



**BADAN
KEPEGAWAIAN
NEGARA**

2025

2029



RENCANA STRATEGIS

Deputi Bidang Penyelenggaraan
Layanan Manajemen ASN

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, target kinerja, dan kerangka pendanaan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya pada tahun 2025-2029.

Penyusunan Renstra Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Kepegawaian mengacu pada pedoman penyusunan rencana strategis yang diatur dalam Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga Tahun 2025-2029. Secara substansi Renstra Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025-2029 disusun berdasarkan arah pembangunan pemerintah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029, serta kebijakan Badan Kepegawaian Negara.

Dalam dinamika perubahan kebijakan dan tuntutan publik terhadap layanan kepegawaian yang semakin cepat, transparan, dan berbasis digital, Renstra Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025–2029 disusun sebagai respon strategis atas kebutuhan transformasi layanan manajemen ASN secara berkelanjutan. Perubahan nomenklatur dan penguatan mandat kelembagaan pasca berlakunya Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 menegaskan posisi Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai simpul layanan kepegawaian nasional yang memiliki peran krusial dalam menjamin kepastian administrasi kepegawaian, integritas data ASN, serta konsistensi meritokrasi di seluruh instansi pemerintah.

Perumusan rencana strategis dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN agar kinerja terlaksana dengan lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan rencana strategis, tidak tertutup kemungkinan adanya

perubahan atau perbaikan selama jangka waktu 5 (lima) tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Keberhasilan implementasi Renstra ini sangat bergantung pada sinergi, komitmen, dan partisipasi aktif seluruh jajaran pegawai di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, serta dukungan dan kolaborasi yang erat dengan kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah sebagai mitra strategis. Oleh karena itu, Renstra ini tidak hanya diposisikan sebagai dokumen perencanaan, tetapi juga sebagai instrumen perubahan dalam mewujudkan layanan manajemen ASN yang unggul, adaptif, dan berorientasi pada hasil.

Akhir kata, rencana strategis ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian sasaran, tujuan, dan visi yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara secara umum dan secara khusus Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Jakarta, 3 November 2025

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan
Manajemen ASN,

^

Dr. Rahman Hadi M.Si.

NIP. 196909141990031004

SURAT KEPUTUSAN
DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN
NOMOR 5 TAHUN 2025
TENTANG
RENCANA STRATEGIS DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN
MANAJEMEN ASN
TAHUN 2025-2029
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN,

Menimbang : a. Bahwa dalam rangka mendukung pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029, perlu disusun rencana strategis Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025-2029;

b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tentang Rencana Strategis Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025-2029.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran

Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 105);

3. Peraturan Presiden 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 183);
4. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 42);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN TENTANG RENCANA STRATEGIS DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN TAHUN 2025-2029.

Pertama : Menetapkan Rencana Strategis Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029, yang selanjutnya disebut Renstra Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang tidak terpisahkan dari Keputusan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN ini sebagai dokumen perencanaan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2025 sampai dengan tahun 2029.

Kedua : Renstra Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berisi Visi, Misi, Tujuan, Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, Kerangka Kelembagaan, Target Kinerja, dan Kerangka Pendanaan yang disusun berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029.

Ketiga : Keputusan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Salinan Keputusan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN ini disampaikan kepada:

1. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
2. Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara, c.q. Kepala Biro Perencanaan dan Kerjasama, Kepala Biro Keuangan, Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara;
3. Para pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara.

Ditetapkan di Jakarta

Pada Tanggal : 13 Februari 2026

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan
Manajemen ASN

\$

Dr. Rahman Hadi M.Si.

NIP. 196909141990031004

DAFTAR ISI

Keputusan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025-2029

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	4
DAFTAR TABEL	5
DAFTAR GAMBAR	6
BAB I PENDAHULUAN	7
1.1. Kondisi Umum	7
1.2. Kedudukan, tugas dan fungsi, struktur organisasi serta dukungan SDM Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	9
1.3. Profil SDM Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	12
1.4. Capaian Kinerja 2020–2024	15
1.5. Capaian Anggaran 2020-2024	22
1.6. Potensi dan Masalah	23
BAB II VISI, MISI DAN TUJUAN	32
2.1 Visi dan Misi	32
2.2 Tujuan	33
2.3 Sasaran Strategis	34
BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	42
3.1 Target Kinerja	42
3.2 Kerangka Pendanaan	44
BAB IV PENUTUP	45
Lampiran	46

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pegawai Masing - masing unit Kerja.....	12
Tabel 1. 2 Data Pegawai Berdasarkan Golongan	13
Tabel 1. 3 Data Pegawai Berdasarkan Jabatan	14
Tabel 1. 4 Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan	14
Tabel 1. 5 Realisasi Anggaran Periode 2020 - 2024.....	23
Tabel 1. 6 Strategi Analisa SWOT Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 SOTK Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN ..	11
Gambar 1. 2 Quadran SWOT	27
Gambar 2. 1 Peta Strategi BKN 2025 - 2029	35
Gambar 2. 2 Peta Strategi Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Rencana Strategis (Renstra) Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan yang berfungsi sebagai pedoman utama dalam penyelenggaraan tugas, fungsi, dan tanggung jawab Kedeputian selama periode lima tahun ke depan. Renstra ini disusun sebagai bagian integral dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025–2029 sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2025 tentang Renstra BKN 2025–2029. Secara normatif, Renstra ini disusun berdasarkan prinsip-prinsip yang diatur dalam Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025–2029, serta merujuk pada ketentuan perundang-undangan lainnya seperti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara.

Sebagai dokumen perencanaan menengah, Renstra memiliki kedudukan yang strategis dalam mengarahkan visi, misi, tujuan, kebijakan, strategi, program, serta indikator kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu lima tahun. Renstra ini menjadi instrumen akuntabilitas kinerja yang memastikan bahwa setiap kebijakan dan program kerja Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sejalan dengan arah pembangunan nasional, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme dan tata kelola manajemen ASN di Indonesia.

Substansi Renstra meliputi aspek-aspek penting seperti visi dan misi organisasi, tujuan strategis, arah kebijakan, strategi pencapaian, kerangka regulasi dan kelembagaan, serta target kinerja dan pendanaan. Keseluruhan elemen ini menjadi landasan konseptual dan operasional dalam upaya mewujudkan tata kelola ASN yang efektif, adaptif, dan responsif terhadap dinamika kebijakan nasional maupun kebutuhan instansi pemerintah. Dengan demikian, Renstra ini tidak hanya

berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi juga sebagai blueprint penguatan kelembagaan dan profesionalisasi manajemen ASN di masa mendatang.

Tujuan utama penyusunan Renstra Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN 2025–2029 adalah untuk memberikan arah yang jelas, terukur, dan sistematis bagi pelaksanaan tugas dan fungsi kedeputian dalam mendukung kebijakan nasional di bidang manajemen ASN. Secara lebih spesifik, tujuan Renstra ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Menjabarkan visi, misi, dan arah strategis BKN ke dalam sasaran dan program kerja yang relevan dengan fungsi penyelenggaraan layanan manajemen ASN.
2. Menjadi pedoman kerja bagi seluruh unit organisasi di lingkungan Deputy dalam melaksanakan kebijakan teknis manajemen ASN yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan dan mutasi, serta status dan pemberhentian ASN.
3. Mengintegrasikan perencanaan strategis kelembagaan dengan perencanaan nasional yang tertuang dalam RPJMN 2025–2029, sehingga kinerja kelembagaan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional.
4. Mendorong efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan layanan ASN melalui penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), transparansi, akuntabilitas, dan digitalisasi pelayanan publik.
5. Menjadi dasar evaluasi dan pengukuran kinerja kelembagaan secara berkala dalam rangka peningkatan kualitas kebijakan dan layanan.

Dalam konteks kelembagaan, Renstra ini juga berfungsi sebagai sarana adaptasi terhadap perubahan struktur organisasi dan regulasi pasca berlakunya Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024, yang mengubah nomenklatur dari Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian menjadi Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Perubahan tersebut menuntut adanya pembaruan strategi dan pendekatan kerja yang lebih komprehensif dan selaras dengan kebijakan transformasi manajemen ASN nasional.

Sebagai bagian dari sistem kelembagaan manajemen ASN nasional, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memegang peran penting dalam mendukung pencapaian agenda RPJMN, khususnya pada arah kebijakan reformasi birokrasi tematik yang menekankan smart governance dan peningkatan kinerja

aparatur. Oleh karena itu, Renstra 2025–2029 disusun untuk memperkuat kontribusi kelembagaan BKN terhadap prioritas nasional

Urgensi Renstra pada dasarnya terletak pada perannya sebagai instrumen pengendali kinerja organisasi. Melalui perumusan visi, misi, dan sasaran strategis yang terukur, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dapat memastikan bahwa seluruh kegiatan dan program kerja memiliki arah yang konsisten dan terintegrasi dengan target nasional dalam RPJMN. Hal ini penting untuk menjaga kesinambungan antara perencanaan nasional dan implementasi kebijakan di tingkat kelembagaan, serta menjamin tercapainya prinsip akuntabilitas publik yang tinggi.

Melalui Renstra 2025–2029 ini, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN diharapkan mampu menjadi garda terdepan dalam mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia, profesional, adaptif, dan berintegritas. Keberhasilan pelaksanaan Renstra akan sangat ditentukan oleh sinergi seluruh unit organisasi dalam mengimplementasikan setiap kebijakan dan strategi yang telah dirumuskan.

Dengan menjadikan Renstra ini sebagai pedoman operasional dan strategis, diharapkan seluruh jajaran ASN di lingkungan kedeputan dapat berorientasi pada hasil (*result-oriented management*), meningkatkan efektivitas layanan publik, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Pada akhirnya, implementasi Renstra 2025–2029 tidak hanya akan memperkuat kapasitas kelembagaan BKN, tetapi juga menjadi kontribusi nyata bagi terwujudnya visi besar pembangunan nasional menuju Indonesia Emas 2045.

1.2. Kedudukan, tugas dan fungsi, struktur organisasi serta dukungan SDM Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Berdasarkan Pasal 26 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, BKN menjalankan tugas dan fungsi perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Pasca berlakunya Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang BKN, Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian berubah nomenklatur menjadi Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya menjalankan tugas dan fungsi tata kelola kepegawaian nasional khususnya dalam penyelenggaraan layanan manajemen ASN.

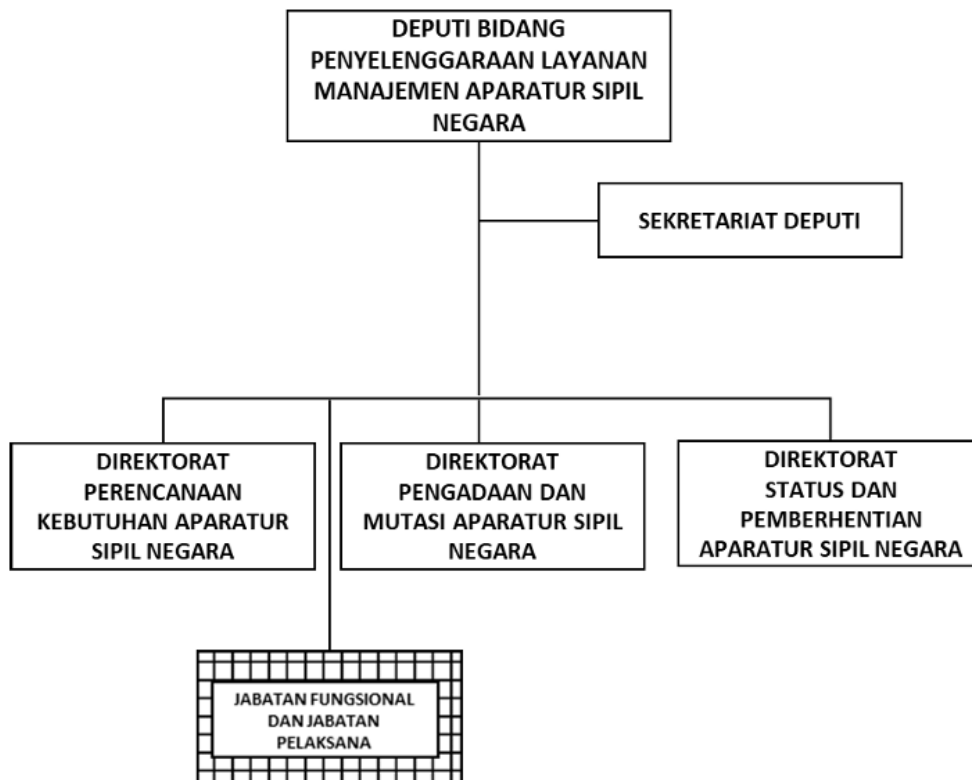
Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dipimpin seorang Pejabat Pimpinan Tinggi Madya sebagai unsur pelaksana tugas dan fungsi BKN di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN. Dalam Pasal 78 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas “menyelenggarakan pelayanan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN”. Kemudian berdasarkan tugas tersebut, pada Pasal 79 disebutkan bahwa Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memiliki fungsi yaitu:

1. pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penyelenggaraan layanan Manajemen ASN;
2. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang penyelenggaraan layanan Manajemen ASN;
3. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang penyelenggaraan layanan Manajemen ASN;
4. pelaksanaan administrasi Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara; dan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala.

Didalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terbagi atas empat unit kerja. Mengacu pada Pasal 80 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025, susunan organisasi Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terdiri atas:

- a. Sekretariat Deputi;
- b. Direktorat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara;
- c. Direktorat Pengadaan dan Mutasi Aparatur Sipil Negara; dan
- d. Direktorat Status dan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara.

Susunan organisasi dan unit kerja Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. 1
SOTK Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Sebagaimana terlihat pada gambar 1.1 Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terdiri atas satu unit sekretariat dan tiga unit direktorat dimana masing - masing unit kerja tersebut dipimpin oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, yang kemudian memiliki tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan layanan manajemen ASN. Berikut adalah pembagian tugas masing-masing unit kerja tersebut:

1. Sekretariat Deputi mempunyai tugas melaksanakan koordinasi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program, kinerja, dan keuangan, serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara.
2. Direktorat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis di bidang perencanaan kebutuhan ASN.

3. Direktorat Pengadaan dan Mutasi Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis di bidang layanan pengadaan, kepangkatan, dan mutasi ASN.
4. Direktorat Status dan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis di bidang layanan status dan pemberhentian ASN serta pensiun pejabat negara.

1.3. Profil SDM Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Pada tahun 2025, total pegawai di Lingkungan Kedeputan Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berjumlah 187 yang terdiri atas 167 PNS dan 20 PPPK. Secara lebih detail, 187 ASN tersebut yang terdistribusi pada unit kerja Kedeputan Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dengan rincian sebagai berikut:

<i>Unit Kerja</i>	<i>Jumlah Personil</i>	<i>Persentase</i>
<i>Sekretariat Deputy</i>	34	18.18%
<i>Direktorat Perencanaan dan Kebutuhan</i>	27	36.90%
<i>Direktorat Pengadaan dan Mutasi</i>	69	30.48%
<i>Direktorat Status dan Pemberhentian</i>	57	14.44%
<i>Total</i>	187	100%

Tabel 1. 1
Data Pegawai Masing - masing unit Kerja

1.3.1 Personil Berdasarkan Golongan ruang

Klasifikasi pegawai berdasarkan golongan di lingkup Deputy Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN antara lain: PNS dengan golongan ruang II/c sebanyak 5 orang (2,67%); golongan ruang III/a sebanyak 31 orang (16,58%); golongan ruang III/b sebanyak 62 orang (34,83%); golongan ruang III/c sebanyak 12 orang (6,42%); golongan ruang III/d sebanyak 27 orang (14,44%); golongan ruang IV/a sebanyak 17 orang (9,09%); golongan ruang IV/b sebanyak 6 orang (3,21%); golongan ruang IV/c sebanyak 4 orang (2,14%); golongan ruang IV/d sebanyak 3 orang (1,60%).

Sedangkan untuk PPPK penuh waktu dengan *grade* V sebanyak 1 orang (0,53%); *grade* VII sebanyak 7 orang (3,74%); dan *grade* IX sebanyak 3 orang

(1,60%), kemudian PPPK Paruh waktu tanpa grade sejumlah 9 orang (4,81%). Untuk lebih jelasnya, klasifikasi pegawai berdasarkan golongan disajikan pada tabel berikut.

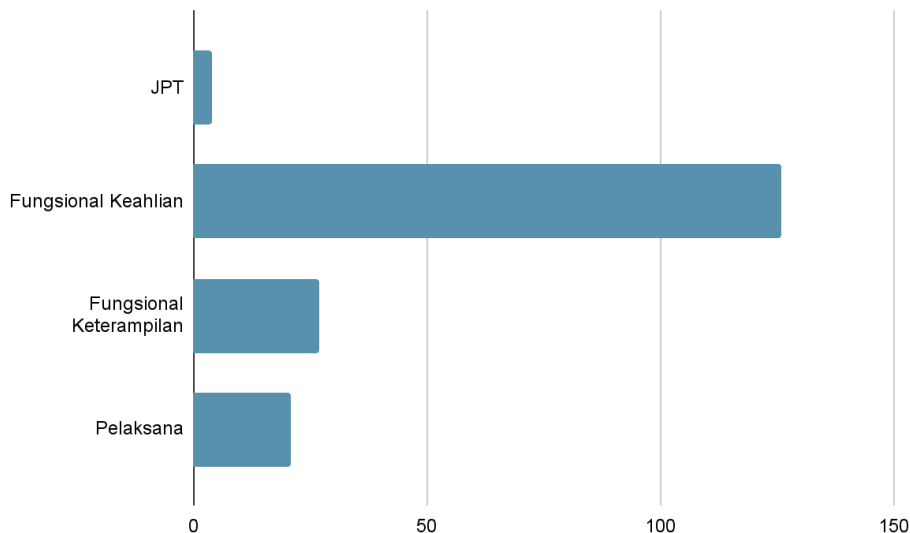
<i>Kategori</i>	<i>Golongan</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
<i>PNS</i>	II/c	5	2.67%
	III/a	31	16.58%
	III/b	62	34,83%
	III/c	12	6.42%
	III/d	27	14.44%
	IV/a	17	9.09%
	IV/b	6	3.21%
	IV/c	4	2.14%
	IV/d	3	1.60%
<i>PPPK</i>	V	1	0.53%
	VII	7	3.74%
	IX	3	1.60%
	Tanpa grade	9	4.81%
<i>Total</i>		187	100.00%

Tabel 1. 2
Data Pegawai Berdasarkan Golongan

1.3.2 Personil Berdasarkan Jabatan

Klasifikasi pegawai berdasarkan jabatan di lingkup ruang Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN antara lain: pegawai yang memangku Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama sebanyak 4 orang (2,14%); pegawai dengan jabatan Fungsional Keahlian sebanyak 126 orang (67,38%); pegawai dengan jabatan fungsional keterampilan sebanyak 27 orang (14,44%); dan pegawai dengan jabatan pelaksana sebanyak 30 orang (16,04%). Klasifikasi personil di Kedeputan Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

<i>Jenis Jabatan</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
<i>Jabatan Pimpinan Tinggi</i>	4	2.14%
<i>Fungsional Keahlian</i>	126	67.38%
<i>Fungsional Keterampilan</i>	27	14.44%
<i>Pelaksana</i>	30	16.04%
<i>Total</i>	187	100.00%



Tabel 1. 3
Data Pegawai Berdasarkan Jabatan

1.3.3 Personil Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi pegawai berdasarkan pendidikan di lingkup Deputy Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN antara lain: Pegawai dengan pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 22 orang; pendidikan Diploma Tiga (D-III) sebanyak 23 orang; pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 104 orang; Pendidikan Strata Dua (S2) sebanyak 38 orang. Lebih lanjut, pemetaan pendidikan di Deputy Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

<i>Unit Kerja</i>	<i>Pendidikan</i>				
	SLTA	D-III	S-1	S-2	Total
<i>Sekretariat Deputy</i>	15	5	10	4	34
<i>Dit. Perencanaan dan Kebutuhan</i>	-	-	9	18	27
<i>Dit. Pengadaan dan Mutasi</i>	2	15	44	8	69
<i>Dit. Status dan Pemberhentian</i>	5	3	41	8	57
<i>Total</i>	22	23	104	38	187
<i>Persentase</i>	11.76%	12.30%	55.61%	20.32%	100%

Tabel 1. 4 Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai dengan pendidikan S1 menduduki jumlah terbanyak yaitu sejumlah 104 orang atau 58,43% dari total keseluruhan pegawai Kedeputian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, sedangkan pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA menduduki jumlah terendah yaitu sejumlah 22 pegawai atau 11,76% dari total pegawai

1.4. Capaian Kinerja 2020–2024

Capaian Kinerja Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN selama 5 (lima) tahun periode renstra 2020-2024 dijabarkan sesuai dengan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai berikut:

1. Indeks Kepuasan Instansi/ PNS atas Pelayanan Kepegawaian

Indikator ini mengukur tingkat keberhasilan dan capaian kinerja Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam pencapaian sasaran pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang profesional di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Capaian sasaran strategis yang dituangkan dalam indeks kepuasan masyarakat (instansi atau PNS) atas pelayanan kepegawaian diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan kepegawaian dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
85	81.59	85.5	81.4	86	87.41	86.5	90.71	87	90.51

2. Persentase Pemenuhan Pedoman Kebijakan Pelaksanaan Manajemen ASN

Pedoman kebijakan adalah suatu rangkaian konsep dan asas yang menjadi landasan dalam suatu pekerjaan, kepemimpinan ataupun cara bertindak. Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

menyusun sasaran strategis tentang kebijakan pelaksanaan manajemen ASN melalui indikator kinerja utama pemenuhan pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN.

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
85	81.59	85.5	81.4	86	87.41	86.5	90.71	87	90.51

3. Persentase Penyelesaian Pelayanan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai NSPK dan SOP

Dalam mencapai terwujudnya pelayanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang sesuai dengan NSPK dan SOP, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menyusun indikator kinerja utama persentase penyelesaian pelayanan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai dengan NSPK dan SOP. Capaian atas indikator kinerja utama ini didapatkan dari rata-rata capaian indikator kinerja utama dari masing-masing Direktorat di bawah Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
100%	103.4	100%	184.1	100%	107.8	100%	103.2	100%	117.3
	6%		2%		8%		4%		1%

4. Persentase Tingkat Kesalahan Pelayanan Kepegawaian

Dalam memberikan pelayanan kepegawaian, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tidak menutup kemungkinan akan adanya kesalahan dalam pelayanan. Pengukuran tingkat kesalahan dilakukan

dari perhitungan jumlah surat permintaan perbaikan yang masuk ke Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
0%	0.01 %	0%	0.008 %	0%	0.051 %	0%	0.029 %	0%	0.001 1%

5. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk memberikan pelayanan prima bagi stakeholder harus mengikuti perkembangan yang ada sesuai nilai dasar ASN yaitu adaptif, hal inilah yang melatar belakangi IKU ke-5 ini yaitu persentase layanan manajemen ASN berbasis digital untuk mencapai sasaran strategis terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan manajemen ASN. Sebelumnya pada tahun 2022 sasaran strategis ini memiliki 2 (dua) indikator kinerja utama, yaitu Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital dan Persentase layanan manajemen ASN yang terintegrasi dengan SIASN, namun dilakukan perubahan di tahun 2024 menjadi 1 (satu) IKU yaitu persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital karena sudah mewakili kedua IKU tersebut. Capaian pada IKU ini memperhitungkan persentase layanan di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang telah berbasis digital maupun terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SIASN).

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
75%	77%	75.5	73.33	76%	70%	76.5	75%	77%	85%

% % %

Pelayanan kepegawaian di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang telah berbasis digital adalah sebagai berikut:

No.	Layanan	Unit
1.	Pengadaan CASN	Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
2.	Kenaikan Pangkat IV/b	
3.	Kenaikan Pangkat IV/c	
4.	JF Utama (Pengangkatan/ Pemindahan, Pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden)	
5.	Pencantuman gelar	
6.	Karpeg	
7.	Pindah Instansi	
8.	Penyesuaian Masa Kerja	
9.	Penugasan	
10.	Pengalihan	
11.	KARIS / KARSU	
12.	Pertimbangan teknis pensiun PNS dan Janda Dudanya	Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara
13.	Mutasi keluarga	
14.	SK Pensiun Janda/ Duda Pejabat Negara	
15.	Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN)	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian
16.	Tewas	
17.	Perbaikan nama/ elemen NIP	
18.	Pengaktifan Kembali	

6. Persentase Tindak Lanjut atas Hasil Monitoring dan Evaluasi Kegiatan di Lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Pada tahun 2024 terdapat perubahan Indikator kinerja utama yang pada tahun 2023 adalah tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menjadi Persentase Tindaklanjutan atas hasil monitoring dan evaluasi Kegiatan di Lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dikarenakan berdasarkan LHE SAKIP Tahun 2023 IKU ini masih berupa output sehingga perlu untuk dilakukan perubahan agar capaian yang dihasilkan berupa outcome.

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2	1	2	2	2	2	2	2	2	100%

7. Indeks Profesionalitas ASN di Lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, pegawai dianggap semakin profesional apabila memiliki tingkat kualifikasi pegawai yang tinggi, kompetensi yang diterima baik secara internal maupun eksternal yang memenuhi kompleksitas jabatannya dan semakin rendahnya tingkat pelanggaran disiplin.

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
77	N/A	77.5	75.3	78	65.99	78.5	75.68	79	81.72
									3

8. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi Terstandar

Sistem informasi sebagai sarana penunjang pelayanan kepegawaian harus handal dan mudah diakses untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berguna untuk menyelaraskan sistem informasi dengan yang ada di BKN serta untuk mendukung kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

9. Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi RB Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Reformasi birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik. Dalam indikator kinerja utama ke - 9 ini terdapat perubahan IKU yang semula adalah persentase pemenuhan dokumen RB di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menjadi persentase pelaksanaan rencana aksi tindaklanjut RB di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai dengan nota dinas Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi nomor 216/PR.07.03/ND/A.IV/2024 perihal Perubahan Nomenklatur Indikator Kinerja Utama 2024. Hal ini dikarenakan adanya penyesuaian indikator kinerja utama sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan MenpanRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
33	33.90	33.5	33.61	34	34	34.5	95.34 %	35	97.53 %

10. Skor Atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Evaluasi akuntabilitas kinerja di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja.

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
65	N/A	65.5	66.25	66	69.2	66.5	63.10	67	68.20

11. Persentase Realisasi Anggaran di Lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
85%	95.76 %	85.5 %	99.20 %	86%	99.75 %	86.5 %	99.56 %	87%	99.46 %

12. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/ Pemeriksaan oleh BPK/ Inspektorat

2020		2021		2022		2023		2024	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	88.89 %	100%	88.89 %

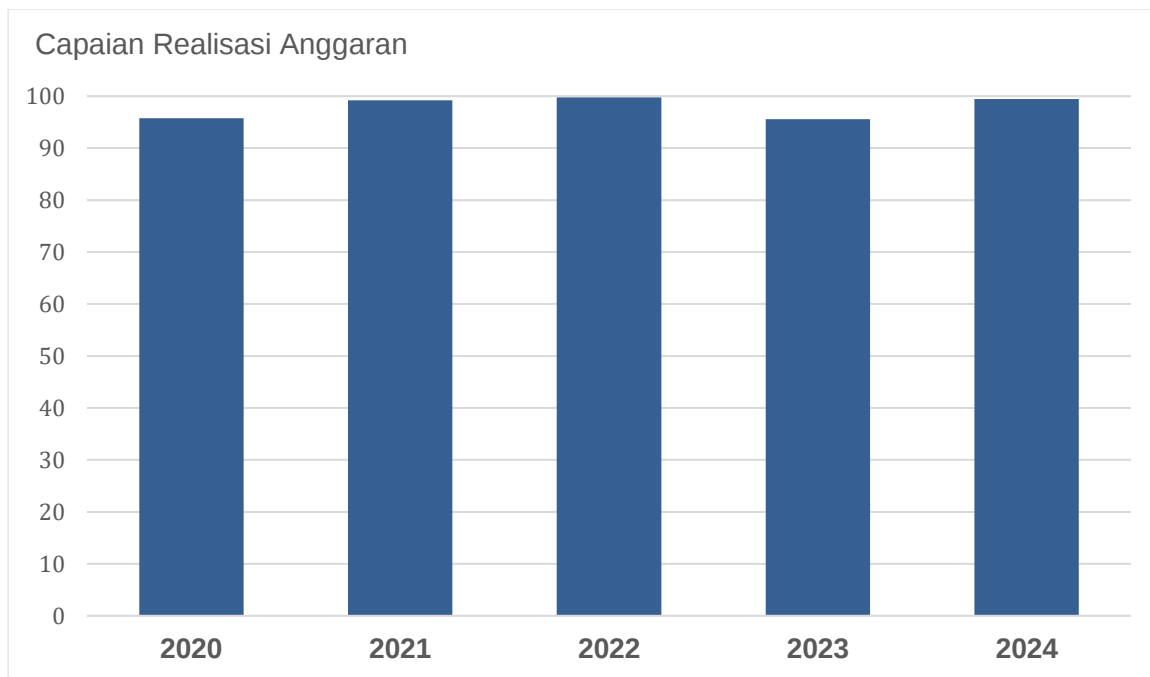
1.5. Capaian Anggaran 2020-2024

Dalam pengelolaan anggaran, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada periode renstra tahun 2020 s.d. 2024 cukup konsisten dari tahun ke tahun tetap pada capaian realisasi yang tinggi.

Pada tahun 2020, target realisasi anggaran ditetapkan target sebesar 85% dengan capaian realisasi sebesar 95,76%. Pada tahun 2021 s.d. 2024 dilakukan perubahan target menjadi 100% setelah melihat capaian realisasi pada tahun 2020 yang melebihi target yang telah ditetapkan. Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada tahun 2021 mengalami kenaikan yang signifikan dengan capaian realisasi anggaran sebesar 99,20%, pada tahun 2022 sebesar 99,75%, pada tahun 2023 sebesar 95, 56%, dan pada tahun 2024 sebesar 99,46%.

Secara keseluruhan, selama periode renstra capaian anggaran Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berada di atas 99% yang menunjukkan pencapaian realisasi anggaran yang telah optimal.

Tahun Anggaran	Capaian
2020	95,76%
2021	99,20%
2022	99,75%
2023	95, 56%
2024	99,46%



Tabel 1. 5
Realisasi Anggaran Periode 2020 - 2024

1.6. Potensi dan Masalah

Dalam menganalisis potensi dan masalah digunakan pendekatan Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Analisis ini merupakan alat fundamental yang digunakan dalam perencanaan strategis untuk membantu organisasi dalam memahami kapabilitasnya, mendeteksi risiko, dan merumuskan strategi yang selaras dengan sumber daya dan kondisi di lingkungannya. Dalam konsep manajemen strategi, analisis SWOT berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi performa organisasi, melalui identifikasi ini organisasi dapat menetapkan arah kebijakan yang tepat, menentukan prioritas strategis, dan merumuskan intervensi yang mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, serta adaptabilitas organisasi.

Adapun identifikasi faktor tersebut meliputi dua ruang lingkup yaitu faktor internal yang mencakup kondisi dari dalam organisasi, dan faktor eksternal yang mencakup kondisi yang berasal dari luar organisasi. Artinya bahwa SWOT digunakan untuk memahami kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap lingkungan dari dalam dan luar. Secara umum Analisis SWOT memiliki dua landasan utama dalam

proses identifikasi faktor, yaitu:

Resource-Based View (RBV)

RBV menekankan bahwa keunggulan organisasi berasal dari kualitas sumber daya internal, baik *tangible* (aset fisik, anggaran, teknologi) maupun *intangible* (kapabilitas pegawai, budaya kerja, keahlian teknis, reputasi). Faktor Kekuatan dan Kelemahan dalam SWOT adalah refleksi langsung dari perspektif RBV. Dimensi pertama dari RBV yaitu unsur *Strengths* atau kekuatan, yaitu sumber daya dan kapabilitas yang memenuhi kriteria VRIO, seperti kompetensi SDM, infrastruktur teknologi, atau aset strategis yang unik.

Aspek RBV	Makna dalam Analisis Strengths
<i>Value</i>	Apakah sumber daya memberi nilai dan meningkatkan kinerja organisasi?
<i>Rarity</i>	Apakah sumber daya unik atau jarang dimiliki organisasi lain?
<i>Imitability</i>	Apakah sulit bagi organisasi lain meniru sumber daya tersebut?
<i>Organization</i>	Apakah organisasi mampu mengelola sumber daya tersebut secara optimal?

Sebagai simpulan, maka Faktor *Strengths* dalam SWOT mengacu pada sumber daya & kapabilitas yang memenuhi kriteria *valuable*, *rare*, *difficult to imitate*, dan *well-organized* (VRIO)

Dimensi kedua dari RBV yaitu *Weaknesses* atau kelemahan yang mencerminkan gaps pada sumber daya atau kapabilitas internal, seperti keterbatasan anggaran, kelemahan sistem informasi, atau kapabilitas organisasi yang belum optimal. Dengan kata lain, maka Faktor *Weakness* dalam SWOT merupakan antitesa terhadap VRIO

Environmental Scanning

Teori ini menekankan pentingnya pemindaian lingkungan eksternal untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman. Lingkungan eksternal meliputi faktor politik, ekonomi, sosial, hukum dan regulasi, serta kondisi global yang mempengaruhi

organisasi. Environmental Scanning menggambarkan proses mengamati lingkungan eksternal untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman. Analisis dilakukan melalui pemantauan tren politik, ekonomi, sosial, teknologi, hukum, dan lingkungan.

Dimensi pertama dari perspektif *Environmental Scanning* ini yaitu *opportunities* atau peluang, yaitu faktor eksternal yang memberikan potensi manfaat apabila dimanfaatkan secara tepat. Dimensi kedua yaitu *Threats* atau ancaman, yaitu faktor eksternal yang berpotensi menghambat organisasi, seperti perubahan regulasi, tekanan publik, atau risiko teknologi. Ancaman muncul ketika faktor eksternal menimbulkan risiko bagi organisasi.

Rangkuman dari kedua perspektif yang digunakan dalam melakukan identifikasi faktor SWOT tersebut disajikan pada table berikut:

Komponen SWOT	Perspektif Teori	Fokus Identifikasi
Kekuatan (<i>Strengths</i>)	<i>Resource-Based View (RBV)</i>	Sumber daya & kapabilitas unggul dalam organisasi
Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)	<i>Resource-Based View (RBV)</i>	Keterbatasan internal
Peluang (<i>Opportunities</i>)	<i>Environmental Scanning</i>	Tren eksternal yang menguntungkan bagi organisasi
Ancaman (<i>Threats</i>)	<i>Environmental Scanning</i>	Risiko eksternal

Selanjutnya, dengan mengacu pada perspektif tersebut, maka identifikasi faktor internal yang meliputi unsur Kekuatan dan Kelemahan, serta faktor eksternal yang meliputi unsur Peluang dan Ancaman di Lingkup Kedeputian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, disebutkan sebagai berikut

a. Kekuatan

- 1) Jumlah Sumber Daya Manusia di unit kerja Kedeputian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN cukup memadai. Berdasarkan rekapitulasi jumlah personil di Kedeputian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berjumlah

187 pegawai yang terdiri atas 167 PNS dan 20 PPPK.

- 2) Mandat Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 yang memandatkan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai unit kerja BKN yang bertanggungjawab dalam pemberian layanan kepegawaian secara nasional, sehingga Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memiliki peran besar sebagai operator pengelola fitur layanan pada SIASN
- 3) Nilai capaian indeks kepuasan Masyarakat Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada periode sebelumnya yang memiliki mutu sangat baik yaitu 90, 51

b. Kelemahan

- 1) Kualitas Sumber Daya Manusia di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN belum sepenuhnya optimal
- 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN belum sepenuhnya optimal.

c. Peluang

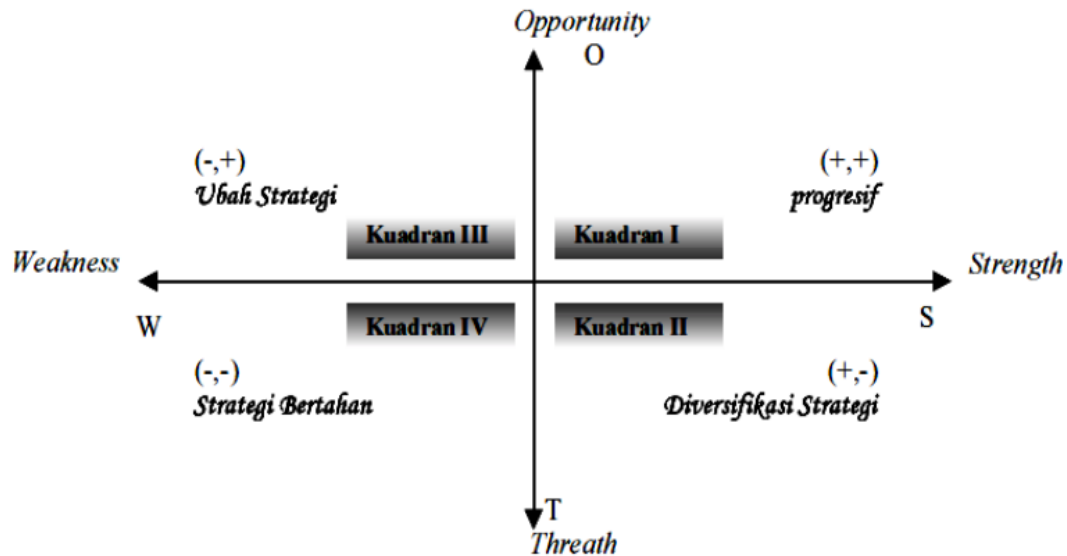
- 1) Pejabat yang berwenang sebagai mitra BKN di level daerah, khususnya BKD sebagai organisasi perangkat daerah. Dengan adanya BKD sebagai mitra BKN maka semakin memudahkan koordinasi dan evaluasi penyelenggaraan layanan oleh Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN
- 2) Perkembangan penggunaan teknologi dalam pelayanan kepegawaian.

d. Tantangan

- 1) Tuntutan Masyarakat selaku pemangku kepentingan penerima layanan BKN yang menginginkan pelayanan untuk lebih cepat dan transparan
- 2) Terdapat system aplikasi instansi lain yang tidak terintegrasi dengan system BKN sehingga sulit untuk mewujudkan system satu data (Big data) kepegawaian nasional

Analisis SWOT menjadi bagian manajemen strategi yang ada di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Melalui analisis SWOT ini maka dapat dipetakan apa saja yang menjadi potensi dan permasalahan sebagai bahan pertimbangan untuk Menyusun sasaran strategis di lingkup Kedeputian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. berdasarkan hasil identifikasi faktor internal dan eksternal organisasi. Setidaknya terdapat 4 (empat) matriks/kuadran

dalam analisa SWOT ini, yakni Kuadran I, Kuadran II, Kuadran III dan Kuadran IV. Berikut gambaran keempat kuadran tersebut



Gambar 1. 2
Quadran SWOT

a. Kuadran I (positif, positif)

Posisi ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kekuatan dan peluang yang besar. Strategi yang direkomendasikan adalah strategi progresif, yang berarti organisasi berada dalam kondisi optimal sehingga dapat melakukan ekspansi, meningkatkan pertumbuhan, dan mencapai kemajuan secara maksimal.

b. Kuadran II (positif, negatif)

Kuadran ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kekuatan namun juga menghadapi tantangan besar. Strategi yang disarankan adalah strategi diversifikasi. Artinya, meskipun organisasi cukup kuat, tantangan yang dihadapi menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan strategi sebelumnya, melainkan mulai menerapkan variasi strategi baru.

c. Kuadran III (negatif, positif)

Posisi ini menandakan bahwa organisasi berada dalam kondisi lemah, tetapi memiliki peluang yang besar. Strategi yang direkomendasikan adalah mengubah pendekatan yang sebelumnya digunakan. Hal ini dilakukan karena strategi lama diperkirakan tidak mampu memanfaatkan peluang serta tidak cukup efektif untuk meningkatkan performa organisasi.

d. Kuadran IV (negatif, negatif)

Kuadran ini menggambarkan organisasi yang berada dalam kondisi lemah dan menghadapi tantangan besar. Strategi yang dianjurkan adalah strategi bertahan. Organisasi perlu menjaga stabilitas internal agar tidak semakin terpuruk, sambil secara perlahan melakukan perbaikan dan peningkatan kapasitas.

Berdasarkan pemetaan dan analisis terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman/tantangan yang dimiliki oleh Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, maka Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menentukan strategi untuk mengatasi kelemahan dan memanfaatkan potensi yang dimiliki melalui analisa strategis SWOT. Analisa strategi tersebut dirincikan lebih lanjut pada tabel berikut

Internal Eksternal	Strenght (S) 1. Kuantitas SDM di unit kerja Kedeputan Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN cukup memadai 2. Peran Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai operator pengelola fitur layanan pada SIASN 3. Nilai capaian indeks kepuasan Masyarakat Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada periode sebelumnya yang memiliki mutu sangat baik yaitu 90, 51	Weakness (W) 1. Kualitas Sumber Daya Manusia di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN belum sepenuhnya optimal 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN belum sepenuhnya optimal. 3. Kualitas dan kelengkapan data yang belum optimal
	Strategi SO 1. Mengoptimalkan kinerja SDM yang ada untuk meningkatkan penyelenggaraan layanan manajemen ASN agar lebih progresif	Strategi WO 1. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui program Pendidikan dan pelatihan, komunitas belajar, tugas belajar, serta sarana pengembangan kompetensi lainnya untuk menunjang kapasitas sumber daya manusia
Opportunity (O) 1. Pejabat yang berwenang sebagai mitra BKN di level daerah, khususnya BKD sebagai organisasi perangkat daerah yang menangani kepegawaian		

daerah 2. Perkembangan penggunaan teknologi dalam pelayanan kepegawaian	2. Memanfaatkan perkembangan teknologi untuk meningkatkan kualitas layanan kepegawaian yang terdapat pada fitur SIASN 3. Membangun mekanisme koordinasi dan kolaborasi yang lebih berkelanjutan dengan <i>stakeholders</i> daerah untuk lebih meningkatkan mutu pelayanan indeks kepuasan masyarakat	Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN 2. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pembelajaran berbasis teknologi dan <i>Artificial Intelligence</i> untuk mengoptimalkan kemampuan IT pegawai
Threat (T) 1. Tuntutan Masyarakat selaku pemangku kepentingan penerima layanan BKN yang menginginkan pelayanan untuk lebih cepat dan transparan 2. Terdapat system aplikasi instansi lain yang tidak terintegrasi dengan system BKN sehingga sulit untuk mewujudkan system satu data (Big data) kepegawaian nasional	Strategi ST 1. Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian yang terdapat dalam fitur SIASN untuk menjawab tuntutan publik terhadap transparansi dan kecepatan layanan 2. Membuat inovasi layanan kepegawaian untuk meningkatkan penyelenggaraan layanan kepegawaian	Strategi WT 1. Melakukan simplifikasi prosedur terhadap layanan sehingga penyelenggaraan layanan bisa terlaksana dengan lebih cepat dan efisien 2. Mengakselerasi integrasi system untuk menunjang keterpaduan dan sinkronisasi data kepegawaian sehingga lebih memudahkan dalam tata Kelola manajemen layanan kepegawaian

Tabel 1. 6
Strategi Analisa SWOT Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Berdasarkan hasil pemetaan terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman yang dihadapi Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, dapat disimpulkan bahwa posisi strategis Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berada pada kondisi yang cukup prospektif untuk percepatan transformasi layanan manajemen ASN. Kekuatan berupa jumlah SDM yang memadai, peran strategis sebagai operator utama fitur layanan dalam SIASN, serta capaian indeks kepuasan masyarakat yang sangat baik menjadi modal dasar yang kuat untuk mendukung peningkatan kualitas layanan di masa mendatang.

Di sisi lain, kelemahan terkait kualitas dan pengembangan SDM perlu segera diatasi agar tidak menjadi hambatan dalam memanfaatkan peluang maupun menjawab tuntutan organisasi yang semakin kompleks. Peluang yang hadir melalui keberadaan BKD sebagai mitra koordinatif di daerah serta perkembangan teknologi digital dalam layanan kepegawaian memberikan ruang signifikan bagi kedeputian untuk memperluas inovasi, memperkuat integrasi sistem, dan meningkatkan efisiensi proses bisnis layanan.

Namun demikian, ancaman berupa meningkatnya tuntutan publik terhadap layanan yang lebih cepat dan transparan, serta masih adanya aplikasi instansi lain yang belum terintegrasi dengan sistem BKN, menuntut respons strategis yang terencana. Kondisi ini mengharuskan untuk memperkuat tata kelola data, mempercepat integrasi sistem, dan memastikan kualitas layanan tetap terjaga.

Melalui strategi SO, WO, ST, dan WT yang telah dirumuskan—antara lain optimalisasi kinerja SDM, pemanfaatan teknologi, peningkatan kompetensi berbasis pembelajaran digital, serta penguatan koordinasi lintas pemangku kepentingan—kedeputian memiliki arah strategis yang jelas untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas penyelenggaraan layanan manajemen ASN. Secara keseluruhan, analisis SWOT ini menegaskan bahwa kedeputian memiliki kapasitas yang memadai untuk melakukan transformasi layanan secara berkelanjutan, sepanjang kelemahan internal dapat ditangani dan tantangan eksternal direspons dengan strategi adaptif dan kolaboratif.

BAB II

VISI, MISI DAN TUJUAN

2.1 Visi dan Misi

RPJMN Tahun 2025-2029 merupakan implementasi tahap pertama RPJPN Tahun 2025-2045, bidang tugas BKN berkaitan dengan agenda Transformasi Tata Kelola Manajemen ASN. Dalam konteks ini, BKN berperan dalam mendukung ketercapaian Asta Cita ke-7 yakni “Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan” yang tertuang di dalam RPJMN 2025-2029. Agenda besar selanjutnya yaitu menyambut Indonesia emas yang memandang jauh kedepan pada 2045 agar Indonesia sebagai Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan. Dengan mempertimbangkan visi nasional tersebut, maka rumusan visi BKN tahun 2025 – 2029 yaitu

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

Selanjutnya misi BKN mempertimbangkan ketentuan tugas dan fungsi pemerintahan yang terdapat pada Pasal 26 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang berbunyi “perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN”. Ketentuan ini lebih lanjut ditegaskan dalam Ketentuan Penutup Pasal 70 ayat (2) yaitu “Badan Kepegawaian Negara yang ada pada saat berlakunya Undang-undang ini, tetap menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf c”. Selain itu, dalam perkembangannya, tugas dan fungsi pemerintahan yang ada pada Pasal 26 ayat (2) huruf d, yaitu “pengawasan penerapan sistem merit” juga diproyeksikan akan diserahkan kepada BKN. Dengan pertimbangan normatif tersebut, maka rumusan misi BKN untuk mendukung visi 2025-2029 adalah sebagai berikut:

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

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mendukung visi BKN dalam Meritokrasi yang merupakan prinsip yang mendasari manajemen ASN di Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah dengan berpijak kepada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

Dalam mendukung visi dan misi tersebut, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mewujudkan dengan misi BKN yaitu *“Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi”* dengan peran dalam hal teknis administratif kepegawaian, yang mana dalam hal ini BKN sebagai simpul (hub) manajemen ASN memberikan layanan administrasi kepegawaian yang cepat dan valid berbasis digitalisasi. Hal ini sesuai dengan mandat tugas sebagaimana pada Pasal 78 Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 bahwa tugas Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara yaitu menyelenggarakan pelayanan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, secara garis besar Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menyelenggarakan pelayanan kepegawaian terkait dengan perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan dan mutasi ASN, serta Status dan Pemberhentian ASN

2.2 Tujuan

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi BKN Tahun 2025–2029 serta memperkuat agenda Transformasi Tata Kelola Manajemen ASN sebagaimana diamanatkan dalam RPJMN 2025–2029, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menetapkan tujuan pembangunan lima tahunan yang berorientasi

pada penguatan kualitas layanan administrasi kepegawaian secara menyeluruh. Tujuan tersebut diarahkan untuk mewujudkan penyelenggaraan layanan manajemen ASN yang terdepan, responsif, dan berstandar tinggi, melalui pemanfaatan teknologi digital, peningkatan kompetensi pelaksana layanan, serta penguatan sistem merit di seluruh instansi pemerintah.

Secara substantif, tujuan ini mencerminkan komitmen Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai simpul manajemen ASN nasional untuk menyediakan layanan yang cepat, akurat, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan memperkuat kapabilitas kelembagaan, tata kelola pelayanan, serta ekosistem data yang mendukung seluruh proses manajemen ASN, maka Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berorientasi pada tercapainya kualitas layanan yang unggul dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, mutasi, penetapan status kepegawaian, dan proses pemberhentian ASN.

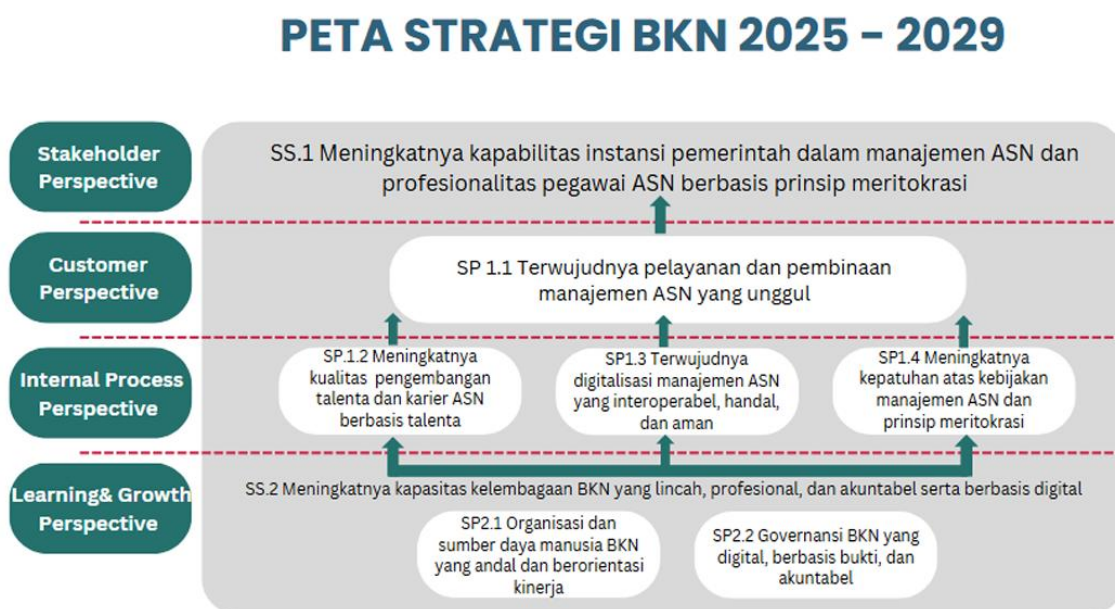
Melalui tujuan tersebut, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN diharapkan menjadi garda *“terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan manajemen ASN”*, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul, penguatan organisasi dan SDM BKN yang andal dan berorientasi kinerja, serta percepatan terbangunnya governansi BKN yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel

2.3 Sasaran Strategis

Sasaran strategis merupakan arah capaian utama yang ingin diwujudkan dalam periode Rencana Strategis BKN Tahun 2025–2029 sebagai bagian dari kontribusi Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terhadap tujuan pembangunan nasional dan visi kelembagaan BKN. Sasaran strategis ini dirumuskan untuk memastikan bahwa seluruh program, kegiatan, dan inisiatif berjalan secara terarah, terukur, dan selaras dengan mandat normatif yang diamanatkan peraturan perundang – undangan. Dalam konteks transformasi tata kelola manajemen ASN khususnya dalam bidang penyelenggaraan layanan, sasaran strategis berfungsi sebagai kerangka orientasi kinerja yang menegaskan prioritas, terutama dalam peningkatan kualitas layanan administrasi kepegawaian, penguatan sistem merit, dan optimalisasi digitalisasi layanan.

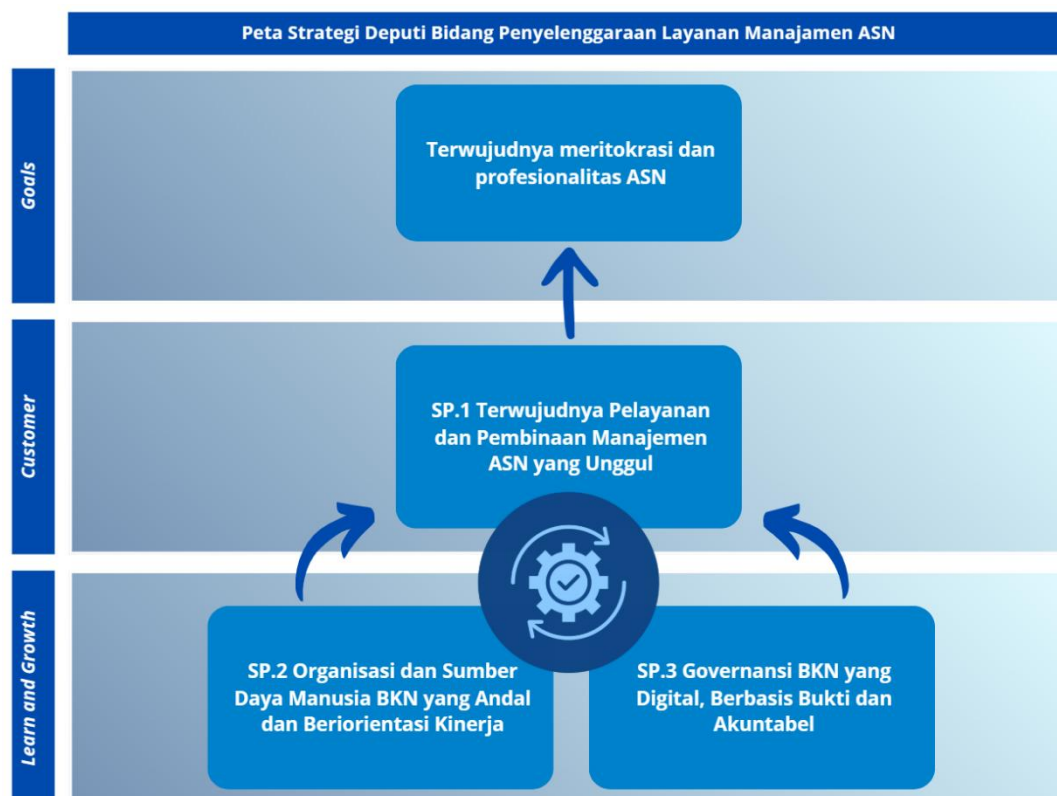
Dalam penyusunan sasaran strategis ini, BKN memformulasikan sasaran strategis dengan menggunakan model *Balanced Scorecard* (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, serta *learning and growth perspective*. Susunan keempat perspektif tersebut memformulasikan penyusunan Rencana Strategis dalam satu periode atau pelaksanaan dalam jangka lima tahun kedepan.

Terdapat dua sasaran strategis yang hendak dicapai BKN pada periode 2025 – 2029, pertama sasaran strategis yang berorientasi pada *outcome impact* yaitu meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis meritokrasi, kemudian yang kedua sasaran strategis yang berorientasi pada *internal process development* yaitu meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital. Pencapaian sasaran strategis ini kemudian didukung oleh sasaran program yang mana sasaran program tersebut saling mempengaruhi untuk mewujudkan tujuan akhir mewujudkan manajemen ASN yang professional dan berbasis meritokrasi. Kerangka strategi sebagaimana dijelaskan diatas dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 2. 1
Peta Strategi BKN 2025 - 2029

Selanjutnya, berdasarkan distribusi tugas dan fungsi yang sudah ditetapkan dalam Renstra BKN Tahun 2025-2029, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berkontribusi dalam melaksanakan sasaran program BKN yaitu *“Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul”* (Dimensi Customer Perspective), *“Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja”*, dan *“Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel”* (Dimensi Learn and Growth Perspective). Jika perwujudan meritokrasi serta profesionalitas ASN sebagai resultan akhir, maka pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul, organisasi dan sumber daya manusia yang berorientasi kinerja, serta governansi digital yang berbasis bukti dan akuntabel menjadi pilar untuk mencapai tujuan tersebut. Artinya bahwa pelaksanaan ketiga sasaran program tersebut memiliki kontribusi dalam mewujudkan manajemen ASN berbasis meritokrasi serta profesionalitas birokrasi ASN. Kontribusi sebagaimana dimaksud dijelaskan pada peta strategi Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai berikut:



Gambar 2. 2
Peta Strategi Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

1. *Customer Perspective*

Customer perspective merupakan kondisi yang dialami oleh pengguna layanan utama Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang berkaitan dengan pelayanan manajemen ASN untuk kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Semua kegiatan pelayanan ini dilaksanakan dalam kerangka *strategic human capital management* (SHCM). Adapun rumusan *customer perspective* Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai dengan rumusan BKN yaitu “Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul”, dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Persentase Pelayanan penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar;
- 2) Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan Manajemen ASN;

2. *Learning and Growth Perspective*

Learning and growth perspective merupakan gambaran atas optimalnya organisasi BKN dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki. Hal ini tercermin dalam Sasaran Strategis yaitu Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital. Adapun rumusan *Learn and growth perspective* Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang didukung oleh sasaran program sebagai berikut:

- a. Organisasi dan sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja, dengan indikator kinerja sebagai berikut:
 - 1.) Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN;
 - 2.) Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN; dan
- b. Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel, dengan indikator kinerja sebagai berikut:
 - 1.) Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN; dan
 - 2.) Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Matriks Identifikasi Indikasi Risiko

No	Sasaran Program	Indikator Program	Risiko		Penyebab		Dampak		Mitigasi	Penanggung Jawab
			Jenis Risiko	Uraian	Uraian	Sumber	Area	Uraian		
1	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul	IKP 1. Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar	Risiko Operasional	kualitas dan kuantitas penyelenggaraan layanan manajemen ASN tidak sesuai standar dan SLA	1. perbedaan pemahaman pegawai dalam melaksanakan penyelenggaraan layanan manajemen asn; 2. beban kerja pegawai belum proporsional; 3. pedoman standar layanan belum ditetapkan	Internal	Penurunan Reputasi	kualitas dan kuantitas hasil penyelenggaraan layanan manajemen ASN berbeda-beda di setiap stakeholder	1. Menyempurnakan dan mengesahkan prosedur operasional standar layanan, dan melakukan internalisasi kepada seluruh pegawai, 2. menata distribusi pekerjaan berbasis analisis beban kerja, serta mengoptimalkan pengawasan pemenuhan SLA	1. Direktorat Perencanaan dan Kebutuhan ASN 2. Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN 3. Direktorat Status dan Pemberhentian ASN
		IKP 2. Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan Manajemen ASN	Risiko Operasional	Adanya keluhan dari Instansi Pengguna terhadap seluruh layanan manajemen ASN	1. kompetensi pegawai belum memadai (masih terdapat pegawai yang memberikan informasi yang tidak sesuai tentang layanan manajemen ASN); 2. masih terdapat miss persepsi antara pegawai dengan mitra kerja sehingga user dibuat bingung tentang	Internal	Penurunan Reputasi	1. Indeks kepuasan masyarakat terhadap seluruh layanan tidak tercapai sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan; 2. beresiko penurunan reputasi	1. Melaksanakan sosialisasi pelaksanaan survei secara sistematis, dan memperluas keterwakilan responden, 2. Menetapkan jadwal pelaksanaan survei sejak awal tahun, dan membangun sistem pemantauan progres pelaksanaan survei 3. menyediakan sumber daya yang memadai untuk pengolahan data.	Sekretariat Deputi

					persyaratan dan alur layanan pengajuan layanan pensiunan baik di PT Taspen maupun di PT ASABRI.					
2	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja	IKP 3. Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	Risiko Operasional	Tidak terlaksananya Rencana Aksi RB	1. Kurangnya komitmen dalam mewujudkan reformasi birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN 2. belum samanya pemahaman pegawai tentang RB; 3. Banyaknya beban kerja pegawai;	Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Strategis	1. beberapa rencana aksi RB tidak dijalankan oleh tim RB; 2. kurang akuntabelnya dokumen yang dilampirkan atas pelaksanaan rencana aksi RB	1. Membangun mekanisme pelaporan rutin yang terstruktur, serta memastikan pengelolaan arsip dan bukti dukung tertata dengan baik, 2. melakukan evaluasi capaian rencana aksi reformasi birokrasi secara berkala	1. Sekretariat Deputi 2. Direktorat Perencanaan dan Kebutuhan ASN 3. Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN 4. Direktorat Status dan Pemberhentian ASN
		IKP 4. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	Risiko Kepatuhan	nilai AKIP di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tidak sesuai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja	1. kurangnya komitmen pegawai/tim dalam meningkatkan skor AKIP; 2. dokumen yang dipersyaratkan untuk evaluasi AKIP tidak lengkap dan tidak akuntabel	Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Strategis	menurunnya nilai skor AKIP	Menetapkan jadwal penyusunan laporan kinerja (LKj) yang disiplin, serta menerapkan mekanisme reviu berjenjang oleh pejabat penanggung jawab kinerja.	1. Sekretariat Deputi 2. Direktorat Perencanaan dan Kebutuhan ASN 3. Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN 4. Direktorat Status dan

										Pemberhentian ASN
		IKP 5. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	Risiko Kecurangan	Pelaksanaan program kegiatan dan anggaran di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tidak sesuai timeline rencana aksi penyerapan anggaran	1. Kurangnya monitoring terhadap realisasi anggaran 2. Keterbatasan pemahaman dan kompetensi pegawai dalam pelaksanaan program kegiatan adan anggaran 3. tidak melihat beban kerja unit dalam menyusun perencanaan penyerapan anggaran	Internal	Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Strategis	1. menurunnya persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya; 2. dokumen penyerapan realisasi anggaran tidak lengkap/akuntabel	1. Menetapkan batas waktu penyampaian dokumen, melakukan monitoring rutin terhadap progres pelaksanaan, dan memberikan pendampingan administrasi keuangan kepada unit pelaksana. 2. Melakukan identifikasi risiko kegiatan sejak tahap perencanaan, menyediakan rencana kontinjensi, dan mempercepat mekanisme revisi jika terdapat perubahan kondisi lapangan.	1. Sekretariat Deputy 2. Direktorat Perencanaan dan Kebutuhan ASN 3. Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN 4. Direktorat Status dan Pemberhentian ASN

		IKP 6. Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	Risiko Kepatuhan	adanya temuan hasil audit oleh BPK/Inspektorat	1. dokumen realisasi penyerapan anggaran atas kegiatan tahun 2026 tidak lengkap dan akuntabel; 2. kurangnya koordinasi antara unit dengan pemeriksa dari BPK/Inspektorat	Internal	Temuan Hasil Pemeriksaan BPK dan Hasil Pengawasan Inspektorat	1. pengembalian uang ke kas negara; 2. penurunan reputasi instansi.	Menyusun rencana aksi tindak lanjut hasil audit, memantau progres penyelesaian secara triwulanan, dan melaporkan realisasi tindak lanjut kepada Inspektorat.	1. Sekretariat Deputi 2. Direktorat Perencanaan dan Kebutuhan ASN 3. Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN 4. Direktorat Status dan Pemberhentian ASN
--	--	---	------------------	--	---	----------	---	--	--	--

BAB III

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1 Target Kinerja

3.1.1 Indikator Kinerja Sasaran Program

Sasaran Program yang telah ditetapkan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome/impact*) dari satu atau beberapa program yang ditetapkan dalam 3 sasaran program dan 6 Indikator Kinerja Program Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025 - 2029 adalah sebagai berikut:

KODE SP	SASARAN PROGRAM	KODE IKP	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	2025	2026	2027	2028	2029
SP.1	Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul	IKP.1	Persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar	95	95,5	96	96,5	97
		IKP. 2	Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan Manajemen ASN	94	94,25	94,5	94.75	95
SP.2	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi	IKP. 3	Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen	100	100	100	100	100

	Kinerja		ASN					
		IKP. 4	Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	70	73,35	73,50	73,75	74
SP.3	Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel	IKP. 5	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	100	100	100	100	100
		IKP. 6	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	0	0	0	0	0

**Tabel 3.1 Target Kinerja
Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen Asn
Tahun 2025-2029**

3.1.2 Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator Kinerja Kegiatan merupakan ukuran alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran (*output*) dari suatu kegiatan. Indikator Kinerja Kegiatan telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran kegiatan (*output*). Indikator Kinerja Kegiatan dalam Struktur Manajemen Kinerja di Badan Kepegawaian Negara merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi K/L setingkat

direktorat. Indikator kegiatan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terdiri dari 4 (empat) yaitu:

1. Sekretariat Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN
2. Pelayanan Perencanaan dan Kebutuhan ASN
3. Pelayanan Pengadaan dan Mutasi ASN
4. Penetapan Status dan Pemberhentian ASN

3.2 Kerangka Pendanaan

Untuk dapat melaksanakan arah kebijakan, strategi, dan program tujuan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dan sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya. Dukungan dan prasarana yang memadai, pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dari tahun 2025 sampai dengan tahun 2029 adalah Pendanaan yang bersumber bersumber dari APBN

BAB IV PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025-2029 merupakan dokumen resmi yang berisi pedoman kesepakatan seluruh pegawai di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang berisikan pondasi atau acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta penilaian terhadap kinerja selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan. Pelaksanaan kinerja tersebut menggunakan indikator kinerja yang terarah dan terukur, dalam upaya meningkatkan tugas dan fungsi Deputy Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dengan strategi dan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan bidang layanan kepegawaian kepada *stakeholders* secara cepat, akurat, dan akuntabel melalui layanan berbasis teknologi informasi. Selain itu, Renstra ini juga disusun dalam upaya percepatan proses reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, sebagaimana amanat dalam mencapai visi Indonesia Maju kearah Indonesia Emas 2045 dalam konteks manajemen ASN berbasis meritokrasi dan birokrasi profesional.

Pelaksanaan Renstra ini akan dilakukan evaluasi paruh waktu (*midterm evaluation*) untuk menemukan dan menilai capaian indikator kinerja serta usaha perbaikan dalam strategi dan kebijakan dengan harapan seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat tercapai secara lebih optimal. Pada akhir periode atau tahun ke 4 (empat) atas pelaksanaan Renstra ini, menjadi bahan evaluasi yang komprehensif dalam penyusunan Renstra Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN 2030-2034 yang di paralel dengan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dengan berdasarkan RPJMN Teknokratik 2030-2034.

Dengan demikian diharapkan Restra Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dilaksanakan dengan menjunjung nilai-nilai yang dibangun Badan Kepegawai Negara dalam penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian yaitu secara Integritas, professional, sinergi dalam pelayan dan peningkatan kesempurnaan pelayanan sehingga hasil akhir Renstra mendapatkan pencapaian yang maksimal.

Lampiran

Matrik Rencana Strategis Kinerja Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029

PROGRAM	KEGIATAN	2025	2026	2027	2028	2029	KETERANGAN
4845.ABQ.005	Rekomendasi Pemenuhan Kebutuhan ASN	61,250,000	67,375,000	74,112,500	81,523,750	89,676,125	
	Penyusunan Instrumen Monitoring dan Evaluasi Perencanaan Kebutuhan Pegawai ASN.						
	Penyusunan Rekomendasi Pemenuhan Kebutuhan ASN.						
	monitoring dan evaluasi perencanaan kebutuhan pegawai ASN.						
4845.ABQ.006	Rekomendasi Perencanaan Kebutuhan ASN	185,875,000	204,462,500	224,908,750	247,399,625	272,139,588	
	Penyusunan Instrumen Monitoring dan Evaluasi Perencanaan Kebutuhan Pegawai ASN.						
	Koordinasi Perencanaan Kepegawaian ASN.						
4845.BDB.002	Fasilitasi dan Pembinaan Perencanaan Kebutuhan ASN	159,342,000	175,276,200	192,803,820	212,084,202	233,292,622	
	Sinkronisasi Data Perencanaan Kebutuhan ASN.						
	Pembinaan Perencanaan Kebutuhan ASN.						
484.AEA.001	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Pejabat Negara	477,178,000	524,895,800	577,385,380	635,123,918	698,636,310	
	Koordinasi Teknis Bidang Mutasi Kepegawaian dengan Instansi Pusat.						
	Koordinasi dan Evaluasi Pelayanan Bidang Mutasi Kepegawaian.						

PROGRAM	KEGIATAN	2025	2026	2027	2028	2029	KETERANGAN
	Pembinaan dan Koordinasi Penetapan Pertek Pensiun PNS dan Janda/Dudanya.						
484.AEA.002	Koordinasi Teknis Pelayanan Penetapan NIP CASN, Penetapan Kenaikan Pangkat dan Layanan Mutasi Kepegawaian	221,400,000	243,540,000	267,894,000	294,683,400	324,151,740	
	Koordinasi Teknis Bidang Mutasi Kepegawaian.						
	Pembinaan dan Koordinasi Penetapan NIP, Kenaikan Pangkat dan Mutasi Lainnya.						
484.AEA.003	Koordinasi Teknis Pelayanan Status dan Kedudukan Kepegawaian	279,071,000	306,978,100	337,675,910	371,443,501	408,587,851	
	Rapat Koordinasi penyelesaian permasalahan status dan kedudukan kepegawaian.						
4846.BAB.001	Penetapan NIP	129,520,000	142,472,000	156,719,200	172,391,120	189,630,232	
	Penetapan NIP CASN dan PPPK.						
	Rapat Koordinasi dan Evaluasi Pelayanan Bidang Mutasi Kepegawaian.						
	Koordinasi, Pembinaan dan Konsultasi Penetapan NIP.						
4846.BAB.002	Penetapan Kenaikan Pangkat	55,251,000	60,776,100	66,853,710	73,539,081	80,892,989	
	Koordinasi, Pembinaan dan Konsultasi Layanan Kenaikan Pangkat						
4846.BAB.003	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Pejabat Negara	337,259,000	370,984,900	408,083,390	448,891,729	493,780,902	

PROGRAM	KEGIATAN	2025	2026	2027	2028	2029	KETERANGAN
	Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda/Dudanya						
	Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda/Dudanya						
	Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun Pejabat Negara (Dubes LBBP)						
	Pembinaan dan Penyelesaian Masalah Penetapan Pertek Pensiun PNS dan Janda/Dudanya						
	Sosialisasi/ Evaluasi Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda/Dudanya						
	Monitoring Evaluasi Penetapan Pensiun PNS dan Janda/Dudanya						
4846.BAB.004	Penetapan/Pertimbangan Status dan Kedudukan Kepegawaian	406,800,000	447,480,000	492,228,000	541,450,800	595,595,880	
	Penetapan/Pertimbangan Kedudukan Kepegawaian						
	Sidang penetapan status dan kedudukan kepegawaian						
	Penetapan/Pertimbangan Kedudukan Kepegawaian						
	Penetapan/Pertimbangan Status Kepegawaian						
	Pembinaan Koordinasi dan Klarifikasi penyelesaian permasalahan						
	Pembinaan, Koordinasi dan Klarifikasi penyelesaian permasalahan status dan kedudukan kepegawaian						

PROGRAM	KEGIATAN	2025	2026	2027	2028	2029	KETERANGAN
	Evaluasi SOP Pelayanan Status dan Kedudukan Kepegawaian						
	Evaluasi Kegiatan dan Anggaran Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian						
4846.BAB.008	Penetapan Mutasi Lainnya	313,230,000	344,553,000	379,008,300	416,909,130	458,600,043	
	Persiapan Penetapan Mutasi Lainnya						
	Pelaksanaan Penetapan Mutasi Lainnya						
	Koordinasi, Pembinaan dan Konsultasi Mutasi Lainnya						
	Penetapan Kenaikan Pangkat Luar Biasa						
4846.BAB.009	Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara dan Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pensiunan PNS	7,775,000	8,552,500	9,407,750	10,348,525	11,383,378	
4846.BAB.010	Nota Persetujuan CLTN dan Pertimbangan Teknis Pengaktifan PNS	46,737,000	51,410,700	56,551,770	62,206,947	68,427,642	
	Persiapan Penetapan Nota Persetujuan CLTN						
	Penyelesaian Permasalahan CLTN						
	Evaluasi terhadap penyelesaian permasalahan CLTN						
Total		2,680,688,000	2,948,756,800	3,243,632,480	3,567,995,728	3,924,795,301	