
11. Pemprov Jawa Timur
12. Pemprov Maluku Utara
13. Provinsi Sumatera Selatan
14. Provinsi Lampung
15. Provinsi Kalimantan Tengah
16. Provinsi Sulawesi Tenggara
17. Provinsi Sulawesi Selatan
18. Pemkot Tasikmalaya
19. Pemkot Surabaya
20. Pemkot Ternate
21. Pemkot Banjarbaru
22. Pemkot Balikpapan
23. Pemkot Samarinda
24. Kota Semarang
25. Kota Pekalongan
26. Pemerintah Kota Palangkaraya
27. Pemerintah Kota Bontang
28. Kota Tegal
29. Pemerintah Kota Batam
30. Pemerintah Kota Tarakan
31. Pemkot Cirebon
32. Pemkot Dumai
33. Pemkot Medan
34. Pemkot Pasuruan
35. Kota Serang
36. Pemkab Indramayu
37. Pemkab Bolaang Mongondow Utara
38. Pemkab Ngawi
39. Pemkab Cirebon
40. Pemkab Lombok tengah
41. Pemkab Gresik
42. Pemkab Hulu Sungai Selatan
43. Pemkab Minahasa
44. Pemkab Halmahera Selatan
45. Pemkab Minahasa Selatan
46. Pemkab Halmahera Utara
47. Pemkab Halmahera Tengah
48. Kabupaten Kuningan
49. Kabupaten Bantul
50. Kabupaten Cilacap

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

51. Kabupaten Nias
52. Kabupaten Nias Utara
53. Kabupaten Sukamara
54. Kabupaten Balangan
55. Pemkab Kotawaringin Timur
56. Pemkab Kutai Kartanegara
57. Kabupaten Lumajang
58. Pemerintah Kabupaten Ketapang
59. Kabupaten Kulon Progo
60. Pemerintah Kabupaten Solok Selatan
61. Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau
62. Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara
63. Pemerintah Kabupaten Kutai Timur
64. Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan
65. Pemkab Kepulauan Taliabu
66. Pemkab Halmahera Barat
67. Pemkab Tidore Kepulauan
68. Pemkab Rokan Hulu
69. Pemkab Banjar
70. Pemerintah Kabupaten Majalengka
71. Pemerintah Kabupaten Lahat
72. Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir
73. Pemkab Pamekasan
74. Pemkab Probolinggo
75. Pemkab Banyuwangi
76. Pemkab Buol
77. Kabupaten Pasuruan
78. Kabupaten Jombang
79. Kabupaten Berau

Hingga saat ini, tercatat sebanyak 52 instansi yang telah secara aktif melakukan pengisian jabatan menggunakan skema manajemen talenta :

1. LAN
2. Kementerian Kelautan dan Perikanan
3. Kementerian BUMN
4. BKN
5. Sekretaris Negara
6. Pemerintah Provinsi DIY
7. Pemerintah Provinsi Jawa Barat
8. Kepulauan Riau
9. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
10. Pemkab Sumedang
11. KPK
12. Pemkot Manado
27. Kementerian Hukum
28. Pemerintah Kabupaten Garut
29. Pemerintah Kabupaten Karawang
30. Bappenas
31. BPK
32. Pemkot Yogyakarta
33. Pemkab Cirebon
34. Pemkab Pangandaran
35. Pemkab Bolaang Mongondow Utara
36. Pemkab Ngawi
37. Pemkot Tangerang
38. BPKP
39. Kabupaten Buleleng

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

13. Kementerian Keuangan
14. Pemprov DKI Jakarta
15. Prov Banten
16. Prov Bali
17. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang /Jasa pemerintah
18. Pemkot Bandung
19. Kota Magelang
20. Pemkab Tangerang
21. Pemkot Bogor
22. BPOM
23. Pemkab Bandung
24. Pemkab Indramayu
25. Kemendagri
26. Sekjen DPR RI
40. Mahkamah Konstitusi
41. BSSN
42. Provinsi Gorontalo
43. Kota Tasikmalaya
44. Pemprov Maluku Utara
45. Pemkab Kuningan
46. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah
47. Kota Denpasar
48. Kabupaten Solok Selatan
49. Kota Surabaya
50. Kab Kulon Progo
51. Kota Pekalongan
52. Kementerian Sosial

Dalam proses pembangunan manajemen talenta secara nasional, terdapat beberapa hambatan fundamental yang mempengaruhi kecepatan adopsi kebijakan:

- Penguatan Komitmen Manajerial: Masih terdapat urgensi untuk memperkuat pemahaman mendalam pada level pimpinan instansi mengenai urgensi manajemen talenta sebagai instrumen kepastian karier dan suksesi yang objektif.
- Standardisasi Parameter Penilaian: Perlunya penyelarasan persepsi secara masif terkait indikator pembobotan (Sumbu X dan Y) agar sesuai dengan standar baku yang ditetapkan dalam Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025.
- Fragmentasi Sistem Informasi: Terdapat resistensi teknis pada beberapa instansi yang masih menggunakan aplikasi mandiri dengan metodologi pengukuran yang belum terintegrasi/tidak selaras dengan standar nasional BKN.

Tindak lanjut yang dilakukan untuk meningkatkan capaian target IKP ini yaitu:

- Melakukan Revisi/Harmonisasi Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

- Asistensi/pendampingan secara intensif: Memberikan pendampingan khusus bagi instansi yang menunjukkan prospek tinggi namun masih terkendala pada tahap pemenuhan bukti dukung.

Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisih	Efisiensi
50%	62,98%	120%	Rp 250.000.000	Rp 249.418.187	Rp 581,813	20,23%

Tabel 45. Nilai Efisiensi Anggaran IKP 8

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, indikator kinerja memiliki target sebesar 50% dengan realisasi sebesar 62,98%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 120%. Pencapaian indikator tersebut didukung oleh alokasi anggaran sebesar Rp 250.000.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp 249.418.187. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, maka indikator ini memiliki efisiensi pelaksanaan kegiatan terhadap anggaran. Adapun nilai efisiensi positif sebesar 20,23% menunjukkan kinerja yang efisien. Upaya efisiensi tersebut dilakukan dengan mengoptimalkan teknologi sistem informasi secara daring melalui media *zoom meeting* dalam rangka pendampingan dan *coaching* kepada instansi pemerintah, serta supervisi dengan Kantor Regional.

SP 3. Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi

IKP 9. Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik

Tabel 46. Formula Perhitungan IKP 9

$$\text{Formula: } \frac{\text{jumlah instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan}}{\text{Total populasi K/L/D}} \times 100\%$$

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis sistem merit merupakan pondasi utama dalam mewujudkan birokrasi profesional, berintegritas, dan berorientasi kinerja. Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi pembina manajemen ASN secara nasional

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

memiliki mandat strategis untuk memastikan seluruh instansi pemerintah menerapkan manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi.

Sebagai tindak lanjut kebijakan nasional, direktorat Pengembangan Talenta dan Karier melaksanakan pembinaan dan pendampingan intensif terhadap kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah dalam penerapan manajemen talenta ASN.

Upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas implementasi manajemen ASN berbasis merit, melalui pelaksanaan pembinaan melalui beberapa pendekatan, yaitu:

1. Sosialisasi Kebijakan Manajemen ASN dan Sistem Merit
   Memberikan pemahaman regulasi, kebijakan nasional, serta standar penerapan manajemen talenta kepada pimpinan dan pengelola kepegawaian instansi.
   Pendampingan Teknis dan Asistensi Intensif

   Pembinaan langsung secara berkelanjutan pada tahapan:
   - pemetaan jabatan dan talenta,
   - penyusunan kebijakan internal manajemen talenta,
   - pemenuhan standar penerapan sistem merit.
2. *Coaching Clinic* Manajemen Talenta ASN
   Forum pembinaan interaktif untuk menyelesaikan kendala teknis dan substantif yang dihadapi instansi dalam proses implementasi.
3. Evaluasi Kesiapan dan Ekspose Implementasi
   Penilaian kesiapan instansi melalui ekspose dan verifikasi pemenuhan standar sebelum diberikan persetujuan penerapan.

Selama tahun 2025, dari 643 instansi yang ada, sebanyak 486 instansi mendapatkan pembinaan aktif terkait dengan manajemen talenta, dan 543 instansi telah berkomitmen dalam membangun manajemen talenta. Adapun rincian instansi dapat dilihat pada link berikut https://bit.ly/DataLKJBangtarier .

Tabel 47. Capaian Indikator Persentase Instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik Tahun 2025

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen asn sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik	70% (450 instansi)	75,58% (486 instansi)	107,97%

Tabel 48. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2025**	**2025**
70%	71%	73%	75%	77%	75,58%	107,97%

Berdasarkan data evaluasi kinerja, Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier ASN menunjukkan performa yang sangat signifikan dalam pembinaan instansi pemerintah. Indikator "Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik" mencatatkan hasil sebagai berikut:

- Target Tahunan: Ditetapkan sebesar 70% atau setara dengan 450 instansi.
- Realisasi: Mencapai 75,58% atau sebanyak 486 instansi yang telah mendapatkan pembinaan
- Tingkat Capaian: Efektivitas program mencapai 108% dari target yang ditentukan, menunjukkan akselerasi yang melampaui ekspektasi awal tahun.

Meskipun mencatatkan capaian di atas target, terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi kualitas integrasi data dan standarisasi di lapangan:

- Fragmentasi Sistem Mandiri: Adanya instansi yang masih menggunakan aplikasi manajemen talenta mandiri dengan metode pengukuran yang belum selaras dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025.
- Validasi Data Kewilayahan: Kesulitan dalam melakukan sinkronisasi dan verifikasi data pada 415 Kabupaten dan 93 Kota untuk memastikan status laporan mencerminkan kondisi riil di lapangan.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

- Kesenjangan Komitmen: Masih terdapat 30 dari 49 Lembaga dan 30 dari 48 Kementerian di tingkat pusat yang berstatus "Belum" dalam pembangunan manajemen talenta.
- Konsistensi Operasional: Ketergantungan pada komitmen admin data di setiap instansi untuk melakukan pemutakhiran data secara *real-time*.

Keberhasilan melampaui target didorong oleh beberapa faktor kunci:

- Kepemimpinan Strategis: Dukungan penuh pimpinan BKN dalam meyakinkan pimpinan instansi (PPK) untuk menandatangani Komitmen Pimpinan sebagai modal awal pemenuhan pilar kelembagaan.
- Digitalisasi Monitoring: Penggunaan *Dashboard* Manajemen Talenta sebagai pusat kendali data yang memungkinkan pengawasan 643 instansi secara *real-time*.
- Instrumen Terstandar: Penyusunan kertas kerja sistematis berbasis 5 pilar utama yang memudahkan instansi dalam memetakan bukti dukung (*evidence*).
- Sinergi Regional: Peran aktif dari 14 Kantor Regional BKN dalam melakukan pendampingan awal dan koordinasi intensif di wilayah kerja masing-masing.

Tindak lanjut untuk selanjutnya menjaga momentum capaian ini, langkah-langkah berikut akan terus diakselerasi:

- Sosialisasi Berkelanjutan: Melakukan diseminasi kebijakan secara masif baik melalui kantor pusat maupun kantor regional.
- *Transfer Knowledge* Internal: Memperkuat kapasitas pegawai di internal Direktorat agar kualitas bimbingan teknis tetap terjaga.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018, Kewenangan untuk melakukan penilaian sistem merit dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara. Namun berdasarkan UU Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pengalihan kewenangan KASN ke Kementerian PAN RB dan BKN.

Peraturan pelaksanaan terkait penilaian sistem merit pasca berlakunya UU ASN terbaru baru ditetapkan pada tanggal 31 Desember 2025, sehingga pada tahun 2025 penilaian sistem merit belum dapat dilaksanakan. Oleh karena itu, IKP 9 Persentase Instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN

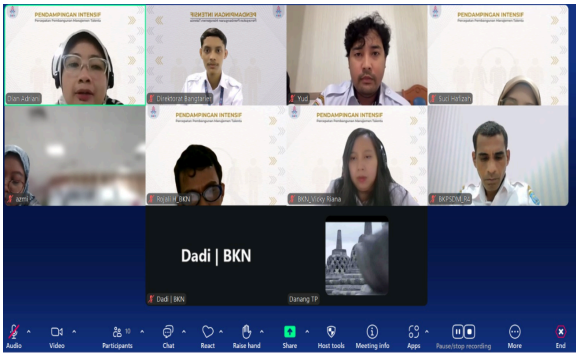
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik belum dapat diukur, sehingga pembinaan yang dilakukan difokuskan pada manajemen talenta.









Gambar 15. Rangkaian Pendampingan Manajemen Talenta

Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisih	Efisiensi
70%	75,58%	107,97%	Rp 50.000.000	Rp 49.832.717	Rp 167,283	8,30%

Tabel 49. Nilai Efisiensi Anggaran IKP 9

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, indikator kinerja memiliki target sebesar 70% dengan realisasi sebesar 75,58%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 107,97%. Pencapaian indikator tersebut didukung oleh alokasi anggaran sebesar Rp 50.000.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp 49.832.717. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, maka indikator ini memiliki efisiensi pelaksanaan kegiatan terhadap anggaran. Adapun nilai efisiensi positif sebesar 8,30% menunjukkan kinerja yang efisien. Upaya efisiensi tersebut dilakukan dengan mengoptimalkan teknologi sistem informasi secara daring melalui media *zoom meeting* dalam rangka sosialisasi dan pendampingan kepada instansi pemerintah.

SP 4. Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Beriorientasi

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Kinerja

IKP 10. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Formula: Hasil penilaian oleh Inspektorat BKN berdasarkan Kepka Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi SAKIP di Lingkungan BKN

Tabel 50. Formula Perhitungan IKP 10

Indikator ini merupakan nilai hasil evaluasi yang dilakukan oleh inspektorat terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara. 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja tersebut meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara telah dievaluasi oleh Inspektorat dengan dikeluarkannya Surat Nomor 114/AI.03/LHE/H/2025 tanggal 21 November Hal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dengan nilai sebesar 70,25 (kategori sangat baik). Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level administrator/ fungsional madya/koordinator.

Adapun range nilai AKIP dan kategori terlampir dibawah ini :

Tabel 51. Range Nilai AKIP

Nilai AKIP	Kategori
0 – 30	Sangat Kurang
30 – 50	Kurang
50 – 60	Cukup
60 – 70	Baik
70 – 80	Sangat Baik

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

80 – 90	Memuaskan
90 – 100	Sangat Memuaskan

dengan rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 52. Rincian Penilaian nilai AKIP

NO	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja Tahun 2025
1	Perencanaan Kinerja	30	22,20
2	Pengukuran	30	22,50
3	Pelaporan Kinerja	15	10,05
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,50
Nilai Hasil Evaluasi			**70,25**

Tabel 53. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	74	70,25	94,93%

Tabel 54. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2025**	**2025**
72,65	74	74,1	74,2	74,3	70,25	94,93%

Realisasi nilai akuntabilitas kinerja tahun 2025 Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah sebesar 70,25, atau tercapai 94,93% dari target tahun 2025 yaitu 74. Realisasi pada tahun 2025 mengalami penurunan dibandingkan realisasi tahun 2024 (72,65) sebesar 2,4 poin.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Berdasarkan penjabaran di atas, terdapat beberapa kendala yang masih memerlukan tindak lanjut sebagaimana tercantum pada catatan LHE AKIP Inspektorat adalah sebagai berikut :

1) Masih terdapat kesalahan jenis perhitungan pada manual IKP. Hal tersebut terlihat pada IKP 3. “Tingkat Maturitas Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN berbasis Meritokrasi”, jenis perhitungan data adalah rata-rata dan periode pelaporan adalah tahunan. Seharusnya jenis perhitungan rata-rata periode pelaporannya triwulanan atau semesteran;
2) Penyusunan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan belum menggunakan hasil analisis perbaikan kinerja tahun sebelumnya dan belum terdapat perbaikan/ penyempurnaan dalam mewujudkan kondisi/ hasil yang lebih baik, hal tersebut terlihat masih terdapat IKP yang berkelanjutan dari tahun 2024 ke tahun 2025 yaitu IKP 1 “Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh pembinaan manajemen ASN” dimana targetnya pada tahun 2024 adalah 95 realisasi 95,16 capaian 100,17 namun di tahun 2025 target yang ditetapkan turun menjadi 88,5 namun tidak terdapat penjelasan atas penurunan target tersebut pada dokumen rencana kerja tahun 2025;
3) Belum mencantumkan jumlah anggaran per IKP pada dokumen rencana aksi tahun 2025;
4) Data kinerja yang dikumpulkan belum relevan dan belum mendukung untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, karena terdapat perbedaan formula pada manual IKP Tahun 2024 dengan formula pada Laporan Kinerja Tahun 2024, hal tersebut dapat terlihat pada IKP 4 “Jumlah Instansi Pemerintah yang Menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS” formula pada manual IKP tahun 2024 adalah Jumlah Instansi Pemerintah peserta Bimtek yang memenuhi ketersediaan dokumen penyusunan rencana pengembangan karir Instansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, sedangkan formula pada LKJ tahun 2024 adalah Jumlah Instansi Pemerintah berkomitmen untuk menindaklanjuti penyusunan rencana pengembangan karier Instansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan BKN tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil; dan
5) Pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dikarenakan Aplikasi MAKO yang telah dibuat Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara masih sebatas pengumpulan data capaian kinerja.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Adapun upaya yang akan dilakukan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara guna menindaklanjuti catatan LHE AKIP Inspektorat antara lain:

1. Melakukan perbaikan dan menindaklanjuti catatan LHE AKIP dari Inspektorat. Adapun rekomendasi Inspektorat yang harus ditindaklanjuti sebagai berikut:
   a. Dalam menyusun manual IKP agar memperhatikan jenis perhitungan setiap IKP sehingga sesuai dengan periode pelaporannya;
   b. Dalam hal terdapat perubahan target kinerja yang telah ditetapkan agar dijelaskan dalam rencana kerja;
   c. Dalam menyusun rencana aksi dan evaluasi rencana aksi agar disesuaikan dengan format Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di lingkungan BKN nomor 1.8/KEP/2020 dan agar dijelaskan jumlah anggaran pada setiap IKP;
   d. Dalam melakukan penyusunan Prosedur Operasional Sistem untuk pengumpulan data dan pengukuran kinerja agar dibuatkan per IKP dan agar disesuaikan dengan riil di lapangan dan diformalkan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan;
   e. Agar menyelaraskan formula per IKP dalam manual IKP dengan formula per IKP di dokumen perencanaan dan laporan kinerja tahunan;
2. Melakukan penyelarasan PK di Lingkungan Deputi PPMASN maupun memantau secara berkala atas komponen akuntabilitas di Deputi Bidang PPMASN.

SP 4. Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Beriorientasi Kinerja

IKP 11. Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Tabel 55. Formula Perhitungan IKP 11

Formula: Membandingkan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang sudah ditetapkan dengan yang sudah terlaksana $N = \frac{A}{B} \times 100$ N = Persentase Terlaksanaanya Rencana Aksi RB di Deputi Bidang PPMASN

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

A = Jumlah Kegiatan Rencana Aksi RB yang telah dilaksanakan
B = Jumlah Kegiatan Rencana Aksi RB yang direncanakan

Indikator ini bertujuan menciptakan birokrasi di unit Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Dalam memantau pelaksanaan rencana aksi RB, maka dilakukan Monitoring dan Evaluasi RB yang terdiri atas RB General dan Tematik, dilakukan terhadap target rencana aksi pada indikator RB Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang telah disusun di awal tahun 2025.

Ruang lingkup kegiatan evaluasi kemajuan pelaksanaan RB atas program RB General maupun Tematik, yaitu :

RB General

Tabel 56. RB General

No	Kegiatan Utama	Indikator Penilaian
1	Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi	a. Nilai SAKIP b. Capaian Prioritas Nasional c. Capaian IKP Kementerian/ Lembaga
2	Pembangunan Zona Integritas di Unit Kerja	Tingkat Keberhasilan pembangunan ZI
3	Penguatan implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Nilai Maturitas SPIP
4	Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi	Nilai SPI
5	Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan
6	Pelaksanaan Arsip Digital	Tingkat Digitalisasi Arsip
7	Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Indeks Tata Kelola Pengadaan
8	Penguatan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit
9	Pelaksanaan Core Values ASN	Indeks BerAkhlak
10	Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Survey kepuasan Masyarakat

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

RB Tematik

Tabel 57. RB Tematik

No	Tema	Indikator Penilaian
1	Mendorong pembangunan manajemen karier ASN melalui manajemen talenta di Kementerian Sosial	Peningkatan nilai Indeks Sistem Merit pada instansi pelaksana program pengentasan kemiskinan nasional
2	Mendorong pembangunan manajemen karier ASN melalui manajemen talenta di Kementerian Investasi dan Hilirisasi	Peningkatan nilai Indeks Sistem Merit pada instansi pelaksana percepatan realisasi investasi nasional
3	Mendorong pembangunan manajemen karier ASN melalui manajemen talenta di Kementerian Investasi dan Hilirisasi	Peningkatan nilai Indeks Sistem Merit pada instansi pelaksana percepatan hilirisasi nasional
4	Mendorong pembangunan manajemen karier ASN melalui manajemen talenta di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)	Peningkatan nilai Indeks Sistem Merit pada instansi pelaksana program ketahanan pangan nasional

Pada masa transisi penilaian RB, tiap direktorat di Kedeputian Bidang PPM ASN telah menyusun dan melaksanakan rencana aksi RB, dengan hasil monitoring dan evaluasi disampaikan melalui Nota Dinas ke Biro Perencanaan dan Organisasi. Dengan demikian untuk indikator ini capaian yang diperoleh yakni sebesar 100% karena bukti dukung rencana aksi RB semua unit di kedeputian Bidang PPM ASN telah dipenuhi dengan target sebesar 100%. Adapun Nota Dinas yang dikirimkan oleh Direktorat di Kedeputian Bidang PPM ASN ke Biro Perencanaan dan Organisasi terkait Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi RB sebagai berikut:

1. Sekretaris Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Nomor: 289/OT.02.01/ND/C.VII/2025 tanggal 12 Desember 2026 Hal Penyampaian Hasil Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik BKN 2025 Kedeputian Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

2. Sekretaris Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Nomor: 1.3/OT.06/ND/C.VII/2026 tanggal 5 Januari 2026 Hal Penyampaian Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi BKN Tahun 2025 di Lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Tabel 58. Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	100	100	100%

Tabel 59. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	2026	2027	2028	2029	2025	2025
100	100	100	100	100	100	100%

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kedeputian Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN telah dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Masing-masing unit kerja telah melaksanakan program dan kegiatan Reformasi Birokrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Selain itu, telah dilakukan koordinasi, monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan ketercapaian target yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat adanya kendala yaitu masih terdapat unit kerja yang belum memahami pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi, telah dilakukan beberapa upaya tindak lanjut sebagai berikut:

1. Melakukan penyusunan Rencana Aksi RB General dan RB Tematik Kedeputian PPM ASN.
2. Melaksanakan koordinasi dengan Biro SDMO sebagai *leading* Reformasi Birokrasi Instansi terkait pendampingan secara berkala kepada unit kerja dalam hal penyusunan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi.

Adapun faktor keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kedeputian Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN antara lain:

1. Adanya komitmen dan dukungan pimpinan dalam mendorong pelaksanaan Reformasi

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Birokrasi secara berkelanjutan.

2. Adanya pemahaman dan partisipasi pegawai dalam melaksanakan program dan kegiatan Reformasi Birokrasi sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.
3. Dilaksanakannya monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk memastikan kesesuaian capaian dengan target yang telah ditetapkan.

SP 4. Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja

IKP 12. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Tabel 60. Formula Perhitungan IKP 12

Formula: Membandingkan antara jumlah pegawai yang mengisi E-Kinerja harian dengan jumlah pegawai di unit kerja N = A/B x 100% N = Persentase Pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Deputi bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN A = Jumlah pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN B = Jumlah seluruh pegawai di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

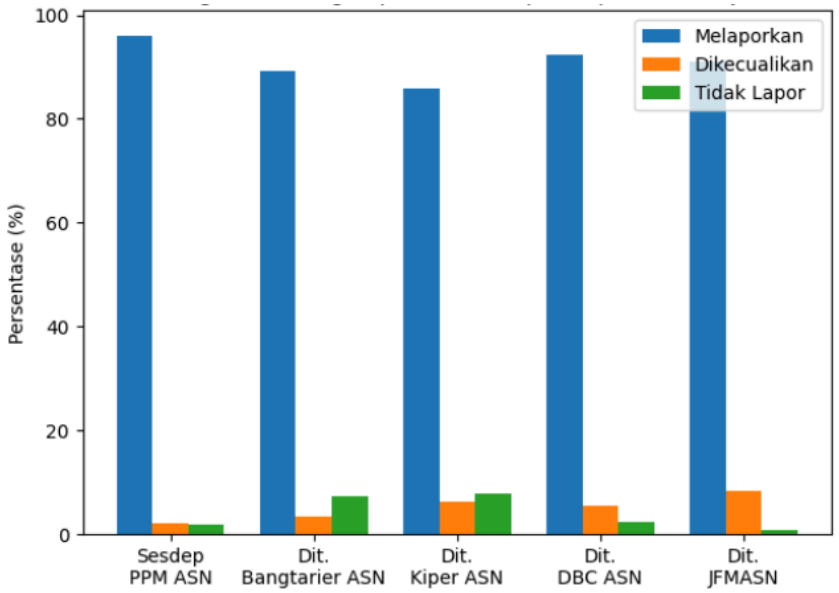
Kinerja harian adalah catatan aktivitas pelaporan pekerjaan harian pegawai beserta bukti dukung yang mendukung tercapainya kinerja organisasi yang tertuang dalam perjanjian kinerja. Dalam melakukan pelaporan kinerja harian tersebut, perlu dilakukan pemantauan dan pengukuran rutin oleh atasan langsung, serta sosialisasi kewajiban pelaporan kinerja harian kepada seluruh pegawai.

Pengukuran persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN, dilakukan oleh Sekretariat Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN. Pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan jumlah pegawai yang mengisi kinerja harian dengan jumlah pegawai di lingkungan Deputi bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN. Pegawai yang tidak masuk kerja, karena cuti atau tugas belajar,

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

dikecualikan dalam kewajiban pelaporan kinerja harian.

Periode pengukuran persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian dimulai pada bulan September s.d. Desember 2025. Berdasarkan hasil pemantauan, sebanyak 90,86% pegawai telah melaporkan kinerja harian, 5,07% pegawai dikecualikan dari kewajiban pelaporan kinerja harian, dan 4,07% pegawai tidak melaporkan kinerja harian. Dikarenakan ada 5,07% pegawai yang dikecualikan dari kewajiban pelaporan kinerja harian, maka dapat dikatakan sebanyak 95,93% pegawai telah melaporkan kinerja harian.



Gambar 16. Pengukuran persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa terdapat adanya kendala dalam pelaksanaan IKP ini yaitu masih terdapat pegawai yang tidak menyampaikan laporan kinerja harian sesuai dengan waktu pelaporan. Adapun penyebab pegawai tidak melaporkan kinerja harian antara lain karena pegawai lupa melakukan pengisian. Hal tersebut disebabkan oleh tingginya beban pekerjaan yang dilaksanakan pada hari tersebut. Sedangkan, pengisian kinerja harian wajib dilaporkan sesuai dengan hari kerja, dengan batas waktu pengisian pada hari yang sama paling lambat pukul 23.59 WIB.

Tabel 61. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	100%	95,93%	95,93%

Tabel 62. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2025**	**2025**
100	100	100	100	100	95,93%	95,93%

Rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelaporan kinerja harian pegawai berdasarkan identifikasi kendala yang ada, antara lain sebagai berikut:

1. Melaksanakan pelaporan e-kinerja setiap periode penilaian kinerja
2. Melakukan koordinasi lebih lanjut dengan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi agar mendapatkan perpanjangan waktu pelaporan kinerja harian
3. Memperkuat peran atasan langsung dalam melakukan pemantauan terhadap pelaporan kinerja harian pegawai.

Rekomendasi tersebut disusun agar selaras dengan kendala yang telah diidentifikasi dan berorientasi pada peningkatan efektivitas, penguatan koordinasi serta perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan pelaporan e-kinerja harian di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.

SP 5. Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel

IKP 13. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Tabel 63. Formula Perhitungan IKP 13

Formula : PA = $\frac{Ai}{An} x\ 100\%$ Ket: PA = Persentase realisasi penyerapan anggaran Ai = Jumlah serapan anggaran dan fisik An = Perencanaan anggaran dan fisik

Pada tahun 2025, Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp 4.840.000.000,- (Empat Miliar Delapan Ratus Empat Puluh Juta Rupiah) . Namun demikian, adanya blokir anggaran oleh Kementerian Keuangan dan refocusing anggaran, maka anggaran Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara berkurang menjadi Rp 3.543.855..000 (Tiga Miliar Lima Ratus Empat Puluh Tiga Juta Delapan Ratus Lima Puluh lima rupiah). Anggaran yang diblokir adalah sebesar Rp 1.296.145.000,- (Satu milyar dua ratus sembilan puluh enam juta seratus empat puluh lima ribu rupiah). Berikut rincian pagu dan realisasi anggaran Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2025 berdasarkan unit kerja:

Tabel 64. Rincian pagu dan realisasi anggaran Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2025 berdasarkan unit kerja

Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)	Blokir	Pagu Anggaran Akhir	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (%)
Sekretariat Deputi PPMASN	**Rp.200.000.000**	**- 74. 928.000**	**Rp.274.928.000,-**	**Rp.273.996.682,-**	**99,7 %**
Direktorat Kinerja & Penghargaan ASN	**Rp.2.020.000.000**	**Rp.43.869.000**	**Rp1.976.131.000,-**	**Rp.1974.956.753**	**99,9%**
Direktorat Disiplin,Budaya Kerja, dan Citra Institusi ASN	**Rp.300.000.000**	**Rp. 100.000.000**	**Rp.200.000.000,-**	**Rp.200.000.000,-**	**100 %**
Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN	**Rp.1.000.000.000**	**Rp.477.204.000**	**Rp.522.796.000,-**	**Rp.521.964.439,-**	**99,8%**

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Direktorat Pengembangan Talenta & Karier ASN	**Rp.1.470.000**	**Rp.750.000.000**	**Rp.570.000.000,-**	**Rp.568.113.018,-**	**99,7%**
Deputi PPMASN	**Rp.4.840.000.000**	**Rp.1.296.145.000**	**Rp.3.543.855.000**	**Rp.3.539.030.892**	**99,9%**

Penyerapan anggaran Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2025 mencapai 99,9 % yaitu Rp.3.539.030.892 dari pagu anggaran setelah efisiensi/blokir sebesar Rp.3.543.855.000. Realisasi anggaran ini melampaui target yang telah ditetapkan 99%, sehingga capaian kinerja IKP ini sebesar 100,90% dari target IKP pada tahun 2025, yaitu 99%. Adapun sisa anggaran sebesar Rp 4.824.108 atau 0,13% yang tidak terserap dikarenakan adanya selisih harga atas harga penawaran dari setiap kegiatan yang melibatkan pihak ketiga, seperti pengadaan paket meeting fullday/fullboard di luar kantor, pengadaan paket seminar kit, dan paket pengadaan jamuan makan/snack.

Tabel 65. Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN Tahun 2025

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN	99	99,9	100,90

Tabel 66. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target					Realisasi	Persentase Kinerja
2025	2026	2027	2028	2029	2025	2025
99	99	99	99	99	99,9	100,90%

Bila dibandingkan dengan target dan realisasi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara secara konsisten mencapai target yang ditetapkan pada IKP ini yaitu 100%. Dari hasil tersebut mencerminkan komitmen Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara selalu mengupayakan berkas pertanggungjawaban keuangan disusun sesuai peraturan yang berlaku secara substansi maupun administrasinya.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Dalam pelaksanaan IKP ini terdapat permasalahan yang menjadi permasalahan yaitu masih terdapat kegiatan yang pencairan anggarannya belum mencapai 100%.

Sebagai upaya tindak lanjut terhadap permasalahan dalam IKP ini, telah dilakukan beberapa langkah perbaikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan koordinasi antara pelaksana kegiatan, pengelola keuangan, dan pihak terkait dalam rangka mempercepat proses penyelesaian administrasi pencairan anggaran.
2. Melakukan monitoring secara berkala terhadap progres pelaksanaan kegiatan dan realisasi penyerapan anggaran untuk memastikan pencapaian target sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Adapun beberapa faktor keberhasilan yang mendukung tercapainya IKP ini, diantaranya sebagai berikut:

a. Menyusun berkas pertanggungjawaban kegiatan segera mungkin setelah kegiatan selesai dilaksanakan dan memenuhi item-item yang disyaratkan oleh Biro Keuangan melalui aplikasi E-Verifikasi;
b. Secara berkala mencatat dan merapikan berkas pertanggungjawaban di masing-masing unit kerja; dan
c. Komunikasi berbagai pihak sehingga untuk setiap catatan pertanggungjawaban dapat diselesaikan.

SP 5. Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel

IKP 14. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan kedeputian PPM ASN

Tabel 67. Formula Perhitungan IKP 14

Formula: Membandingkan jumlah temuan yang statusnya telah tuntas/selesai ditindaklanjuti dengan jumlah seluruh temuan dari BPK dan inspektorat. $N = \frac{A}{B} \times 100\%$ N = Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN A = Jumlah temuan yang statusnya telah Tuntas/Selesai ditindaklanjuti di Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN B = Jumlah temuan dari BPK dan Inspektorat di Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

IKP ini menggambarkan tindak yang dilakukan oleh unit kerja di Deputi Bidang PPMASN atas temuan hasil audit/pemeriksaan keuangan, operasional dan kinerja. Audit keuangan yaitu audit atas pengelolaan keuangan negara dan laporan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Audit operasional adalah kegiatan audit untuk menilai kinerja operasional program atau kegiatan apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta ekonomis, efektif dan efisien yang dilakukan oleh APIP. Audit kinerja merupakan audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah dari aspek ekonomis, efisiensi dan efektivitas yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Sementara, audit operasional yang sering dikenal juga sebagai audit ketaatan hanya menilai kepatuhan suatu program dan kegiatan sesuai dengan ketentuan yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern. Semakin kecil rasio temuan yang terjadi, semakin baik kinerja pengelolaan keuangan, operasional, dan pelaksanaan tugas fungsi unit kerja.

Pada tahun 2025, Deputi Bidang PPMASN tidak ada temuan dari BPK maupun inspektorat. Hal ini menunjukan kepatuhan unit kerja Deputi Bidang PPMASN pada regulasi, efektivitas penggunaan sumber daya, serta tata kelola yang transparan dan akuntabel. Sehingga capaian pada IKP ini dapat digambarkan pada tabel dibwah ini:

Tabel 68. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan kedeputian PPMASN

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan kedeputian PPMASN	0	0	100

Tabel 69. Target Periode Renstra dan Realisasi Kinerja

Target	Realisasi	Persentase Kinerja

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

2025	2026	2027	2028	2029	2025	2025
0	0	0	0	0	0	100%

Tindak lanjut yang dilakukan untuk mempertahankan tidak adanya temuan hasil audit yaitu melakukan penyelesaian rekomendasi BPK/Inspektorat atas hasil Audit/Pemeriksaan.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

BAB IV
PRIORITAS NASIONAL

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara (Deputi Bidang PPM ASN) pada tahun 2025 diberikan mandat dalam Program Prioritas Nasional untuk menyusun "Rekomendasi Kebijakan Roadmap Penerapan Sistem Pensiun ASN". Kegiatan ini menjadi pondasi strategis untuk mendukung arah transformasi sistem pensiun dan hari tua yang berkelanjutan *(sustainable)*, berkeadilan serta mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pegawai ASN. Sebagai instansi pemerintah nonkementerian, BKN yang memiliki kewenangan dalam perumusan kebijakan teknis manajemen ASN berkoordinasi erat dengan Kementerian Keuangan sebagai pemangku kepentingan dalam perencanaan dan penganggaran nasional yang bertugas menetapkan Roadmap Sistem Pensiun ASN sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Sementara itu, Kementerian PANRB berperan sebagai perumus kebijakan makro dalam merumuskan kebijakan substantif pensiun ASN yang selaras dengan kebijakan manajemen ASN secara keseluruhan. Sinergi antar-kementerian ini menjadi krusial. khususnya dalam menyelaraskan rekomendasi teknis dari BKN dengan kebijakan makro fiskal Kementerian Keuangan serta kerangka regulasi dari Kementerian PANRB.

Rekomendasi kebijakan roadmap penerapan sistem pensiun ASN akan menjadi rujukan awal dalam penyusunan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua bagi Pegawai ASN sesuai Pasal 21 dan Pasal 22 UU ASN. Urgensi reformasi sistem pensiun PNS perlu dilakukan untuk memperbaiki dari sistem pensiun PNS yang saat ini berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Janda/Duda Pegawai sangat diperlukan karena beberapa alasan yaitu:

1. Untuk menjamin kesejahteraan penerima manfaat pensiun di usia tua, urgensi reformasi pada sistem pensiun perlu dimulai dari sekarang mengingat jumlah penduduk usia menua (>65 tahun) diproyeksikan terus bertambah hingga mencapai 16.03% dari total penduduk pada tahun 2050 (BPS).
2. Dalam Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) Beban pensiun wajib (untuk ASN) dalam APBN juga terus meningkat dengan Tingkat Pertumbuhan Tahunan Majemuk (CAGR) 5.51% per tahun sepanjang periode 2015 – 2023 dimana nilainya di tahun 2023 mencapai sekitar 5.1% dari total APBN (LKPP. 2023). Pada saat penurunan rasio liabilitas pemerintah pusat dengan estimasi Rp3.120 triliun kewajiban

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

bersamaan, terjadi jangka panjang pemerintah terkait pensiun di mana Rp1.279 triliun terhadap pegawai aktif dan Rp1.841 triliun untuk pensiunan (LKPP. 2023).

3. Ditemukan aging population dimana jumlah peserta aktif (pembayar iuran) yang berusia lebih dari 45 tahun lebih dari setengah populasi (PT TASPEN. 2025). Ini menunjukkan bahwa basis iuran dari ASN yang masih panjang masa kerjanya tidak tumbuh secepat gelombang pegawai yang mendekati masa pensiun. Dengan skema eksisting, kondisi ini akan meningkatkan rasio belanja manfaat terhadap penerimaan iuran. Hal ini mengakibatkan beban APBN untuk pemberian manfaat dana pensiun akan semakin meningkat.

Rekomendasi kebijakan roadmap penerapan sistem pensiun ASN merupakan usulan strategis dalam transformasi kebijakan Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua yang *sustainable*, berkeadilan, serta mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi Pegawai ASN. Rekomendasi tersebut berupa dokumen perencanaan yang memberi arah dan langkah-langkah penyelenggaraan Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua yang meliputi empat aspek yaitu:

1. Aspek program yang *sustainable;*

   untuk menentukan desain manfaat program jaminan pensiun dan hari tua ASN, mekanisme pembiayaan, serta implikasi fiskal dan keberlanjutan jangka panjang;

2. Aspek kelembagaan yang kuat, akuntabel dan transparan;

   untuk membahas peran dan kapasitas lembaga pengelola dalam pengelolaan sistem pensiun termasuk koordinasi antar lembaga yang berkepentingan;

3. Aspek regulasi yang adaptif dan berkeadilan; dan

   untuk meninjau kerangka peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum pelaksanaan program pensiun; dan

4. Aspek pengawasan.

   untuk memastikan akuntabilitas, transparansi, serta perlindungan hak-hak peserta program pensiun ASN yang dilaksanakan oleh pengelola program.

Penyusunan rekomendasi kebijakan sistem pensiun ASN merupakan bagian dari implementasi arah kebijakan nasional yang tertuang dalam Rencana

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2025-2029 pada ASTA CITA Presiden Prabowo dan Wapres Gibran khususnya pada Prioritas Nasional nomor 7, yakni Reformasi politik hukum dan birokrasi yang mendorong peningkatan kesejahteraan ASN melalui konsep total reward berbasis kinerja ASN, sekaligus bentuk dukungan terhadap upaya mewujudkan regulasi dan tata kelola yang berintegritas serta adaptif. Di dalam analisis Rekomendasi Roadmap sistem pensiun ASN yang termaktub pada bab-bab sebelumnya, telah termuat 4 pilar: penelaahan aspek regulasi yang adaptif dan berkeadilan (peninjauan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengidentifikasikan harmonisasi atau perubahan regulasi yang di dalamnya telah tercantum roadmap strategi harmonisasi regulasi dan kebijakan lintas Lembaga), aspek program pensiun yang sustainable (perumusan struktur dan skema program penjaminan pensiun dan jaminan hari tua yang berkelanjutan dan inklusif, beserta roadmap tahapan implementasinya), aspek kelembagaan yang kuat dan transparan (tersusun rekomendasi bentuk kelembagaan pengelola dana pensiun yang sesuai beserta roadmap pembentukan lembaganya), serta terakhir aspek pengawasan sistem pensiun (pengembangan mekanisme pengawasan dan akuntabilitas dalam tata kelola dana pensiun ASN meliputi model pengawasan dan tata kelola Lembaga pengelola dana pensiun dan roadmap implementasi sistem pengawasan kelembagaan baru).

Berdasarkan hasil analisis atas berbagai permasalahan yang telah diuraikan, disusun sejumlah rekomendasi kebijakan sebagai upaya “Untuk mewujudkan skema sistem pensiun dan hari tua yang sustainable, berkeadilan serta mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pegawai ASN:

a. Perlu segera melakukan penyusunan regulasi sistem pensiun dan hari tua bagi ASN dengan memasukkan penerapan sistem pensiun multi-pilar yang menggabungkan dua skema utama, yaitu:
   - Program dengan skema manfaat pasti *(defined benefit)* sebagai perlindungan dasar yang menjamin keamanan pendapatan minimal di masa pensiun, yang terdiri dari program pensiun saat ini atau program jaminan pensiun dalam sistem jaminan sosial nasional.
   - Program dengan skema iuran pasti *(defined contribution)* sebagai tambahan manfaat untuk memperkuat kesejahteraan pensiunan melalui akumulasi iuran yang fleksibel dan berorientasi pada keberlanjutan fiskal. Dengan penerapan

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

sistem multi-pilar tersebut, terdapat sharing pembiayaan antara APBN dan APBD dalam membiayai pensiun dengan membayarkan iuran selaku pemberi kerja, perubahan dasar pensiun dari gaji pokok menjadi penghasilan untuk menyesuaikan dengan standar *replacement ratio* yang berlaku. Regulasi jaminan pensiun dan hari tua bagi ASN ini menjadi acuan yang kemudian ditetapkan roadmap transformasi jaminan pensiun dan hari tua untuk memastikan terlaksanakan proses transformasi yang diharapkan.

b. Perlu pembentukan atau penguatan tata kelola dan kolaborasi kelembagaan Adanya wacana perubahan mekanisme pembayaran pensiun yang berlaku saat ini dari PT Taspen ke Kementerian Keuangan sesuai UU No.11/1969 menjadi kesempatan untuk mempertimbangkan pembentukan lembaga pengelola dana pensiun bagi ASN. Alternatif lain adalah Kementerian Keuangan melalui Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) dapat mengambil peran sebagai lembaga pembayar pensiun karena pembayaran manfaat pensiun untuk program lama sepenuhnya ditanggung oleh APBN, sementara Badan Kepegawaian Negara (BKN) berperan penting sebagai lembaga verifikator data peserta pensiun. Sinergi kelembagaan ini akan meningkatkan akurasi, akuntabilitas, dan efisiensi proses pembayaran manfaat. Selanjutnya untuk PT Taspen (Persero) dapat berperan sebagai lembaga pengelola program jaminan pensiun dan hari tua dengan skema defined contribution sebagai salah satu alternatif pengelola dana pensiun untuk program baru dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan sebagaimana analisa yang telah disampaikan.

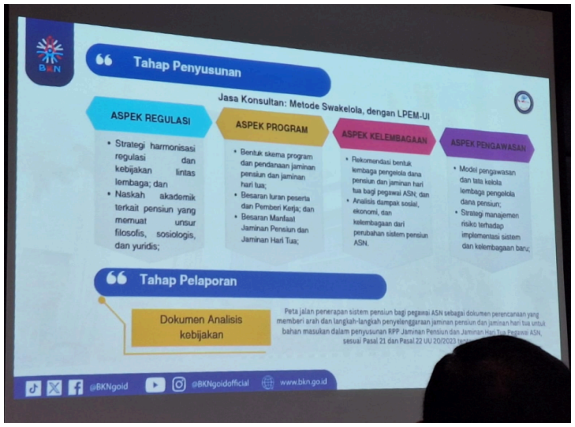
c. Perlu disusun pengawasan terhadap lembaga pengelola yang adil dan terukur Dalam penerapan skema iuran pasti, mengingat fleksibilitas skema ini disertai dengan risiko yang sepenuhnya ditanggung oleh peserta, termasuk risiko panjang umur *(longevity risk)* dan risiko investasi. Oleh karena itu, perlu ada mekanisme mitigasi risiko, seperti perlindungan minimum atau pooling risiko, guna menghindari kegagalan pembayaran manfaat pensiun di masa depan, sehingga keberlangsungan dari lembaga pengelola dalam membayar manfaat pensiun dapat terjamin. Efektivitas pengawasan pengelolaan dana pensiun dilakukan melalui lembaga pengawas baik internal maupun eksternal, sehingga kemungkinan terjadinya penyimpangan dana investasi dapat dihindari.

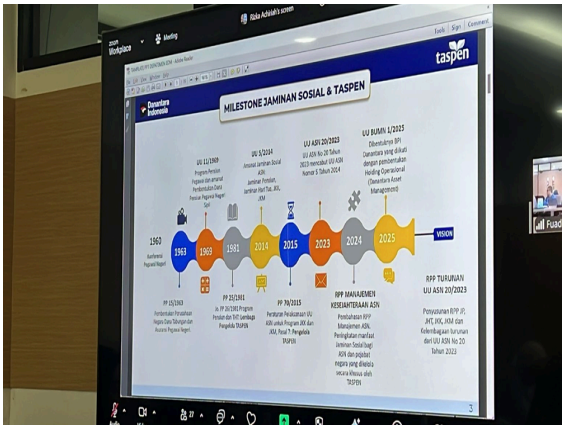
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

d. Perlu dilakukan studi kebijakan yang lebih mendalam terkait desain sistem pensiun ASN, dengan melibatkan simulasi aktuaria dan analisis fiskal yang komprehensif. Kajian ini diharapkan menjadi dasar ilmiah dan praktis dalam merumuskan kebijakan pensiun yang berkelanjutan. Selanjutnya perlu didukung dengan pelibatan berbagai pemangku kepentingan lintas sektor yang terdiri dari Kementerian Keuangan, Kementerian PAN dan RB, BKN serta pihak lain yang terkait agar menghasilkan kebijakan yang holistik dan implementatif.

e. Perlu ditambahkan data penghasilan sebagai bagian dari data pegawai pada Sistem Informasi ASN yang dikelola BKN. Hal ini berdasarkan pada desain skema Reformasi JP dan JHT yang mengacu pada penghasilan sebagai dasar pensiun sehingga dalam menetapkan pertimbangan teknis pensiun dan janda/dudanya yang dilakukan oleh BKN manfaat pensiun dapat diperoleh sesuai persentase iuran dari historikal penghasilan dari iuran peserta dan pemerintah ditambah hasil pengembangan dana. Menindaklanjuti hal tersebut, telah dilakukan upaya melalui Perjanjian Kerjasama (PKS) dengan data balikan berupa data penghasilan antara BKN dengan PT Taspen untuk ASN daerah, dengan Ditjen Perbendaharaan untuk ASN pusat, dan usulan PKS dengan Kementerian Dalam Negeri untuk komponen Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) daerah. Selanjutnya dari data tersebut akan menjadi dasar dalam aplikasi layanan manajemen kesejahteraan yang salah satunya digunakan untuk menghitung manfaat JP dan JHT. Penyusunan rekomendasi kebijakan sistem pensiun ASN ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan konsep awal teknokratik dalam penyusunan kebijakan teknis berkaitan dengan Jaminan Pensiun dan Hari Tua bagi ASN khususnya untuk Kementerian PAN RB selaku instansi yang memiliki kewenangan izin prakarsa, Kementerian Keuangan selaku instansi yang berwenang mengeluarkan izin prinsip dan juga Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) yang mengawal perencanaan nasional.

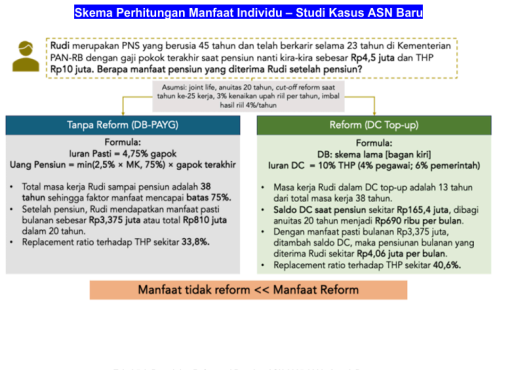
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

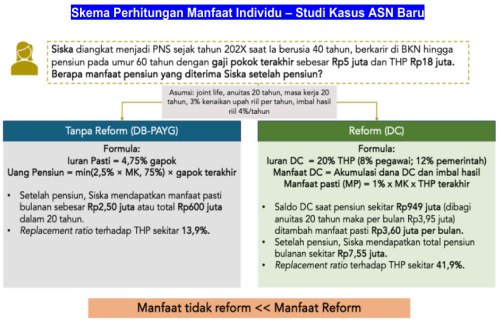


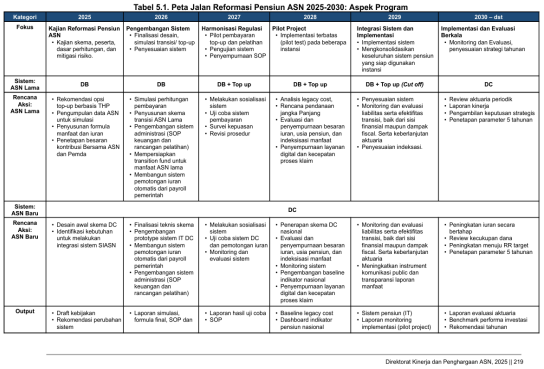






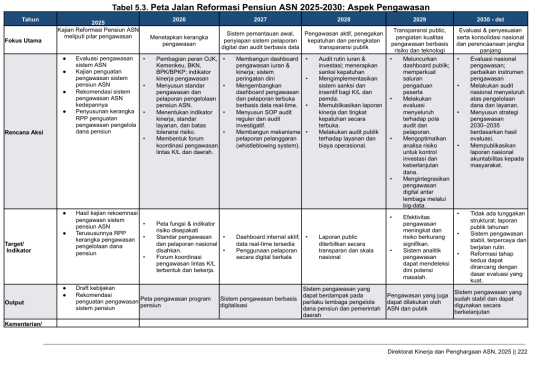






Tabel 5.1. Peta Jalan Reformasi Pensiun ASN 2025-2030: Aspek Program

Kategori	2025	2026	2027	2028	2029	2030 – dst
Fokus	**Kajian Reformasi Pensiun ASN** • Kajian skema, peserta, dasar perhitungan, dan mitigasi risiko.	**Pengembangan Sistem** • Finalisasi desain, simulasi transisi/ top-up • Penyesuaian sistem	**Harmonisasi Regulasi** • Pilot pembayaran top-up dan pelatihan • Pengujian sistem • Penyempurnaan SOP	**Pilot Project** • Implementasi terbatas (pilot test) pada beberapa instansi	**Integrasi Sistem dan Implementasi** • Implementasi sistem • Mengkonsolidasikan kesaluruhan sistem pensiun yang siap digunakan instansi	**Implementasi dan Evaluasi Berkala** • Monitoring dan Evaluasi, penyesuaian strategi tahunan
Sistem: ASN Lama	DB	DB	DB + Top up	DB + Top up	DB + Top up *(Cut off)*	DC
Rencana Aksi: ASN Lama	• Rekomendasi opsi top-up berbasis THP • Pengumpulan data ASN untuk simulasi • Penyusunan formula manfaat dan iuran • Penetapan besaran kontribusi Bersama ASN dan Pemda	• Simulasi perhitungan pembayaran • Penyusunan skema transisi ASN Lama • Pengembangan sistem administrasi (SOP keuangan dan rancangan pelatihan) • Mempersiapkan transition fund untuk manfaat ASN lama • Membangun sistem pemotongan iuran otomatis dari payroll pemerintah	• Melakukan sosialisasi sistem • Uji coba sistem pembayaran • Survei kepuasan • Revisi prosedur	• Analisis legacy cost, • Rancana pendanaan jangka Panjang • Evaluasi dan penyempurnaan besaran iuran, usia pensiun, dan indeksiasi manfaat • Penyempurnaan layanan digital dan kecepatan proses klaim	• Penyesuaian sistem • Monitoring dan evaluasi kabilitas serta efektifitas transisi, baik dari sisi finansial maupun dampek fiscal. Serta keberlanjutan aktuaria • Penyesuaian indeksasi.	• Review aktuaria periodik • Laporan kinerja • Pengambilan keputusan strategis • Penetapan parameter 5 tahunan
Sistem: ASN Baru	DC					
Rencana Aksi: ASN Baru	• Desain awal skema DC • Identifikasi kebutuhan untuk melakukan integrasi sistem SIASN	• Finalisasi teknis skema • Pengembangan prototipe sistem IT DC • Membangun sistem pemotongan iuran otomatis dari payroll pemerintah • Pengembangan sistem administrasi (SOP keuangan dan rancangan pelatihan)	• Melakukan sosialisasi sistem • Uji coba sistem DC dan pemicingan iuran • Monitoring dan evaluasi sistem	• Penerapan skema DC nasional • Evaluasi dan penyempurnaan besaran iuran, usia pensiun, dan indeksiasi manfaat • Monitoring sistem • Pengembangan baseline indikator nasional • Penyempurnaan layanan digital dan kecepatan proses klaim	• Monitoring dan evaluasi kabilitas serta efektifitas transisi, baik dari sisi finansial maupun dampek fiscal. Serta keberlanjutan aktuaria • Meningkatkan instrument komunikasi public dan transparansi laporan manfaat	• Peningkatan iuran secara bertahap • Review kecukupan dana • Peningkatan menuju RR target • Penetapan parameter 5 tahunan
Output	• Draft kebijakan • Rekomendasi perubahan sistem	• Laporan simulasi, formula final, SOP dan	• Laporan hasil uji coba • SOP	• Baseline legacy cost • Dashboard indikator pensiun nasional	• Sistem pensiun (IT) • Laporan monitoring implementasi (pilot project)	• Laporan evaluasi aktuaria • Benchmark performa investasi • Rekomendasi lahunan



Tabel 5.3. Peta Jalan Reformasi Pensiun ASN 2025-2030: Aspek Pengawasan

Tahun	2025	2026	2027	2028	2029	2030 – dst
Fokus Utama	Kajian Reformasi Pensiun ASN meliputi pilar pengawasan	Menetapkan kerangka pengawasan	Sistem pemantauan awal, penyiapan sistem pelaporan digital dan audit berbasis data	Pengawasan aktif, penegakan kepatuhan dan peningkatan transparansi publik	Transparansi public, pengistan kualitas pengawasan berbasis risiko dan teknologi	Evaluasi & penyesuaian serta konsolidasi nasional dan perencanaan jangka panjang
Rencana Aksi	• Evaluasi pengawasan sistem ASN • Kajian penguatan pengawasan sistem pensiun ASN • Rekomendasi sistem pengawasan ASN kedepannya • Penyusunan kerangka RPP pengutan pengawasan pengelola dana pensiun	• Pembagian peran OJK, Kemenkeu, BKN, BPK/BPKP, indikator kinerja pengawasan • Menyusun standar pengawasan dan pelaporan pengelolaan pensiun ASN. • Menentukan indikator kinerja, standar layanan, dan batas toleransi risiko. • Membentuk forum koordinasi pengawasan lintas K/L dan daerah.	• Membangun dashboard pengawasan iuran & kinerja; sistem peringatan dini • Mengembangkan dashboard pengawasan dan pelaporan terbuka berbasis data real-time. • Menyusun SOP audit reguler dan audit investigatif. • Membangun mekanisme pelaporan pelanggaran (whistleblowing system).	• Audit rutin iuran & investasi; menerapkan sanksi kepatuhan. • Mengimplementasikan sistem sanksi dan insentif bagi K/L dan pemda. • Memublikasikan laporan kinerja dan tingkat kepatuhan secara terbuka. • Melakukan audit publik terhadap layanan dan biaya operasional.	• Meluncurkan dashboard public; memperkuat saluran pengaduan peserta • Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap pola audit dan pelaporan; mengoptimalkan analitik risiko untuk kontrol investasi dan keberlanjutan dana. • Mengintegrasikan pengawasan digital antar lembaga melalui big-data.	• Evaluasi nasional pengawasan; perbaikan instrumen pengawasan • Melakukan audit nasional menyeluruh atas pengelolaan dana dan layanan. • Menyusun strategi pengawasan 2030–2035 berdasarkan hasil evaluasi. • Memublikasikan laporan nasional akuntabilitas kepada masyarakat.
Target/ Indikator	• Hasil kajian rekomendasi pengawasan sistem pensiun ASN • Terususunnya RPP kerangka pengawasan pengelolaan dana pensiun	• Peta fungsi & indikator risiko disepakati • Standar pengawasan dan pelaporan nasional disahkan. • Forum koordinasi pengawasan lintas K/L terbentuk dan bekerja.	• Dashboard internal aktif; data real-time tersedia. • Penggunaan pelaporan secara digital berhasil	• Laporan public ditertibkan secara transparan dan skala nasional	• Efektivitas pengawasan meningkat dan risiko berkurang signifikan. • Sistem analitik pengawasan dapat mendeteksi dini potensi masalah.	• Tidak ada tunggakan struktural; laporan publik lahunan • Sistem pengawasan stabil, terpercaya dan berjalan rutin. • Reformasi lahap kedua dapat dirancang dengan dasar evaluasi yang kuat.
Output	• Draft kebijakan • Rekomendasi penguatan pengawasan sistem pensiun	Peta pengawasan program pensiun	Sistem pengawasan berbasis digitalisasi	Sistem pengawasan yang dapat berdampak pada perilaku lembaga pengelola dana pensiun dan pemerintah daerah	Pengawasan yang jugs dapat dilakukan oleh ASN dan publik	Sistem pengawasan yang sudah stabil dan dapat digunakan secara berkelanjutan
Kementerian/						

Gambar 17. Dokumentasi Kegiatan Prioritas Nasional

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

BAB V
PENUTUP

Laporan Kinerja Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan visi dan misi Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara dengan mengacu pada Rencana Strategis tahun 2025 – 2029. Penyusunan Laporan Kinerja berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2025 merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran 2025 yang berisikan tentang kegiatan pelaksanaan tugas bidang Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang tertuang dalam indikator kinerja utama. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja kuantitatif yang menggambarkan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara secara akuntabel dan transparan, serta dapat menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Keberhasilan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan fungsi dan tugas tidak lepas dari kerjasama dan koordinasi antara pimpinan dan bawahan serta dengan unit/instansi terkait (stakeholder). Hasil dari laporan kinerja organisasi dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk mengambil kebijakan bagi pemangku kepentingan untuk peningkatan kinerja di tahun yang akan datang.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

LAMPIRAN I

1. Daftar instansi Pusat yang menjadi lokus dalam IKP.6

Tabel 70. Daftar instansi Pusat yang menjadi lokus dalam IKP.6

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
INSTANSI PUSAT		
1	Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan	
2	Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian	Surat Edaran Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Nomor SE-21/SES.M.EKON/12/2016
3	Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan	
4	Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi	Surat Edaran Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi Nomor 18 Tahun 2020
5	Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional	Keputusan Kepala BRIN Nomor 285/I/HK/2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Pegawai di Lingkungan BRIN
6	Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah	Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 05/PER/M.KUKM/III/2015
7	Kementerian Badan Usaha Milik Negara	Surat Edaran Sekretaris Kementerian BUMN Nomor SE-6/S.MBU/04/2021
8	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	
9	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Keputusan Menteri PANRB Nomor 15 Tahun 2021
		Pedoman Menteri PANRB Nomor 29 Tahun 2022

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
10	Kementerian Pemuda dan Olahraga	Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan bagi PNS di Lingkungan Kemenpora
11	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi	Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 268 Tahun 2021
		Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2016
12	Kementerian Dalam Negeri	Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2019
13	Kementerian Luar Negeri	
14	Kementerian Pertahanan	Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 18 Tahun 2012
15	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 45 Tahun 2015
16	Kementerian Keuangan	Keputusan Menteri Keuangan Nomor 627/KMK.01/2018
17	Kementerian Pertanian	Peraturan Menteri Pertanian Nomor 09/Permentan/OT.140/1/2010
18	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	
19	Kementerian Perhubungan	Keputusan Menteri Penghubungan Nomor KM 92 Tahun 1999 tentang Tata Cara Tetap Pelaksanaan Pemberian Tanda Penghargaan di Lingkungan Departemen Perhubungan
20	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi	Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 30 Tahun 2018

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
21	Kementerian Kesehatan	Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1396/MENKES/SK/IX/2005
22	Kementerian Agama	Keputusan Menteri Agama Nomor 990 Tahun 2021
23	Kementerian Ketenagakerjaan	Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1/642/HK.03.00/X/2021
24	Kementerian Sosial	Keputusan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 98/HUK/2023 tentang Pemberian Penghargaan bagi ASN di Lingkungan Kementerian Sosial
25	Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan	Keputusan Menteri LHK Nomor SK.219/MENLHK/SETJEN/PEG.7/3/2023 tentang Pemberian Penghargaan ASN KLHK Berprestasi dan Mitra Kementerian LHK Terbaik
26	Kementerian Kelautan dan Perikanan	Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 63/PERMEN-KP/2018
27	Kementerian Komunikasi dan Informatika	Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Komunikasi dan Informatika Nomor 14 Tahun 2020
28	Kementerian Perdagangan	Keputusan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 1000 Tahun 2021 tentang Pemberian Penghargaan ASN Berprestasi di Lingkungan Kementerian Perdagangan
29	Kementerian Perindustrian	
30	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 19/PRT/M/2007 Tahun 2007
31	Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	Keputusan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif / Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI Nomor SK/21/KP.06.02/MK/2022 tentang Pemberian Penghargaan Bagi ASN di Lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
32	Kementerian Sekretariat Negara	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
33	Kejaksaan Agung	Peraturan Kejaksaan RI Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pemberian Penghargaan kepada Pegawai Kejaksaan atau Pihak yang Berkontribusi Besar untuk Kemajuan Penegakan Hukum
34	Sekretariat Jenderal MPR	
35	Sekretariat Jenderal DPR RI	Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Nomor 13 Tahun 2022
36	Mahkamah Agung RI	
37	Badan Pemeriksa Keuangan	
38	Setjen WANTANNAS	Keputusan Sekretaris Jenderal Dewan Ketahanan Nasional Nomor KEP-90/SESJEN/IX/2015
39	Badan Siber dan Sandi Negara	Peraturan Badan Siber dan Sandi Negara Nomor 8 Tahun 2019
40	Badan Kepegawaian Negara	Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 44 Tahun 2015
41	Lembaga Administrasi Negara	Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor 13/LAN/SET/HK/UM/1983 tentang Piagam Penghargaan Pengabdian
42	Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional	
43	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia	
44	Badan Pusat Statistik	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
45	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas	Pedoman Nomor 4 Tahun 2020
46	Arsip Nasional Republik Indonesia	Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2015
47	Badan Informasi Geospasial	Keputusan Sekretaris Utama Badan Informasi Geospasial Nomor 33 Tahun 2019
48	Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional	Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 17 Tahun 2018
49	Kementerian Investasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal	
50	Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi	
51	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-2193/K.SU/02/2008
52	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 18 Tahun 2013
53	Perpustakaan Nasional RI	Peraturan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019
54	Badan Standardisasi Nasional	
55	Badan Pengawas Tenaga Nuklir	Keputusan Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir Nomor 1053/K/V/2021
56	Badan Pengawas Obat dan Makanan	Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 70 Tahun 2023

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
57	Lembaga Ketahanan Nasional RI	
58	Kepolisian Negara	Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2011
59	Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika	Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor Kep.004 Tahun 2010
60	Sekretariat Kabinet	Peraturan Sekretaris Kabinet Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021
61	Badan Narkotika Nasional	Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 10 Tahun 2020
62	Setjen Komisi Pemilihan Umum	
63	Badan Nasional Penanggulangan Bencana	
64	Setjen KOMNAS HAM	
65	Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam	
66	Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi RI	Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi RI Nomor 28 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemilihan Pegawai Teladan di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.
67	Komisi Pemberantasan Korupsi	Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 1 Tahun 2022
68	Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
69	Setjen Dewan Perwakilan Daerah	Peraturan SEKRETARIS JENDERAL DEWAN PERWAKILAN DAERAH RI Nomor 17 Tahun 2022 Tentang PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT JENDERAL DPD RI
70	Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor PER.16/KA/VII/2010
71	Badan Keamanan Laut RI	Peraturan Badan Keamanan Laut Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pemberian Penghargaan di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia
72	Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan	Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021
73	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia Nomor 203 Tahun 2021
74	Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan	Peraturan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Nomor 14 Tahun 2019 tentang Penghargaan bagi Pegawai Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan
75	Ombudsman Republik Indonesia	KEPUTUSAN KETUA OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 323 TAHUN 2021
76	Badan Nasional Penanggulangan Terorisme	SURAT EDARAN Sekretaris Utama BNPT NOMOR 21 TAHUN 2023 TENTANG PEMILIHAN PNS BERPRESTASI BNPT
77	Setjen Komisi Pengawas Persaingan Usaha	
78	Badan Pengawas Pemilihan Umum	
79	Komisi Aparatur Sipil Negara	
80	Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban	Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 8 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan Paritrana bagi Pimpinan dan Pegawai di Lingkungan LPSK

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
81	Badan Pembinaan Ideologi Pancasila	
82	Badan Riset dan Inovasi Nasional	Keputusan Kepala BRIN Nomor 285/I/HK/2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Pegawai di Lingkungan BRIN
83	Badan Pangan Nasional	

2. Daftar instansi Daerah yang menjadi lokus dalam IKP.5

Tabel 71. Daftar Instansi Daerah yang Menjadi Lokus dalam IKP 5

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
1	Pemerintah Provinsi Aceh	
2	Pemerintah Kab. Aceh Besar	
3	Pemerintah Kab. Pidie	Peraturan Bupati Pidie Nomor 75 Tahun 2018
4	Pemerintah Kab. Aceh Utara	
5	Pemerintah Kab. Aceh Timur	Keputusan Bupati Aceh Timur Nomor 800/339/2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kab. Aceh Timur
6	Pemerintah Kab. Aceh Selatan	
7	Pemerintah Kab. Aceh Barat	
8	Pemerintah Kab. Aceh Tengah	Peraturan Bupati Aceh Tengah Nomor 4 Tahun 2018
9	Pemerintah Kab. Aceh Tenggara	
10	Pemerintah Kab. Simeulue	
11	Pemerintah Kab. Bireuen	
12	Pemerintah Kab. Aceh Singkil	Peraturan Bupati Aceh Singkil Nomor 41 Tahun 2021
13	Pemerintah Kab. Aceh Barat Daya	Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 51 Tahun 2019
14	Pemerintah Kab. Gayo Lues	
15	Pemerintah Kab. Aceh Tamiang	Peraturan Bupati Aceh Tamiang Nomor 17 Tahun 2020
16	Pemerintah Kab. Nagan Raya	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
17	Pemerintah Kab. Aceh Jaya	
18	Pemerintah Kab. Bener Meriah	Peraturan Bupati Bener Meriah Nomor 16 Tahun 2013
19	Pemerintah Kab. Pidie Jaya	Peraturan Bupati Pidie Jaya Nomor 40 thn 2019
20	Pemerintah Kota Sabang	
21	Pemerintah Kota Banda Aceh	
22	Pemerintah Kota Langsa	Peraturan Walikota Langsa Nomor 15 Tahun 2022
23	Pemerintah Kota Lhokseumawe	
24	Pemerintah Kota Subulussalam	
25	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 28 Tahun 2022
26	Pemerintah Kab. Deli Serdang	Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 59 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Perturan Bupati Deli Serdang Nomor 66 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdanng
27	Pemerintah Kab. Karo	
28	Pemerintah Kab. Langkat	
29	Pemerintah Kab. Tapanuli Tengah	
30	Pemerintah Kab. Simalungun	
31	Pemerintah Kab. Labuhanbatu	
32	Pemerintah Kab. Dairi	PERATURAN BUPATI DAIRI NOMOR 11 TAHUN 2014
33	Pemerintah Kab. Tapanuli Utara	
34	Pemerintah Kab. Tapanuli Selatan	
35	Pemerintah Kab. Asahan	Peraturan Bupati Asahan Nomor 69 Tahun 2022
36	Pemerintah Kab. Nias	
37	Pemerintah Kab. Toba Samosir	
38	Pemerintah Kab. Mandailing Natal	
39	Pemerintah Kab. Nias Selatan	
40	Pemerintah Kab. Humbang Hasundutan	
41	Pemerintah Kab. Pakpak Bharat	
42	Pemerintah Kab. Samosir	
43	Pemerintah Kab. Serdang Bedagai	Keputusan Bupati Serdang Bedagai Nomor 13/18.33 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan kepada PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Berdagai

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
44	Pemerintah Kab. Padang Lawas	
45	Pemerintah Kab. Padang Lawas Utara	Peraturan Bupati Padang Lawas Utara Nomor 18.A Tahun 2017
46	Pemerintah Kab. Batubara	
47	Pemerintah Kab. Labuhanbatu Selatan	
48	Pemerintah Kab. Labuhanbatu Utara	
49	Pemerintah Kab. Nias Barat	
50	Pemerintah Kab. Nias Utara	Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 35 Tahun 2022
51	Pemerintah Kota Medan	Peraturan Wali Kota Medan Nomor 8 Tahun 2022
52	Pemerintah Kota Tebing Tinggi	Peraturan Walikota Tebing Tinggi Nomor 78 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Daerah Bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi
53	Pemerintah Kota Binjai	
54	Pemerintah Kota Pematangsiantar	
55	Pemerintah Kota Tanjungbalai	
56	Pemerintah Kota Sibolga	
57	Pemerintah Kota Padangsidimpuan	
58	Pemerintah Kota Gunung Sitoli	
59	Pemerintah Provinsi Riau	Peraturan Gubernur Riau NOMOR 24 TAHUN 2016
60	Pemerintah Kab. Kampar	Peraturan Bupati Kabupaten Kampar Nomor 47 Tahun 2018
61	Pemerintah Kab. Bengkalis	
62	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	
63	Pemerintah Kab. Indragiri Hilir	Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 11 Tahun 2022
64	Pemerintah Kab. Pelalawan	
65	Pemerintah Kab. Rokan Hulu	
66	Pemerintah Kab. Rokan Hilir	Peraturan Bupati Kabupaten Rokan Hilir Nomor 96 Tahun 2018
67	Pemerintah Kab. Siak	
68	Pemerintah Kab. Kuantan Singingi	Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 44 Tahun 2020
69	Pemerintah Kab. Kepulauan Meranti	
70	Pemerintah Kota Pekanbaru	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
71	Pemerintah Kota Dumai	Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 58 Tahun 2022 tentang Pemberian Penghargaan dan Hukuman bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Dumai
72	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2021
73	Pemerintah Kab. Agam	
74	Pemerintah Kab. Pasaman	Peraturan Bupati Pasaman Nomor 39 Tahun 2022
75	Pemerintah Kab. Limapuluh Kota	
76	Pemerintah Kab. Solok	
77	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	
78	Pemerintah Kab. Tanah Datar	Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 13 Tahun 2018
79	Pemerintah Kab. Sijunjung	Peraturan Bupati Sijunjung Nomor 25 Tahun 2022
80	Pemerintah Kota Padang Panjang	Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 36 Tahun 2021
81	Pemerintah Provinsi Jambi	Peraturan Gubernur Jambi Nomor 49 Tahun 2014
82	Pemerintah Kab. Tanjung Jabung Timur	Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 45 Tahun 2022
83	Pemerintah Kab. Ogan Komering Ilir	Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor 39 Tahun 2018
84	Pemerintah Kab. Ogan Komering Ulu Timur	Peraturan Bupati Ogan Komering Ulu Timur Nomor 38 Tahun 2022
85	Pemerintah Kab. Ogan Ilir	Keputusan Bupati Ogan Ilir Nomor 684/KEP/BKPSDM/2023 tentang Pemberian Penghargaan bagi ASN Terbaik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023
86	Pemerintah Kota Lubuk Linggau	Peraturan Wali Kota Lubuklinggau Nomor 56 Tahun 2021
87	Pemerintah Kab. Penukal Abab Lematang Ilir	Peraturan Bupati Penukal Abab Lematang Ilir Nomor 17 Tahun 2019
88	Pemerintah Provinsi Kep. Bangka Belitung	Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 13 Tahun 2020
89	Pemerintah Kab. Bangka Barat	Peraturan Bupati Bangka Barat Nomor 85 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Sanksi (*Punishment*) PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Barat
90	Pemerintah Kab. Bangka Tengah	Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 9 Tahun 2018
91	Pemerintah Kab. Bangka Selatan	Peraturan Bupati Bangka Selatan Nomor 19 Tahun 2020
92	Pemerintah Kab. Belitung Timur	Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 2 Tahun 2013
93	Pemerintah Provinsi Bengkulu	Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 18 Tahun 2022

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
94	Pemerintah Kab. Lebong	Peraturan Bupati Lebong Nomor 36 Tahun 2018
95	Pemerintah Kota Bengkulu	Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 23 Tahun 2015
96	Pemerintah Provinsi Lampung	PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG NOMOR 04 TAHUN 2005
97	Pemerintah Kab. Lampung Selatan	PERATURAN BUPATI LAMPUNG SELATAN NOMOR 05 TAHUN 2013
98	Pemerintah Kab. Lampung Barat	Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 10 Tahun 2022
99	Pemerintah Kab. Lampung Timur	Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 29 Tahun 2018
100	Pemerintah Kab. Pesawaran	PERATURAN BUPATI PESAWARAN NOMOR 52 TAHUN 2021
101	Pemerintah Kota Metro	Peraturan Walikota Metro Nomor 16 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan PNS Berprestasi
102	Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 412 Tahun 2022
103	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021
104	Pemerintah Kab. Bogor	Peraturan Bupati Bogor Nomor 47 Tahun 2023 tentang Penghargaan Daerah bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor
105	Pemerintah Kab. Sukabumi	Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 79 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Kepada PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi
106	Pemerintah Kab. Bekasi	Peraturan Kabupaten Bekasi Nomor HK.02.02/Kep.377-BKPSDM/2023 tentang Penghargaan PNS Berprestasi di Lingkungan Pemkab Bekasi
107	Pemerintah Kab. Karawang	Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 8 Tahun 2018
108	Pemerintah Kab. Purwakarta	Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 5 Tahun 2022
109	Pemerintah Kab. Subang	Peraturan Bupati Subang Nomor 51 Tahun 2021 tentang Penghargaan bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang
110	Pemerintah Kab. Bandung	Peraturan Bupati Bandung Nomor 30 Tahun 2017
111	Pemerintah Kab. Sumedang	Peraturan Bupati Sumedang Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 151 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil Terbaik dan Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang
112	Pemerintah Kab. Garut	Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 5 Tahun 2014
113	Pemerintah Kab. Tasikmalaya	Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 113 Tahun 2021

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
114	Pemerintah Kab. Cirebon	Peraturan Bupati Cirebon Nomor 88 Tahun 2022 Tentang Penilaian Manajemen Kepegawaian
115	Pemerintah Kab. Kuningan	Peraturan Bupati Kuningan Nomor 36 Tahun 2015
116	Pemerintah Kab. Indramayu	Peraturan Bupati Indramayu Nomor 47 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan kepada ASN Berprestasi
117	Pemerintah Kab. Majalengka	Peraturan Bupati Majalengka Nomor 41 Tahun 2021
118	Pemerintah Kab. Bandung Barat	Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 7 Tahun 2014
119	Pemerintah Kab. Pangandaran	Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 61 Tahun 2022
120	Pemerintah Kota Bandung	Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 100 Tahun 2022
121	Pemerintah Kota Bogor	Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 136 Tahun 2021
122	Pemerintah Kota Sukabumi	Perwali Nomor 63 Tahun 2022 Pemberian Penghargaan Kepada ASN Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi
123	Pemerintah Kota Cirebon	PERATURAN WALI KOTA CIREBON NOMOR 7 TAHUN 2018
124	Pemerintah Kota Bekasi	Peraturan Walikota Bekasi Nomor 32 Tahun 2018
125	Pemerintah Kota Tasikmalaya	Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 24 Tahun 2022
126	Pemerintah Kota Banjar	Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 42 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar
127	Pemerintah Provinsi Banten	Peraturan Gubernur Banten Nomor 78 Tahun 2016
128	Pemerintah Kab. Serang	Peraturan Bupati Serang Nomor 16 Tahun 2016
129	Pemerintah Kab. Pandeglang	Peraturan Bupati Pandeglang Nomor 50 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang
130	Pemerintah Kab. Lebak	Peraturan Bupati Lebak Nomor 92 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi ASN Berprestasi
131	Pemerintah Kab. Tangerang	Peraturan Bupati Tangerang Nomor 23 Tahun 2020
132	Pemerintah Kota Tangerang	Peraturan Walikota Tangerang Nomor 83 Tahun 2020
133	Pemerintah Kota Cilegon	Peraturan Walikota Cilegon Nomor 37 Tahun 2021
134	Pemerintah Kota Tangerang Selatan	Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Pemberian Penghargaan Bagi ASN Berprestasi
135	Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta	Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 40 Tahun 2022

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
136	Pemerintah Kab. Bantul	Peraturan Bupati Bantul Nomor 89 Tahun 2022
137	Pemerintah Kab. Sleman	Peraturan Bupati Sleman Nomor 13 Tahun 2022
138	Pemerintah Kab. Gunung Kidul	Keputusan Bupati Gunungkidul Nomor 324/KPTS/2020 tentang Pedoman Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Pelayanan Publik Administratif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gunungkidul
139	Pemerintah Kab. Kulon Progo	Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 63 Tahun 2020
140	Pemerintah Kota Yogyakarta	Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 130 Tahun 2021 (diubah dengan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2022)
141	Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2013
142	Pemerintah Kab. Semarang	Peraturan Bupati Semarang Nomor 7 Tahun 2022
143	Pemerintah Kab. Kendal	Peraturan Bupati Kendal Nomor 7 Tahun 2020
144	Pemerintah Kab. Demak	Peraturan Bupati Demak Nomor 27 Tahun 2023 Tentang Pemberian Penghargaan Bagi ASN Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak
145	Pemerintah Kab. Grobogan	Peraturan Bupati Grobogan Nomor 15 Tahun 2023 tentang Penghargaan bagi ASN Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Grobogan
146	Pemerintah Kab. Brebes	Pedoman Umum Pemilihan Pegawai Teladan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes Tahun 2023
147	Pemerintah Kab. Pati	Peraturan Bupati Pati Nomor 27 Tahun 2022
148	Pemerintah Kab. Pemalang	Peraturan Bupati Pemalang No 38 Tahun 2011
149	Pemerintah Kab. Banyumas	Peraturan Bupati Banyumas Nomor 86 Tahun 2017
150	Pemerintah Kab. Purbalingga	Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 86 Tahun 2019 tentang Pemberangkatan Perjalanan Ibadah Umroh dan Wisata Rohani
151	Pemerintah Kab. Temanggung	Peraturan Bupati Temanggung Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kesejahteraan, Pemberian Bantuan Hukum, dan Penghargaan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kab. Temanggung
152	Pemerintah Kab. Wonosobo	Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 74 Tahun 2020 (diganti Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 9 Tahun 2022)
153	Pemerintah Kab. Purworejo	Peraturan Bupati Purworejo Nomor 89 Tahun 2017 tentang Pemberian Penghargaan kepada PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo
154	Pemerintah Kab. Klaten	Peraturan Bupati Klaten Nomor 82 Tahun 2020
155	Pemerintah Kab. Sukoharjo	Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 84 Tahun 2022

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
156	Pemerintah Kab. Wonogiri	Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 52 Tahun 2020
157	Pemerintah Kota Semarang	Peraturan Walikota Semarang Nomor 32 Tahun 2018 (diubah dengan Peraturan Walikota Semarang Nomor 56 Tahun 2019) (diubah dengan Peraturan Walikota Semarang Nomor 56 Tahun 2022)
158	Pemerintah Kota Pekalongan	Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 27 Tahun 2017
159	Pemerintah Kota Tegal	Peraturan Wali Kota Tegal Nomor 4.A Tahun 2022
160	Pemerintah Kota Magelang	Surat Edaran Sekretaris Daerah Kota Magelang Nomor 800/3957/430 tentang Penghargaan ASN Berprestasi "*Employee of the Year*" dan Penghargaan Khusus di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang
161	Pemerintah Kota Surakarta	Peraturan Walikota Surakarta No 26 tahun 2021
162	Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 41 Tahun 2017
163	Pemerintah Kab. Mojokerto	Keputusan Bupati Mojokerto Nomor 188.45/222/HK/416-012/2023 tentang Pedoman Teknis Pemberian Penghargaan bagi Pegawai ASN
164	Pemerintah Kab. Jombang	Surat Edaran Sekretaris Daerah Kabupaten Jombang Nomor 800/2302/415.41/2019
165	Pemerintah Kab. Bondowoso	Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 25 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN di Lingkungan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso
166	Pemerintah Kab. Pasuruan	Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 111 Tahun 2021
167	Pemerintah Kab. Lumajang	Peraturan Bupati Lumajang Nomor 24 Tahun 2022
168	Pemerintah Kab. Blitar	Peraturan Bupati Blitar Nomor 57 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi Pegawai ASN Pemerintah Kabupaten Blitar
169	Pemerintah Kab. Ngawi	Peraturan Bupati Ngawi Nomor 22 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan bagi ASN yang Berprestasi
170	Pemerintah Kab. Magetan	Peraturan Bupati Magetan Nomor 38 Tahun 2018
171	Pemerintah Kab. Pacitan	Peraturan Bupati Pacitan Nomor 99 Tahun 2022
172	Pemerintah Kab. Lamongan	Peraturan Bupati Lamongan Nomor 18 Tahun 2021
173	Pemerintah Kota Surabaya	Peraturan Walikota Surabaya Nomor 43 Tahun 2022
174	Pemerintah Kota Mojokerto	Keputuran Bupati Mojokerto Nomor 188.45/222/HK/416-012/2023 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai ASN
175	Pemerintah Kota Malang	Peraturan Walikota Malang Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pemberian Penghargaan dan Hukuman

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
176	Pemerintah Kota Kediri	Peraturan Walikota Kediri Nomor 22 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan ASN Award di Lingkungan Pemerintah Kota Kediri
177	Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 46 Tahun 2019 (dicabut dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 27 Tahun 2020)
178	Pemerintah Kab. Sambas	Keputusan Bupati Sambas Nomor 535/BKPSDMAD/2023 tentang Pemberian Penghargaan kepada PNS, Pelajar, Tokoh Masyarakat, Pemerintah Desa, dan Organisasi yang Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas Tahun 2023
179	Pemerintah Kab. Landak	Peraturan Bupati Landak Nomor 33 Tahun 2023 tentang Pedoman Penganurgerahan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya bagi PNS di Lingkungan Pemkab Landak
180	Pemerintah Kab. Sekadau	Peraturan Bupati Sekadau Nomor 21 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sekadau
181	Pemerintah Kab. Kubu Raya	Peraturan Bupati Kubu raya Nomor 26 tahun 2015 (diubah dengan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 71 Tahun 2016)
182	Pemerintah Kota Pontianak	Peraturan Walikota Pontianak Nomor 11 Tahun 2022
183	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 8 Tahun 2012
184	Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	Keputusan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 30 tahun 2021 tentang Pemberian Penghargaan Kepada PNS
185	Pemerintah Kab. Kotawaringin Barat	Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 19 Tahun 2023 Tentang PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT
186	Pemerintah Kab. Gunung Mas	Peraturan Bupati Gunung Mas Nomor 15 Tahun 2012
187	Pemerintah Kab. Tanah Laut	PERATURAN BUPATI TANAH LAUT NOMOR 191 TAHUN 2019
188	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Selatan	Pedoman Umum Pemilihan Pegawai Teladan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan
189	Pemerintah Kota Banjarbaru	Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 27 Tahun 2022
190	Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur	PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR NOMOR 70 TAHUN 2019
191	Pemerintah Kota Samarinda	Peraturan Walikota Samarinda Nomor 57 Tahun 2022

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
192	Pemerintah Kab. Minahasa	Peraturan Bupati Minahasa Nomor 52 Tahun 2022 tentang Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemkab Minahasa
193	Pemerintah Kab. Kepulauan Sangihe	Peraturan Bupati Kepulauan Sangihe Nomor 18 Tahun 2015
194	Pemerintah Kota Manado	Peraturan Walikota Manado Nomor 25 Tahun 2023 tentang Penghargaan Daerah Bagi PNS
195	Pemerintah Kota KotaMobagu	Peraturan Wali Kota Kotamobagu Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada PNS
196	Pemerintah Provinsi Gorontalo	Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 42 TAHUN 2023 Tentang Penghargaan Bagi ASN
197	Pemerintah Kab. Boalemo	PERATURAN BUPATI BOALEMO NOMOR 16 TAHUN 2020 (diubah dengan Peraturan Bupati Boalemo Nomor 28 Tahun 2021)
198	Pemerintah Kab. Pohuwato	Peraturan Bupati Pohuwato Nomor 396.a/SK-Bup/BKPSDM/866-VIII tentang Pemberian Reward Berkinerja Baik di Momen Ulang Tahun bagi Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pohuwato
199	Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 2626/XI/Tahun 2020 tentang Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi dan Berkinerja Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan
200	Pemerintah Kab. Pinrang	Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2015
201	Pemerintah Kab. Wajo	Peraturan Bupati Wajo Nomor 129 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi Pegawai Negeri di lingkungan Pemda
202	Pemerintah Kab. Bantaeng	KEPUTUSAN BUPATI BANTAENG Nomor 800/232/IV/2020 Tentang PETUNJUK TEKNIS PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIHL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
203	Pemerintah Kab. Pangkajene dan Kepulauan	Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 47 Tahun 2018
204	Pemerintah Kota Makassar	Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 23 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan Pegawai Teladan dan Berprestasi Lingkup Pemerintah Daerah
205	Pemerintah Kab. Kolaka	Peraturan Bupati Kolaka Nomor 33 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Disi Medaso, Toyori, Mandara bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka
206	Pemerintah Kab. Konawe Selatan	Peraturan Bupati Konawe Selatan Nomor 11 Tahun 2017 (diubah dengan Peraturan Bupati Konawe Selatan Nomor 42 Tahun 2018)

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
207	Pemerintah Kab. Bombana	Peraturan Bupati Bombana Nomor 59 Tahun 2021
208	Pemerintah Kab. Wakatobi	Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 35.A Tahun 2018
209	Pemerintah Kota Kendari	Peraturan Walikota Kendari Nomor 64 Tahun 2019
210	Pemerintah Provinsi Bali	Peraturan Gubernur Bali Nomor 123 Tahun 2011 (diubah dengan Peraturan Gubernur Bali Nomor 48 Tahun 2012)
211	Pemerintah Kab. Buleleng	Pedoman Penilaian ASN Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng Tahun 2023
212	Pemerintah Kab. Jembrana	PERATURAN BUPATI JEMBRANA NOMOR 29 TAHUN 2011 / Peraturan Bupati Jembrana Nomor 12 Tahun 2013
213	Pemerintah Kab. Klungkung	Keputusan Bupati Klungkung Nomor 355/22/HK/2022
214	Pemerintah Kab. Gianyar	Peraturan Bupati Gianyar Nomor 2 Tahun 2011 Kabupaten Gianyar yang Memasuki Masa Purna Bhakti
215	Pemerintah Kab. Badung	Peraturan Bupati Badung Nomor 40 Tahun 2022 / Surat Edaran Nomor 861/8371/SETDA/BKPSDM
216	Pemerintah Kab. Tabanan	Peraturan Bupati Tabanan Nomor 32 Tahun 2021
217	Pemerintah Kota Denpasar	Peraturan Walikota Denpasar Nomor 2 Tahun 2010
218	Pemerintah Kab. Lombok Barat	Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 36 Tahun 2019
219	Pemerintah Kab. Lombok Timur	Peraturan Bupati Lombok Timur Nomor 43 Tahun 2018
220	Pemerintah Kab. Sumbawa Barat	Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 33 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat
221	Pemerintah Kota Bima	Peraturan Walikota Bima Nomor 26 Tahun 2021
222	Pemerintah Kab. Flores Timur	Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 11 Tahun 2015
223	Pemerintah Kab. Sumba Barat	Peraturan Bupati Sumba Barat Nomor 8 Tahun 2018 (Surat Edaran Bupati Sumba Barat Nomor P.501/BKPP.800/53.12/9/2019)
224	Pemerintah Kab. Maluku Barat Daya	Peraturan Bupati Maluku Barat Daya Nomor 21 Tahun 2021
225	Pemerintah Kota Ambon	Peraturan Walikota Ambon Nomor 45 Tahun 2019
226	Pemerintah Kota Tidore Kepulauan	Peraturan Walikota Tidore Kepulauan Nomor 35 Tahun 2023 Tentang Pemberian Penghargaan Kepada ASN Berprestasi
227	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 48 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
228	Pemerintah Kab. Bintan	Peraturan Bupati Bintan Nomor 18 Tahun 2014
229	Pemerintah Kota Batam	Peraturan Wali Kota Batam Nomor 187 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pemberian Penghargaan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam
230	Pemerintah Kota Tanjungpinang	Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 14 Tahun 2013; yang diubah dengan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 6 Tahun 2014
231	Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat	PERATURAN GUBERNUR SULAWESI BARAT NOMOR 19 TAHUN 2016
232	Pemerintah Kab. Pasangkayu	Peraturan Daerah Kabupaten Pasangkayu Nomor 5 Tahun 2018
233	Pemerintah Kab. Mamuju	Keputusan Bupati Mamuju Nomor 504 Tahun 2023 tentang Penetapan PNS Teladan Pemda Kab, Mamuju Tahun 2023
234	Pemerintah Kab. Polewali Mandar	Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 55 Tahun 2012
235	Pemerintah Kab. Mamuju Tengah	Peturan Bupati Mamuju Tengah Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Bagi PNS
236	Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara	Peraturan Gubernur Kalimantan Urara Nomor 30 Tahun 2023 Tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan ASN Ber-AKHLAK di Lingkungan Pemerintah Daerah
237	Pemerintah Kab. Bulungan	
238	Pemerintah Kab. Malinau	
239	Pemerintah Kab. Buol	
240	Pemerintah Kab. Morowali	
241	Pemerintah Kab. Banggai Kepulauan	
242	Pemerintah Kab. Parigi Moutong	
243	Pemerintah Kab. Tojo Una Una	
244	Pemerintah Kab. Sigi	
245	Pemerintah Kab. Banggai Laut	
246	Pemerintah Kab. Morowali Utara	
247	Pemerintah Kota Palu	
248	Pemerintah Kab. Gowa	
249	Pemerintah Kab. Konawe	
250	Pemerintah Kab. Buton	
251	Pemerintah Kab. Muna	
252	Pemerintah Kab. Kolaka Utara	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
253	Pemerintah Kab. Buton Utara	
254	Pemerintah Kab. Konawe Utara	
255	Pemerintah Kab. Kolaka Timur	
256	Pemerintah Kab. Konawe Kepulauan	
257	Pemerintah Kab. Buton Selatan	
258	Pemerintah Kab. Buton Tengah	
259	Pemerintah Kab. Muna Barat	
260	Pemerintah Kota Baubau	
261	Pemerintah Kab. Karangasem	
262	Pemerintah Kab. Bangli	
263	Pemerintah Provinsi NTB	
264	Pemerintah Kab. Lombok Tengah	
265	Pemerintah Kab. Bima	
266	Pemerintah Kab. Sumbawa	
267	Pemerintah Kab. Manggarai Timur	
268	Pemerintah Kab. Sumba Barat Daya	
269	Pemerintah Kab. Nagekeo	
270	Pemerintah Kab. Sumba Tengah	
271	Pemerintah Kab. Sabu Raijua	
272	Pemerintah Kab. Malaka	
273	Pemerintah Kota Kupang	
274	Pemerintah Provinsi Maluku	
275	Pemerintah Kab. Maluku Tengah	
276	Pemerintah Kab. Maluku Tenggara	
277	Pemerintah Kab. Buru	
278	Pemerintah Kab. Seram Bagian Barat	
279	Pemerintah Kab. Seram Bagian Timur	
280	Pemerintah Kab. Buru Selatan	
281	Pemerintah Kota Tual	
282	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	
283	Pemerintah Kab. Halmahera Barat	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
284	Pemerintah Kab. Halmahera Tengah	
285	Pemerintah Kab. Kepulauan Sula	
286	Pemerintah Kab. Halmahera Selatan	
287	Pemerintah Kab. Halmahera Utara	
288	Pemerintah Kab. Halmahera Timur	
289	Pemerintah Kab. Supiori	
290	Pemerintah Kab. Waropen	
291	Pemerintah Kota Jayapura	
292	Pemerintah Provinsi Papua Selatan	
293	Pemerintah Kab. Asmat	
294	Pemerintah Kab. Boven Digoel	
295	Pemerintah Kab. Mappi	
296	Pemerintah Kab. Merauke	
297	Pemerintah Provinsi Papua Tengah	
298	Pemerintah Kab. Deiyai	
299	Pemerintah Kab. Dogiyai	
300	Pemerintah Kab. Intan Jaya	
301	Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya	
302	Pemerintah Kab. Maybrat	
303	Pemerintah Kab. Raja Ampat	
304	Pemerintah Kab. Sorong	
305	Pemerintah Kab. Sorong Selatan	
306	Pemerintah Kab. Tambrauw	
307	Pemerintah Kab. Fak-Fak	
308	Pemerintah Kab. Kaimana	
309	Pemerintah Kab. Manokwari	
310	Pemerintah Kab. Manokwari Selatan	
311	Pemerintah Kab. Pegunungan Arfak	
312	Pemerintah Kab. Teluk Bintuni	
313	Pemerintah Kab. Teluk Wondama	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
314	Pemerintah Kab. Mamasa	
315	Pemerintah Kab. Majene	
316	Pemerintah Kab. Bulungan	
317	Pemerintah Kab. Malinau	
318	Pemerintah Kab. Nunukan	
319	Pemerintah Kab. Tana Tidung	
320	Pemerintah Kota Tarakan	
321	Pemerintah Kab. Nduga	
322	Pemerintah Kab. Pegunungan Bintang	
323	Pemerintah Kab. Karimun	
324	Pemerintah Kab. Natuna	

II.

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
1	Pemerintah Provinsi Aceh	
2	Pemerintah Kab. Aceh Besar	
3	Pemerintah Kab. Pidie	Peraturan Bupati Pidie Nomor 75 Tahun 2018
4	Pemerintah Kab. Aceh Utara	
5	Pemerintah Kab. Aceh Timur	Keputusan Bupati Aceh Timur Nomor 800/339/2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kab. Aceh Timur
6	Pemerintah Kab. Aceh Selatan	
7	Pemerintah Kab. Aceh Barat	
8	Pemerintah Kab. Aceh Tengah	Peraturan Bupati Aceh Tengah Nomor 4 Tahun 2018
9	Pemerintah Kab. Aceh Tenggara	
10	Pemerintah Kab. Simeulue	
11	Pemerintah Kab. Bireuen	
12	Pemerintah Kab. Aceh Singkil	Peraturan Bupati Aceh Singkil Nomor 41 Tahun 2021
13	Pemerintah Kab. Aceh Barat Daya	Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 51 Tahun 2019
14	Pemerintah Kab. Gayo Lues	
15	Pemerintah Kab. Aceh Tamiang	Peraturan Bupati Aceh Tamiang Nomor 17 Tahun 2020

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
16	Pemerintah Kab. Nagan Raya	
17	Pemerintah Kab. Aceh Jaya	
18	Pemerintah Kab. Bener Meriah	Peraturan Bupati Bener Meriah Nomor 16 Tahun 2013
19	Pemerintah Kab. Pidie Jaya	Peraturan Bupati Pidie Jaya Nomor 40 thn 2019
20	Pemerintah Kota Sabang	
21	Pemerintah Kota Banda Aceh	
22	Pemerintah Kota Langsa	Peraturan Walikota Langsa Nomor 15 Tahun 2022
23	Pemerintah Kota Lhokseumawe	
24	Pemerintah Kota Subulussalam	
25	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 28 Tahun 2022
26	Pemerintah Kab. Deli Serdang	Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 59 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Perturan Bupati Deli Serdang Nomor 66 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdanng
27	Pemerintah Kab. Karo	
28	Pemerintah Kab. Langkat	
29	Pemerintah Kab. Tapanuli Tengah	
30	Pemerintah Kab. Simalungun	
31	Pemerintah Kab. Labuhanbatu	
32	Pemerintah Kab. Dairi	PERATURAN BUPATI DAIRI NOMOR 11 TAHUN 2014
33	Pemerintah Kab. Tapanuli Utara	
34	Pemerintah Kab. Tapanuli Selatan	
35	Pemerintah Kab. Asahan	Peraturan Bupati Asahan Nomor 69 Tahun 2022
36	Pemerintah Kab. Nias	
37	Pemerintah Kab. Toba Samosir	
38	Pemerintah Kab. Mandailing Natal	
39	Pemerintah Kab. Nias Selatan	
40	Pemerintah Kab. Humbang Hasundutan	
41	Pemerintah Kab. Pakpak Bharat	
42	Pemerintah Kab. Samosir	
43	Pemerintah Kab. Serdang Bedagai	Keputusan Bupati Serdang Bedagai Nomor 13/18.33 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan kepada PNS Berprestasi di

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
		Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Berdagai
44	Pemerintah Kab. Padang Lawas	
45	Pemerintah Kab. Padang Lawas Utara	Peraturan Bupati Padang Lawas Utara Nomor 18.A Tahun 2017
46	Pemerintah Kab. Batubara	
47	Pemerintah Kab. Labuhanbatu Selatan	
48	Pemerintah Kab. Labuhanbatu Utara	
49	Pemerintah Kab. Nias Barat	
50	Pemerintah Kab. Nias Utara	Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 35 Tahun 2022
51	Pemerintah Kota Medan	Peraturan Wali Kota Medan Nomor 8 Tahun 2022
52	Pemerintah Kota Tebing Tinggi	Peraturan Walikota Tebing Tinggi Nomor 78 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Daerah Bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi
53	Pemerintah Kota Binjai	
54	Pemerintah Kota Pematangsiantar	
55	Pemerintah Kota Tanjungbalai	
56	Pemerintah Kota Sibolga	
57	Pemerintah Kota Padangsidimpuan	
58	Pemerintah Kota Gunung Sitoli	
59	Pemerintah Provinsi Riau	Peraturan Gubernur Riau NOMOR 24 TAHUN 2016
60	Pemerintah Kab. Kampar	Peraturan Bupati Kabupaten Kampar Nomor 47 Tahun 2018
61	Pemerintah Kab. Bengkalis	
62	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	
63	Pemerintah Kab. Indragiri Hilir	Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 11 Tahun 2022
64	Pemerintah Kab. Pelalawan	
65	Pemerintah Kab. Rokan Hulu	
66	Pemerintah Kab. Rokan Hilir	Peraturan Bupati Kabupaten Rokan Hilir Nomor 96 Tahun 2018
67	Pemerintah Kab. Siak	
68	Pemerintah Kab. Kuantan Singingi	Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 44 Tahun 2020
69	Pemerintah Kab. Kepulauan Meranti	
70	Pemerintah Kota Pekanbaru	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
71	Pemerintah Kota Dumai	Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 58 Tahun 2022 tentang Pemberian Penghargaan dan Hukuman bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Dumai
72	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2021
73	Pemerintah Kab. Agam	
74	Pemerintah Kab. Pasaman	Peraturan Bupati Pasaman Nomor 39 Tahun 2022
75	Pemerintah Kab. Limapuluh Kota	
76	Pemerintah Kab. Solok	
77	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	
78	Pemerintah Kab. Tanah Datar	Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 13 Tahun 2018
79	Pemerintah Kab. Sijunjung	Peraturan Bupati Sijunjung Nomor 25 Tahun 2022
80	Pemerintah Kota Padang Panjang	Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 36 Tahun 2021
81	Pemerintah Provinsi Jambi	Peraturan Gubernur Jambi Nomor 49 Tahun 2014
82	Pemerintah Kab. Tanjung Jabung Timur	Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 45 Tahun 2022
83	Pemerintah Kab. Ogan Komering Ilir	Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor 39 Tahun 2018
84	Pemerintah Kab. Ogan Komering Ulu Timur	Peraturan Bupati Ogan Komering Ulu Timur Nomor 38 Tahun 2022
85	Pemerintah Kab. Ogan Ilir	Keputusan Bupati Ogan Ilir Nomor 684/KEP/BKPSDM/2023 tentang Pemberian Penghargaan bagi ASN Terbaik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023
86	Pemerintah Kota Lubuk Linggau	Peraturan Wali Kota Lubuklinggau Nomor 56 Tahun 2021
87	Pemerintah Kab. Penukal Abab Lematang Ilir	Peraturan Bupati Penukal Abab Lematang Ilir Nomor 17 Tahun 2019
88	Pemerintah Provinsi Kep. Bangka Belitung	Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 13 Tahun 2020
89	Pemerintah Kab. Bangka Barat	Peraturan Bupati Bangka Barat Nomor 85 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Sanksi (*Punishment*) PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Barat
90	Pemerintah Kab. Bangka Tengah	Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 9 Tahun 2018
91	Pemerintah Kab. Bangka Selatan	Peraturan Bupati Bangka Selatan Nomor 19 Tahun 2020
92	Pemerintah Kab. Belitung Timur	Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 2 Tahun 2013
93	Pemerintah Provinsi Bengkulu	Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 18 Tahun 2022

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
94	Pemerintah Kab. Lebong	Peraturan Bupati Lebong Nomor 36 Tahun 2018
95	Pemerintah Kota Bengkulu	Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 23 Tahun 2015
96	Pemerintah Provinsi Lampung	PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG NOMOR 04 TAHUN 2005
97	Pemerintah Kab. Lampung Selatan	PERATURAN BUPATI LAMPUNG SELATAN NOMOR 05 TAHUN 2013
98	Pemerintah Kab. Lampung Barat	Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 10 Tahun 2022
99	Pemerintah Kab. Lampung Timur	Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 29 Tahun 2018
100	Pemerintah Kab. Pesawaran	PERATURAN BUPATI PESAWARAN NOMOR 52 TAHUN 2021
101	Pemerintah Kota Metro	Peraturan Walikota Metro Nomor 16 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan PNS Berprestasi
102	Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 412 Tahun 2022
103	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021
104	Pemerintah Kab. Bogor	Peraturan Bupati Bogor Nomor 47 Tahun 2023 tentang Penghargaan Daerah bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor
105	Pemerintah Kab. Sukabumi	Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 79 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Kepada PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi
106	Pemerintah Kab. Bekasi	Peraturan Kabupaten Bekasi Nomor HK.02.02/Kep.377-BKPSDM/2023 tentang Penghargaan PNS Berprestasi di Lingkungan Pemkab Bekasi
107	Pemerintah Kab. Karawang	Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 8 Tahun 2018
108	Pemerintah Kab. Purwakarta	Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 5 Tahun 2022
109	Pemerintah Kab. Subang	Peraturan Bupati Subang Nomor 51 Tahun 2021 tentang Penghargaan bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang
110	Pemerintah Kab. Bandung	Peraturan Bupati Bandung Nomor 30 Tahun 2017
111	Pemerintah Kab. Sumedang	Peraturan Bupati Sumedang Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 151 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil Terbaik dan Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang
112	Pemerintah Kab. Garut	Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 5 Tahun 2014
113	Pemerintah Kab. Tasikmalaya	Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 113 Tahun 2021

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
114	Pemerintah Kab. Cirebon	Peraturan Bupati Cirebon Nomor 88 Tahun 2022 Tentang Penilaian Manajemen Kepegawaian
115	Pemerintah Kab. Kuningan	Peraturan Bupati Kuningan Nomor 36 Tahun 2015
116	Pemerintah Kab. Indramayu	Peraturan Bupati Indramayu Nomor 47 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan kepada ASN Berprestasi
117	Pemerintah Kab. Majalengka	Peraturan Bupati Majalengka Nomor 41 Tahun 2021
118	Pemerintah Kab. Bandung Barat	Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 7 Tahun 2014
119	Pemerintah Kab. Pangandaran	Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 61 Tahun 2022
120	Pemerintah Kota Bandung	Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 100 Tahun 2022
121	Pemerintah Kota Bogor	Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 136 Tahun 2021
122	Pemerintah Kota Sukabumi	Perwali Nomor 63 Tahun 2022 Pemberian Penghargaan Kepada ASN Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi
123	Pemerintah Kota Cirebon	PERATURAN WALI KOTA CIREBON NOMOR 7 TAHUN 2018
124	Pemerintah Kota Bekasi	Peraturan Walikota Bekasi Nomor 32 Tahun 2018
125	Pemerintah Kota Tasikmalaya	Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 24 Tahun 2022
126	Pemerintah Kota Banjar	Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 42 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar
127	Pemerintah Provinsi Banten	Peraturan Gubernur Banten Nomor 78 Tahun 2016
128	Pemerintah Kab. Serang	Peraturan Bupati Serang Nomor 16 Tahun 2016
129	Pemerintah Kab. Pandeglang	Peraturan Bupati Pandeglang Nomor 50 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang
130	Pemerintah Kab. Lebak	Peraturan Bupati Lebak Nomor 92 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi ASN Berprestasi
131	Pemerintah Kab. Tangerang	Peraturan Bupati Tangerang Nomor 23 Tahun 2020
132	Pemerintah Kota Tangerang	Peraturan Walikota Tangerang Nomor 83 Tahun 2020
133	Pemerintah Kota Cilegon	Peraturan Walikota Cilegon Nomor 37 Tahun 2021
134	Pemerintah Kota Tangerang Selatan	Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Pemberian Penghargaan Bagi ASN Berprestasi
135	Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta	Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 40 Tahun 2022

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
136	Pemerintah Kab. Bantul	Peraturan Bupati Bantul Nomor 89 Tahun 2022
137	Pemerintah Kab. Sleman	Peraturan Bupati Sleman Nomor 13 Tahun 2022
138	Pemerintah Kab. Gunung Kidul	Keputusan Bupati Gunungkidul Nomor 324/KPTS/2020 tentang Pedoman Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Pelayanan Publik Administratif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gunungkidul
139	Pemerintah Kab. Kulon Progo	Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 63 Tahun 2020
140	Pemerintah Kota Yogyakarta	Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 130 Tahun 2021 (diubah dengan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2022)
141	Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2013
142	Pemerintah Kab. Semarang	Peraturan Bupati Semarang Nomor 7 Tahun 2022
143	Pemerintah Kab. Kendal	Peraturan Bupati Kendal Nomor 7 Tahun 2020
144	Pemerintah Kab. Demak	Peraturan Bupati Demak Nomor 27 Tahun 2023 Tentang Pemberian Penghargaan Bagi ASN Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak
145	Pemerintah Kab. Grobogan	Peraturan Bupati Grobogan Nomor 15 Tahun 2023 tentang Penghargaan bagi ASN Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Grobogan
146	Pemerintah Kab. Brebes	Pedoman Umum Pemilihan Pegawai Teladan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes Tahun 2023
147	Pemerintah Kab. Pati	Peraturan Bupati Pati Nomor 27 Tahun 2022
148	Pemerintah Kab. Pemalang	Peraturan Bupati Pemalang No 38 Tahun 2011
149	Pemerintah Kab. Banyumas	Peraturan Bupati Banyumas Nomor 86 Tahun 2017
150	Pemerintah Kab. Purbalingga	Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 86 Tahun 2019 tentang Pemberangkatan Perjalanan Ibadah Umroh dan Wisata Rohani
151	Pemerintah Kab. Temanggung	Peraturan Bupati Temanggung Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kesejahteraan, Pemberian Bantuan Hukum, dan Penghargaan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kab. Temanggung
152	Pemerintah Kab. Wonosobo	Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 74 Tahun 2020 (diganti Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 9 Tahun 2022)
153	Pemerintah Kab. Purworejo	Peraturan Bupati Purworejo Nomor 89 Tahun 2017 tentang Pemberian Penghargaan kepada PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo
154	Pemerintah Kab. Klaten	Peraturan Bupati Klaten Nomor 82 Tahun 2020
155	Pemerintah Kab. Sukoharjo	Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 84 Tahun 2022

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
156	Pemerintah Kab. Wonogiri	Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 52 Tahun 2020
157	Pemerintah Kota Semarang	Peraturan Walikota Semarang Nomor 32 Tahun 2018 (diubah dengan Peraturan Walikota Semarang Nomor 56 Tahun 2019) (diubah dengan Peraturan Walikota Semarang Nomor 56 Tahun 2022)
158	Pemerintah Kota Pekalongan	Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 27 Tahun 2017
159	Pemerintah Kota Tegal	Peraturan Wali Kota Tegal Nomor 4.A Tahun 2022
160	Pemerintah Kota Magelang	Surat Edaran Sekretaris Daerah Kota Magelang Nomor 800/3957/430 tentang Penghargaan ASN Berprestasi "*Employee of the Year*" dan Penghargaan Khusus di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang
161	Pemerintah Kota Surakarta	Peraturan Walikota Surakarta No 26 tahun 2021
162	Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 41 Tahun 2017
163	Pemerintah Kab. Mojokerto	Keputusan Bupati Mojokerto Nomor 188.45/222/HK/416-012/2023 tentang Pedoman Teknis Pemberian Penghargaan bagi Pegawai ASN
164	Pemerintah Kab. Jombang	Surat Edaran Sekretaris Daerah Kabupaten Jombang Nomor 800/2302/415.41/2019
165	Pemerintah Kab. Bondowoso	Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 25 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada Pegawai ASN di Lingkungan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso
166	Pemerintah Kab. Pasuruan	Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 111 Tahun 2021
167	Pemerintah Kab. Lumajang	Peraturan Bupati Lumajang Nomor 24 Tahun 2022
168	Pemerintah Kab. Blitar	Peraturan Bupati Blitar Nomor 57 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi Pegawai ASN Pemerintah Kabupaten Blitar
169	Pemerintah Kab. Ngawi	Peraturan Bupati Ngawi Nomor 22 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan bagi ASN yang Berprestasi
170	Pemerintah Kab. Magetan	Peraturan Bupati Magetan Nomor 38 Tahun 2018
171	Pemerintah Kab. Pacitan	Peraturan Bupati Pacitan Nomor 99 Tahun 2022
172	Pemerintah Kab. Lamongan	Peraturan Bupati Lamongan Nomor 18 Tahun 2021
173	Pemerintah Kota Surabaya	Peraturan Walikota Surabaya Nomor 43 Tahun 2022
174	Pemerintah Kota Mojokerto	Keputuran Bupati Mojokerto Nomor 188.45/222/HK/416-012/2023 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai ASN
175	Pemerintah Kota Malang	Peraturan Walikota Malang Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pemberian Penghargaan dan Hukuman

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
176	Pemerintah Kota Kediri	Peraturan Walikota Kediri Nomor 22 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan ASN Award di Lingkungan Pemerintah Kota Kediri
177	Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 46 Tahun 2019 (dicabut dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 27 Tahun 2020)
178	Pemerintah Kab. Sambas	Keputusan Bupati Sambas Nomor 535/BKPSDMAD/2023 tentang Pemberian Penghargaan kepada PNS, Pelajar, Tokoh Masyarakat, Pemerintah Desa, dan Organisasi yang Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas Tahun 2023
179	Pemerintah Kab. Landak	Peraturan Bupati Landak Nomor 33 Tahun 2023 tentang Pedoman Penganurgerahan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya bagi PNS di Lingkungan Pemkab Landak
180	Pemerintah Kab. Sekadau	Peraturan Bupati Sekadau Nomor 21 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sekadau
181	Pemerintah Kab. Kubu Raya	Peraturan Bupati Kubu raya Nomor 26 tahun 2015 (diubah dengan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 71 Tahun 2016)
182	Pemerintah Kota Pontianak	Peraturan Walikota Pontianak Nomor 11 Tahun 2022
183	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 8 Tahun 2012
184	Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	Keputusan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 30 tahun 2021 tentang Pemberian Penghargaan Kepada PNS
185	Pemerintah Kab. Kotawaringin Barat	Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 19 Tahun 2023 Tentang PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT
186	Pemerintah Kab. Gunung Mas	Peraturan Bupati Gunung Mas Nomor 15 Tahun 2012
187	Pemerintah Kab. Tanah Laut	PERATURAN BUPATI TANAH LAUT NOMOR 191 TAHUN 2019
188	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Selatan	Pedoman Umum Pemilihan Pegawai Teladan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan
189	Pemerintah Kota Banjarbaru	Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 27 Tahun 2022
190	Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur	PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR NOMOR 70 TAHUN 2019
191	Pemerintah Kota Samarinda	Peraturan Walikota Samarinda Nomor 57 Tahun 2022

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
192	Pemerintah Kab. Minahasa	Peraturan Bupati Minahasa Nomor 52 Tahun 2022 tentang Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemkab Minahasa
193	Pemerintah Kab. Kepulauan Sangihe	Peraturan Bupati Kepulauan Sangihe Nomor 18 Tahun 2015
194	Pemerintah Kota Manado	Peraturan Walikota Manado Nomor 25 Tahun 2023 tentang Penghargaan Daerah Bagi PNS
195	Pemerintah Kota KotaMobagu	Peraturan Wali Kota Kotamobagu Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada PNS
196	Pemerintah Provinsi Gorontalo	Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 42 TAHUN 2023 Tentang Penghargaan Bagi ASN
197	Pemerintah Kab. Boalemo	PERATURAN BUPATI BOALEMO NOMOR 16 TAHUN 2020 (diubah dengan Peraturan Bupati Boalemo Nomor 28 Tahun 2021)
198	Pemerintah Kab. Pohuwato	Peraturan Bupati Pohuwato Nomor 396.a/SK-Bup/BKPSDM/866-VIII tentang Pemberian Reward Berkinerja Baik di Momen Ulang Tahun bagi Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pohuwato
199	Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 2626/XI/Tahun 2020 tentang Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi dan Berkinerja Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan
200	Pemerintah Kab. Pinrang	Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2015
201	Pemerintah Kab. Wajo	Peraturan Bupati Wajo Nomor 129 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi Pegawai Negeri di lingkungan Pemda
202	Pemerintah Kab. Bantaeng	KEPUTUSAN BUPATI BANTAENG Nomor 800/232/IV/2020 Tentang PETUNJUK TEKNIS PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIHL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
203	Pemerintah Kab. Pangkajene dan Kepulauan	Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 47 Tahun 2018
204	Pemerintah Kota Makassar	Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 23 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan Pegawai Teladan dan Berprestasi Lingkup Pemerintah Daerah
205	Pemerintah Kab. Kolaka	Peraturan Bupati Kolaka Nomor 33 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Disi Medaso, Toyori, Mandara bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka
206	Pemerintah Kab. Konawe Selatan	Peraturan Bupati Konawe Selatan Nomor 11 Tahun 2017 (diubah dengan Peraturan Bupati Konawe Selatan Nomor 42 Tahun 2018)

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
207	Pemerintah Kab. Bombana	Peraturan Bupati Bombana Nomor 59 Tahun 2021
208	Pemerintah Kab. Wakatobi	Peraturan Bupati Wakatobi Nomor 35.A Tahun 2018
209	Pemerintah Kota Kendari	Peraturan Walikota Kendari Nomor 64 Tahun 2019
210	Pemerintah Provinsi Bali	Peraturan Gubernur Bali Nomor 123 Tahun 2011 (diubah dengan Peraturan Gubernur Bali Nomor 48 Tahun 2012)
211	Pemerintah Kab. Buleleng	Pedoman Penilaian ASN Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng Tahun 2023
212	Pemerintah Kab. Jembrana	PERATURAN BUPATI JEMBRANA NOMOR 29 TAHUN 2011 / Peraturan Bupati Jembrana Nomor 12 Tahun 2013
213	Pemerintah Kab. Klungkung	Keputusan Bupati Klungkung Nomor 355/22/HK/2022
214	Pemerintah Kab. Gianyar	Peraturan Bupati Gianyar Nomor 2 Tahun 2011 Kabupaten Gianyar yang Memasuki Masa Purna Bhakti
215	Pemerintah Kab. Badung	Peraturan Bupati Badung Nomor 40 Tahun 2022 / Surat Edaran Nomor 861/8371/SETDA/BKPSDM
216	Pemerintah Kab. Tabanan	Peraturan Bupati Tabanan Nomor 32 Tahun 2021
217	Pemerintah Kota Denpasar	Peraturan Walikota Denpasar Nomor 2 Tahun 2010
218	Pemerintah Kab. Lombok Barat	Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 36 Tahun 2019
219	Pemerintah Kab. Lombok Timur	Peraturan Bupati Lombok Timur Nomor 43 Tahun 2018
220	Pemerintah Kab. Sumbawa Barat	Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 33 Tahun 2023 tentang Pemberian Penghargaan Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat
221	Pemerintah Kota Bima	Peraturan Walikota Bima Nomor 26 Tahun 2021
222	Pemerintah Kab. Flores Timur	Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 11 Tahun 2015
223	Pemerintah Kab. Sumba Barat	Peraturan Bupati Sumba Barat Nomor 8 Tahun 2018 (Surat Edaran Bupati Sumba Barat Nomor P.501/BKPP.800/53.12/9/2019)
224	Pemerintah Kab. Maluku Barat Daya	Peraturan Bupati Maluku Barat Daya Nomor 21 Tahun 2021
225	Pemerintah Kota Ambon	Peraturan Walikota Ambon Nomor 45 Tahun 2019
226	Pemerintah Kota Tidore Kepulauan	Peraturan Walikota Tidore Kepulauan Nomor 35 Tahun 2023 Tentang Pemberian Penghargaan Kepada ASN Berprestasi
227	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 48 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
228	Pemerintah Kab. Bintan	Peraturan Bupati Bintan Nomor 18 Tahun 2014
229	Pemerintah Kota Batam	Peraturan Wali Kota Batam Nomor 187 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pemberian Penghargaan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam
230	Pemerintah Kota Tanjungpinang	Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 14 Tahun 2013; yang diubah dengan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 6 Tahun 2014
231	Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat	PERATURAN GUBERNUR SULAWESI BARAT NOMOR 19 TAHUN 2016
232	Pemerintah Kab. Pasangkayu	Peraturan Daerah Kabupaten Pasangkayu Nomor 5 Tahun 2018
233	Pemerintah Kab. Mamuju	Keputusan Bupati Mamuju Nomor 504 Tahun 2023 tentang Penetapan PNS Teladan Pemda Kab, Mamuju Tahun 2023
234	Pemerintah Kab. Polewali Mandar	Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 55 Tahun 2012
235	Pemerintah Kab. Mamuju Tengah	Peturan Bupati Mamuju Tengah Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Bagi PNS
236	Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara	Peraturan Gubernur Kalimantan Urara Nomor 30 Tahun 2023 Tentang Penilaian Kinerja Perangkat Daerah dan ASN Ber-AKHLAK di Lingkungan Pemerintah Daerah
237	Pemerintah Kab. Bulungan	
238	Pemerintah Kab. Malinau	
239	Pemerintah Kab. Buol	
240	Pemerintah Kab. Morowali	
241	Pemerintah Kab. Banggai Kepulauan	
242	Pemerintah Kab. Parigi Moutong	
243	Pemerintah Kab. Tojo Una Una	
244	Pemerintah Kab. Sigi	
245	Pemerintah Kab. Banggai Laut	
246	Pemerintah Kab. Morowali Utara	
247	Pemerintah Kota Palu	
248	Pemerintah Kab. Gowa	
249	Pemerintah Kab. Konawe	
250	Pemerintah Kab. Buton	
251	Pemerintah Kab. Muna	
252	Pemerintah Kab. Kolaka Utara	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
253	Pemerintah Kab. Buton Utara	
254	Pemerintah Kab. Konawe Utara	
255	Pemerintah Kab. Kolaka Timur	
256	Pemerintah Kab. Konawe Kepulauan	
257	Pemerintah Kab. Buton Selatan	
258	Pemerintah Kab. Buton Tengah	
259	Pemerintah Kab. Muna Barat	
260	Pemerintah Kota Baubau	
261	Pemerintah Kab. Karangasem	
262	Pemerintah Kab. Bangli	
263	Pemerintah Provinsi NTB	
264	Pemerintah Kab. Lombok Tengah	
265	Pemerintah Kab. Bima	
266	Pemerintah Kab. Sumbawa	
267	Pemerintah Kab. Manggarai Timur	
268	Pemerintah Kab. Sumba Barat Daya	
269	Pemerintah Kab. Nagekeo	
270	Pemerintah Kab. Sumba Tengah	
271	Pemerintah Kab. Sabu Raijua	
272	Pemerintah Kab. Malaka	
273	Pemerintah Kota Kupang	
274	Pemerintah Provinsi Maluku	
275	Pemerintah Kab. Maluku Tengah	
276	Pemerintah Kab. Maluku Tenggara	
277	Pemerintah Kab. Buru	
278	Pemerintah Kab. Seram Bagian Barat	
279	Pemerintah Kab. Seram Bagian Timur	
280	Pemerintah Kab. Buru Selatan	
281	Pemerintah Kota Tual	
282	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	
283	Pemerintah Kab. Halmahera Barat	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
284	Pemerintah Kab. Halmahera Tengah	
285	Pemerintah Kab. Kepulauan Sula	
286	Pemerintah Kab. Halmahera Selatan	
287	Pemerintah Kab. Halmahera Utara	
288	Pemerintah Kab. Halmahera Timur	
289	Pemerintah Kab. Supiori	
290	Pemerintah Kab. Waropen	
291	Pemerintah Kota Jayapura	
292	Pemerintah Provinsi Papua Selatan	
293	Pemerintah Kab. Asmat	
294	Pemerintah Kab. Boven Digoel	
295	Pemerintah Kab. Mappi	
296	Pemerintah Kab. Merauke	
297	Pemerintah Provinsi Papua Tengah	
298	Pemerintah Kab. Deiyai	
299	Pemerintah Kab. Dogiyai	
300	Pemerintah Kab. Intan Jaya	
301	Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya	
302	Pemerintah Kab. Maybrat	
303	Pemerintah Kab. Raja Ampat	
304	Pemerintah Kab. Sorong	
305	Pemerintah Kab. Sorong Selatan	
306	Pemerintah Kab. Tambrauw	
307	Pemerintah Kab. Fak-Fak	
308	Pemerintah Kab. Kaimana	
309	Pemerintah Kab. Manokwari	
310	Pemerintah Kab. Manokwari Selatan	
311	Pemerintah Kab. Pegunungan Arfak	
312	Pemerintah Kab. Teluk Bintuni	
313	Pemerintah Kab. Teluk Wondama	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

NO	INSTANSI PEMERINTAH	Peraturan Penghargaan
Instansi Daerah		
314	Pemerintah Kab. Mamasa	
315	Pemerintah Kab. Majene	
316	Pemerintah Kab. Bulungan	
317	Pemerintah Kab. Malinau	
318	Pemerintah Kab. Nunukan	
319	Pemerintah Kab. Tana Tidung	
320	Pemerintah Kota Tarakan	
321	Pemerintah Kab. Nduga	
322	Pemerintah Kab. Pegunungan Bintang	
323	Pemerintah Kab. Karimun	
324	Pemerintah Kab. Natuna	

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE