



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**# bangga
melayani
bangsa**

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

RENCANA KERJA TAHUN 2026

**DEPUTI BIDANG PEMBINAAN
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN ASN**

Badan Kepegawaian Negara

KATA PENGANTAR

Dokumen Revisi Rencana Kerja (Renja) Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara (PPM ASN) BKN Tahun 2026 merupakan gambaran program kerja Deputi Bidang PPM ASN dalam 1 (satu) tahun mendatang yang dijabarkan dari Rencana Strategis Deputi Bidang PPM ASN BKN 2025–2029.

Dokumen Renja Deputi Bidang PPM ASN 2026 ini disusun dalam rangka penyelarasan perencanaan kinerja, sebagai tindak lanjut Rekomendasi LHE AKIP Tahun 2025, serta Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029 yang diterbitkan pada 23 Oktober 2025.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan petunjuk dan bimbingan- Nya kepada kita untuk mewujudkan keberhasilan pencapaian kinerja sebagaimana yang telah kita rencanakan. Aamiin.

Jakarta, Januari 2026

Deputi Bidang Pembinaan
Penyelenggaraan Manajemen
Aparatur Sipil Negara,

\$

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. LANDASAN HUKUM	3
C. KONDISI UMUM	4
D. RUANG LINGKUP	4
E. MAKSUD DAN TUJUAN	5
BAB II EVALUASI KINERJA TAHUN 2025	6
A. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2025	6
1. Capaian Kinerja PK awal tahun 2025 tanggal 15 Januari-16 Juli 2025	7
IKP.1 Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	7
IKP 2. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	7
IKP.3 Tingkat maturitas pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN berbasis meritokrasi	8
IKP.4 Persentase K/L/D yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal kategori baik	8
IKP.5 Persentase K/L/D yang menerapkan manajemen talenta	9
IKP.6 Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	9

IKP 7. Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	10
IKP.8 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.....	10
IKP.9 Persentase tindak lanjut temuan hasil Audit/Pemeriksaan BPK/Inspektorat dilingkungan kedeputian PPM ASN	11
2. Capaian Kinerja PK tanggal 17 Juli-31 Desember 2025.....	11
IKP.1 Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	11
IKP 2. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	12
IKP 3. Persentase <i>Service Level Agreement</i> (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja dilingkungan deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	15
IKP 4. Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan dilingkungan kedeputian pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	17
IKP 5. Persentase instansi yang menerapkan manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis hasil dan <i>outcome</i>	18
IKP 6. Persentase instansi yang mengembangkan sistem penghargaan Aparatur Sipil Negara	20
IKP 7. Persentase instansi yang telah menyusun kebutuhan dan pola karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	21
IKP 8. Persentase instansi yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara	22
IKP 9. Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.....	23

IKP 10. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	23
IKP 11. Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	25
IKP 12. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan kedeputian Pembinaan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara	26
IKP 13. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.....	26
IKP 14. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di Lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	28
B. EVALUASI AKIP DEPUTI BIDANG PEMBINAAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN ASN.....	28
BAB III RENCANA KERJA 2026	31
A. KEBIJAKAN NASIONAL 2026	31
B. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KERJA 2026	32
1. TUJUAN	32
2. SASARAN RENCANA KERJA	33
C. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA	36
Indikator Kinerja Program 1: Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh Pembinaan Manajemen ASN	36
Indikator Kinerja Program 2: Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	36
Indikator Kinerja Program 3: Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	37

Indikator Kinerja Program 4: Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	38
Indikator Kinerja Program 5: Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome	38
Indikator Kinerja Program 6: Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan Aparatur Sipil Negara	39
Indikator Kinerja Program 7 Persentase Instansi yang telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	39
Indikator Kinerja Program 8 : Persentase Instansi yang telah menerapkan pembangunan citra institusi sesuai dengan nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku ASN.....	40
Indikator Kinerja Program 9. Persentase Instansi yang telah Menerapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara	40
Indikator kinerja program 10. Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik.....	41
Indikator Kinerja Program 11. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	42
Indikator Kinerja Program 12 : Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	44
Indikator Kinerja Program 13. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	44
Indikator Kinerja Program 14 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	45

Indikator Kinerja Program 15 Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	45
BAB IV PENUTUP	47
LAMPIRAN	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1	IKU Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	7
Tabel 2	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	7
Tabel 3	Tingkat maturitas pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN berbasis meritokrasi	8
Tabel 4	Persentase K/L/D yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal kategori baik.....	8
Tabel 5	Persentase K/L/D yang menerapkan manajemen talenta.....	9
Tabel 6	Persentase K/L/D yang menerapkan manajemen talenta.....	9
Tabel 7	Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara....	10
Tabel 8	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	10
Tabel 9	Persentase tindak lanjut temuan hasil Audit/Pemeriksaan BPK/Inspektorat dilingkungan kedeputian PPM ASN	11
Tabel 10	IKU Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	11
Tabel 11	IKP 2 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen AS.....	12
Tabel 12	IKP 3 Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja dilingkungan deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	15
Tabel 13	Rincian Surat Masuk ke Deputi Bidang PPM ASN	16

Tabel 14 IKP 4. Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan dilingkungan kedeputian pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	17
Tabel 15 Inovasi yang dilakukan oleh Deputi Bidang PPM ASN	17
Tabel 16 IKP 5 Persentase instansi yang menerapkan manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis hasil dan outcome	18
Tabel 17 IKP 6 Persentase instansi yang mengembangkan sistem penghargaan Aparatur Sipil Negara.....	20
Tabel 18 Tabel Rekapitulasi Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan ASN	21
Tabel 19 IKP 7 Persentase instansi yang telah menyusun kebutuhan dan pola karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara	21
Tabel 20 IKP 8 Persentase instansi yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara.....	22
Tabel 21 IKP 9 Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik	23
Tabel 22 IKP 10 Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	23
Tabel 23 IKP 11 Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	25
Tabel 24 IKP 12 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan kedeputian Pembinaan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara	26
Tabel 25 IKP 13 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	26
Tabel 26 IKP 14. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di Lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	28

Tabel 27 Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh Pembinaan Manajemen ASN	36
Tabel 28 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	36
Tabel 29 Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara	37
Tabel 30 Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	38
Tabel 31 Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome	38
Tabel 32 Persentase Instansi yang telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara	39
Tabel 33 Persentase Instansi yang telah menerapkan pembangunan citra institusi sesuai dengan nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku ASN	40
Tabel 34 Persentase Instansi yang telah Menerapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara	40
Tabel 35 Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik	41
Tabel 36 Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	42
Tabel 37 Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara....	44
Tabel 38 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	44
Tabel 39 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	45

Tabel 40 Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	45
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Diagram Hasil Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Hasil dan Outcome	19
Gambar 2 Rekomendasi dan Peta Kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN	22
Gambar 3 Visi Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas	32

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKN, Deputy Bidang PPM ASN memiliki peran strategis yang dijabarkan melalui misi sebagai “Pembina Penyelenggaraan Manajemen ASN dan Penyelenggara Manajemen ASN”. Peran strategis tersebut menuntut kapasitas dan kapabilitas yang optimal dari unit-unit organisasi pelaksana tugas dan fungsi teknis di lingkungan Deputy Bidang PPM ASN dalam melaksanakan kegiatan Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN sebagaimana yang tertuang dalam dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2026. Sementara itu, sejalan dengan dinamika lingkungan strategis, isu dan permasalahan tahun 2026 yang dihadapi Deputy Bidang PPM ASN, diantaranya adalah:

- a. Isu Penguatan Implementasi Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit
Deputy Bidang PPM ASN melakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN terhadap Instansi Pemerintah (Kementerian/Lembaga/Instansi Pemerintahan Daerah) dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai prinsip meritokrasi sehingga mampu mencapai kategori minimal Baik, dengan cara sosialisasi, supervisi, bimbingan teknis, pendampingan, koordinasi, dan *coaching* pada eksternal dan internal BKN;
- b. Isu Percepatan Penerapan Manajemen Talenta
Pendampingan terhadap instansi pemerintah pusat dan daerah sehingga mendorong instansi untuk mengimplementasikan manajemen talenta dengan menggunakan sistem manajemen talenta BKN (SIMATA);
- c. Isu Kebijakan Manajemen Kesejahteraan ASN
Dalam rangka perumusan dan pembahasan RPP Manajemen Kesejahteraan ASN, Deputy Bidang PPM ASN diharapkan berperan secara aktif memberikan kontribusi manfaat berdasarkan kewenangan BKN. Salah satu kegiatan yang bisa dilakukan oleh Deputy Bidang PPM ASN adalah mendorong instansi untuk menyusun dan menerapkan sistem penghargaan bagi pegawai ASN dan menetapkan kebijakan teknis sistem penghargaan;

- d. Isu Percepatan Penerapan Kinerja harian Berbasis Hasil dan Outcome Mendorong Instansi untuk menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome, melalui pembinaan terhadap proses perencanaan sehingga terdapat keselarasan antara kinerja instansi dan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dipastikan kinerja pegawai mendukung pencapaian kinerja instansi yang berbasis hasil dan outcome, melalui pelaporan kinerja harian pegawai;

- e. Isu Percepatan Instansi yang menerapkan pembangunan citra institusi sesuai dengan nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku ASN

Dalam rangka membangun citra institusi pemerintah yang kredibel, inklusif, dan berorientasi hasil, maka diperlukan pedoman yang secara sistematis mengatur strategi, tahapan, serta mekanisme penguatan citra melalui pengelolaan budaya kerja, komunikasi publik, dan kualitas layanan. Dengan demikian, penerapan pedoman tersebut dapat mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik yang profesional, akuntabel dan berintegritas;

- f. Isu Percepatan Penyusunan Kebutuhan Formasi dan Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara

Perencanaan kebutuhan formasi serta pola pengembangan karier Jabatan Fungsional Manajemen ASN secara sistematis dan berkelanjutan yang dilakukan oleh instansi dengan mendapatkan supervisi dari BKN. Penyusunan perencanaan tersebut bertujuan untuk menjamin ketersediaan SDM aparatur yang profesional, kompeten, dan selaras dengan kebutuhan organisasi serta arah kebijakan manajemen ASN nasional.

- g. Isu lainnya terkait perumusan kebijakan teknis dan pembinaan manajemen ASN sebagaimana akan dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2026. Untuk mewujudkan peran strategis Deputy Bidang PPM ASN maka perlu didukung dengan pelaksanaan program dan kegiatan yang konsisten dan akuntabel. Pelaksanaan program dan kegiatan tersebut dilakukan secara berkesinambungan. Dengan demikian perlu disusun Rencana Kerja (Renja) Deputy Bidang PPM ASN Tahun 2026.

Dokumen Renja ini mengacu pada Draft Rencana Strategis (Renstra) Deputy Bidang PPM ASN Tahun 2025-2029. Hal lain yang melatarbelakangi penyusunan dokumen Renja ini adalah pentingnya proses penjabaran dan penyelarasan sasaran

strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai. Sehingga pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra dapat dilakukan secara bertahap dalam periode tahunan. Selain itu, hasil pengukuran dan evaluasi kinerja dapat ditindaklanjuti secara berkesinambungan.

B. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 mengatur tentang RPJMN tahun 2025-2029;
6. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara; dan
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

C. KONDISI UMUM

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara, Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN.

Deputy Bidang Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis dan pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

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

D. RUANG LINGKUP

Rencana Kerja Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN ini disusun dengan ruang lingkup meliputi:

1. Arah kebijakan dan Strategi Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2026; dan
2. Rencana Kerja Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Tahun 2026.

E. MAKSUD DAN TUJUAN

Dokumen Renja Deputi Bidang PPM ASN Tahun 2026 ini disusun sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan bagi unit kerja yang berada di lingkungan Deputi Bidang PPM ASN. Dengan adanya dokumen Renja ini, diharapkan bahwa proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam periode satu tahun. Kemudian hasil pengukuran dan evaluasi capaian kinerja dapat ditindaklanjuti dengan membandingkan target kinerja yang tertuang dalam dokumen Renja Deputi Bidang PPM ASN 2026.

BAB II

EVALUASI KINERJA TAHUN 2025

A. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2025

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 Deputy Bidang PPM ASN tahun 2025 dapat dilihat dari beberapa perspektif yang meliputi pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), pelaksanaan program prioritas, anggaran, dan kinerja lainnya yang dicerminkan dari inovasi dan pencapaian yang memberikan manfaat baik kepada internal Deputy maupun kepada seluruh aparatur sipil negara. Selain itu Deputy Bidang PPM ASN juga rutin melaksanakan evaluasi internal dalam rangka memperkuat pengelolaan kinerja Deputy.

Pengukuran capaian kinerja Deputy Bidang PPM ASN dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Program (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.

Pada tahun 2025, Perjanjian Kinerja (PK) ditetapkan di awal tahun dan di pertengahan tahun dikarenakan ada perubahan regulasi terkait Organisasi dan Tata Kerja BKN dengan ditetapkannya Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, sehingga capaian PK terbagi atas PK awal tahun dan PK berdasarkan Organisasi dan Tata Kerja baru sebagai berikut :

1. Capaian Kinerja PK awal tahun 2025 tanggal 15 Januari-16 Juli 2025

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

Tabel 1 IKU Nilai Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Target	Realisasi	Capaian (%)
88,5	90	101,9

Sampai dengan Semester I Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Pembinaan Manajemen ASN sebesar 90 dari total target semester 1 yaitu 88,5 sehingga sampai semester 1 capaian kinerja IKP.1 ini sudah mencapai 101.69 %. Untuk pengukuran IKM selanjutnya akan dilakukan pada TW IV.

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

Tabel 2 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Target	Realisasi	Capaian (%)
100%	N/A	N/A

sampai dengan semester I Kebijakan Teknis yang telah terbit :

1. Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN
2. Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2025 tentang Kenaikan Pangkat Reguler PNS
3. Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2025 tentang Penjelasan Teknis Layanan Pencantuman Gelar dan Peningkatan Pendidikan PNS
4. Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2025 tentang Pedoman Akreditasi Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi ASN
5. Keputusan Kepala BKN Nomor 238 Tahun 2025 tentang Pemberian Kuasa Sebagian Kewenangan Kepala BKN kepada Pejabat Tertentu dalam Pengendalian Implementasi Manajemen ASN.

Masih ada beberapa kebijakan teknis yang masih berupa draft yang dilanjutkan pada semester 2. Target tahunan sebesar 100 % pada TW IV.

IKP.3 Tingkat maturitas pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN berbasis meritokrasi

Tabel 3 Tingkat maturitas pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN berbasis meritokrasi

Target	Realisasi	Capaian (%)
Level 3	N/A	N/A

Tidak ada target pada Semester I. Pengukuran Tingkat Maturitas akan dilakukan pada Semester II. Pada Semester 1 telah dilakukan tahapan penyusunan konsep instrumen pengukuran tingkat maturitas namun belum ditentukan instrumen pengukuran yang akan digunakan.

IKP.4 Persentase K/L/D yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal kategori baik

Tabel 4 Persentase K/L/D yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal kategori baik

Target	Realisasi	Capaian (%)
51,80	N/A	N/A

Pengukuran dilaksanakan pada Semester II, pada Semester I untuk tahapan pelaksanaan telah dilaksanakan penyusunan draft lampiran peraturan BKN tentang Tata Cara Pengukuran Sistem Merit\

IKP.5 Persentase K/L/D yang menerapkan manajemen talenta

Tabel 5 Persentase K/L/D yang menerapkan manajemen talenta

Target	Realisasi	Capaian (%)
8,92	7,51	84%

Sampai semester 1 jumlah instansi yang telah menerapkan manajemen talenta sebesar 48 Instansi Pemerintah atau 7,51% dari total target tahunan 8,92% sehingga sampai semester 1 capaian kinerja IKK ini sudah mencapai 84,21%. Instansi yang telah menerapkan manajemen talenta terdiri dari:

1. 37 Instansi telah melakukan pengisian JPT dengan Manajemen Talenta
2. 11 Instansi sedang dalam proses untuk pengisian JPT melalui Majamen Talenta

Sampai semester 1 jumlah instansi yang telah menerapkan manajemen talenta sebesar 48 Instansi Pemerintah atau 7,51% dari total target tahunan 8,92% sehingga sampai semester 1 capaian kinerja IKK ini sudah mencapai 84,21%. Instansi yang telah menerapkan manajemen talenta terdiri dari:

1. 37 Instansi telah melakukan pengisian JPT dengan Manajemen Talenta
2. 11 Instansi sedang dalam proses untuk pengisian JPT melalui Majamen Talenta

IKP.6 Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 6 Persentase K/L/D yang menerapkan manajemen talenta

Target	Realisasi	Capaian (%)
74	N/A	N/A

Pengukuran dilakukan berdasarkan hasil dari evaluasi inspektorat, namun Deputy Bidang PPMASN telah melaksanakan proses dan menghasilkan beberapa output diantaranya :

- a. Laporan Kinerja Tahun 2024;

- b. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Deputi;
- c. Rencana Kerja;
- d. Rencana Target IKU;
- e. Rencana Aksi;
- f. Matriks Pembagian Peran dan Hasil; dan
- g. Manual IKU.

Tidak terdapat target dan realisasi pada Semester I karena menunggu SKOR hasil evaluasi AKIP dari Inspektorat.

IKP 7. Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 7 Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Target	Realisasi	Capaian (%)
100%	N/A	N/A

Tidak terdapat target pada Semester I karena penghitungan akan dilaksanakan pada Semester II.

IKP.8 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Tabel 8 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Target	Realisasi (%)	Capaian (%)
99%	21,11	84,44

Target tahunan realisasi penyerapan adalah sebesar 99%. Adapun Capaian penyerapan anggaran pada semester 1 dengan target semester 25% di lingkungan

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN sebesar Rp Rp233.689.387 atau sebesar 21.11%.

IKP.9 Persentase tindak lanjut temuan hasil Audit/Pemeriksaan BPK/Inspektorat dilingkungan kedeputian PPM ASN

Tabel 9 Persentase tindak lanjut temuan hasil Audit/Pemeriksaan BPK/Inspektorat dilingkungan kedeputian PPM ASN

Target	Realisasi	Capaian (%)
100%	N/A	N/A

Tidak terdapat target pada Semester I karena menunggu hasil audit dari BPK/Inspektorat pada semester II.

2. Capaian Kinerja PK tanggal 17 Juli-31 Desember 2025.

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

Tabel 10 IKU Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Target	Realisasi	Capaian (%)
94	87,85	93%

Indeks kepuasan layanan adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan pengguna layanan yang diperoleh dari hasil pengukuran kuantitatif atas pendapat pengguna layanan dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya. Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat atau *stakeholder* terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN khususnya oleh Deputi bidang PPM ASN.

Pengukuran indeks ini dilakukan dengan melakukan survei kepada *stakeholder* yang menerima pelayanan kepegawaian dari direktorat-direktorat yang berada di bawah Deputi Bidang PPM ASN berupa layanan konsultasi pada Pelayanan Kepegawaian Terpadu (PKT) BKN, sosialisasi, serta bimbingan teknis dan fasilitasi.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, Deputi Bidang PPM ASN memperoleh nilai indeks kepuasan layanan sebesar 87,85. Hasil realisasi kinerja IKU ini masih dibawah target yang ditetapkan yaitu sebesar 94. Oleh karena itu, capaian kinerja hanya tercapai 93%.

Faktor tidak tercapainya IKU tersebut disebabkan karena respon layanan dinilai kurang cepat, persyaratan administratif yang masih perlu ada perbaikan, prosedur pembinaan belum ada standar yang memudahkan sistem, mekanisme dan prosedur dalam pemberian pelayanan pembinaan, perlu ada peningkatan kecepatan layanan dan sikap perilaku pegawai dalam memberikan layanan, serta perlu peningkatan sarana dan prasarana yang mempermudah pemberian layanan pembinaan.

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

Tabel 11 IKP 2 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen AS

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
100 %	90%	90%

Sesuai ketentuan dalam Pasal 26 ayat 2 huruf c Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa BKN bertugas antara lain perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Tugas tersebut dalam pelaksanaannya menjadi salah satu tanggung jawab dari Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN. Kebijakan pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN mengikuti dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan manajemen ASN.

Pemenuhan kebijakan teknis Pembinaan Penyelenggaraan penyelenggaraan Manajemen ASN bermakna bahwa Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN berkewajiban untuk melaksanakan penyusunan kebijakan teknis

yang berkaitan dengan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN. Penyusunan kebijakan teknis ini digunakan dalam rangka pengelolaan ASN untuk pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta berorientasi pada pelayanan.

Pemenuhan kebijakan ini mengikuti dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan manajemen ASN. 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 tahun 2025 yang sudah ditetapkan yaitu:

1. Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN
2. Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2025 tentang Kenaikan Pangkat Reguler PNS
3. Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional BKN
4. Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2025 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS (KP 12 kali)
5. Surat Edaran Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2025 tentang Penjelasan terkait Layanan Pencantuman Gelar ASN
6. Surat Edaran Kepala BKN Nomor 4 Tahun 2025 tentang Pedoman Akreditasi Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi ASN
7. Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta ASN Instansi Pemerintah
8. Pedoman Internalisasi Budaya Kerja dan Citra Standar Penyusunan Rumusan Kebijakan (berbentuk R. Perban, R SE, R Produk hukum lainnya) berdasarkan standar yang ditetapkan BHKP kepada seluruh Sekretaris Deputy dan JPT Lingkungan BKN
9. Modul Rencana Hasil Kerja Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur
10. Modul Penyusunan Rencana Hasil Kerja Jabatan Fungsional Nutrisionis di BGN

11. Modul Penyusunan Rencana Hasil Kerja Jabatan Fungsional Guru dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Rakyat

Selain itu ada juga beberapa rancangan kebijakan yang sedang dalam proses penetapan yaitu:

1. Rancangan Peraturan BKN tentang petunjuk teknis pemberhentian sementara PPPK yang ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana
2. Rancangan Peraturan BKN tentang Pedoman Penyusunan Kebutuhan JF Bidang Manajemen ASN (Revisi PerBKN 2, 3, 4, dan 5 Tahun 2022)
3. Rancangan Peraturan BKN tentang Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN
4. Rancangan Perubahan Pertama Peraturan BKN tentang Pedoman Kriteria Penetapan Kecelakaan Kerja, Cacat, dan Penyakit Akibat Kerja, Serta Kriteria Penetapan Tewas bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara
5. Rancangan Peraturan BKN tentang Penguatan Citra Institusi pada Instansi Pemerintah
6. Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Penjelasan Tambahan Terkait Pemeriksaan Disiplin Pegawai ASN
7. Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Panduan Penyelenggaraan Uji Kompetensi JFMASN
8. Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Penguatan Peran ASN dalam Pembangunan Budaya Hidup Bersih dan Sehat
9. Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Lingkungan Kerja yang Aman dan Nyaman di Instansi Pemerintah
10. Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Pedoman Pemberian Penghargaan bagi Pegawai ASN
11. Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual dan Perundungan (Bullying)
12. Rancangan Surat Edaran Kepala BKN tentang Pemenuhan Hak Pegawai ASN terkait Pembayaran Gaji dan Tunjangan
13. Pedoman Pengelolaan Kinerja PPPK
14. Keputusan Kepala BKN Kamus Kompetensi Jabatan Fungsional di Bidang Manajemen ASN
15. Konsep Kebijakan Kenaikan Besaran Gaji Pokok dan Pensiun ASN, Anggaran TNI dan POLRI Tahun 2006

- 16.Rekomendasi Kebijakan Roadmap Penerapan Sistem Pensiun (Prioritas Nasional)
- 17.Draft Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat
- 18.Buku Pedoman Prosedur Perkawinan dan Perceraian ASN Berbasis Agama dan Hukum Negara

IKP 3. Persentase *Service Level Agreement* (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja dilingkungan deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 12 IKP 3 Persentase *Service Level Agreement* (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja dilingkungan deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
90 %	93,83%	104,25

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.

SLA merupakan komitmen atau standar waktu pelayanan yang telah ditetapkan dalam menindaklanjuti/merespon surat masuk baik fisik maupun elektronik yang berasal dari internal maupun eksternal yang perlu ditindaklanjuti.

Pada tahun 2025, sebanyak 93,83% surat yang masuk ke Deputi Bidang PPM ASN sudah ditindak lanjuti. Surat-surat tersebut berkaitan dengan tugas dan fungsi Deputi Bidang PPM ASN. Adapun rincian surat yang masuk ke Deputi Bidang PPM ASN terdapat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 13 Rincian Surat Masuk ke Deputi Bidang PPM ASN

Unit Kerja	Total Surat Masuk	Sesuai SLA	Persentase(hari kerja)
Dit. Jabatan Fungsional Manajemen ASN	1.943	1.912	98,40
Dit. Pengembangan Talenta dan Karier	945	785	83,07
Dit. Kinerja dan Penghargaan ASN	711	676	95,08
Dit. Disiplin, Budaya Kerja, dan Citra Institusi ASN	416	387	93,03
Sekretaris Deputi PPMASN	1.088	1.028	94,49
Deputi Bidang PPMASN	5.103	4.788	93.83

Perlu adanya monitoring pergerakan surat secara berkala (bulanan) agar tidak terjadi kelambatan dalam penyelesaian surat.

IKP 4. Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan dilingkungan ke deputian pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 14 IKP 4. Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan dilingkungan ke deputian pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
100 %	100%	100%

Inovasi yang dilakukan bertujuan untuk mengatasi masalah, meningkatkan kualitas, efisiensi dan daya saing serta reputasi organisasi. Setiap unit kerja di Deputi Bidang PPM ASN dituntut untuk mempunyai inovasi sesuai dengan Perjanjian Kinerja. Berikut ini inovasi yang dilakukan oleh Deputi Bidang PPM ASN untuk memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pembinaan manajemen ASN yaitu:

Tabel 15 Inovasi yang dilakukan oleh Deputi Bidang PPM ASN

Direktorat Disiplin, Budaya Kerja dan Citra Institusi ASN	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
Direktorat Jabatan Fungsional Manajemen ASN	RICT (<i>Registration on Competency Test</i>) layanan pendaftaran Uji kompetensi JF Manajemen ASN yang terintegrasi dengan SIASN
Direktorat Pengembangan talenta dan karier ASN	Dashboard progress report Manajemen Talenta
Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN	Dashboard monitoring evaluasi digital

Sekretariat Pembinaan Manajemen ASN	Deputi Penyelenggaraan	Bidang	Monitoring & Sinkronisasi Kegiatan Harian Unit Kerja di lingkungan kedeputian PPMASN
---	---------------------------	--------	--

IKP 5. Persentase instansi yang menerapkan manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis hasil dan *outcome*

Tabel 16 IKP 5 Persentase instansi yang menerapkan manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis hasil dan *outcome*

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
70%	75%	107,1%

Menggambarkan sejauh mana instansi pemerintah menerapkan manajemen kinerja sesuai dengan peraturan serta berorientasi pada hasil sehingga lebih akuntabel dan berdampak. Pengukuran dilakukan melalui kegiatan monitoring dan evaluasi. Monitoring dan evaluasi dilakukan dengan metode *purposed sampling* dari total keseluruhan instansi dibagi 5 tahun. Adapun instansi yang menjadi sample dipilih berdasarkan keterwakilan wilayah kerja yaitu instansi:

1.
2.
3. dst

Fokus penilaian dilakukan untuk mengukur kesesuaian RHK berbasis hasil & outcome, serta keselarasan cascading kinerja organisasi dan pegawai.

Tahapan pengukuran dilakukan secara sistematis melalui:

1. penyusunan instrumen pengukuran,
2. pengumpulan data,
3. analisis data, dan
4. penetapan predikat.

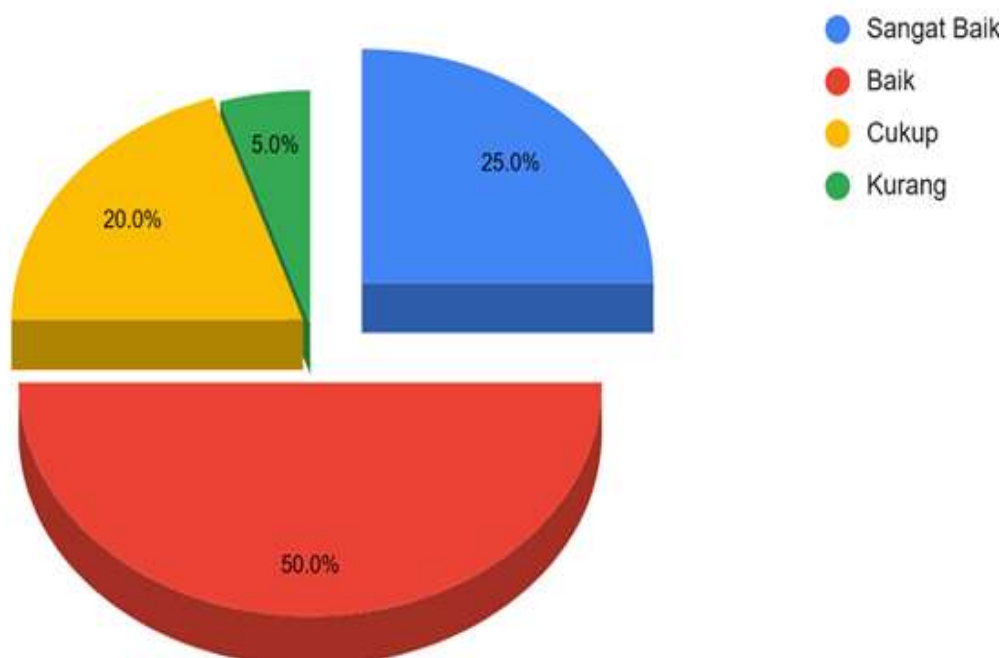
Pengukuran tahun 2025 dilakukan terhadap Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah di 40 Unit Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Kepegawaian, 36 Unit Teknis dengan mengidentifikasi :

1. Perencanaan Kinerja Individu (JPT, Eselon III/Eselon IV/Ketua Tim, dan JFT/JFU), dan
2. Cascading Kinerja.

Berdasarkan hasil evaluasi, sebanyak **75%** Instansi berada pada Kategori **Baik** dan **Sangat Baik** dalam *Menerapkan Manajemen Kinerja ASN Berbasis Hasil dan Outcome*

Diperlukan penguatan implementasi dan penyelarasan perencanaan agar kinerja lebih konsisten dan unggul.

HASIL EVALUASI MANAJEMEN KINERJA BERBASIS HASIL DAN OUTCOME



Gambar 1. Diagram Hasil Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Hasil dan Outcome

(catatan: konfirmasi data terkait jumlah instansi dll)

IKP 6. Persentase instansi yang mengembangkan sistem penghargaan Aparatur Sipil Negara

Tabel 17 IKP 6 Persentase instansi yang mengembangkan sistem penghargaan Aparatur Sipil Negara

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
50%	59,7%	119,4%

Memperkuat sistem penghargaan ASN yang terstandar dan berkelanjutan untuk mendorong motivasi serta kinerja aparatur.

Mengukur persentase instansi pemerintah yang melakukan pengembangan sistem penghargaan bagi ASN sebagai tindak lanjut dari pembinaan, fasilitasi, dan asistensi yang dilakukan oleh Direktorat Kinerja dan Penghargaan ASN, sehingga implementasi penghargaan lebih terarah, terstandar, dan mendukung peningkatan motivasi serta kinerja ASN.

Tabel 18 Tabel Rekapitulasi Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan ASN

	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	164	59.71%

IKP 7. Persentase instansi yang telah menyusun kebutuhan dan pola karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 19 IKP 7 Persentase instansi yang telah menyusun kebutuhan dan pola karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
75%	134%	178%

Dari 624 Instansi Pemerintah, terdapat 103 Instansi Pemerintah yang belum mendapatkan rekomendasi dan peta kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen

ASN. Ditargetkan sebanyak 77 Instansi Pemerintah (75%) akan memperoleh rekomendasi dan peta kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN. Namun hingga Desember 2025, sebanyak 103 Instansi Pemerintah telah diberikan

Sebanyak 103 Instansi Pemerintah telah diberikan rekomendasi dan peta kebutuhan Jabatan Fungsional di Bidang Manajemen ASN				
1. Pemerintah Kab. Lamandau	22. Pemerintah Kab. Labuhanbatu	42. Pemerintah Kab. Tapanuli	60. Pemerintah Kab. Tojo Una Una	81. Pemerintah Kab. Merauke
2. Pemerintah Kab. Lingga	23. Pemerintah Kab. Lebak	43. Pemerintah Kab. Teluk Bintuni	61. Pemerintah Kota	82. Pemerintah Kab. Mimika
3. Pemerintah Kab. Mahakam Ulu	24. Pemerintah Kab. Mandailing	44. Pemerintah Kab. Teluk	62. Pemerintah Kab. Asmat	83. Pemerintah Kab. Muaro Jambi
4. Pemerintah Kab. Malinau	25. Pemerintah Kab. Manokwari	45. Pemerintah Kota Siboiga	63. Pemerintah Kab. Bengkulu	84. Pemerintah Kab. Nabire
5. Pemerintah Kab. Nunukan	26. Pemerintah Kab. Manokwari	46. Pemerintah Kota Sorong	64. Pemerintah Kab. Bengkulu	85. Pemerintah Kab. Nduga
6. Pemerintah Kab. Rokan Hilir	27. Pemerintah Kab. Maybrat	47. Pemerintah Kota Sukabumi	65. Pemerintah Kab. Blak Numfor	86. Pemerintah Kab. Panai
7. Pemerintah Kab. Sijunjung	28. Pemerintah Kab. Minahasa	48. Pemerintah Kota Tidore	66. Pemerintah Kab. Boven Digoel	87. Pemerintah Kab. Pegunungan
8. Pemerintah Kab. Tana Tidung	29. Pemerintah Kab. Nias	49. Pemerintah Provinsi Papua	67. Pemerintah Kab. Deliyai	88. Pemerintah Kab. Puncak
9. Pemerintah Kota Tanjungpinang	30. Pemerintah Kab. Nias Barat	50. Pemerintah Provinsi Sulawesi	68. Pemerintah Kab. Dogiyai	89. Pemerintah Kab. Puncak Jaya
10. Pemerintah Kab. Batubara	31. Pemerintah Kab. Nias Selatan	51. Pemerintah Kab. Aceh	69. Pemerintah Kab. Intan Jaya	90. Pemerintah Kab. Rote Ndao
11. Pemerintah Kab. Bolaang	32. Pemerintah Kab. Nias Utara	52. Pemerintah Kab. Buton Selatan	70. Pemerintah Kab. Jayapura	91. Pemerintah Kab. Sarmi
12. Pemerintah Kab. Gorontalo Utara	33. Pemerintah Kab. Pegunungan	53. Pemerintah Kab. Buton Utara	71. Pemerintah Kab. Jayawijaya	92. Pemerintah Kab. Supiori
13. Pemerintah Kab. Halmahera Barat	34. Pemerintah Kab. Pulau Taliabu	54. Pemerintah Kab. Kepulauan	72. Pemerintah Kab. Keerom	93. Pemerintah Kab. Tolikara
14. Pemerintah Kab. Halmahera	35. Pemerintah Kab. Raja Ampat	55. Pemerintah Kab. Konawe	73. Pemerintah Kab. Kepahiang	94. Pemerintah Kab. Waropen
15. Pemerintah Kab. Halmahera	36. Pemerintah Kab. Samsir	56. Pemerintah Kab. Lumajang	74. Pemerintah Kab. Kepulauan	95. Pemerintah Kab. Yahukimo
16. Pemerintah Kab. Halmahera	37. Pemerintah Kab. Serdang	57. Pemerintah Kab. Mamasa	75. Pemerintah Kab. Kulon Progo	96. Pemerintah Kab. Yalimo
17. Pemerintah Kab. Karo	38. Pemerintah Kab. Sorong	58. Pemerintah Kab. Poso	76. Pemerintah Kab. Lanny Jaya	97. Pemerintah Kota Bengkulu
18. Pemerintah Kab. Kepulauan	39. Pemerintah Kab. Sorong	59. Pemerintah Kab. Seram Bagian	77. Pemerintah Kab. Mamberamo	98. Pemerintah Kota Jayapura
19. Pemerintah Kab. Kepulauan Siau	40. Pemerintah Kab. Tandrauw	60. Pemerintah Kab. Seram Bagian	78. Pemerintah Kab. Mamberamo	99. Pemerintah Kota Pagar Alam
20. Pemerintah Kab. Kepulauan Sula	41. Pemerintah Kab. Tapanuli	61. Pemerintah Kab. Seram Bagian	79. Pemerintah Kab. Manggarai	100. Pemerintah Provinsi Papua
21. Pemerintah Kab. Kepulauan		62. Pemerintah Kab. Seram Bagian	80. Pemerintah Kab. Mappi	101. Pemerintah Provinsi Papua
Talaud		63. Pemerintah Kab. Seram Bagian		102. Pemerintah Provinsi Papua
		64. Pemerintah Kab. Seram Bagian		103. Pemerintah Provinsi Papua
		65. Pemerintah Kab. Seram Bagian		Tengah

Gambar 2 Rekomendasi dan Peta Kebutuhan Jabatan Fungsional Manajemen ASN

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

Tabel 20 IKP 8 Persentase instansi yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
50 %	53,04%	106,8%

Target 50% instansi yang menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara dari total 641 Instansi yaitu 321 Instansi. Instansi yang telah memenuhi pilar 1 ada 340 instansi (5 instansi pusat dan 335 instansi daerah) sehingga realisasi 53,04%, dengan capaian kinerja sebesar 106,8%. Instansi sudah mendapatkan persetujuan MT sebanyak 121 Instansi (26 instansi pusat dan 95 instansi daerah)

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

Tabel 21 IKP 9 Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
70%	84,71%	121%

Pembinaan dalam penerapan sistem merit di direktorat Pengembangan talenta dan karier ASN berfokus pada pembinaan manajemen talenta kepada instansi pusat dan daerah, sebanyak 543 instansi atau 84,71% yang sudah melaksanakan dan 98 instansi atau 15,29% yang belum melaksanakan.

IKP 10. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 22 IKP 10 Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
74	70,25	94,9%

Indikator ini merupakan nilai hasil evaluasi yang dilakukan oleh inspektorat terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja di lingkungan Deputy Bidang PPM ASN. 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja tersebut meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Internal. Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Deputy Bidang PPM ASN telah dievaluasi oleh Inspektorat dengan dikeluarkannya Surat dari Inspektorat Nomor 114/AI.03/LHE/H/2024 tanggal 21 November 2025 Hal laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam surat tersebut Deputy Bidang PPM ASN memperoleh hasil nilai simpulan 70,25 dengan predikat BB (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.

Realisasi skor AKIP pada tahun 2025 belum sesuai dengan target dalam Perjanjian Kinerja tahun 2025 bahkan menurun jika dibandingkan dengan skor AKIP tahun 2024 yang sebesar 72,65. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal diantaranya:

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 triwulan atau semester.
2. Belum mencantumkan jumlah anggaran per IKP pada dokumen rencana aksi tahun 2025.

Untuk meningkatkan skor AKIP di masa yang akan datang, hal yang akan dilakukan oleh Deputy Bidang PPM ASN adalah melakukan perbaikan atas evaluasi dan rekomendasi dari inspektorat, maupun memantau secara berkala atas komponen akuntabilitas di Deputy Bidang PPM ASN.

IKP 11. Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 23 IKP 11 Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
100 %	100%	100%

Indikator ini bertujuan menciptakan birokrasi di unit Deputi Bidang PPM ASN yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Kegiatan yang sudah dilakukan untuk memenuhi pelaksanaan reformasi birokrasi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana Aksi RB General dan RB tematik
2. Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan RB general dan Tematik (tematik : rekomendasi penetaraman MT untuk kementerian Badan pangan nasional, kementerian investasi dan hilirisasi / Badan koordinasi penanaman Modal Kementerian sosial)
3. Penyusunan SK Tim UPR
4. penyusunan profil risiko Organisasi
5. penyusunan profil Risiko SPBE
6. Penyusunan Pakta manajemen risiko organisasi
7. Penyusunan Pakta manajemen risiko SPBE

IKP 12. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan kedeputian Pembinaan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 24 IKP 12 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan kedeputian Pembinaan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
100 %	95,93	95,93%

Capaian Deputi PPM ASN terkait dengan pengisian e-kinerja harian sejumlah 95,93% hal ini belum sesuai dengan target yang ditetapkan. Masih ada sejumlah 4,07% yang belum mengisi e-kinerja harian sehingga perlu pengawasan yang lebih intensif dari seluruh kepala unit kerja agar target kinerja harian tercapai.

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

Tabel 25 IKP 13 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
99 %	99,9%	100,9%

Pada tahun 2025, Deputi Bidang PPM ASN mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp3.543.855.000,- (Tiga Miliar Lima Ratus Empat Puluh Tiga Juta Delapan Ratus Lima Puluh Lima Ribu Rupiah). Penyerapan anggaran Deputi Bidang PPM ASN tahun 2025 mencapai 99,9 % yaitu Rp3.539.030.892 dari pagu anggaran. Realisasi anggaran ini melampaui target yang telah ditetapkan, sehingga capaian kinerja IKU ini sebesar 100,9% dari target IKP pada tahun 2025, yaitu 99%. Adapun sisa anggaran

sebesar Rp 4.824.108 atau 0,1% 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.

Dalam tabel diatas terlihat bahwa Deputy Bidang PPM ASN dapat mencapai target pada tahun 2025. Terdapat beberapa faktor keberhasilan atas pencapaian IKP ini, diantaranya:

- a. Menyusun kalender jadwal pelaksanaan kegiatan yang difokuskan lebih banyak dilaksanakan dalam semester pertama tahun 2025, sehingga mempercepat penyerapan anggaran dan mengurangi penumpukan kegiatan di akhir tahun;
- b. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan tiap triwulan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Madya di Lingkungan Deputy Bidang PPM ASN;
- c. Koordinasi dan komunikasi antara pengelola kegiatan dan staf pendukung di masing-masing unit kerja yang berjalan baik; dan
- d. Menyusun pertanggungjawaban keuangan dengan tepat waktu dan akuntabel.

Pengelolaan anggaran yang efisien dan akuntabel berarti bahwa anggaran dapat diserap tepat guna dan berdaya guna serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai peraturan yang berlaku. Dari hasil tersebut mencerminkan komitmen Deputy Bidang PPM ASN selalu mengupayakan berkas pertanggungjawaban keuangan disusun sesuai peraturan yang berlaku secara substansi maupun administrasinya.

Adapun beberapa faktor keberhasilan yang mendukung tercapainya IKU 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 SAKTI;
- b. memperbaharui data inventarisasi BMN melalui aplikasi GIS;
- c. Secara berkala mencatat dan merapikan berkas pertanggungjawaban di masing-masing unit kerja; dan
- d. Komunikasi berbagai pihak sehingga untuk setiap temuan dapat dijawab dengan baik.

IKP 14. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di Lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 26 IKP 14. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di Lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2025	2025	
0	0	100%

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

Semakin kecil rasio temuan yang terjadi, semakin baik kinerja pengelolaan keuangan, operasional, dan pelaksanaan tugas fungsi unit kerja, karena menunjukkan kepatuhan pada regulasi, efektivitas penggunaan sumber daya, serta tata kelola yang transparan dan akuntabel.

B. EVALUASI AKIP DEPUTI BIDANG PEMBINAAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN ASN

Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Deputy Bidang PPM ASN Tahun 2025 telah dievaluasi oleh Inspektorat dengan dikeluarkannya Surat dari Inspektorat Nomor 114/AI.03/LHE/H/2024 tanggal 21 November 2025 hal laporan Hasil Evaluasi

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam surat tersebut Deputi Bidang PPM ASN memperoleh hasil nilai simpulan 70,25 dengan predikat BB (sangat baik). Namun demikian, nilai AKIP Deputi Bidang PPM ASN masih berada di bawah nilai target capaian yaitu 74. Terdapat catatan rekomendasi Inspektorat kepada Deputi Bidang PPM ASN yaitu:

1. Agar berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Kerjasama terkait dokumen perencanaan jangka menengah
2. Dalam menyusun manual IKP agar memperhatikan jenis perhitungan setiap IKP sehingga sesuai dengan periode pelaporannya
3. Dalam hal terdapat perubahan target kinerja yang telah ditetapkan agar dijelaskan dalam rencana kerja
4. 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
5. 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
6. Agar menyelaraskan formula per IKP dalam manual IKP dengan formula per IKP di dokumen perencanaan dan laporan kinerja tahunan
7. Agar berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi dalam melakukan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengukuran kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal
8. Data dalam LKJ harus dapat dipercaya dan diandalkan hal ini dibuktikan dengan terlampirnya sumber data yang memadai atas pengukuran kinerja setiap IKP
9. Dalam LKJ agar menyajikan perbandingan realisasi dengan target tahunan
10. Dalam LKJ agar menyajikan perbandingan realisasi dengan target dalam satu periode renstra

11. Laporan Kinerja yang disampaikan agar di reviu oleh Kepala Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara dan melampirkan bukti reviunya
12. Agar rekomendasi pada Laporan Kinerja Triwulanan menjadi dasar penyesuaian kegiatan pada triwulan berikutnya
13. Dalam menyusun laporan kinerja tahunan agar menyajikan informasi rekomendasi perbaikan per IKP untuk meningkatkan capaian kinerja di tahun berikutnya, dan rekomendasi perbaikan ini dijadikan kegiatan pendukung dalam rencana aksi di tahun berikutnya
14. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan oleh Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara agar menginformasikan rekomendasi perbaikan serta menindaklanjuti rekomendasi tersebut untuk peningkatan dan perbaikan kinerja yang mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja.

BAB III

RENCANA KERJA 2026

A. KEBIJAKAN NASIONAL 2026

Asta Cita Presiden merupakan komitmen untuk membawa Indonesia menuju masa depan yang lebih maju, berdaulat, dan berkeadilan. Dengan menjunjung tinggi demokrasi dan hak asasi manusia, visi ini bertumpu pada penguatan pertahanan dan keamanan nasional serta kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, dan air. Pembangunan berkelanjutan diwujudkan dengan pengembangan ekonomi kreatif, hijau, dan biru untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Selain itu, pengembangan infrastruktur yang merata, penciptaan lapangan kerja berkualitas, serta penguatan peran koperasi dalam industri kreatif dan agromaritim menjadi fokus utama dalam mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Pembangunan sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan, sains, teknologi, dan olahraga juga menjadi prioritas, dengan memperkuat kesetaraan gender serta peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas. Hilirisasi dan industrialisasi berbasis sumber daya alam terus didorong guna meningkatkan nilai tambah di dalam negeri, sejalan dengan strategi pembangunan dari desa untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan.

Reformasi politik, hukum, dan birokrasi diperkuat guna menciptakan pemerintahan yang bersih dan berintegritas, didukung oleh upaya serius dalam memberantas korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan. Semua upaya ini dilandasi oleh semangat menjaga harmoni dengan alam, budaya, serta memperkuat toleransi antar umat beragama demi Indonesia yang lebih maju, sejahtera, dan berkeadilan. Berikut Asta Cita Presiden Menuju Indonesia Emas:

1. Demokrasi, dan HAM
2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru mencapai Masyarakat yang adil dan makmur
3. Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agro maritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi

4. Memperkuat pembangunan SDM, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas
5. Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industrialisasi berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri
6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan
7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan
8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antar umat beragama untuk



Gambar 3 Visi Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas

B. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KERJA 2026

1. TUJUAN

Dalam rangka 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 2 pilar yang menjadi misi BKN yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

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

Peran Deputy bidang PPM ASN sangat strategis jika dilihat dari fungsi BKN sesuai dengan amanat Pasal 26 Ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu menjalankan fungsi BKN mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN, dan pelaksanaan pengawasan penerapan Sistem Merit. Hal tersebut kemudian telah ditetapkan dalam tugas dan fungsi sesuai dengan struktur organisasi dan tata kerja Deputy bidang PPM ASN sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Dalam ketentuan tersebut diatur bahwa Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis dan pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN.

2. SASARAN RENCANA KERJA

Deputy Bidang PPM ASN menentukan sasaran strategis yang akan dicapai untuk mewujudkan visi dan misi BKN sesuai dengan arah kebijakan dan strategi dalam kurun waktu lima tahun ke depan yaitu sebagai berikut:

a. Sasaran Program 1: Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul

1) Indikator Kinerja Program 1

Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh Pembinaan Manajemen ASN

2) Indikator Kinerja Program 2

Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

3) Indikator Kinerja Program 3

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

4) Indikator Kinerja Program 4

Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

5) Indikator Kinerja Program 5

Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome

6) Indikator Kinerja Program 6

Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan Aparatur Sipil Negara

7) Indikator Kinerja Program 7

Persentase Instansi yang telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara

8) Indikator Kinerja Program 8

Persentase Instansi yang telah menerapkan pembangunan citra institusi sesuai dengan nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku ASN

b. Sasaran Program 2 : Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier Aparatur Sipil Negara berbasis manajemen talenta

9) Indikator Kinerja Program 9

Persentase Instansi yang telah Menerapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara

c. Sasaran Program 3: Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara dan prinsip meritokrasi

10) Indikator Kinerja Program 10

Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik

d. Sasaran Program 4: Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja

11) Indikator Kinerja Program 11

Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

12) Indikator Kinerja Program 12

Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

13) Indikator Kinerja Program 13

Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

e. Sasaran Program 5 : Governansi Badan kepegawaian Negara yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel

14) Indikator Kinerja Program 14

Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

15) Indikator Kinerja Program 15

Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

C. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA

Indikator Kinerja Program 1: Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh Pembinaan Manajemen ASN

Tabel 27 Nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat seluruh Pembinaan Manajemen ASN

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
88.5	94,25

Ukuran ini menggambarkan tingkat kepuasan Instansi Pemerintah, baik instansi pusat maupun instansi daerah terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan oleh BKN. Indeks kepuasan masyarakat seluruh Pembinaan Manajemen ASN yang diukur sesuai dengan Permen PAN & RB nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Tujuan

Indikator Kinerja Program 2: Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Tabel 28 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Kebijakan Teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
100	100

Pemenuhan kebijakan teknis Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN bermakna bahwa Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN berkewajiban untuk melaksanakan penyusunan kebijakan teknis yang berkaitan dengan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN. Penyusunan kebijakan teknis ini digunakan dalam rangka pengelolaan ASN untuk pegawai ASN yang

profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta berorientasi pada pelayanan.

Kebijakan teknis ini 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 yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang bersih, profesional, dan berdaya saing, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik serta kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah

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

Indikator Kinerja Program 3: Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 29 Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari kerja di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET 2025 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
100%	100%

Pelaksanaan pengukuran bertujuan untuk mengukur tingkat kepatuhan unit kerja Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam memberikan respon atau menyelesaikan dan menyampaikan jawaban surat dinas sesuai standar waktu layanan yang telah ditetapkan, yaitu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak surat diterima secara resmi. Indikator ini mencerminkan kualitas tata kelola administrasi, kecepatan respons, serta efektivitas koordinasi dan pengambilan keputusan dalam pelaksanaan fungsi pembinaan manajemen ASN.

Indikator Kinerja Program 4: Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 30 Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pembinaan di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET 2025 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
100%	100%

Indikator ini mengukur persentase inovasi baik berupa kebijakan, sistem, metode, atau layanan yang diinisiasi dan berhasil diimplementasikan untuk memperkuat efektivitas, efisiensi, dan kualitas pembinaan manajemen ASN. Indikator ini mencerminkan komitmen Deputy dalam mendorong perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) melalui inovasi yang relevan, aplikatif, dan berdampak nyata terhadap kinerja pembinaan instansi pemerintah.

Indikator Kinerja Program 5: Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome

Tabel 31 Persentase Instansi yang Menerapkan Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Hasil dan Outcome

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
80%	80%

Indikator ini mengukur persentase instansi pemerintah yang telah mengadopsi dan menerapkan sistem manajemen kinerja ASN yang berorientasi pada hasil (output) dan dampak (outcome). Penerapan ini mencakup keselarasan antara perencanaan kinerja individu dan organisasi, penetapan indikator kinerja yang terukur, serta pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial dan pengembangan SDM aparatur.

Indikator Kinerja Program 6: Persentase Instansi yang Mengembangkan Sistem Penghargaan Aparatur Sipil Negara

Indikator ini mengukur persentase instansi pemerintah yang telah menyusun dan/atau menerapkan sistem penghargaan ASN secara terstruktur, objektif, dan berbasis kinerja. Sistem penghargaan dimaksud ditujukan untuk mendorong peningkatan motivasi, kinerja, integritas, serta profesionalisme ASN melalui mekanisme pemberian apresiasi yang adil, transparan, dan selaras dengan kebijakan manajemen ASN nasional.

Indikator Kinerja Program 7 Persentase Instansi yang telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 32 Persentase Instansi yang telah Menyusun Kebutuhan dan Pola Karier Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
100%	100%

Indikator ini mengukur persentase instansi pemerintah yang telah menyusun perencanaan kebutuhan formasi serta pola pengembangan karier Jabatan Fungsional Manajemen ASN secara sistematis dan berkelanjutan. Penyusunan tersebut bertujuan untuk menjamin ketersediaan SDM aparatur yang profesional, kompeten, dan selaras dengan kebutuhan organisasi serta arah kebijakan manajemen ASN nasional.

Indikator Kinerja Program 8 : Persentase Instansi yang telah menerapkan pembangunan citra institusi sesuai dengan nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku **ASN**

Tabel 33 Persentase Instansi yang telah menerapkan pembangunan citra institusi sesuai dengan nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku ASN

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
40%	40%

Indikator ini bermakna Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik yang profesional, akuntabel dan berintegritas, diperlukan upaya sistematis dalam membangun citra positif institusi pemerintah di mata masyarakat. Membangun citra institusi pemerintah yang kredibel, inklusif, dan berorientasi hasil, diperlukan pedoman yang mengatur strategi, tahapan, serta mekanisme penguatan citra melalui pengelolaan budaya kerja, komunikasi publik, dan kualitas layanan.

Indikator Kinerja Program 9. Persentase Instansi yang telah Menerapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara

Tabel 34 Persentase Instansi yang telah Menerapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
20%	100%

Indikator ini mengukur persentase Instansi Pemerintah yang mengimplementasikan manajemen talenta secara sistematis minimal hingga teridentifikasinya talenta ke dalam talent pool. Instansi pemerintah dihitung sebagai capaian indikator apabila telah menerapkan manajemen talenta minimal hingga proses akuisisi talenta (berdasarkan PermenPANRB No. 3 Tahun 2020) yang ditandai dengan instansi sudah menghasilkan output sebagai berikut:

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

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

Tujuan dilakukan pengukuran ini adalah mengukur proporsi instansi pemerintah pusat dan daerah (K/L/D) yang mengimplementasikan manajemen talenta secara sistematis hingga teridentifikasikannya talenta ke dalam 9 kotak

Indikator kinerja program 10. Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik

Tabel 35 Persentase Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Pembinaan dalam Upaya Mencapai Kualitas Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
71%	100%

Mengukur tingkat jangkauan pembinaan yang diberikan kepada Instansi Pemerintah (Kementerian/Lembaga/Instansi Pemerintahan Daerah) dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai prinsip meritokrasi sehingga mampu mencapai kategori minimal Baik.

Jenis pembinaan yang dilakukan diantaranya :

1. Pembinaan Manajemen Talenta
2. Pembinaan Penerapan Manajemen Kinerja dan Sistem Penghargaan ASN

3. Pembinaan Jabatan Fungsional Manajemen ASN
4. Pembinaan Disiplin, Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi, Pemberhentian, dan Upaya Administratif

Indikator ini menargetkan 641 instansi yang telah mendapatkan ke-empat jenis pembinaan dengan pelaksanaan pembinaan sesuai kewenangan di setiap direktorat dan wilayah kantor regional.

Indikator Kinerja Program 11. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 36 Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
71,5	74

Penetapan target kinerja sebaiknya menggunakan prinsip SMART yaitu *Specific* (Spesifik), *Measurable* (Terukur), *Achievable* (Dapat Dicapai), *Relevant* (Relevan), dan *Time-bound* (Terikat Waktu). J Penetapan target kinerja ini mempertimbangkan realisasi evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang PPM ASN pada tahun 2025 yaitu sebesar 70.25. Target 2026 sama dengan target 2025 meskipun tidak tercapai, dikarenakan tidak diperbolehkan adanya penurunan target dari tahun sebelumnya. Target tersebut dapat dicapai, dengan melakukan perbaikan dan tindak lanjut rekomendasi dari Inspektorat tahun 2025.

Adapun upaya yang telah dilakukan untuk peningkatan skor evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang PPM ASN, antara lain

- a. Perencanaan Kinerja
 - i. Melakukan penyelarasan dokumen kinerja Tahun 2025, seperti penjelasan perubahan nomenklatur dan target pada dokumen revisi Rencana Kerja, penambahan kegiatan pendukung pada dokumen revisi Rencana Aksi, penyesuaian periode Pelaporan Dokumen rencana aksi pada Revisi Dokumen Manual IKU; dan

- ii. Penetapan target kinerja Tahun 2025 dengan mempertimbangkan realisasi kinerja tahun sebelumnya.

b. Pengukuran Kinerja

- i. Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) dengan memperhatikan dokumen Manual IKU, seperti pada formula perhitungan;
- ii. Penggunaan aplikasi MAKO BKN dalam pelaporan pengukuran kinerja; dan
- iii. Melibatkan seluruh pegawai Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dalam pembahasan pengukuran dan pelaporan kinerja, melalui acara rapat evaluasi kinerja tahun 2025 dan penyusunan Perjanjian Kinerja tahun 2026 di Aula BKN 9 Desember 2025.

c. Pelaporan Kinerja

- i. Menyempurnakan kualitas pelaporan kinerja agar sesuai dengan standar

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- i. Memanfaatkan informasi pada LKj dan dokumen evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai bahan penyesuaian perencanaan kinerja dan budaya kerja; dan
- ii. Membuat rekomendasi dan perbaikan selaras dengan permasalahan/kendala yang dihadapi pada seluruh capaian Indikator Kinerja Utama.

Indikator Kinerja Program 12 : Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 37 Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
100%	100%

Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja merupakan pilar penting dalam mewujudkan birokrasi BKN yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran. Tujuan Indikator ini untuk mengukur pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan melalui rencana aksi Reformasi Birokrasi di Lingkungan Deputi Bidang PPM ASN

Indikator Kinerja Program 13. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 38 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
100%	100%

Indikator ini mengukur rata-rata tingkat kepatuhan dan konsistensi pegawai di lingkungan Deputi Pembinaan Penyelenggaraan manajemen ASN dalam mencatat serta melaporkan aktivitas dan capaian kinerja harian melalui aplikasi e-Kinerja. Indikator ini mencerminkan budaya kerja berbasis kinerja, akuntabilitas individu, serta pemanfaatan sistem digital dalam pengelolaan kinerja ASN.

Pelaporan pengisian e-kinerja disampaikan setiap akhir periode pengisian SKP.

Indikator Kinerja Program 14 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 39 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
99%	99%

Terkelolanya anggaran secara efisien dan akuntabel bermakna pengelolaan anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN dilakukan dengan prinsip-prinsip penganggaran yang baik sesuai dengan aturan yang ada di Kementerian Keuangan. Tujuan indikator ini Untuk memperlihatkan efektivitas dalam melakukan penyerapan anggaran maupun fisik yang sudah direncanakan sebelumnya.

Indikator Kinerja Program 15 Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Tabel 40 Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

TARGET 2026 DEPUTI BIDANG PPM ASN	
RENSTRA	RENJA
0	0

Sasaran terwujudnya laporan keuangan yang akuntabel, transparan dan tepat waktu menggambarkan laporan keuangan di BKN harus dilaporkan secara akuntabel yaitu dapat dipertanggungjawabkan baik secara anggaran maupun nilai fisiknya,

transparan yaitu dipublikasikan kepada publik, dan tepat waktu yaitu sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh Kementerian Keuangan.

Tujuan indikator ini Untuk meningkatkan efektivitas pelaporan hasil pemeriksaan serta membantu unit kerja di Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam memperbaiki tata kelola

BAB IV

PENUTUP

Dokumen Renja Deputi Bidang PPM ASN Tahun 2026 menggambarkan target kinerja dan anggaran kumulatif program teknis dari seluruh unit kerja di lingkungan Deputi Bidang PPM ASN. Renja Deputi Bidang PPM ASN Tahun 2026 ini akan menjadi dokumen utama untuk menetapkan perjanjian kinerja unit kerja di lingkungan Deputi Bidang PPM ASN tahun 2026. Dengan demikian, dokumen Renja Deputi Bidang PPM ASN Tahun 2026 juga menjadi acuan bagi pelaksanaan program dan kegiatan bidang teknis pembinaan manajemen kepegawaian di tahun anggaran 2026.

Demikian dokumen Renja Deputi Bidang PPM ASN Tahun 2026 ini disusun, sebagai bagian dari proses untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan BKN.

LAMPIRAN

1. Renstra K/L pada Aplikasi Krisna Bappenas;
2. Renja K/L Tahun 2026 pada Aplikasi Krisna Bappenas;
3. Rencana Target IKU 2026;