



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia



2025

<http://bknpedia.bkn.go.id>



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas terselesaikannya Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025. Laporan ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 sebagai bentuk kewajiban akuntabilitas instansi pemerintah.

Penyusunan laporan ini mengusung tiga tujuan utama, yaitu transparansi dan akuntabilitas dalam perwujudan tanggung jawab atas pelaksanaan program kerja tahun 2025 kepada pimpinan BKN, evaluasi kinerja sebagai bahan identifikasi hambatan serta perbaikan strategi organisasi pada masa mendatang, serta pertanggungjawaban untuk penyediaan informasi terbuka bagi seluruh pemangku kepentingan.

Dokumen ini memuat rincian rencana kerja, capaian sasaran, realisasi anggaran, serta kendala yang dihadapi selama periode pelaporan. Kami berharap laporan ini dapat menjadi rujukan strategis dalam meningkatkan kualitas layanan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ke depannya. Demikian laporan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 21 Mei 2026

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ditandatangani secara elektronik



Dr. Achmad Slamet Hidayat, S.Pd., M.Si.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	1
1.3. Keterkaitan Anggaran	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
2.1. Rencana Strategis	7
2.2. Lingkungan dan Tujuan Strategis	7
2.3. Sasaran Strategis	9
2.4. Perjanjian Kinerja	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	17
3.1. Pengukuran Capaian Kinerja	17
3.2. Capaian Sasaran Strategis	20
3.3. Realisasi Anggaran	108
BAB IV PENUTUP	113
4.1 Kesimpulan	113
4.2 Rekomendasi	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada dasarnya merupakan sistem manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil yang merupakan salah satu instrumen untuk mewujudkan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat berjalan secara efisien, efektif, transparan, serta responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan. Dengan menerapkan SAKIP tersebut, setiap instansi pemerintah harus membuat Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kerja (*Performance Plan*), Penetapan Kinerja (*Performance Agreement*), dan Laporan Pertanggungjawaban Kinerja (*Performance Accountability Report*).

Laporan Pertanggungjawaban Kinerja atau Laporan Kinerja disusun sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP); Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara *Review* Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Pelaporan Kinerja atau dahulu disebut LAKIP merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi serta pertanggungjawaban perjanjian kinerja kepada publik atas capaian kinerja selama 1 (satu) tahun.

1.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKN yang

berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN. Dengan kedudukan tersebut, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN memiliki peran yang sangat strategis sebagai salah satu unit penentu keberhasilan BKN dalam pengelolaan manajemen pengembangan ASN.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:

- a) perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan kerja sama program pelatihan teknis dan pelatihan jabatan fungsional di bidang Manajemen ASN, serta penyelenggaraan pembelajaran terintegrasi;
- b) perencanaan, penyelenggaraan, evaluasi, dan kerja sama program sertifikasi kompetensi teknis Manajemen ASN;
- c) perencanaan, penyelenggaraan, evaluasi, dan kerja sama program pelatihan dasar, pelatihan manajerial, dan pelatihan sosial kultural;
- d) perencanaan, fasilitasi, evaluasi, dan kerja sama program pengembangan ASN di lingkungan BKN;
- e) perencanaan, penyelenggaraan, evaluasi, dan kerja sama program pendidikan ilmu kepegawaian;
- f) pengelolaan manajemen perubahan di bidang Manajemen ASN;
- g) pengelolaan perpustakaan; dan
- h) pelaksanaan pelayanan administrasi Pusat.

Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, struktur organisasi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

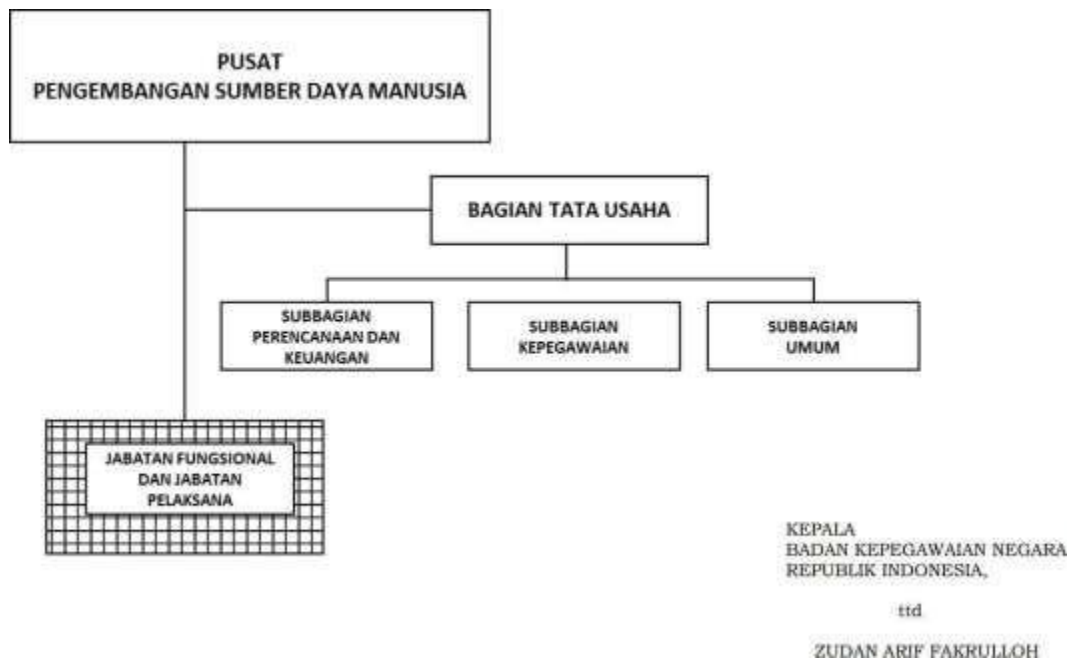
1. Kepala Bagian Tata Usaha, membawahi:

- Subbagian Perencanaan dan Keuangan;

- Subbagian Kepegawaian; dan
- Subbagian Umum.

2. Kelompok Jabatan, yang terdiri atas:

- Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- Kelompok Jabatan Pelaksana.



Gambar 1. Struktur Organisasi Pusat Pengembangan SDM

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama bagi keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pada tahun 2025, jumlah pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebanyak 134 orang per Desember 2025, dengan komposisi pegawai sebagaimana tercantum dalam Tabel 1.1, Tabel 1.2, Tabel 1.3, dan Tabel 1.4. Data PNS di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN berdasarkan Golongan/Ruang

Tabel 1 Data PNS (Gol/Ruang)

No	GOL. RUANG	JUMLAH
1.	II	7
2.	III	39

3.	IV	12
JUMLAH		58

Data PPPK di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN berdasarkan Golongan/Ruang

Tabel 2 Data PPPK (Gol/Ruang)

No	GOLONGAN	JUMLAH
1.	V	59
2.	VII	4
3.	IX	13
JUMLAH		76

Data ASN di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN berdasarkan Jabatan.

Tabel 3 Data ASN (Jabatan)

No	ESELON	JUMLAH
1.	JPT Pratama	1
2.	Administrator	1
3.	Pengawas	3
4.	Fungsional	38
5.	Pelaksana	91
JUMLAH		134

Data ASN di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Data ASN (Pendidikan)

No	PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	SLTA	60
2.	Diploma	13
3.	S1	35
4.	S2	24

5.	S3	2
JUMLAH		134

1.3. Keterkaitan Anggaran

Rencana Kinerja (Renja) Pusat Pengembangan ASN 2025 disusun tidak terlepas dari garis-garis kebijakan Badan Kepegawaian Negara yang telah dirumuskan di dalam Renstra 2025-2029 , karena RENSTRA merupakan pedoman bagi setiap unit/satuan kerja di lingkungan BKN dalam menyusun kegiatan tahunan maupun lima tahunan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan disusunnya Rencana Kinerja ini, maka penggunaan anggaran harus disesuaikan dengan skala prioritas pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan di dalam Rencana Kerja ini.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2025 ini merencanakan anggaran sebesar Rp. 21.108.169.000 digunakan membiayai program yang kemudian diwujudkan dalam bentuk kegiatan.

Adapun rincian anggaran berdasarkan program adalah sebagai berikut :

- 1 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian sebesar Rp. 5.199.800.000.
- 2 Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik sebesar Rp. 45.000.000
- 3 Pengelolaan Organisasi dan SDM sebesar Rp. 2.807.000.000
- 4 Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum sebesar Rp. 13.056.369.000.

Tabel 5 Rincian Output Program

No	KODE KRO	PROGRAM	ANGGARAN
1	CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp. 5.199.800.000
2	WA	Program Dukungan Manajemen	Rp. 15.908.369.000

Program Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN T.A. 2025

Program 1: Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN

a. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian

- Pendidikan Ilmu Kepegawaian;
- Pelatihan Fungsional Kepegawaian;
- Fasilitasi Pelatihan Kepegawaian;
- *Coaching, Mentoring*, dan Pelatihan Teknis Lainnya;
- Responsif Kesetaraan Gender.

Program 2: Program Dukungan Manajemen

a. Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik

- Layanan Dukungan Manajemen Internal;
- Layanan Protokoler.

b. Pengelolaan Organisasi dan SDM

- Layanan Manajemen SDM Internal;
- Layanan Manajemen SDM;
- Layanan Pendidikan dan Pelatihan.

c. Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum

- Layanan Dukungan Manajemen Internal;
- Layanan BMN;
- Layanan Umum;
- Layanan Perkantoran;
- Layanan Sarana dan Prasarana Internal;
- Layanan Manajemen Kinerja Internal;
- Layanan Manajemen Keuangan;
- Layanan Penyelenggaraan Kearsipan.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis

Tahapan Dalam RPJMN Tahun 2025-2029 yang merupakan implementasi tahap pertama RPJPN Tahun 2025-2045, bidang tugas BKN berkaitan dengan agenda Transformasi Tata Kelola Manajemen ASN yang mendukung ketercapaian Asta Cita ke-7 yakni memperkuat reformasi birokrasi.

BKN menjadikan Visi Presiden yaitu **“Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”** sebagai salah satu dasar dirumuskannya visi misi BKN tahun 2025-2029, maka rumusan visi BKN tahun 2025-2029 adalah:

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

Misi BKN untuk mendukung visi BKN tahun 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; serta
- 2 Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan tata kelola (governance) internal BKN.

Sesuai dengan Visi dan Misi BKN, maka Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN melaksanakan pengembangan sumber daya manusia.

2.2. Lingkungan dan Tujuan Strategis

Lingkungan strategis mengalami berbagai perubahan seiring dengan adanya globalisasi, pengaruh, dan hubungan antarbangsa yang turut memacu kompetisi kualitas sumber daya manusia di

berbagai sektor kerja, tidak terkecuali di sektor pemerintahan, yaitu sumber daya aparatur termasuk ASN. ASN dituntut kompetensinya untuk mampu menghasilkan prestasi tinggi, menjadi sumber daya manusia birokrasi yang profesional dalam menggerakkan birokrasi dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Masih berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat, birokrasi (ASN) dituntut untuk tidak diskriminatif atas netralitasnya, serta harus mampu menciptakan birokrasi yang bersih dalam rangka terciptanya tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan demikian, tuntutan keberadaan ASN yang profesional dan netral harus dibarengi dengan jaminan bahwa ASN juga harus sejahtera.

Kebijakan pembangunan nasional sebagaimana yang tertuang dalam RPJM Tahun 2025–2029 secara eksplisit menyatakan bahwa pembangunan sektor aparatur termasuk di dalamnya ASN. Arah kebijakan untuk mewujudkan profesionalisme ASN harus ditempuh melalui pelaksanaan program prioritas bidang kepegawaian. Sehubungan dengan hal tersebut, komponen atau sub sistem kepegawaian menuju profesionalisme PNS seperti: pengembangan SDM aparatur berbasis kinerja dan kelompok jabatan fungsional; peralihan tugas-tugas klerikal yang administratif menjadi jabatan yang memiliki kompetensi masing-masing; serta pengembangan *soft skill* yang menunjang kompetensi *hard skill*.

Berkaitan dengan penjabaran di atas, PPSDM memiliki rumusan tujuan yang termuat juga dalam Rencana Strategis BKN 2025-2029, rumusan tujuan “Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan *human capital management*”, dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui Pelatihan dan Pendidikan Ilmu Kepegawaian.

2.3. Sasaran Kegiatan

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN (PPSDM BKN) mempunyai Sasaran Kegiatan sebagai berikut:

1. Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit:

- **IKK 1.** Persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi; indikator kinerja ini adalah jumlah pejabat Manajerial (JPT, Administrator, Pengawas) dan Pelaksana yang membidangi Kepegawaian (MASN) di K/L/D yang telah tersertifikasi kompetensi teknis MASN.

2. Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar:

- **IKK 2.** Persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar; indikator kinerja ini adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar.
- **IKK 3.** Indeks kepuasan pengguna layanan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia; indikator kinerja ini untuk mengukur keberhasilan program pendidikan dan pelatihan guna memberikan dampak tinggi bagi pencapaian target organisasi yang menjadi karakteristik Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- **IKK 4.** Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur; indikator ini untuk mengukur sejauh mana unit kerja mampu mengembangkan dan mengimplementasikan inovasi yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan manajemen ASN. Inovasi yang dimaksud harus memenuhi unsur: kebaruan, relevansi

terhadap kebutuhan layanan, dan memiliki dampak atau potensi peningkatan kualitas layanan.

- **IKK 5.** Persentase penerima program beasiswa/karyasiswa PIK BKN yang lulus tepat waktu; indikator ini mengukur efektivitas program beasiswa dalam memastikan peserta menyelesaikan studinya sesuai dengan durasi yang telah ditetapkan dalam kurikulum program pendidikan.
- **IKK 6.** Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaruan kurikulum, modul, dan/atau bahan ajar lainnya pendidikan dan pelatihan. Merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur sejauh mana perencanaan dan realisasi penyusunan/pembaruan bahan pembelajaran telah dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam suatu periode tertentu.
- **IKK 7.** Persentase Informasi Pengembangan Kapasitas SDM, Penguatan Budaya Berbagi Pengetahuan, serta Evaluasi dan Pembaruan Konten Pengetahuan yang Dipublikasikan Badan Kepegawaian Negara. Menggambarkan sejauh mana informasi terkait pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ASN melalui pembelajaran terintegrasi telah disebarluaskan, diperbarui, dan dievaluasi secara berkala untuk meningkatkan kualitas layanan kepegawaian.
- **IKK 8.** Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN. Indikator ini untuk mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan kegiatan manajemen perubahan yang bertujuan menciptakan budaya kerja ASN yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pelayanan.
- **IKK 9.** Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan. Indikator ini digunakan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan pengguna terhadap layanan yang diberikan oleh perpustakaan.

- **IKK 10.** Persentase terlaksananya pengembangan kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai BKN. Persentase dari kegiatan pelatihan yang telah terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

3. Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN:

- **IKK 11.** Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
- **IKK 12.** Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia. Indikator ini mengukur pelaksanaan Rencana Aksi Birokrasi di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN. Rencana aksi tersebut merupakan kegiatan Reformasi Birokrasi yang disusun oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN yang telah dikoordinasikan dan disetujui oleh Tim Reformasi Birokrasi BKN.
- **IKK 13.** Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi *e-kinerja* di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia. Ukuran yang menggambarkan persentase jumlah pegawai yang mengisi kinerja harian dalam satu periode pada aplikasi.

4. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan, Aset, dan Kearsipan BKN:

- **IKK 14.** Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia; suatu instrumen yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepatuhan, efektivitas, dan kualitas tata kelola di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN.
- **IKK 15.** Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- **IKK 16.** Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- **IKK 17.** Persentase *Service Level Agreement* (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2.4. Perjanjian Kinerja

Dalam mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia membuat sebuah perencanaan kinerja yang dimana turunan dari Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimana didalamnya ada Perjanjian Kinerja tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 6 Perjanjian Kinerja

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET
1	Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit	1	Persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi	60.37%
2	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	2	Persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar	100%
		3	Indeks kepuasan pengguna layanan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	94
		4	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur	1
		5	Persentase penerima program beasiswa/karya siswa PIK BKN yang lulus tepat waktu	80%
		6	Persentase pemenuhan penyusunan atau	100%

			pembaharuan kurikulum, modul dan/atau bahan ajar lainnya Pendidikan dan Pelatihan	
		7	Persentase Informasi Pengembangan Kapasitas SDM, Penguatan Budaya Berbagi Pengetahuan, serta Evaluasi dan Pembaruan	100%
		8	Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN	100%
		9	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan	80%
		10	Persentase terlaksananya pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai BKN	65%
3	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN	11	Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	66
		12	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat	100%

			Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		13	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%
4	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan, aset, dan Kearsipan BKN	14	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	0
		15	Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	97
		16	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	98%
		17	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	90%

Berdasarkan SP DIPA-088.01.2.020505/2025 tanggal 2 Desember 2024 tentang Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran

Petikan Tahun Anggaran 2025, Pagu Anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN Tahun 2025 adalah sebesar Rp. 21.108.169.000 dengan rincian alokasi sebagai berikut:

- a) Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian sebesar Rp. 5.199.800.000.
- b) Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik sebesar Rp. 45.000.000
- c) Pengelolaan Organisasi dan SDM sebesar Rp. 2.807.000.000
- d) Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum sebesar Rp. 13.056.369.000.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Pengukuran Capaian Kinerja

Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2025, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan uraian dan analisis capaian kinerja yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut *summary* capaian dan penjelasan setiap indikator kinerja per Sasaran Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia selama satu tahun. Adapun Capaian Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dari tahun 2025 sebagaimana terlampir:

Tabel 6 Perjanjian Kinerja

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET	REALISASI
1	Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit	1	Persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi	60.37%	48.53%
2	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas	2	Persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar	100%	100%

	dan terstandar	3	Indeks kepuasan pengguna layanan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	94	89,03
		4	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur	1	1
		5	Persentase penerima program beasiswa/karya siswa PIK BKN yang lulus tepat waktu	80%	97,14%
		6	Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaharuan kurikulum, modul dan/atau bahan ajar lainnya Pendidikan dan Pelatihan	100%	100%
		7	Persentase Informasi Pengembangan Kapasitas SDM, Penguatan Budaya Berbagi Pengetahuan,	100%	100%

			serta Evaluasi dan Pembaruan		
		8	Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN	100%	100%
		9	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan	80%	80%
		10	Persentase terlaksananya pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai BKN	65%	65%
3	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN	11	Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	66	69,40
		12	Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%	100%
		13	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat	100%	98,37%

			Pengembangan Sumber Daya Manusia		
4	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan, aset, dan Kearsipan BKN	14	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	0,006
		15	Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	97	97,18
		16	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	98%	99,74
		17	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	90%	100%

3.2. Capaian Sasaran Strategis

Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara, terdapat laporan capaian kinerja tahun 2025 yang memperoleh nilai NPSS sebesar 93,80% dengan rincian kategori sebagai berikut:

LAPORAN CAPAIAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2025

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama					Target	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
SK 1. Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit									80,39%			80,39%	
IKU 1 Persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi					60%	48,53%	80,39%						
SK 2. Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar									91%			91%	
IKU 2 Persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar					100%	100%	100%						
IKU 3 Indeks kepuasan pengguna layanan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia					94	89,03	94,71%						
IKU 4 Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur					1	1	100%						
IKU 5 Persentase penerima program beasiswa/karya siswa PIK BKN yang lulus tepat waktu					80%	97,14%	120%						
IKU 6 Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaharuan kurikulum, modul dan/atau bahan ajar lainnya Pendidikan dan Pelatihan					100%	100%	100%						
IKU 7 Persentase Informasi Pengembangan Kapasitas SDM, Penguatan Budaya Berbagi Pengetahuan, serta Evaluasi dan Pembaruan Konten Pengetahuan yang Dipublikasikan Badan Kepegawaian Negara					100%	100%	100%						
IKU 8 Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN					100%	100%	100%						
IKU 9 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan					80%	80%	100%						
IKU 10 Persentase terlaksananya pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai BKN					65%	65%	100%						
SK 3. Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN									101%			100%	
IKU 11 Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia					66	69,40	105,15%						
IKU 12 Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia					100%	98%	98%						
IKU 13 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia					100%	98%	98%						
SK 4. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan, aset, dan Kearsipan BKN									103,12%			103,12%	
IKU 14 Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia					0%	0,006	99%						
IKU 15 Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia					97	97,18	100,19%						
IKU 16 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia					0,98	1,00	101,78%						
IKU 17 Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia					0,9	1,00	111,11%						

Sasaran Kegiatan 1: Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit

Kondisi tersebut menggambarkan bahwa pengelolaan dan pengembangan jabatan fungsional di bidang SDM Aparatur dilakukan secara profesional, transparan, dan akuntabel, serta berlandaskan pada prinsip sistem merit. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap ASN ditempatkan sesuai dengan kompetensi, kualifikasi, dan kinerjanya.

IKK 1. Persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi

Tabel 7 Realisasi IKK 1

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	60,37%	48.53%	80.39%
2026	61.48%	N/A	N/A
2027	62.61%	N/A	N/A
2028	63.73%	N/A	N/A
2029	64.85%	N/A	N/A

Penghitungan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 1 menggunakan metode perbandingan antara jumlah Peserta yang Tersertifikasi di Tahun Berjalan dengan Estimasi Total Keseluruhan Pejabat Manajerial dan Pelaksana dibidang Kepegawaian. Formula tersebut diformulasikan sebagai berikut:

Formula:

$$\frac{\text{Jumlah Peserta yang Tersertifikasi di Tahun Berjalan}}{\text{Estimasi Total Keseluruhan Pejabat Manejrial dan Pelaksana dibidang Kepegawaian}} \times 100\%$$

Realisasi IKK 1 mengenai Persentase Pejabat Pengelola SDM Aparatur yang Tersertifikasi adalah sebesar 48.53% dari target yang ditetapkan sebesar 60.37%

Link Dokumen Pendukung :

<https://drive.google.com/drive/folders/17ofQsaJI0rfStFf1uQDIIGPsm3MKZl86?usp=sharing>

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut di antaranya:

Indikator kinerja ini adalah jumlah pejabat Manajerial (JPT, Administrator, Pengawas) serta Pelaksana yang membidangi kepegawaian (MASN) di K/L/D yang telah tersertifikasi kompetensi teknis MASN.

Catatan:

1. Estimasi populasi pejabat Manajerial (JPT, Administrator, Pengawas) dan Pelaksana yang membidangi kepegawaian (MASN) di K/L/D adalah 5.364 orang.
2. Pejabat Manajerial (JPT, Administrator, Pengawas) dan Pelaksana yang membidangi kepegawaian di K/L/D yang telah tersertifikasi MASN dari tahun 2021–2024 adalah sebesar 2.391 orang (44,57%).
3. Target sertifikasi pejabat Manajerial atau jabatan setara serta Pelaksana yang membidangi kepegawaian (MASN) di tahun 2025 yang telah tersertifikasi sebanyak 212 orang (48,53%) sampai dengan 29 Desember 2025.
4. Untuk Pejabat Manajerial apabila dari Kementerian/Lembaga berada di Unit Organisasi: Biro Sumber Daya Manusia atau Biro Kepegawaian K/L. Untuk Pejabat Manajerial apabila dari Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota berada di Unit Organisasi: Badan Kepegawaian Daerah (BKD) atau Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota.

B. Kendala dalam pelaksanaan

Kendala utamanya adalah keterbatasan anggaran dan kendala teknis dari instansi K/L/D. Ketidaktercapaian di tahun 2025 menjadi *baseline* baru. Kegiatan sertifikasi manajemen ASN yang dilaksanakan masih mengacu pada UU 5 Tahun 2014 sebagaimana peraturan teknisnya melalui PP Manajemen ASN di PP 11 Tahun 2017 (jo. PP 17 Tahun 2020) karena turunan PP teknis Manajemen ASN dari UU ASN No. 20 Tahun 2023 belum diundangkan sampai sekarang, sehingga perangkat manajemen ASN yang digunakan masih belum *update*.

C. Tindak lanjut

1. Ke depan perlunya koordinasi ke regulator (Kementerian PAN dan RB) terkait PP turunan teknis untuk PP Manajemen ASN (PP turunan dari UU 20 Tahun 2023).
2. Ke depan perlunya dilaksanakan konsolidasi di BKN terkait dengan standar kompetensi teknis di bidang manajemen ASN sebagai acuan dalam penyusunan perangkat yang *update*.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat profesionalisme dan kompetensi aparatur yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sertifikasi menjadi bukti bahwa pejabat pengelola SDM telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, sehingga mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik.

Capaian indikator ini menunjukkan komitmen organisasi dalam memastikan bahwa pengelolaan SDM dilakukan oleh individu yang

kompeten dan memiliki pemahaman yang memadai terhadap regulasi, sistem, serta praktik terbaik dalam manajemen ASN. Tingginya persentase pejabat yang tersertifikasi mengindikasikan bahwa organisasi telah berhasil meningkatkan kualitas SDM secara terstruktur dan berkelanjutan.

Dalam perspektif efisiensi SDM, keberadaan pejabat pengelola SDM yang tersertifikasi berdampak pada pengambilan keputusan yang lebih tepat, pengelolaan proses yang lebih cepat dan akurat, serta minimnya kesalahan administratif yang dapat menimbulkan pemborosan waktu dan tenaga. Selain itu, kompetensi yang terstandar juga mendukung penyederhanaan proses kerja dan peningkatan kualitas layanan kepegawaian secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam membangun kapasitas SDM pengelola yang profesional dan efisien, sehingga mampu mendukung pelaksanaan manajemen ASN yang lebih efektif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

E. Efisiensi Pelaksanaan Kegiatan Terhadap Anggaran

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, indikator kinerja memiliki target sebesar 60.37% dengan realisasi sebesar 48.53%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 80.39%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja indikator belum melampaui target yang telah ditetapkan. Pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Efisiensi dihitung dengan membandingkan selisih antara alokasi anggaran yang dikalikan dengan capaian kinerja dan realisasi anggaran terhadap total alokasi anggaran. Indikator kinerja ini didukung oleh alokasi anggaran sebesar Rp. 367.752.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 367.668.000,-. Berdasarkan hasil perhitungan,

diperoleh tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar -19,59%, yang mencerminkan adanya realisasi penyerapan anggaran (RA) sangat tinggi, hampir 100% menghabiskan alokasi (AA), namun persentase capaian target/kinerjanya (COP) masih berada di angka 80,39%. Secara evaluasi, hal ini mengindikasikan pelaksanaan kegiatan tersebut belum efisien atau underperformance dari segi target. Dengan capaian kinerja yang belum melampaui target serta penggunaan anggaran yang hampir seluruhnya terserap dari alokasi yang direncanakan, maka pelaksanaan kegiatan ini dinilai belum efisien. Berikut adalah detail perhitungan analisis efisiensi sumber daya untuk IKK 1. Perhitungan Rumus Efisiensi (PMK 22/PMK.02/2021).

$$E_{OP} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AA \text{ Program}_i \times COP_i) - RA \text{ Program}_i)}{\sum_{i=1}^n (AA \text{ Program}_i)} \times 100\%$$

Keterangan:

- EOP : Efisiensi Program
- AA Program : Alokasi anggaran Program: Rp 66.400.000
- RA Program : Realisasi anggaran Program: Rp 65.654.129
- COP_i : Persentase Capaian Program: 120% = 1,20
- n : Jumlah program: 1
- Implementasi pada Program Tunggal (n = 1)

$$E_{OP} = \frac{-72.032.167,2}{367.752.000} \times 100\%$$

$$E_{OP} = -0,19587... \times 100\%$$

$$E_{OP} = -19,59\%$$

Kesimpulan: Nilai Efisiensi Program untuk IKK 1 adalah **-19,59%**.

Nilai Efisiensi Anggaran IKK 1 Pusbang SDM Tahun 2025

Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Alokasi Anggaran	Pagu Alokasi Revisi (AA)	Realisasi Anggaran (RA)	AAxCOP	Selisih (AAxCOP – RA)	Efisiensi (EOP %)
60,37%	48,53%	80,39%	Rp 367.752.000	Rp 367.752.000	Rp 367.668.000	Rp 295.635.832,8	(-) Rp 72.032.167,2	-19,59%

Tabel Efisiensi IKK 1 Pusbang SDM BKN Tahun 2025

Berdasarkan hasil evaluasi atas pelaksanaan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 1 terkait persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi, kinerja program tersebut secara akumulatif dinilai belum efisien. Capaian kinerja kegiatan tercatat hanya menyentuh level 80,39%, yang bersumber dari realisasi di lapangan sebesar 48,53% dibandingkan dengan target awal yang ditetapkan sebesar 60,37%. Kontras dengan capaian kinerja yang belum optimal tersebut, penyerapan anggaran justru menunjukkan tingkat realisasi yang nyaris maksimal, di mana dari total Pagu Alokasi Revisi sebesar Rp 367.752.000, telah terserap anggaran senilai Rp 367.668.000. Anomali antara tingginya serapan dana dan terhambatnya capaian *output* ini menghasilkan selisih perhitungan senilai (-) Rp 72.032.167,2, yang kemudian bermuara pada nilai tingkat Efisiensi Program (EOP) sebesar -19,59%. Secara manajerial, angka minus tersebut merepresentasikan kondisi inefisiensi pelaksanaan kegiatan, di mana sumber daya keuangan negara yang telah dibelanjakan secara penuh belum berbanding lurus dengan keberhasilan pemenuhan target sertifikasi aparatur pengelola kepegawaian.

Sasaran Kegiatan 2: Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar,

Proses pengelolaan sumber daya manusia ASN yang efektif, transparan, akuntabel, serta sesuai dengan regulasi yang berlaku, guna mendukung terciptanya birokrasi yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik yang prima.

IKK 2: Persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar

Indikator persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sesuai standar digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelatihan dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, metode pembelajaran serta ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan.

Tabel 8 Realisasi IKK 2

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	100%	100%	100%
2026	100%	N/A	N/A
2027	100%	N/A	N/A
2028	100%	N/A	N/A
2029	100%	N/A	N/A

Penghitungan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 2 menggunakan metode perbandingan antara Jumlah Kegiatan Pelatihan Memenuhi

Standar dengan Jumlah Total Kegiatan Pelatihan . Formula tersebut diformulasikan sebagai berikut:

Formula:

$$\frac{\text{Jumlah Kegiatan Pelatihan Memenuhi Standar}}{\text{Jumlah Total Kegiatan Pelatihan}} \times 100\%$$

Realisasi IKK 2 mengenai Persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar adalah sebesar 100% dari target yang ditetapkan sebesar 100%.

Link Dokumen Pendukung:

https://drive.google.com/drive/folders/1GE8xri-lwdk0BDhW_9Uq6P2uT7tlKA10

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Telah terlaksana kegiatan pelatihan, baik melalui sumber dana Rupiah Murni (RM) maupun Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), sebanyak 2.055 peserta. Rinciannya terdiri atas pelatihan RM sebanyak 1.044 peserta dan PNBP sebanyak 1.011 peserta. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, realisasi yang dicapai adalah sebesar 120%, sehingga tingkat capaian terhadap target telah melebihi target yang ditetapkan sebesar 100%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar kegiatan yang diselenggarakan telah memenuhi standar pelaksanaan pelatihan yang berlaku. Standar tersebut mencakup kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, penggunaan metode pembelajaran yang efektif, ketersediaan tenaga pengajar atau fasilitator yang kompeten, serta dukungan sarana dan prasarana pelatihan yang memadai. Capaian ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi ASN yang lebih merata dan berkualitas, serta mendukung peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

B. Kendala dalam pelaksanaan

- Kegiatan pelatihan jabatan fungsional kepegawaian masih menggunakan Peraturan Kepala (Perka) BKN yang sudah lama.
- Beberapa kegiatan pelatihan sempat tertunda karena adanya beberapa kebijakan baru yang ditetapkan.

C. Tindak lanjut

Melakukan percepatan penyesuaian dan pemutakhiran kurikulum serta modul pelatihan jabatan fungsional kepegawaian agar selaras dengan peraturan dan kebijakan terbaru yang berlaku. Dengan demikian, diharapkan kualitas penyelenggaraan pelatihan ASN dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat kepatuhan dan kualitas penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan, pedoman, dan standar yang telah ditetapkan. Pemenuhan standar pelatihan menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa proses pengembangan kompetensi berjalan secara sistematis, terukur, dan memberikan hasil yang optimal.

Capaian indikator ini menunjukkan kemampuan unit kerja dalam merencanakan dan melaksanakan pelatihan dengan memperhatikan kesesuaian kurikulum, metode pembelajaran, kualifikasi pengajar, serta mekanisme evaluasi yang berlaku. Tingginya tingkat kesesuaian terhadap standar mengindikasikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan telah memiliki kualitas yang terjaga dan mampu mencapai tujuan pembelajaran secara efektif. Dalam perspektif efisiensi SDM, pelaksanaan pelatihan yang sesuai standar berdampak pada optimalisasi penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya, karena proses pembelajaran dapat

berlangsung tanpa perlu perbaikan atau pengulangan yang signifikan. Selain itu, standar yang jelas juga membantu mengurangi variabilitas kualitas pelatihan, sehingga hasil yang diperoleh lebih konsisten dan dapat langsung diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan pelatihan ASN yang berkualitas dan efisien, sehingga mampu meningkatkan kompetensi SDM secara tepat guna dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.

E. Efisiensi Pelaksanaan Kegiatan Terhadap Anggaran

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, indikator kinerja memiliki target sebesar 100% dengan realisasi sebesar 100%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 100%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja indikator belum melampaui target yang telah ditetapkan. Pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Efisiensi dihitung dengan membandingkan selisih antara alokasi anggaran yang dikalikan dengan capaian kinerja dan realisasi anggaran terhadap total alokasi anggaran. Indikator kinerja ini didukung oleh alokasi anggaran sebesar Rp. Rp2.643.383.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 2.643.027.145,-. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 0,01%, yang mencerminkan adanya realisasi penyerapan anggaran (RA) sangat tinggi, hampir 100% menghabiskan alokasi (AA), diiringi persentase capaian target/kinerjanya (COP) sudah berada di angka 100%. Secara evaluasi, hal ini mengindikasikan pelaksanaan kegiatan tersebut sudah efisien baik dari sisi anggaran maupun

target capaian kinerja. Dengan capaian kinerja yang sudah melampaui target serta penggunaan anggaran yang hampir seluruhnya terserap dari alokasi yang direncanakan, maka pelaksanaan kegiatan ini dinilai sudah efisien. Berikut adalah detail perhitungan analisis efisiensi sumber daya untuk IKK 2. Perhitungan Rumus Efisiensi (PMK 22/PMK.02/2021).

$$E_{OP} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AA \text{ Program}_i \times COP_i) - RA \text{ Program}_i)}{\sum_{i=1}^n (AA \text{ Program}_i)} \times 100\%$$

Keterangan:

- **AA (Alokasi Anggaran):** Rp 2.643.383.000
- **RA (Realisasi Anggaran):** Rp 2.643.027.145
- **COP (Capaian Program):** 100% = 1,0
- **n (Jumlah program):** 6 (dihitung secara agregat)

$$E_{OP} = \frac{355.855}{2.643.383.000} \times 100\%$$

$$E_{OP} = 0,00013462... \times 100\%$$

$$E_{OP} = 0,01\% \text{ (dibulatkan)}$$

Kesimpulan: Nilai Efisiensi Program untuk IKK 2 adalah **0,01%**.

Nilai Efisiensi Anggaran IKK 2 Pusbang SDM Tahun 2025

Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Alokasi Anggaran	Pagu Alokasi Revisi (AA)	Realisasi Anggaran (RA)	AAxCOP	Selisih (AAxCOP - RA)	Efisiensi (EOP %)
100%	100%	100%	Rp 2.989.922.000	Rp 2.643.383.000	Rp 2.643.027.145	Rp 2.643.383.000	Rp 355.855	0,01%

Tabel Efisiensi IKK 2 Pusbang SDM BKN Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengukuran dan evaluasi atas Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 2 mengenai persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar, capaian program tersebut menunjukkan predikat yang sangat memuaskan dan efisien. Kinerja kegiatan di lapangan berhasil direalisasikan secara sempurna hingga menyentuh angka 100%, berbanding lurus dengan target kinerja yang telah ditetapkan pada awal periode. Keberhasilan pemenuhan target maksimal tersebut juga didukung oleh pengelolaan tata kelola keuangan yang terukur. Dari total Pagu Alokasi Revisi yang disiapkan sebesar Rp 2.643.383.000, realisasi anggaran yang terserap guna mengeksekusi seluruh rangkaian pelatihan adalah senilai Rp 2.643.027.145.

Tingkat penyerapan yang optimal dan proporsional tersebut menghasilkan selisih perhitungan yang positif atau sisa penghematan anggaran sebesar Rp 355.855. Kalkulasi antara capaian kinerja yang mutlak 100% dengan realisasi pembiayaan yang terkendali di bawah batas pagu tersebut kemudian bermuara pada capaian tingkat Efisiensi Program (EOP) sebesar 0,01%. Secara manajerial, angka efisiensi yang bernilai positif ini membuktikan bahwa pelaksanaan kegiatan IKK 2 berjalan secara sangat efektif dan efisien, di mana seluruh target output pelatihan ASN berhasil dituntaskan secara paripurna sekaligus tetap berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian serta penghematan anggaran negara.

IKK 3. Indeks kepuasan pengguna layanan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan Pusat Pengembangan Sumber Daya

Manusia

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh PPSDM yang mencakup aspek penyelenggaraan pelatihan, layanan informasi dan konsultasi (PIK), serta pelayanan SKM).

Tabel 9 Realisasi IKK 3

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	94	89,03	94,71%
2026	94.25	N/A	N/A
2027	94.50	N/A	N/A
2028	94.75	N/A	N/A
2029	95	N/A	N/A

Penghitungan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 3 mengenai Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan dilakukan dengan menggunakan metode rata-rata tertimbang dari tiga komponen utama pelayanan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia. Formula tersebut dihitung dengan menggabungkan akumulasi nilai dari:

1. Total Indeks Kepuasan Pelatihan;
2. Total Indeks Kepuasan Pendidikan Ilmu Kepegawaian; dan
3. Standar Kepuasan Masyarakat (SKM).

Ketiga komponen tersebut kemudian dibagi rata untuk mendapatkan nilai indeks komposit yang mencerminkan kualitas layanan secara menyeluruh, sebagaimana diformulasikan berikut:

Formula:

$$\frac{\text{Total Indeks Kepuasan Pelatihan} + \text{Total Indeks Kepuasan Pendidikan Ilmu Kepegawaian} + \text{SKM}}{3} \times 100\%$$

Realisasi IKK 3 mengenai Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan adalah sebesar 89.03% dari target yang ditetapkan sebesar 94.71%.

Link Dokumen Pendukung:

[Semester II - Google Drive](#)

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Berdasarkan hasil evaluasi, nilai akhir pelatihan Tahun 2025 berada pada kategori Sangat Memuaskan, dengan rincian:

- **Semester I:**
 - Nilai rata-rata penyelenggara pelatihan: 91
 - Nilai rata-rata fasilitator pelatihan: 91
- **Semester II:**
 - Nilai rata-rata penyelenggara pelatihan: 92,1
 - Nilai rata-rata fasilitator pelatihan: 92,5

Nilai rata-rata hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan tahun 2025 adalah sebesar 92,3%.

Hasil monitoring dan evaluasi Pendidikan Ilmu Kepegawaian (PIK BKN) yang mencakup empat aspek utama, yaitu Manajer Kelas, Pembimbing Akademik, Kurikulum, dan Tutor Pengampu Mata Kuliah, dapat diperinci sebagai berikut:

- **Semester I:**
 - Nilai rata-rata manajer kelas: 92,67
 - Nilai rata-rata pembimbing akademik: 91,67
 - Nilai rata-rata kurikulum: 82,81
 - Nilai rata-rata tutor/pengajar: 95,94
- **Semester II:**

- Nilai rata-rata manajer kelas: 92,84
- Nilai rata-rata pembimbing akademik: 91,03
- Nilai rata-rata kurikulum: 85,34
- Nilai rata-rata tutor/pengajar: 95,99

Nilai rata-rata hasil evaluasi penyelenggaraan pendidikan (PIK BKN) tahun 2025 adalah sebesar 91,3%.

Meskipun demikian, hasil evaluasi pendidikan (PIK BKN) masih mengidentifikasi beberapa isu strategis, khususnya terkait kemutakhiran kurikulum, sinkronisasi mata kuliah UT/UNJ dengan muatan lokal, distribusi beban SKS, serta penjadwalan evaluasi dan ujian, yang memerlukan penataan lebih lanjut.

Serta nilai SKM sebesar 83,50%, secara keseluruhan rata-rata indeks kepuasan mencapai 89,03% yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pengguna layanan berada pada kategori baik karena telah mencapai target yang ditetapkan. Meskipun capaian telah terpenuhi, masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam menjaga konsistensi kualitas layanan di seluruh jenis pelatihan serta meningkatkan kecepatan dan ketepatan layanan informasi.

Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Pusat Pengembangan SDM BKN

Berdasarkan hasil Survei Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Pusat Pengembangan SDM BKN yang melibatkan 48 responden, diperoleh nilai rata-rata per unsur pelayanan sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Nilai Rata-Rata Unsur Pelayanan dan IKM

Tabel 10 Unsur SKM

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-Rata (NRR)
1	Persyaratan	3,44
2	Prosedur	3,40

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-Rata (NRR)
3	Waktu Pelayanan	3,36
4	Biaya/Tarif	3,58
5	Produk Layanan	3,44
6	Kompetensi Petugas	3,46
7	Perilaku Petugas	3,44
8	Penanganan Pengaduan	2,60
9	Sarana dan Prasarana	3,34
Total		3,34

Nilai IKM = $3,34 \times 25 = 83,50$ (Kategori A – Sangat Baik).

B. Faktor Keberhasilan / Kendala

Kendala Pendidikan (PIK BKN):

1. **Manajer Kelas** Berdasarkan hasil penilaian, kinerja manajer kelas untuk angkatan XIV hingga XVIII secara umum telah menunjukkan capaian yang cukup baik. Kinerja Manajer Kelas diharapkan dapat terus mempertahankan sikap ramah, responsif, akomodatif, dan melayani yang selama ini telah diapresiasi oleh mahasiswa.
2. **Pembimbing Akademik** Berdasarkan hasil evaluasi, penilaian terhadap pembimbing akademik untuk angkatan XV hingga XVIII menunjukkan hasil yang cukup baik secara keseluruhan. Pembimbing Akademik diharapkan dapat lebih aktif menginisiasi sesi bimbingan rutin dan bimbingan motivasi, tidak hanya menunggu adanya permasalahan dari mahasiswa, serta adaptif.
3. **Kurikulum** Secara umum kurikulum dan pelaksanaan pembelajaran sudah baik. Namun, terdapat urgensi pemutakhiran modul Universitas Terbuka (UT) agar selaras

dengan regulasi dan kebijakan manajemen ASN terbaru guna menghindari kebingungan mahasiswa dalam implementasi di lapangan.

4. **Tutor Pengampu Mata Kuliah** Para tutor dan dosen praktisi diharapkan terus mengembangkan metode pembelajaran yang lebih dinamis dan adaptif.

Kendala Pelatihan:

1. Terdapat pengulangan soal pada tes CAT/CBT serta ketidaksesuaian antara materi yang dipelajari dengan soal yang diujikan, sehingga evaluasi belum sepenuhnya mencerminkan capaian pembelajaran peserta.
2. Materi pelatihan masih didominasi oleh teori, sementara porsi praktik, simulasi, *roleplay*, dan studi kasus dinilai masih kurang, sehingga pemahaman aplikatif peserta belum optimal.
3. Soal *post-test* dinilai kurang menantang karena menggunakan soal yang sama dengan *pre-test*, sehingga kurang mampu mengukur peningkatan kompetensi peserta secara optimal.
4. Keterlambatan penginputan nilai evaluator serta masih adanya penugasan yang belum dinilai menyebabkan proses evaluasi pembelajaran kurang optimal.
5. Masih terdapat pelatihan yang dievaluasi tanpa asistensi dari evaluator.
6. Evaluasi Orientasi PPPK tetap dilaksanakan dengan pendekatan instrumen evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan fasilitator.
7. Pengolahan data hasil evaluasi pelatihan masih dilakukan secara manual dan terintegrasi.

C. Tindak Lanjut

Pendidikan Ilmu Kepegawaian:

1. **Manajer Kelas** Untuk meningkatkan pelayanan, disarankan adanya peningkatan intensitas komunikasi, terutama bagi angkatan yang masih merasa ada jarak informasi, melalui sesi pengenalan resmi atau koordinasi yang lebih proaktif dengan perwakilan mahasiswa. Selain itu, konfirmasi sederhana atas pesan yang masuk (seperti respons balik di WhatsApp) sangat disarankan agar mahasiswa merasa laporannya telah diterima dan sedang ditindaklanjuti secara profesional dan memiliki standar waktu.
2. **Pembimbing Akademik** Penting untuk melaksanakan sesi evaluasi perkembangan studi secara berkala agar pendampingan terasa lebih nyata dan solutif terhadap kendala akademik yang dihadapi. Selain itu, peran pembimbing sebagai jembatan informasi antara mahasiswa dengan universitas mitra (UT/UNJ) perlu terus diperkuat agar isu-isu krusial seperti akses jurnal atau sinkronisasi nilai dapat segera teratasi dan dapat disimpan atau didokumentasikan secara baik dan terintegrasi.
3. **Kurikulum** Disarankan agar distribusi mata kuliah antara UT dan Muatan Lokal (Mulok) disinkronkan pada semester yang sama agar materi teori dan praktiknya lebih berkesinambungan. Penyelenggara juga perlu meninjau kembali beban SKS dan jadwal ujian yang sangat padat agar mahasiswa memiliki ruang yang cukup untuk fokus pada penyelesaian tugas akhir dan skripsi.
4. **Proses Pembelajaran** Memperbanyak diskusi interaktif, simulasi, dan studi kasus nyata yang relevan dengan dunia kerja. Pemberian umpan balik (*feedback*) terhadap tugas dan hasil ujian perlu dilakukan secara lebih tepat waktu agar mahasiswa dapat melakukan evaluasi mandiri sebelum masa UAS dimulai. Khusus untuk dosen praktisi, penambahan

jumlah pertemuan sangat disarankan agar transfer pengalaman praktis dapat dilakukan secara lebih mendalam dan tidak terkesan terburu-buru.

Pelatihan:

1. Melakukan penyelarasan antara kurikulum, materi pembelajaran, dan instrumen evaluasi, serta melibatkan fasilitator atau pengampu materi dalam penyusunan dan *review* soal CAT/CBT agar lebih relevan dan kontekstual.
2. Menambah porsi pembelajaran berbasis praktik melalui studi kasus, simulasi, dan *roleplay* yang relevan dengan kondisi lapangan, serta memastikan setiap materi memiliki unsur penerapan praktis.
3. Menyusun bank soal yang terpisah antara *pre-test* dan *post-test* dengan tingkat kesulitan bertahap, serta menambahkan kuis singkat di akhir setiap materi untuk mengukur pemahaman secara berkelanjutan.
4. Menetapkan batas waktu penilaian yang jelas bagi fasilitator, memperkuat monitoring penilaian, serta mengoptimalkan sistem evaluasi agar lebih informatif dan mudah digunakan oleh peserta.
5. Pelaksanaan evaluasi pelatihan di tahun 2026 diharapkan seluruhnya dapat diasistensi oleh evaluator sesuai dengan Kepka Nomor 133 Tahun 2025.
6. Perlu adanya penyesuaian pada metode evaluasi terhadap Orientasi PPPK di tahun 2026.
7. Perlu dilakukan otomatisasi untuk pengolahan dan penyempurnaan sistem pelaporan evaluasi melalui BKN Pedia secara terintegrasi.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator Indeks kepuasan pengguna layanan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan Pusat Pengembangan Sumber Daya

Manusia dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat kepuasan peserta dan pemangku kepentingan terhadap kualitas layanan pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan dengan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Indeks ini menjadi tolok ukur penting dalam menilai sejauh mana layanan mampu memenuhi kebutuhan pengguna secara efektif, tepat waktu, dan berkualitas.

Capaian indikator ini menunjukkan kemampuan unit kerja dalam menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan yang responsif, terencana, serta didukung oleh SDM yang kompeten. Tingkat kepuasan yang tinggi mengindikasikan bahwa proses layanan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, telah berjalan dengan baik dan mampu memberikan pengalaman pembelajaran yang positif bagi peserta.

Dalam perspektif efisiensi SDM, penyelenggaraan layanan yang memuaskan menunjukkan bahwa pemanfaatan tenaga pengajar, pengelola pelatihan, serta sumber daya pendukung lainnya telah dilakukan secara optimal tanpa pemborosan. Selain itu, sistem layanan yang efektif juga mampu mengurangi kebutuhan perbaikan berulang serta meningkatkan kelancaran proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengintegrasikan kualitas layanan dengan efisiensi pemanfaatan SDM, sehingga mampu memberikan nilai tambah dalam pengembangan kompetensi aparatur serta mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

IKK 4. Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur
IKK ini untuk mengukur sejauh mana unit kerja mampu mengembangkan dan mengimplementasikan inovasi yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan

manajemen ASN. Inovasi yang dimaksud harus memenuhi unsur: kebaruan, relevansi terhadap kebutuhan layanan, dan memiliki dampak atau potensi peningkatan kualitas layanan.

Tabel 11 Realisasi IKK 4

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	1	1	100%
2026	1	N/A	N/A
2027	1	N/A	N/A
2028	1	N/A	N/A
2029	1	N/A	N/A

Penghitungan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 4 mengenai Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur dilakukan dengan menginventarisasi seluruh paket inovasi yang berhasil dikembangkan dan diimplementasikan di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia selama tahun berjalan.

Formula:

Jumlah Paket Inovasi = Total Paket Inovasi yang dihasilkan di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Realisasi IKK 4 mengenai Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur adalah sebesar 1 paket inovasi dari target yang ditetapkan sebesar 1 Paket Inovasi.

Link Dokumen Pendukung:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Rn2VXhe1cUp2f1huzjo1CdJHSjhfMLTz/edit?usp=sharing&ouid=107422462654845068325&rtpof=true&sd=true>

<https://drive.google.com/file/d/1DCYAcKZEKa aiNu9w8SOYhjGY4P9aZMb/view?usp=drive link>

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Indikator jumlah paket inovasi digunakan untuk mengukur upaya pengembangan dan penerapan inovasi dalam rangka meningkatkan kualitas layanan pengembangan kompetensi aparatur. Inovasi yang dimaksud mencakup berbagai bentuk terobosan program, metode pembelajaran, maupun pendekatan baru yang memberikan nilai tambah terhadap efektivitas dan kualitas layanan.

Pada periode pelaporan, inovasi yang dilaksanakan berupa kegiatan *sharing session* yang telah terlaksana sebanyak 40 seri dengan total peserta mencapai 423.680 orang. Pelaksanaan kegiatan ini menunjukkan adanya upaya aktif dalam menghadirkan inovasi pembelajaran yang lebih fleksibel, adaptif, dan menjangkau peserta dalam jumlah besar.

Berdasarkan capaian tersebut, indikator jumlah paket inovasi dapat dinyatakan telah tercapai, bahkan menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini tercermin dari tingginya jumlah pelaksanaan kegiatan serta besarnya partisipasi peserta yang mengikuti kegiatan

sharing session. Inovasi ini dinilai efektif dalam mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur, khususnya dalam memperluas akses pembelajaran dan mempercepat penyebaran pengetahuan.

B. Faktor Keberhasilan / Kendala

- Keterbatasan infrastruktur jaringan: *sharing session* (SS) BKN yang dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan Latsar daring sering kali terkendala jaringan internet yang tidak stabil.
- Keterbatasan perangkat kerja: Tim pengelola membutuhkan laptop dengan spesifikasi kamera dan grafis yang lebih baik untuk mendukung kualitas webinar, terutama bagi moderator, MC, dan tim desain materi.
- Beban kerja tim pengelola: Frekuensi kegiatan yang tinggi (mingguan) menimbulkan tantangan bagi tim dalam hal persiapan narasumber, publikasi, serta pengolahan materi menjadi konten yang menarik.

C. Tindak Lanjut

- Optimalisasi infrastruktur: Berkoordinasi dengan Bagian TU untuk memastikan ketersediaan jaringan internet yang lebih stabil.
- Penguatan perangkat pendukung: Mengusulkan pengadaan laptop/komputer dengan spesifikasi yang memadai untuk mendukung kualitas teknis pelaksanaan SS BKN.
- Manajemen jadwal & kolaborasi: Menyusun kalender SS BKN jauh hari agar koordinasi narasumber lebih efektif, sekaligus melibatkan lebih banyak unit kerja dalam persiapan konten.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Inovasi yang dimaksud mencakup pengembangan metode kerja, pemanfaatan teknologi informasi, serta penyederhanaan proses bisnis yang mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas

kinerja tanpa menambah beban SDM secara signifikan.

Realisasi indikator ini menunjukkan komitmen unit kerja dalam mendorong terciptanya layanan pengembangan kompetensi yang lebih adaptif, cepat, dan efisien. Melalui paket-paket inovasi yang dihasilkan, diharapkan terjadi pengurangan duplikasi pekerjaan, percepatan waktu layanan, serta peningkatan kualitas *output* layanan kepada pegawai. Selain itu, inovasi tersebut juga berkontribusi dalam menciptakan pola kerja yang lebih kolaboratif dan berbasis digital, sehingga mendukung transformasi birokrasi menuju organisasi yang *agile* dan berdaya saing.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini menjadi salah satu tolok ukur penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM secara efektif, khususnya dalam memastikan bahwa setiap proses pengembangan kompetensi dapat berjalan dengan lebih efisien, tepat sasaran, dan memberikan nilai tambah yang berkelanjutan bagi kinerja organisasi.

IKK 5. Persentase penerima program beasiswa/karyasiswa PIK BKN yang lulus tepat waktu

IKK ini untuk mengukur efektivitas program beasiswa dalam memastikan peserta menyelesaikan studinya sesuai dengan durasi yang telah ditetapkan dalam kurikulum program pendidikan.

Tabel 12 Realisasi IKK 5

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	80%	97.14%	120%
2026	97%	N/A	N/A
2027	97%	N/A	N/A
2028	97%	N/A	N/A

2029	97%	N/A	N/A
------	-----	-----	-----

Pada Tahun 2024, indikator **IKK 2** (*Persentase mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian yang telah memenuhi standar minimal lulus tepat waktu*) berada di bawah **Sasaran Kegiatan 2** (*Terselenggaranya pengembangan kompetensi penyelenggaraan manajemen ASN*), dengan target 100% dan realisasi sebesar 100% (**Capaian 100%**).

Memasuki Tahun 2025, dilakukan penyesuaian penomoran dan pengenalan nomenklatur baru menjadi **IKK 5** (*Persentase penerima program beasiswa/karya siswa PIK BKN yang lulus tepat waktu*) di bawah **Sasaran Kegiatan 2** (*Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan standar*). Penyesuaian ini dilakukan untuk memperluas cakupan ruang lingkup pengelolaan program beasiswa dan tugas belajar pegawai.

Adapun Penghitungan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 5 mengenai **Persentase penerima program beasiswa/karyasiswa PIK BKN yang lulus tepat waktu** dilakukan untuk mengukur efektivitas program pendidikan dalam memastikan mahasiswa menyelesaikan studinya sesuai dengan durasi yang telah ditetapkan dalam kurikulum, Metode penghitungan menggunakan rasio perbandingan antara jumlah mahasiswa yang lulus sesuai masa studi (tepat waktu) dengan jumlah mahasiswa yang menempuh pendidikan pada periode tersebut. Formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

Formula:

$$(N/X) \times 100\%$$

N = $\sum$ Mahasiswa yang lulus tepat waktu
X = $\sum$ Jumlah mahasiswa

Nilai akhir diperoleh dari perhitungan rata-rata

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi persentase penerima beasiswa yang lulus tepat waktu mencapai

97,14%.

Link Dokumen Pendukung:

[LPI Kegiatan Pelepasan Mahasiswa PIK AK XIV.docx](#)

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Indikator persentase penerima program beasiswa PIK BKN yang lulus tepat waktu digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan dalam mendukung penyelesaian studi peserta sesuai dengan masa studi yang ditetapkan. Pada tahun 2025, jumlah mahasiswa penerima program

beasiswa yang dinyatakan lulus tepat waktu berasal dari angkatan XIV sebanyak 34 mahasiswa. Seluruh mahasiswa tersebut telah mengikuti prosesi wisuda pada tanggal 15 Juli 2025 di UT Pusat. Berdasarkan capaian tersebut, indikator persentase kelulusan tepat waktu dapat dinyatakan tercapai sesuai target yang ditetapkan sebesar 80% dan mencapai target dengan realisasi 97,14%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program beasiswa PIK BKN telah berjalan dengan baik, serta mampu mendukung peserta dalam menyelesaikan pendidikan tepat waktu.

B. Faktor Keberhasilan / Kendala

Capaian kelulusan tepat waktu ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, karena peserta program beasiswa dapat segera kembali ke instansi masing-masing untuk mengaplikasikan kompetensi yang telah diperoleh selama masa pendidikan.

Adapun dari 35 mahasiswa yang tepat waktu, terdapat 1 orang atas nama Muhammad Fadly asal instansi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang belum lulus dikarenakan yang bersangkutan harus mengulang satu semester. Namun, yang bersangkutan berkomitmen untuk melanjutkan pendidikan sampai dengan selesai tanpa membebankan anggaran dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN.

C. Tindak Lanjut

Meskipun indikator telah tercapai, upaya peningkatan tetap perlu dilakukan dengan monitoring terhadap mahasiswa yang belum lulus tersebut. Dengan demikian, capaian kelulusan tepat waktu dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan pada periode selanjutnya.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase penerima program beasiswa/karyasiswa PIK BKN yang lulus tepat waktu dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat keberhasilan pengelolaan program pengembangan kompetensi aparatur melalui jalur pendidikan formal yang terencana dan terukur. Ketepatan waktu kelulusan menjadi parameter penting dalam memastikan bahwa investasi organisasi terhadap peningkatan kapasitas SDM dapat segera memberikan kontribusi nyata bagi kinerja instansi.

Capaian indikator ini menunjukkan efektivitas proses seleksi, perencanaan studi, serta mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan selama masa studi peserta. Tingginya persentase kelulusan tepat waktu mengindikasikan bahwa sumber daya manusia yang mengikuti program beasiswa/karyasiswa mampu menyelesaikan pendidikan sesuai target tanpa penambahan durasi yang berpotensi menimbulkan pemborosan waktu dan biaya.

Dalam perspektif efisiensi SDM, keberhasilan ini berdampak pada optimalisasi siklus pengembangan kompetensi, di mana pegawai dapat lebih cepat kembali dan mengaplikasikan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh ke dalam tugas jabatan. Selain itu, hal ini juga mencerminkan pengelolaan program yang akuntabel dan berorientasi hasil, sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi secara lebih efektif, produktif, dan berkelanjutan.

E. Efisiensi Pelaksanaan Kegiatan Terhadap Anggaran

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, indikator kinerja memiliki target sebesar 80% dengan realisasi sebesar 97.14%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 120%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja indikator sudah melampaui target yang telah ditetapkan. Pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran

Kementerian Negara/Lembaga. Efisiensi dihitung dengan membandingkan selisih antara alokasi anggaran yang dikalikan dengan capaian kinerja dan realisasi anggaran terhadap total alokasi anggaran. Indikator kinerja ini didukung oleh alokasi anggaran sebesar Rp. 1.885.913.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 1.885.913.000,-. Berdasarkan hasil perhitungan, Nilai efisiensi positif sebesar 20% ini menunjukkan kinerja yang **sangat efisien dan optimal**. Meskipun instansi menyerap seluruh anggaran secara penuh tanpa sisa (RA sama persis dengan AA), *output* atau capaian kinerja yang dihasilkan berhasil melampaui target secara signifikan hingga menyentuh angka 120%. Artinya, dengan dana yang dialokasikan, instansi mampu meluluskan penerima beasiswa/karyasiswa lebih banyak atau lebih baik daripada yang diproyeksikan pada perencanaan awal. Berikut adalah detail perhitungan analisis efisiensi sumber daya untuk IKK

5. Perhitungan Rumus Efisiensi (PMK 22/PMK.02/2021).

$$E_{OP} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AA \text{ Program}_i \times COP_i) - RA \text{ Program}_i)}{\sum_{i=1}^n (AA \text{ Program}_i)} \times 100\%$$

Keterangan:

- **AA (Alokasi Anggaran):** Rp 1.885.913.000
- **RA (Realisasi Anggaran):** Rp 1.885.913.000
- **COP (Capaian Program):** 120% = 1,20
- **n (Jumlah program):** 9 (dihitung secara agregat)

$$E_{OP} = \frac{377.182.600}{1.885.913.000} \times 100\%$$

$$E_{OP} = 0,2 \times 100\%$$

$$E_{OP} = 20\%$$

Kesimpulan: Nilai Efisiensi Program untuk IKK 5 adalah **20%**.

Nilai Efisiensi Anggaran IKK 5 Pusbang SDM Tahun 2025

Target Kinerja	Realisasi i Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Alokasi Anggaran	Pagu Alokasi Revisi (AA)	Realisasi Anggaran (RA)	AAxCOP	Selisih (AAxCOP – RA)	Efisiensi (EOP %)
80%	97.14%	120%	Rp 2.178.720.000	Rp 1.885.913.000	Rp 1.885.913.000	Rp 2.263.095.600	Rp 377.182.600	20,00%

Tabel Efisiensi IKK 5 Pusbang SDM BKN Tahun 2025

Berdasarkan hasil evaluasi pada tabel Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 5 mengenai persentase penerima program beasiswa atau karyasiswa PIK BKN yang lulus tepat waktu, pelaksanaan program tersebut mencatatkan capaian yang sangat memuaskan dan berdaya guna tinggi. Dari sisi operasional, kinerja program berhasil melampaui ekspektasi secara signifikan dengan tingkat realisasi kelulusan mencapai **97,14%** dibandingkan target awal yang hanya ditetapkan sebesar **80%**, sehingga persentase capaian kinerja melonjak hingga level **120%**. Keberhasilan melampaui target ini diiringi dengan penyerapan dana yang sangat optimal, di mana seluruh Pagu Alokasi Revisi sebesar **Rp 1.885.913.000** berhasil direalisasikan sepenuhnya tanpa menyisakan dana menganggur. Interseksi antara capaian *output* yang *over-target* dengan serapan anggaran yang maksimal tersebut menghasilkan nilai selisih

perhitungan positif sebesar **Rp 377.182.600**. Kalkulasi tersebut bermuara pada capaian tingkat Efisiensi Program (EOP) di angka **20,00%**. Secara manajerial, tingginya nilai efisiensi yang bernilai positif ini mengindikasikan kinerja yang luar biasa; instansi tidak sekadar mampu menyerap habis pagu anggaran yang dipercayakan, tetapi terbukti sukses mengoptimalkan sumber daya finansial tersebut untuk menghasilkan lulusan program beasiswa yang jauh melebihi proyeksi perencanaan awal secara sangat efektif dan efisien.

IKK 6. Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaruan kurikulum, modul, dan/atau bahan ajar lainnya pendidikan dan pelatihan

IKK ini merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur sejauh mana perencanaan dan realisasi penyusunan/pembaruan bahan pembelajaran telah dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam suatu periode tertentu.

Tabel 13 Realisasi IKK 6

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	100%	100%	100%
2026	100%	N/A	N/A
2027	100%	N/A	N/A
2028	100%	N/A	N/A
2029	100%	N/A	N/A

Indikator ini dihitung dengan membandingkan volume bahan ajar (kurikulum, modul, atau bahan ajar lainnya) yang secara nyata telah selesai disusun atau diperbarui terhadap total volume bahan ajar yang telah direncanakan pada awal periode. Formula penghitungannya adalah sebagai berikut:

Formula:

$$\text{Persentase} = \left(\frac{\text{Jumlah Kurikulum, Modul, atau Bahan Ajar yang Telah Disusun/Diperbarui}}{\text{Jumlah Kurikulum, Modul, atau Bahan Ajar yang Direncanakan}} \right) \times 100\%$$

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaruan kurikulum, modul, dan/atau bahan ajar lainnya pendidikan dan pelatihan mencapai 100%.

Link Dokumen Pendukung:

<https://drive.google.com/drive/folders/1p-boTEI-NUvz7zJOIODnxGj7hvDtIuih>

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Indikator ini pada tahun 2025 mencapai 100% sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga berada pada kategori sangat baik. Capaian ini ditunjukkan dengan tersusunnya seluruh komponen bahan ajar meliputi 230 soal CBT, 8 dokumen studi kasus dengan masing-masing 10 soal (total 80 soal), serta penyusunan 8 modul dan 8 kurikulum yang telah disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi.

Keberhasilan ini mencerminkan optimalnya perencanaan dan pelaksanaan pengembangan bahan ajar yang komprehensif, sehingga mampu mendukung efektivitas proses pembelajaran dan evaluasi pelatihan. Ke depannya, upaya yang dilakukan adalah mempertahankan capaian tersebut melalui peningkatan kualitas substansi, inovasi metode pembelajaran, serta penyesuaian berkelanjutan terhadap dinamika kebutuhan kompetensi.

B. Faktor Keberhasilan / Kendala

Proses finalisasi dokumen studi kasus MASN sangat bergantung pada hasil telaah dari auditor MASN di Direktorat Wasdal. Beban kerja yang tinggi di masing-masing direktorat menyebabkan perlunya penyesuaian waktu penyelesaian dokumen studi kasus yang siap digunakan.

Penyusunan dan pengembangan bahan pembelajaran melibatkan seluruh fasilitator pengampu mata pelatihan, sehingga yang menjadi tantangan adalah penyamaan persepsi dari tiap fasilitator untuk memfinalkan substansi bahan pembelajaran.

Pembentukan kurikulum dan modul harus memiliki standar capaian pembelajaran dan indikator hasil pembelajaran yang perlu mengacu kepada standar kompetensi teknis MASN sesuai dengan jenjang jabatannya.

C. Tindak lanjut

Diperlukan koordinasi intensif secara kontinu dengan penelaah dari unit teknis BKN di awal penyusunan bahan pembelajaran dengan menentukan tenggat waktu yang jelas.

Dalam penyusunan bahan pembelajaran yang melibatkan banyak fasilitator, dibutuhkan mekanisme koordinasi yang lebih terstruktur, misalnya melalui pertemuan rutin, pembuatan pedoman format penulisan, atau penetapan PIC per mata pelatihan.

Upaya ini dapat membantu menyamakan persepsi dan memastikan substansi bahan pembelajaran konsisten dan sesuai dengan tujuan pelatihan.

Perlu dilakukan penyesuaian standar capaian pembelajaran berdasarkan standar kompetensi teknis MASN.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase pemenuhan penyusunan atau pembaruan kurikulum, modul, dan/atau bahan ajar lainnya pendidikan dan pelatihan dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat kesiapan dan responsivitas organisasi dalam menyediakan perangkat pembelajaran yang relevan, mutakhir, dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur. Pemenuhan indikator ini menjadi penting untuk memastikan bahwa proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif tanpa memerlukan pengulangan atau penyesuaian yang berulang, sehingga penggunaan sumber daya manusia dapat lebih optimal.

Capaian indikator ini menunjukkan kemampuan unit kerja dalam merencanakan, menyusun, serta memperbarui kurikulum dan bahan ajar secara tepat waktu dan tepat guna. Dengan tersedianya materi pembelajaran yang terstandar dan berkualitas, proses pelaksanaan pelatihan dapat berjalan lebih efisien, baik dari sisi waktu penyelenggaraan, keterlibatan tenaga pengajar, maupun pemanfaatan sumber daya pendukung lainnya.

Dalam perspektif efisiensi SDM, keberhasilan pemenuhan indikator ini berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga pengelola pelatihan dan widyaiswara, karena materi yang telah terstruktur dengan baik dapat digunakan secara berulang dengan penyesuaian minimal. Selain itu, hal ini juga mendukung terciptanya proses pembelajaran yang lebih sistematis, terarah, dan berkelanjutan, sehingga hasil pengembangan kompetensi aparatur dapat lebih

cepat dirasakan dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.

E. Efisiensi Pelaksanaan Kegiatan Terhadap Anggaran

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, indikator kinerja memiliki target sebesar 100% dengan realisasi sebesar 100%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 100%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja indikator sudah melampaui target yang telah ditetapkan. Pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Efisiensi dihitung dengan membandingkan selisih antara alokasi anggaran yang dikalikan dengan capaian kinerja dan realisasi anggaran terhadap total alokasi anggaran. Indikator kinerja ini didukung oleh alokasi anggaran sebesar Rp. 124.970.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 124.970.000,-. Nilai efisiensi 0% dalam rumusan ini bukan berarti tidak efisien, melainkan menunjukkan bahwa program berjalan secara sangat presisi dan proporsional (perfectly balanced). Capaian kinerja terealisasi sempurna secara penuh (100%) dan persis menghabiskan seluruh anggaran yang dialokasikan tanpa ada kekurangan (over-budget) maupun kelebihan dana. Dari kacamata perencanaan anggaran, ini menunjukkan bahwa penyusunan Rencana Anggaran Biaya (RAB) di awal tahun telah dihitung dengan sangat akurat dan dieksekusi secara tepat sasaran sesuai target. Berikut adalah detail perhitungan analisis efisiensi sumber daya untuk IKK 6. Perhitungan Rumus Efisiensi (PMK 22/PMK.02/2021).

$$E_{OP} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AA \text{ Program}_i \times COP_i) - RA \text{ Program}_i)}{\sum_{i=1}^n (AA \text{ Program}_i)} \times 100\%$$

Keterangan:

- **AA (Alokasi Anggaran):** Rp 124.970.000
- **RA (Realisasi Anggaran):** Rp 124.970.000
- **COP (Capaian Program):** 100% = 1,0
- **n (Jumlah program):** 2 (dihitung secara agregat)

$$E_{OP} = \frac{0}{124.970.000} \times 100\%$$

$$E_{OP} = 0 \times 100\%$$

$$E_{OP} = 0\%$$

Kesimpulan: Nilai Efisiensi Program untuk IKK 6 adalah **0%**.

Nilai Efisiensi Anggaran IKK 6 Pusbang SDM Tahun 2025

Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Alokasi Anggaran	Pagu Alokasi Revisi (AA)	Realisasi Anggaran (RA)	AAxCOP	Selisih (AAxCOP – RA)	Efisiensi (EOP %)
100%	100%	100%	Rp 137.461.000	Rp 124.970.000	Rp 124.970.000	Rp 124.970.000	Rp 0	0.00%

Tabel Efisiensi IKK 6 Pusbang SDM BKN Tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel evaluasi tersebut, pelaksanaan program menunjukkan tingkat presisi yang sangat akurat antara perencanaan awal dengan eksekusi di lapangan. Dari aspek operasional, capaian kinerja berhasil direalisasikan secara

sempurna dan terukur mutlak menyentuh angka 100%, sejalan dengan target yang telah ditetapkan. Keberhasilan pemenuhan target maksimal ini berbanding lurus dengan pengelolaan anggarannya, di mana seluruh Pagu Alokasi Revisi sebesar Rp 124.970.000 telah diserap seutuhnya tanpa menyisakan dana menganggur maupun mengalami kekurangan biaya. Interseksi antara capaian kinerja yang genap 100% dengan realisasi anggaran yang persis sama dengan pagunya ini menghasilkan nilai selisih sebesar nol rupiah, yang kemudian bermuara pada tingkat Efisiensi Program (EOP) di angka 0,00%. Secara manajerial, nilai efisiensi 0,00% dalam konteks ini tidak berarti program tersebut gagal atau inefisien, melainkan mengindikasikan sebuah kondisi pelaksanaan yang sangat ideal dan berimbang (*perfectly balanced*); alokasi sumber daya keuangan negara telah dihitung dengan sangat presisi pada saat perencanaan dan dieksekusi secara tepat sasaran tanpa adanya sedikit pun deviasi atau penyimpangan.

IKK 7. Persentase Informasi Pengembangan Kapasitas SDM, Penguatan Budaya Berbagi Pengetahuan, serta Evaluasi dan Pembaruan Konten Pengetahuan yang Dipublikasikan Badan Kepegawaian Negara

IKK ini menggambarkan sejauh mana informasi terkait pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ASN melalui pembelajaran terintegrasi telah disebarluaskan, diperbarui, dan dievaluasi secara berkala untuk meningkatkan kualitas layanan kepegawaian.

Tabel 14 Realisasi IKK 7

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	100%	100%	100%

2026	100%	N/A	N/A
2027	100%	N/A	N/A
2028	100%	N/A	N/A
2029	100%	N/A	N/A

Metode penghitungan indikator ini dilakukan dengan membandingkan jumlah informasi yang telah berhasil dipublikasikan, diperbarui, dan dievaluasi dengan total jumlah informasi yang direncanakan untuk dipublikasikan pada awal periode. Formula penghitungannya adalah sebagai berikut:

Formula:

$$\text{Persentase} = \left(\frac{\text{Jumlah Informasi yang Dipublikasikan, Diperbarui, dan Dievaluasi}}{\text{Jumlah Informasi yang Direncanakan untuk Dipublikasikan}} \right) \times 100\%$$

Link Dokumen Pendukung:

[https://docs.google.com/document/d/138ySl-DkYyXnJRdpEN99w1jGYsZrGSQ9/edit?usp=drive link&oid=112470292885322275287&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/138ySl-DkYyXnJRdpEN99w1jGYsZrGSQ9/edit?usp=drive_link&oid=112470292885322275287&rtpof=true&sd=true)

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Persentase Informasi Pengembangan Kapasitas SDM, Penguatan Budaya Berbagi Pengetahuan, serta Evaluasi dan Pembaruan Konten Pengetahuan yang Dipublikasikan Badan Kepegawaian Negara mencapai 100%.

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Realisasi 100% didasarkan pada penyebaran informasi terkait pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ASN melalui

pembelajaran terintegrasi untuk meningkatkan kualitas layanan kepegawaian. Informasi disebarluaskan dalam bentuk video, baik untuk *microlearning*, dokumentasi *tacit knowledge*, maupun Konten Pengetahuan Manajemen ASN. Setiap triwulan ditargetkan dan tercapai 24 video tersebut. Adapun eviden publikasi konten dapat diakses melalui tautan:

I. Triwulan I

1. Video *Tacit Knowledge* yang dipublikasikan di KMS BKNPedia:
<https://www.youtube.com/watch?v=AqA7y-PxokU&t=6s>
2. Konten Pengetahuan Manajemen ASN Triwulan I:
<https://drive.google.com/drive/folders/1rZweeq2sinjOFnEHYmFIVH3ZoSualZVH>

II. Triwulan II

1. Konten Pengetahuan Manajemen ASN Triwulan II:
https://drive.google.com/drive/folders/1EWh9_yrvTXQt4nZsUOi-9moidLv0QsNS
2. Video untuk *Microlearning* Kenaikan Pangkat PNS:
<https://bknpedia.bkn.go.id/lms/enrol/index.php?id=77>

III. Triwulan III

Video untuk *Microlearning* Pengembangan Kompetensi ASN dengan Pendekatan 70:20:10:

<https://drive.google.com/drive/folders/1LpKvjF-Uxmdn-MA8iA8xxsRPDs30ZnN->

IV. Triwulan IV

1. Video *Tacit Knowledge* Bapak Satia Supardy yang dipublikasikan di KMS BKNPedia:
<https://www.youtube.com/watch?v=jrzgKkO8JsM>
2. Video Orientasi LMS:
https://drive.google.com/drive/folders/1c2YL9Ze-jwKlReS_qHp4suhYuOYxIf2m

Dengan capaian tersebut, diharapkan penyebarluasan pengetahuan berjalan secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi serta kinerja ASN.

B. Faktor Keberhasilan / Kendala

1. Penyelarasan jadwal dengan tim Humas yang memerlukan koordinasi intensif agar semua pihak dapat terlibat secara optimal. Proses *editing* turut menjadi aspek yang memerlukan perhatian khusus karena tahap ini membutuhkan ketelitian dan waktu yang lebih panjang untuk memastikan setiap elemen, baik visual maupun audio, terintegrasi dengan sempurna sesuai standar yang ditetapkan.
2. Perlunya tambahan alat rekaman yang lebih memadai jumlahnya agar tidak perlu bergantian dan menunggu lama untuk perekaman saat ada jadwal padat atau bertabrakan.

C. Tindak Lanjut

Diperlukan koordinasi secara intens dengan tim Humas sehingga proses pembuatan video, baik untuk *microlearning*, dokumentasi *tacit knowledge*, maupun Konten Pengetahuan Manajemen ASN, dapat berjalan efektif dan efisien, mulai dari perencanaan hingga dipublikasikan dan ditindaklanjuti. Diperlukan koordinasi dengan tim Humas untuk pengadaan alat perekaman video.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase informasi pengembangan kapasitas SDM, penguatan budaya berbagi pengetahuan, serta evaluasi dan pembaruan konten pengetahuan yang dipublikasikan Badan Kepegawaian Negara dalam hal efisiensi SDM mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan secara sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan SDM Aparatur.

Capaian indikator ini menunjukkan tingkat optimalisasi

pemanfaatan sumber daya manusia dalam proses produksi, diseminasi, serta pembaruan informasi dan pengetahuan. Melalui publikasi konten yang relevan dan terbaru, organisasi dapat mengurangi ketergantungan pada metode pembelajaran konvensional yang membutuhkan waktu dan tenaga lebih besar, serta mendorong terciptanya akses pembelajaran mandiri (*self-learning*) bagi pegawai.

Dalam perspektif efisiensi SDM, ketersediaan informasi dan konten pengetahuan yang terkelola dengan baik memungkinkan terjadinya percepatan *transfer knowledge* tanpa harus selalu melibatkan intervensi langsung dari tenaga pengajar atau pengelola pelatihan. Selain itu, budaya berbagi pengetahuan yang semakin kuat turut mendukung distribusi kompetensi secara lebih merata di lingkungan organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini menjadi refleksi dari keberhasilan organisasi dalam mengembangkan ekosistem pembelajaran yang adaptif, berbasis digital, dan berorientasi pada efisiensi, di mana setiap sumber daya manusia dapat mengakses, memanfaatkan, dan berkontribusi terhadap pengetahuan organisasi secara optimal.

IKK 8. Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN

Indikator ini untuk mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan kegiatan manajemen perubahan yang bertujuan menciptakan budaya kerja ASN yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pelayanan.

Tabel 15 Realisasi IKK 8

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	100%	100%	100%

2026	100%	N/A	N/A
2027	100%	N/A	N/A
2028	100%	N/A	N/A
2029	100%	N/A	N/A

Metode ini membandingkan volume kegiatan manajemen perubahan yang secara aktual terlaksana dengan jumlah rencana kegiatan yang telah ditetapkan dalam periode berjalan. Hal ini mencakup inisiatif untuk menciptakan budaya kerja ASN yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pelayanan. Secara teknis, perhitungan diformulasikan sebagai berikut:

FORMULA :

$$\frac{\text{Jumlah Kegiatan yang Terlaksana}}{\text{Jumlah Kegiatan yang Direncanakan}} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN mencapai 100%.

Link Dokumen Pendukung:

Sharing Session:

<https://galeri.pusbangsdm.my.id/share/OGLMlfzPnsptcwYx9lKHqoNgg6NEgxzL1dmwPD4EFNO0e7vwix1oOpfFz4XuIeUyWAo>

Jurnal:

<https://drive.google.com/drive/folders/1IeRLnWz3pkxCA0J4Gq-zULZEEP4j6NwU>

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

- **Sharing Session (SS):** Terselenggara sejumlah 40 kali (setiap hari Kamis) dengan topik yang relevan dengan penguatan budaya kerja adaptif dan inovatif. Tingkat partisipasi ASN cukup tinggi dan interaktif dengan jumlah 423.680 peserta.
- **Penyusunan Jurnal Civil Service:** Penyusunan Jurnal Civil Service Tahun 2025 telah terlaksana dan dipublikasikan sebanyak 2 Jurnal.

Secara umum, capaian ini menunjukkan konsistensi dalam menjaga keberlangsungan program sosialisasi dan diseminasi manajemen perubahan. Kegiatan ini berkontribusi terhadap peningkatan kesadaran ASN untuk terus beradaptasi dan berinovasi dalam mendukung pelayanan publik.

B. Faktor Keberhasilan / Kendala

- a. Mengingat SS BKN dilaksanakan setiap minggu secara daring, kegiatan ini memerlukan dukungan jaringan internet yang stabil. Namun, pada Triwulan III hingga IV, secara bersamaan juga berlangsung kegiatan Latsar daring, sehingga terjadi lonjakan penggunaan jaringan internet yang menyebabkan akses internet menjadi lambat dan terkendala.
- b. Pengelola kegiatan memerlukan perangkat laptop dengan spesifikasi memadai (kamera dan grafis yang baik) untuk mendukung kelancaran webinar, terutama bagi moderator, MC, serta tim yang bertugas mengolah data dan mendesain materi SS BKN.
- c. Sejak Maret 2025, pengelolaan Jurnal Civil Service BKN resmi dialihkan ke Pusat Pengembangan SDM BKN. Namun, karena tim pengelola belum mendapatkan pelatihan khusus terkait pengelolaan jurnal ilmiah, penyelesaian penerbitan jurnal mengalami keterlambatan dari jadwal yang telah ditetapkan.

d. Aplikasi pendukung, yaitu *Open Journal System* (OJS), belum dapat dimanfaatkan secara optimal. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kredibilitas Jurnal Civil Service yang dapat berdampak pada menurunnya jumlah pengirim artikel. Selain itu, hal tersebut juga berimplikasi pada kelancaran proses pengajuan akreditasi jurnal di masa mendatang.

C. Tindak Lanjut

1. Pelaksanaan Sharing Session (SS) BKN

- **Optimalisasi Infrastruktur Jaringan:** Berkoordinasi dengan Bagian Tata Usaha untuk memastikan ketersediaan jaringan internet yang lebih stabil.
- **Penguatan Fasilitas Perangkat:** Mengusulkan penyediaan perangkat laptop dengan spesifikasi memadai (kamera, grafis, dan prosesor yang sesuai kebutuhan webinar) untuk mendukung peran moderator, MC, serta tim pengelola data dan desain materi SS BKN.

2. Pengelolaan Jurnal Civil Service BKN

- **Peningkatan Kapasitas Tim:** Diperlukan penyelenggaraan pelatihan teknis bagi tim pengelola, khususnya terkait tata kelola jurnal ilmiah dan pemanfaatan *Open Journal System* (OJS). Selain itu, pelatihan mengenai penempatan *Digital Object Identifier* (DOI) juga penting dilakukan agar pengelolaan Jurnal Civil Service sesuai dengan standar publikasi ilmiah internasional.
- **Optimalisasi Penggunaan OJS:** Melakukan pendampingan teknis dan pemeliharaan sistem OJS, termasuk koordinasi dengan Direktorat Pengelolaan Sistem Informasi dan Layanan Digitalisasi Manajemen ASN untuk mengatasi kendala penggunaan, sehingga sistem dapat dioperasikan secara penuh.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase hasil pengelolaan manajemen perubahan di bidang Manajemen ASN dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam merencanakan, mengimplementasikan, serta menginternalisasikan perubahan yang berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia aparatur.

Capaian indikator ini menunjukkan sejauh mana inisiatif perubahan yang dilakukan, baik dalam aspek kebijakan, proses bisnis, maupun budaya kerja, mampu diadopsi secara konsisten oleh seluruh unit kerja. Keberhasilan pengelolaan manajemen perubahan ditandai dengan meningkatnya keselarasan pola kerja, penyederhanaan prosedur, serta optimalisasi peran dan fungsi SDM dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Dalam perspektif efisiensi SDM, implementasi manajemen perubahan yang efektif berkontribusi pada pengurangan aktivitas yang tidak bernilai tambah, percepatan proses kerja, serta peningkatan adaptabilitas pegawai terhadap dinamika kebutuhan organisasi. Selain itu, perubahan yang terkelola dengan baik juga mendorong pemanfaatan teknologi dan inovasi secara lebih optimal, sehingga beban kerja dapat didistribusikan secara proporsional dan produktivitas SDM meningkat.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini menjadi gambaran bahwa organisasi mampu mengelola transformasi secara terarah dan berkelanjutan, sehingga menghasilkan sistem kerja yang lebih efisien, responsif, dan berorientasi pada hasil dalam pengelolaan Manajemen ASN.

IKK 9 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan

IKK ini digunakan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan pengguna terhadap layanan yang diberikan oleh perpustakaan.

Tabel 16 Realisasi IKK 9

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	80%	80%	100%

Metode penghitungan indeks ini didasarkan pada akumulasi skor kepuasan yang diperoleh melalui survei atau kuesioner layanan. Skor tersebut kemudian dirata-ratakan dan dikonversi ke dalam skala persentase. Secara teknis, formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

Formula:

$$\frac{\text{Rata - Rata Skor}}{4} \times 100\%$$

Setiap pertanyaan dijawab dengan pilihan:

1 = Tidak Puas 2 = Cukup Puas 3 = Puas 4 = Sangat Puas

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan mencapai 80%.

Link Dokumen Pendukung:

<https://docs.google.com/document/d/10cMTXtaoTKL7ITvo0XAbie tibVU5Vk9p/edit>

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Realisasi didasarkan pada:

1. Kemudahan pengguna menemukan literatur yang diinginkan
2. Terpenuhinya kebutuhan informasi berdasarkan koleksi yang tersedia
3. Kemudahan penggunaan BKNPedia
4. Kepuasan penggunaan fitur BKNPedia.

B. Faktor Keberhasilan / Kendala

1. Keterbatasan koleksi terbaru yang relevan dengan kebutuhan ASN
2. Minimnya pemanfaatan layanan digital oleh sebagian pengguna
3. Kegiatan literasi masih belum menjangkau seluruh pengguna

C. Tindak lanjut

1. Penambahan koleksi digital (e-book & jurnal elektronik)
2. Sosialisasi intensif layanan perpustakaan digital kepada peserta pelatihan
3. Pengembangan kolaborasi dengan widyaiswara untuk book review.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat kepuasan pengguna terhadap kualitas layanan perpustakaan yang diselenggarakan dengan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Indeks ini menjadi ukuran penting dalam menilai sejauh mana layanan mampu memenuhi kebutuhan pengguna secara cepat, tepat, dan efektif tanpa memerlukan sumber daya yang berlebihan.

Capaian indikator ini menunjukkan kemampuan unit pengelola perpustakaan dalam mengelola layanan berbasis efisiensi, baik melalui pemanfaatan teknologi informasi, penyederhanaan prosedur layanan, maupun penguatan kapasitas petugas dalam memberikan pelayanan yang responsif dan berkualitas. Tingkat kepuasan yang tinggi mengindikasikan bahwa layanan dapat diakses dengan mudah, waktu tunggu relatif singkat, serta informasi yang dibutuhkan tersedia secara memadai.

Dalam perspektif efisiensi SDM, optimalisasi peran petugas perpustakaan dan dukungan sistem digital memungkinkan pelayanan tetap berjalan maksimal dengan jumlah SDM yang terbatas. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas kerja

serta pengurangan beban operasional yang tidak diperlukan, tanpa mengurangi kualitas layanan yang diberikan kepada pengguna. Secara keseluruhan, capaian indikator ini menunjukkan bahwa pengelolaan layanan perpustakaan telah mampu mengintegrasikan kualitas pelayanan dengan efisiensi pemanfaatan SDM, sehingga memberikan nilai tambah bagi organisasi dalam mendukung pengembangan pengetahuan dan kompetensi aparatur.

IKK 10 Persentase terlaksananya pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai BKN

IKK ini merupakan persentase dari kegiatan pelatihan yang telah terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Capaian indikator ini menunjukkan bahwa BKN telah melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai secara terencana dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia. Hasil capaian tersebut mencerminkan komitmen organisasi dalam mendukung peningkatan kompetensi pegawai sesuai kebutuhan jabatan dan organisasi.

Tabel 17 Realisasi IKK 10

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	65%	65%	100%

Indikator ini dihitung dengan membandingkan volume kegiatan pengembangan kompetensi yang secara nyata terlaksana dengan total perencanaan kegiatan pengembangan kompetensi dalam satu periode anggaran. Formula penghitungannya adalah sebagai berikut:

Formula:

$$\frac{\text{Jumlah Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pegawai BKN}}{\text{Perencanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pegawai BKN}} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Persentase terlaksananya pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai BKN mencapai 65%.

Link Dokumen Pendukung:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1G7ISkSg4luPMc7LTjmXzRFuj2Muqrij3/edit?gid=506373342#gid=506373342>

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Dalam melaksanakan indikator kinerja utama ini, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN mengupayakan beberapa langkah pendekatan untuk mencapai target realisasi yang sudah ditetapkan. Upaya tersebut yaitu dengan terselenggaranya jumlah kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusbang SDM BKN pada semester II sebanyak 12 kegiatan pelatihan yang diikuti oleh pegawai di lingkungan BKN sebanyak 441 Peserta, dengan rincian sebagai berikut :

1. Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) BKN Angkatan 1, 2, dan 3, sebanyak 111 Peserta
2. Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi PBJP Level 1 - Internal BKN, sebanyak 33 Peserta
3. Latsar CPNS BKN Gel 3 dan 6, sebanyak 257 Peserta

4. Pelatihan Fungsional Analisis SDMA Angkatan 7, sebanyak 40 Peserta

B. Faktor Kendala

Penyelenggaraan pelatihan fungsional jabatan Manajemen ASN masih menggunakan pedoman penyelenggaraan yang lama dengan beberapa penyesuaian, namun agar dapat menjadi pedoman dalam penyelenggaraan pelatihan kedepannya, tetap membutuhkan pedoman penyelenggaraan resmi yang telah disesuaikan dengan undang-undang dan dasar hukum yang berlaku.

C. Tindak lanjut

Koordinasi dengan unit kerja terkait yang menangani perihal pembinaan jabatan fungsional manajemen ASN dalam penyusunan pedoman penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi jabatan fungsional MASN.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase terlaksananya pengembangan kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai BKN dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat kesesuaian antara rencana dan realisasi program pengembangan kompetensi yang telah disusun secara sistematis. Indikator ini menjadi tolok ukur penting dalam memastikan bahwa setiap upaya peningkatan kapasitas SDM dilaksanakan secara terarah, tepat sasaran, dan tidak menimbulkan pemborosan sumber daya.

Capaian indikator ini menunjukkan efektivitas proses perencanaan, pengorganisasian, serta pelaksanaan program pengembangan kompetensi, baik melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, maupun metode lainnya. Tingginya tingkat kesesuaian antara rencana dan realisasi mengindikasikan bahwa organisasi mampu mengelola kebutuhan pengembangan SDM secara akurat serta

mengoptimalkan pemanfaatan waktu, tenaga, dan anggaran yang tersedia.

Dalam perspektif efisiensi SDM, keberhasilan pelaksanaan pengembangan kompetensi sesuai perencanaan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai tanpa adanya duplikasi kegiatan atau pelaksanaan program yang tidak relevan. Selain itu, pendekatan yang terencana juga memungkinkan distribusi kesempatan pengembangan kompetensi yang lebih merata dan proporsional, sehingga mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola siklus pengembangan kompetensi secara efektif dan efisien, sehingga setiap intervensi yang dilakukan benar-benar memberikan nilai tambah dalam peningkatan kualitas SDM Aparatur.

Sasaran Kegiatan 3. Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN

Sasaran Kegiatan ini bertujuan untuk mewujudkan pengelolaan kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara yang terencana, terukur, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dilakukan melalui penguatan perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, serta pelaporan kinerja yang selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi. dalam Sasaran Kinerja ini terdapat Indikator Kinerja Kegiatan yang terdiri dari:

IKK 11 Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi

pemerintah. Dalam melaksanakan indikator kinerja utama perhitungan realisasinya merupakan penjabaran dari hasil penilaian oleh Inspektorat yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN oleh Inspektorat.

Tabel 18 Realisasi IKK 11

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	66	69,4	105,15%
2026	69.5	N/A	N/A
2027	69.6	N/A	N/A
2028	69.7	N/A	N/A
2029	69.8	N/A	N/A

Kinerja akuntabilitas pada Tahun 2024 diukur melalui **IKK 11** (*Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN*) di bawah **Sasaran Kegiatan 9 (Terkelolanya anggaran Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN secara efisien dan akuntabel)**, dengan target sebesar 81 dan realisasi sebesar 63,70 (**Capaian 78,64%**).

Untuk Tahun 2025, penomoran nomenklatur dipertahankan pada **IKK 11** (*Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia*), namun ditarik ke dalam pengelompokan sasaran strategis yang baru, yaitu **SK 3 (Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN)**, guna menyelaraskan evaluasi akuntabilitas ke dalam satu rumpun manajemen kinerja.

Adapun Perhitungan pencapaian indikator ini dilakukan berdasarkan formula berikut:

Formula:

Hasil penilaian oleh Inspektorat Badan Kepegawaian Negara berdasarkan Kepka No. 321.1 tahun 2023 Tentang Pedoman

Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN.

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai 69.40.

Link Dokumen Pendukung:

https://drive.google.com/file/d/1IAYU5cDK1vGwrNU5n9foe_U0xpt-kA6E/view?usp=sharing

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Dalam melaksanakan indikator kinerja Kegiatan ini, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mengupayakan beberapa langkah pendekatan untuk mencapai target realisasi yang sudah ditetapkan. Upaya tersebut yaitu melakukan evaluasi capaian kinerja sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan.

B. Faktor Keberhasilan

Dalam melaksanakan Indikator Kinerja Kegiatan ini terdapat beberapa target yang sudah tercapai dan ada pula target yang tidak tercapai, kendala yang dihadapi pada target yang tidak tercapai dikarenakan ada faktor – faktor yang belum maksimal dalam melaksanakan kegiatan.

C. Tindak lanjut

Dalam rangka menindaklanjuti hasil evaluasi atas implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 112/AI.03/LHE/H/2025, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan berbagai langkah perbaikan sesuai dengan rekomendasi yang diberikan.

[illegible]

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat akuntabilitas kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil. Skor evaluasi AKIP menjadi parameter penting dalam menilai sejauh mana perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, serta evaluasi kinerja telah terintegrasi dengan baik dan mampu mendorong optimalisasi pemanfaatan SDM.

Capaian indikator ini menunjukkan kualitas implementasi sistem akuntabilitas kinerja yang tidak hanya berfokus pada pemenuhan dokumen, tetapi juga pada keselarasan antara perencanaan strategis, indikator kinerja, serta realisasi program dan kegiatan. Skor yang tinggi mengindikasikan bahwa organisasi telah mampu mengelola SDM secara produktif, dengan meminimalkan aktivitas yang tidak bernilai tambah serta memastikan setiap sumber daya dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai target kinerja.

Dalam perspektif efisiensi SDM, evaluasi AKIP mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih terukur, berbasis kinerja, dan berorientasi pada outcome. Hal ini berdampak pada peningkatan efektivitas kerja pegawai, penyederhanaan proses bisnis, serta penguatan pengambilan keputusan berbasis data kinerja yang akurat dan relevan.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam membangun tata kelola kinerja yang baik (good performance governance), di mana setiap sumber daya manusia dikelola secara efisien, transparan, dan akuntabel dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

IKK 12 Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah mengukur pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan melihat persentase kegiatan rencana aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tabel 19 Realisasi IKK 12

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	100%	100%	100%
2026	100%	N/A	N/A
2027	100%	N/A	N/A
2028	100%	N/A	N/A
2029	100%	N/A	N/A

Pelaksanaan Rencana Aksi RB pada Tahun 2024 diukur melalui **IKK 10** (*Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN*) di bawah **Sasaran Kegiatan 8** (**Terwujudnya birokrasi dilingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN yang efektif yang berorientasi pada layanan prima**), dengan target 100% dan berhasil direalisasikan 100% (**Capaian 100%**).

Dalam rangka penataan tata kelola dan manajemen kinerja BKN di Tahun 2025, indikator ini mengalami pergeseran menjadi **IKK 12** (*Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia*) yang bernaung di bawah **Sasaran Kegiatan 3** (**Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN**).

Keberhasilan pencapaian target sebesar 100% pada tahun 2025 diukur menggunakan metode komparasi antara jumlah rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) yang telah dilaksanakan terhadap Jumlah rencana aksi yang telah ditetapkan. Adapun perumusan tingkat ketercapaian indikator tersebut dihitung mengacu pada formula sebagai berikut:

Formula:

Membandingkan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang sudah ditetapkan dengan yang sudah terlaksana

$$N = A/B \times 100\%$$

N = Persentase Terlaksananya Rencana Aksi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

A = Jumlah Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang telah dilaksanakan

B = Jumlah Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang direncanakan

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai 100%

Link Dokumen Pendukung:

<https://s.id/PPSDM MoneyRenAksi 2025>

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

PPSDM mengupayakan beberapa langkah pendekatan untuk mencapai target realisasi yang sudah ditetapkan. Upaya tersebut yaitu dengan melengkapi rencana aksi yang telah ditentukan dalam melaksanakan kegiatan Reformasi Birokrasi. Dalam melaksanakan indikator kinerja utama ini, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Pembangunan Zona Integritas di PPSDM

Pencanangan Zona Integritas telah dilakukan pada tahun 2021 dengan nomor SKZI 018/KEP/ZI/II/2021 Tentang Pembentukan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bebas Melayani (WBBM) di Lingkungan Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara yang bersih dari korupsi kolusi dan Nepotisme serta pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) PPSDM telah membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) dan telah melaporkan melalui surat 11/KA.03/ND/B.IV/2025 tanggal 8

januari 2026.

2. Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Terintegrasi.

Kegiatan pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang terintegrasi dengan indikator penilaian yaitu nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan rencana aksi berupa melakukan pemantauan atas capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dan memanfaatkan hasil pengukuran kinerja tersebut sebagai dasar pemberian reward dan punishment kepada pegawai telah melakukan pemantauan dalam dokumen Hasil Evaluasi Inspektorat Terhadap SAKIP TA.2025. Selanjutnya, Kegiatan pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang terintegrasi dengan indikator penilaian yaitu nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan rencana aksi berupa melakukan tindak lanjut hasil evaluasi AKIP internal telah dilakukan tindak lanjut hasil review dokumen AKIP dengan dokumen Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3. Pelaksanaan Arsip Digital

Kegiatan Pelaksanaan Arsip Digital dengan indikator Tingkat Digitalisasi Arsip terdiri dari rencana aksi yaitu Optimalisasi pemanfaatan SRIKANDI/ TEKEN DIGITAL dalam registrasi naskah masuk dan keluar; tindak lanjut disposisi, koordinasi dan arahan; pemberkasan arsip aktif dan pemindahan arsip inaktif di SRIKANDI/ TEKEN DIGITAL di lingkungan unit/satuan kerja telah dilakukan pada triwulan 1, 2, 3, dan 4 telah tercapai 100% dalam bentuk dokumentasi berupa foto pemanfaatan platform SRIKANDI.

4. Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset

Kegiatan Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset dengan indikator penilaian Indeks Pengelolaan Aset dan rencana aksi berupa Melakukan pengelolaan BMN yang akuntabel dan produktif telah dilaksanakan sepenuhnya (100%) pada Triwulan 1, 2, 3, dan

4, dengan bukti/dokumen pendukung berupa laporan sarana dan prasarana untuk TW I dan TW II, serta Laporan Catatan Ringkas Barang Milik Negara (CRBMN) Kuasa Pengguna. Selanjutnya dalam kegiatan yang sama, Kegiatan Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset dengan indikator penilaian Tanggapan dan Tindak Lanjut Rekomendasi BPK dan rencana aksi berupa Menindaklanjuti hasil rekomendasi BPK juga telah dilaksanakan pada Triwulan 1, 2, 3, dan 4, dengan bukti/dokumen pendukung berupa Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Kepatuhan atas Pengelolaan Belanja Tahun 2024, Temuan Pemeriksaan Audit BPK TA 2024 dan Tanggapan atas Temuan Pemeriksaan Audit BPK TA 2024.

5. Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat

Kegiatan Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat dengan indikator Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) terdiri dari rencana aksi yaitu Menindaklanjuti pengaduan masyarakat melalui aplikasi e-LAPOR telah dilakukan pada triwulan 1, 2, 3, dan 4 dan telah tercapai 100% dalam bentuk laporan Whistle Blowing System (WBS).

6. Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah

Kegiatan Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah dengan indikator Indeks Tata Kelola Pengadaan terdiri dari rencana aksi yaitu Optimalisasi pemanfaatan sistem pengadaan di BKN terutama e-purchasing, e-kontrak, dan e- tendering telah dilakukan pada triwulan 1, 2, dan 4 dan telah tercapai 100% dalam bentuk dokumen dan laporan.

7. Penguatan Sistem Merit

Kegiatan Penguatan Sistem Merit dengan indikator Indeks Sistem Merit dilaksanakan melalui rencana aksi berupa edukasi kepada seluruh pegawai mengenai penerapan sistem merit. Kegiatan ini telah dilaksanakan pada Triwulan I, II, dan IV serta mencapai 100%, yang dibuktikan dengan dokumen pelaksanaan. Adapun hasil dari kegiatan ini berupa Sosialisasi Sistem Merit yang dilaksanakan melalui workshop kesetaraan gender sebagai upaya meningkatkan

pemahaman pegawai terhadap prinsip non-diskriminasi, keadilan, dan kesetaraan dalam pengelolaan ASN.

8. Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima

Kegiatan Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima dengan indikator Indeks Pelayanan Publik terdiri dari dua rencana aksi. Rencana aksi pertama yaitu Menyusun dan mereviu Standar Pelayanan secara berkala berdasarkan PermenPANRB Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan (khusus unit layanan), yang telah dilakukan pada triwulan III dan tercapai 100% dalam bentuk Kepka Nomor 622.5 Tahun 2025 tentang Tim Pengelola Layanan Helpdesk Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025. Rencana aksi kedua yaitu Peningkatan strategi komunikasi dengan unsur masyarakat terkait perbaikan pelayanan sesuai UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang telah dilakukan pada triwulan IV dan tercapai 100% dalam bentuk Standar Pelayanan PPSDM BKN.

9. Pelaksanaan Core Values ASN

Kegiatan Pelaksanaan Core Values ASN dengan indikator Indeks BerAkhlak meliputi rencana aksi berupa pengembangan bahan pembelajaran dalam bentuk kurikulum dan modul Budaya Kerja dan Citra Institusi yang menginternalisasikan Budaya Kerja ASN BerAKHLAK. Kegiatan tersebut telah dilaksanakan pada triwulan IV dan tercapai 100% dalam bentuk Dokumen. Selanjutnya, Kegiatan Pelaksanaan Core Values ASN dengan indikator Indeks Pelayanan Publik dilaksanakan melalui peningkatan kesadaran akan nilai dasar ASN BerAKHLAK, antara lain melalui pembuatan Banner nilai dasar ASN BerAKHLAK yang ditampilkan di area kantor Pusbang SDM BKN serta pembuatan Video Gerak tepat BerAKHLAK. Seluruh rencana aksi tersebut telah dilaksanakan pada triwulan IV dan tercapai 100% dalam bentuk Banner dan Video.

10. Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi

Kegiatan Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi dengan indikator Survei Penilaian Integritas terdiri dari rencana aksi yaitu Melakukan internalisasi tentang gratifikasi dan benturan kepentingan di

lingkungan unit kerja telah dilakukan pada triwulan IV dan telah tercapai 100% dalam bentuk dokumen survey mengenai gravitasi yang dilakukan dengan data hasil evaluasi inspektorat terhadap SAKIP TA dan data responden eksternal PPSDM.

11. Penguatan Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Kegiatan penguatan Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dengan Indikator Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi terdiri dari rencana aksi yaitu Terselenggaranya SPIP di Pusbang SDM telah dilakukan pada triwulan III yang dilakukan sekali selama satu tahun dan telah tercapai 100% dalam bentuk dokumen pendukung yaitu laporan Pusbang KK PM PK Evaluasi SPIP 2025.

12. Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik

Kegiatan pelaksanaan tata kelola kebijakan publik dengan indikator tingkat publikasi maklumat pelayanan pengembangan SDM dilaksanakan melalui rencana aksi berupa publikasi maklumat pelayanan pengembangan SDM pada Pusat Pengembangan SDM. Kegiatan tersebut telah dilaksanakan pada Triwulan IV dan mencapai 100%, yang dibuktikan melalui dokumentasi dan publikasi. Adapun pada Triwulan 1 dan 2 kegiatan belum dilaksanakan karena adanya perubahan rencana aksi, sehingga pelaksanaan difokuskan pada Triwulan 3 dan 4.

Adapun bukti dukung pelaksanaan kegiatan tersedia dalam bentuk dokumen administrasi dan dokumentasi kegiatan, antara lain berupa undangan rapat, notula rapat, bahan paparan, serta dokumentasi kegiatan lainnya. Dokumen bukti dukung tersebut tersedia dan dapat diakses melalui media penyimpanan internal/unit kerja atau sistem informasi yang digunakan di lingkungan BKN.

B. Kendala

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi PPSDM BKN, kendala yang dihadapi antara lain keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan serta perlunya penyesuaian terhadap dinamika kebijakan dan arahan pimpinan yang berkembang.

C. Tindak lanjut

Berdasarkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada PPSDM BKN Tahun 2025, diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan capaian outcome Reformasi Birokrasi. Upaya tersebut antara lain dilakukan melalui penguatan komitmen pimpinan dan seluruh pegawai, peningkatan koordinasi dan sinergi lintas unit kerja, optimalisasi monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana aksi, serta penyelesaian kendala secara kolaboratif dan terstruktur agar tidak menghambat pencapaian target Reformasi Birokrasi.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi (RB) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mengimplementasikan program dan kegiatan RB yang berorientasi pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia. Indikator ini menjadi ukuran penting untuk memastikan bahwa setiap rencana aksi yang telah disusun dapat direalisasikan secara konsisten dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Capaian indikator ini menunjukkan komitmen unit kerja dalam menjalankan agenda reformasi, khususnya dalam aspek penataan organisasi, penyederhanaan proses bisnis, serta penguatan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien. Tingginya tingkat keterlaksanaan rencana aksi RB mengindikasikan bahwa berbagai inisiatif perubahan telah diimplementasikan secara terarah, terukur, dan mampu diadopsi oleh seluruh pegawai.

Dalam perspektif efisiensi SDM, pelaksanaan rencana aksi RB yang optimal berkontribusi pada pengurangan tumpang tindih pekerjaan, peningkatan kejelasan peran dan fungsi pegawai, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung proses kerja yang lebih cepat dan tepat. Hal ini berdampak pada meningkatnya produktivitas pegawai dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola transformasi birokrasi secara berkelanjutan, sehingga tercipta sistem kerja yang lebih sederhana, responsif, dan efisien dalam mendukung pengembangan SDM Aparatur.

IKK 13 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator ini mengukur tingkat kepatuhan pegawai dalam melaporkan kinerja harian melalui aplikasi e-Kinerja. Capaian indikator mencerminkan disiplin, akuntabilitas, serta optimalisasi pemanfaatan sistem digital dalam pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tabel 20 Realisasi IKK 13

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	100%	98,37%	98,37%
2026	100%	N/A	N/A
2027	100%	N/A	N/A
2028	100%	N/A	N/A

2029	100%	N/A	N/A
------	------	-----	-----

Formula:

Membandingkan antara jumlah pegawai yang mengisi E-Kinerja harian dengan jumlah pegawai di unit kerja.

$$N = A/B \times 100\%$$

N = Persentase Pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

A = Jumlah pegawai yang mengisi E-Kinerja harian di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

B = Jumlah seluruh pegawai di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai 98.37%

Link Dokumen Pendukung: [Laporan Ekinerja Harian](#)

Berikut data pengisian ekinerja periode Agustus sampai dengan Desember 2025

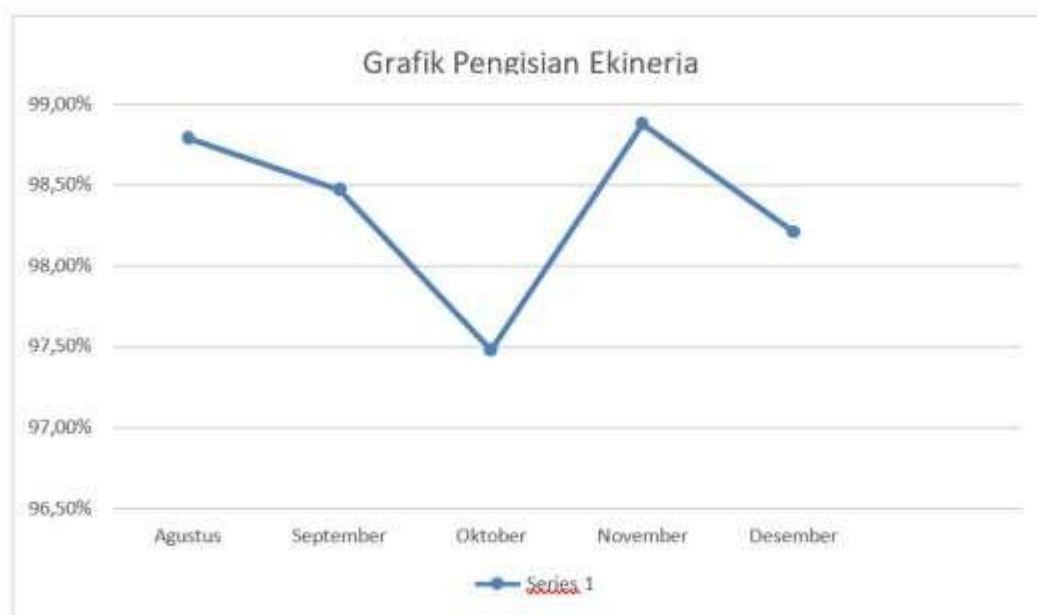
Tabel 21 Realisasi Ekin Harian

No	Bulan (Periode)	Mengisi	Belum Mengisi	Persentase
1	Agustus	1225	16	98,79%
2	September	1819	26	98,47%
3	Oktober	1892	42	97,48%
4	November	1912	50	98,88%
5	Desember	2063	55	98,21%
Total Keseluruhan		8911	189	98,37%

Berdasarkan data pengisian pada periode agustus sampai desember, secara keseluruhan terdapat 8.911 responden yang telah mengisi dan 189 responden yang belum mengisi, dengan persentase capaian sebesar 98,37%. Jika dibandingkan dengan target capaian

100%, maka masih terdapat kekurangan sebesar 1,63% dari total target.

Secara bulanan, tingkat pengisian berada pada kisaran 97%-99%, yang menunjukkan tingkat kepatuhan pengisian sudah sangat tinggi. Capaian tertinggi ada pada bulan november sebesar 98,88% sedangkan capaian terendah pada bulan oktober 97,48%.



Gambar 2 Grafik Pengisian Ekin Harian

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Berdasarkan data pengisian e-Kinerja harian pegawai di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2025, diperoleh bahwa tingkat kepatuhan pegawai dalam melaporkan kinerja harian melalui aplikasi e-Kinerja baru mencapai 98,37%, sehingga belum sepenuhnya memenuhi target 100%. secara umum pengisian ekinerja sudah mendekati target maksimal, namun masih diperlukan upaya dan tindak lanjut kepada responden yang belum mengisi agar dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.

B. Kendala

Meskipun capaian tersebut tergolong sangat baik, hasil ini belum sepenuhnya memenuhi target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebesar 100%, yang mensyaratkan seluruh pegawai melakukan pengisian e-Kinerja harian secara lengkap dan tepat waktu tanpa adanya laporan yang terlewat.

Belum tercapainya target IKK sebesar 100% disebabkan oleh masih adanya pegawai yang tidak mengisi e-Kinerja harian secara konsisten. Permasalahan utama yang ditemukan adalah faktor kelalaian pegawai, khususnya karena lupa melakukan pengisian e-Kinerja harian. Kondisi ini terjadi baik pada pegawai yang sedang melaksanakan tugas kedinasan luar (DL) maupun pada pegawai yang hadir bekerja secara normal di kantor, namun terlewat melakukan input laporan kinerja harian. Hal ini berdampak pada masih adanya selisih antara capaian aktual dengan target kinerja yang telah ditetapkan..

C. Tindak lanjut

Dalam rangka mencapai target IKK sebesar 100%, diperlukan langkah-langkah perbaikan yang realistis dan dapat diterapkan secara konsisten.

1. Perlu dilakukan penguatan mekanisme pengingat (reminder) pengisian e-Kinerja harian secara rutin, baik melalui media komunikasi internal maupun melalui koordinasi langsung, khususnya menjelang akhir jam kerja.
2. Perlu dilakukan peran atasan langsung dalam melakukan monitoring dan pengawasan terhadap pengisian e-Kinerja harian pegawai di bawah koordinasinya, sebagai bagian dari pembinaan kedisiplinan dan akuntabilitas kinerja.
3. Perlu dilakukan penegasan kembali melalui sosialisasi singkat bahwa pengisian e-Kinerja harian merupakan kewajiban seluruh pegawai, termasuk saat melaksanakan tugas

kedinasan luar, serta menjadi bagian dari penilaian kinerja secara berkelanjutan.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-Kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat kepatuhan dan konsistensi pegawai dalam mendokumentasikan aktivitas kinerja secara sistematis melalui pemanfaatan teknologi informasi. Indikator ini menjadi penting dalam mendukung pengelolaan kinerja yang transparan, terukur, dan berbasis data.

Capaian indikator ini menunjukkan sejauh mana implementasi sistem e-Kinerja telah diadopsi secara optimal oleh pegawai sebagai bagian dari budaya kerja yang akuntabel. Tingginya tingkat pelaporan kinerja harian mengindikasikan bahwa proses monitoring dan evaluasi kinerja dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat, sehingga memudahkan pimpinan dalam melakukan pengambilan keputusan berbasis data.

Dalam perspektif efisiensi SDM, pemanfaatan aplikasi e-Kinerja memungkinkan pengurangan proses administrasi manual, meminimalkan duplikasi pelaporan, serta meningkatkan efektivitas pengawasan kinerja tanpa memerlukan tambahan sumber daya yang signifikan. Selain itu, data kinerja yang terdokumentasi secara real time juga mendukung optimalisasi distribusi beban kerja dan peningkatan produktivitas pegawai.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan sistem digital untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan kinerja SDM, sehingga tercipta tata kelola kinerja yang lebih efektif, transparan, dan berorientasi pada hasil.

Sasaran Kegiatan 4. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan, aset, dan Kearsipan BKN

Sasaran Kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas tata kelola keuangan, pengelolaan aset, dan kearsipan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara agar semakin akuntabel, tertib administrasi, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peningkatan kualitas pengelolaan tersebut dilakukan melalui penguatan sistem dan prosedur, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Pencapaian Sasaran Kegiatan ini diharapkan dapat mendukung terwujudnya pengelolaan organisasi yang efektif, efisien, transparan, dan berkelanjutan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKN. Dalam Sasaran Kinerja ini terdapat Indikator Kinerja Kegiatan yang terdiri dari:

IKK 14 Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator Kinerja ini merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepatuhan, efektivitas, dan kualitas tata kelola di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara pada tahun berjalan

Tabel 22 Realisasi IKK 14

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	0	0.006	99.40%
2026	0	N/A	N/A
2027	0	N/A	N/A

2028	0	N/A	N/A
2029	0	N/A	N/A

Adapun Perhitungan pencapaian indikator ini dilakukan berdasarkan formula berikut

Formula:

Membandingkan jumlah temuan dengan jumlah kegiatan yang diaudit oleh BPK dan Inspektorat

$$N = A/B \times 100\%$$

N = Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara

A = Jumlah Temuan Audit/ Pemeriksaan atas kegiatan tahun 2025

B = Jumlah Kegiatan yang diaudit oleh BPK dan Inspektorat atas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai 0.006

Link Dokumen Pendukung:

<https://drive.google.com/drive/folders/1LxP4bcg6MMqsKXGhG2em6TSp1x19caZf>

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan dan kualitas pengelolaan kegiatan di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap ketentuan yang berlaku serta efektivitas penerapan sistem pengendalian internal di lingkungan organisasi.

Pada tahun pelaporan, target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 0 temuan sebagai bentuk komitmen organisasi dalam mewujudkan tata kelola kegiatan yang akuntabel dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil

audit/pemeriksaan, terdapat 3 temuan dari total 499 dokumen yang diperiksa sehingga realisasi menjadi 0,006%

Berdasarkan perhitungan rasio temuan, diperoleh capaian kinerja sebesar 99.40%. Capaian ini menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan kegiatan di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meskipun masih terdapat satu temuan yang perlu menjadi perhatian untuk dilakukan perbaikan.

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Capaian Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan pada tahun 2025 terealisasi 0.006 dari target 0, terdapat satu temuan hasil audit pemeriksaan BPK yang belum dilakukan tindak lanjut oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu pada temuan pemeriksaan "Pengendalian Penyelenggaraan Program Pendidikan Ilmu Kepegawaian dan Pengembalian Beasiswa pada Pusbangpeg ASN Belum Memadai."

B. Kendala

Belum dilakukannya pengembalian beasiswa biaya perkuliahan mahasiswa PIK dan belum ada bukti penyelesaian tunggakan berupa koordinasi Pusbang SDM dengan instansi asal mahasiswa yang mengundurkan diri. Dari delapan mahasiswa yang mengundurkan diri dan tercatat pada temuan pemeriksaan, baru dua mahasiswa yang melakukan pengembalian ke kas negara untuk ditindaklanjuti oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN BKN.

C. Tindak lanjut

Menindaklanjuti temuan hasil pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan langkah-langkah perbaikan sesuai

dengan rekomendasi yang diberikan. Dalam rekomendasinya, BPK meminta agar Pusbang SDM melakukan koordinasi dengan instansi asal mahasiswa terkait penyelesaian kewajiban pengembalian beasiswa biaya perkuliahan ke kas negara.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat kepatuhan dan kualitas pengelolaan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi, khususnya dalam pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Rasio ini menjadi ukuran penting dalam menilai sejauh mana proses kerja telah berjalan sesuai dengan ketentuan serta prinsip tata kelola yang baik.

Capaian indikator ini menunjukkan kemampuan unit kerja dalam meminimalkan temuan audit melalui penerapan sistem pengendalian internal yang memadai, peningkatan kompetensi SDM, serta kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku. Semakin rendah rasio temuan yang dihasilkan, semakin menunjukkan bahwa proses pelaksanaan kegiatan telah dilakukan secara tertib, akuntabel, dan efisien.

Dalam perspektif efisiensi SDM, rendahnya tingkat temuan audit berdampak pada berkurangnya kebutuhan perbaikan berulang, penyelesaian tindak lanjut, serta penggunaan waktu dan tenaga tambahan untuk koreksi administratif. Hal ini memungkinkan SDM untuk lebih fokus pada pelaksanaan tugas utama dan pencapaian target kinerja, sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat. Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam membangun budaya kerja yang patuh, tertib, dan efisien, serta mampu mengelola kegiatan secara efektif dengan meminimalkan risiko kesalahan dan pemborosan sumber daya.

IKK 15 Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator ini mengukur efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan capaian IKPA yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan. Nilai IKPA mencerminkan kemampuan satuan kerja dalam menyusun, melaksanakan, dan mempertanggungjawabkan anggaran secara tepat waktu, tertib administrasi, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Pencapaian indikator ini penting untuk menilai kualitas pengelolaan keuangan, mendukung transparansi, serta memastikan penggunaan anggaran berorientasi pada hasil dan kinerja kegiatan.

Tabel 23 Realisasi IKK 15

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	97	97,18	100,19%
2026	97	N/A	N/A
2027	97.1	N/A	N/A
2028	97.2	N/A	N/A
2029	97.3	N/A	N/A

Pengelolaan anggaran pada Tahun 2024 diukur menggunakan **IKK 12** (*Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN*) di bawah **Sasaran Kegiatan 9** (**Terkelolanya anggaran Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN secara efisien dan akuntabel**), dengan target 92 dan realisasi 97,43 (**Capaian 105,90%**).

Pada Tahun 2025, dilakukan pergeseran indikator kinerja anggaran menjadi

IKK 15 (*Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia*) yang ditempatkan di bawah **SK 4** (*Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan, Aset, dan Kearsipan BKN*) untuk mempertegas fokus pada tata kelola keuangan dan aset

Formula:

Aspek	No.	Indikator	Bobot	
			Satker/Unit Eselon I/Kementerian Negara/Lembaga	KPPN dan Kanwil DjPb sebagai Kuasa BUN
Kualitas Perencanaan Anggaran	1.	Revisi DIPA	10%	10%
	2.	Deviasi Halaman III DIPA	15%	15%
Kualitas Pelaksanaan Anggaran	3.	Penyerapan Anggaran	20%	20%
	4.	Belanja Kontraktual	10%	10%
	5.	Penyelesaian Tagihan	10%	10%
	6.	Pengelolaan UP dan TUP	10%	10%
	7.	Dispensasi SPM	Menjadi Pengurang Nilai IKPA	-
Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	8.	Capaian Output	25%	25%
Total			100%	100%

2. Perhitungan Konversi Bobot

$$\text{Nilai IKPA} = \sum_{n=1}^7 (\text{Nilai Indikator}_n \times \text{Bobot Indikator}_n) : \text{Konversi Bobot *} - \text{Dispensasi SPM}$$

*Keterangan:

- Konversi bobot bernilai 100 persen apabila K/L/Unit Eselon I/Satker memiliki seluruh data transaksi atas indikator yang dinilai, dan
- Konversi bobot bernilai di bawah 100 perser apabila pada K/L/Unit Eselon I/Satker tidak terdapat data transaksi untuk indikator tertentu;

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai 97.18

Link Dokumen Pendukung:

<https://drive.google.com/drive/folders/15nUouc9XAGUtDitLNeGnS-QuEmZdWhC>

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Dalam rangka mencapai target Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA), Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan berbagai upaya, antara lain melalui peningkatan kualitas

perencanaan anggaran yang lebih akurat dan selaras dengan rencana kegiatan, sehingga pelaksanaan anggaran dapat berjalan sesuai jadwal. Selain itu, dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap realisasi anggaran untuk memastikan penyerapan anggaran berjalan optimal dan merata sepanjang tahun.

Upaya lainnya meliputi penguatan kepatuhan terhadap regulasi pengelolaan keuangan negara, khususnya dalam pelaksanaan revisi anggaran, pengelolaan kontrak, serta ketepatan waktu penyampaian dokumen pembayaran. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia juga mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi pengelolaan keuangan, seperti SAKTI dan OMSPAN, guna meningkatkan akurasi data dan kualitas pelaporan keuangan. Di samping itu, koordinasi yang intensif antara pejabat perbendaharaan, pengelola kegiatan, dan pimpinan unit kerja terus ditingkatkan, sehingga setiap permasalahan dalam pelaksanaan anggaran dapat segera ditindaklanjuti dan tidak berdampak pada penurunan nilai IKPA. Bersama ini disampaikan analisis mendalam per indikator berdasarkan parameter keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan terkait reformulasi IKPA Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga. Beberapa poin penting dalam reformulasi peraturan tersebut meliputi:

- Berorientasi indikator, dimana hal tersebut mengubah fokus dari sekedar kepatuhan administratif menjadi lebih berorientasi pada kinerja dan kualitas hasil,
- Klasifikasi aspek yang membagi penilaian IKPA ke dalam 3 aspek besar yaitu: Kualitas Perencanaan Anggaran (20%), Kualitas Pelaksanaan Anggaran (55%), kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran (25%),
- Standarisasi penilaian untuk tujuan menyesuaikan bobot pada indikator seperti Deviasi Halaman III DIPA dan Capaian Output.

Dalam rangka mendorong akurasi proyeksi penarikan dana bulanan.

I. Analisis Skor Per Indikator IKPA

1. Revisi DIPA (Skor : 100)

Analisis : satker PPSDM telah menunjukkan konsistensi yang sangat matang. Skor 100 tercapai karena jumlah revisi DIPA yang dilakukan (khususnya revisi kewenangan Kanwil/Pusat) tidak melebihi ambang batas per triwulan.

2. Deviasi Halaman III DIPA (Skor : 89,38)

Analisis : indikator ini merupakan titik efisiensi antara rencana penarikan dana bulanan dengan realisasi SPM. Skor 89,38 mengindikasikan terdapat rata-rata deviasi kumulatif di atas 5%.

Penyebab utama : hal ini umumnya dipicu oleh adanya pergeseran jadwal kegiatan (misalnya diklat atau pelatihan) yang semula direncanakan pada bulan berjalan namun bergeser karena kendala teknis narasumber atau peserta. Sehingga realisasi belanja tidak presisi dengan RPD yang telah tertuang pada Hal III DIPA. Faktor ini didominasi oleh adanya pemblokiran anggaran Inpres 1/2025 yang terjadi sejak Januari hingga Agustus 2025 yang membuat serangkaian jadwal pelatihan yang telah disusun di kalender akademik menjadi terjeda. Selain itu faktor relaksasi anggaran yang dilakukan serempak se-BKN pada bulan Agustus 2025 membuat keputusan rencana penarikan dana menjadi berantakan, di mana bulan Agustus 2025 adalah bukan periode untuk mengubah rencana penarikan dana sebagaimana yang telah ditetapkan oleh DJPb Kementerian Keuangan Kanwil Jawa Barat.

Mitigasi : Satker PPSDM telah patuh melakukan pemutakhiran Halaman III DIPA secara periodik pada setiap awal triwulan untuk meminimalisir gap antara rencana dan realisasi melalui revisi kewenangan kanwil DJPb Kemenkeu Jawa Barat.

3. Penyerapan Anggaran (Skor : 97,34)

Analisis : penyerapan sebesar 97,34% melampaui target yang ditetapkan dalam IKK 15 sebesar 97%. Satker PPSDM berhasil

mempertahankan kinerja eksekusi pencairan anggaran sehingga mencegah back-loading akibat kebijakan relaksasi anggaran yang mulai bergulir sejak Agustus 2025 serta kebijakan pembiayaan PIK akademik tahun 2026 dengan menggunakan pagu tahun 2025 sebagai akibat dari ditetapkan pagu anggaran T.A 2026 PPSDM tidak mendapatkan anggaran belanja 52 non- operasional.

4. Belanja Kontraktual (Skor : 93,00)

Analisis : Terdapat selisih 7 poin dari nilai maksimal. Hal ini disebabkan oleh keterlambatan pendaftaran data kontrak ke KPPN melampaui batas waktu 5 hari kerja setelah kontrak ditandatangani pada beberapa paket pekerjaan kecil.

Evaluasi : hal ini menjadi catatan bagi para Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) di lingkungan PPSDM untuk lebih responsif dalam menyampaikan dokumen kontrak kepada petugas operator SAKTI segera setelah penandatanganan dilakukan.

5. Penyelesaian Tagihan (Skor : 100)

Analisis : Ketepatan waktu penyelesaian tagihan mencapai efisiensi 100%. Tidak ada keterlambatan pengajuan SPM LS Kontraktual ke KPPN (maksimal 17 hari kerja setelah BAST). Ini membuktikan bahwa proses verifikasi administrasi di tingkat penguji tagihan berjalan sangat cepat dan sesuai prosedur.

6. Pengelolaan UP dan TUP (Skor : 100)

Analisis : Satker PPSDM sangat tertib dalam melakukan pertanggungjawaban UP (GUP) dengan frekuensi minimal satu kali dalam satu bulan (GUP reguler) dan penyerahan pertanggungjawaban TUP sebelum jatuh tempo. Hal ini memastikan likuiditas kas negara di bendahara pengeluaran secara efektif.

7. Capaian Output (Skor :100)

Analisis : ini merupakan indikator paling krusial. Skor 100 mencerminkan bahwa seluruh target kinerja fisik (output) telah dilaporkan melalui aplikasi e money Bappenas yang selanjutnya tersinkronisasi di dalam aplikasi SAKTI telah memperoleh skor secara akurat dan telah divalidasi oleh sistem. Tingkat ketercapaian

volume output selaras dengan penyerapan anggaran sehingga tidak terjadi inefisiensi belanja. Pembelanjaan yang tertuang di POK telah dirinci setiap program latihannya, dan telah sesuai dengan peruntukannya yang bisa dilacak melalui SPM yang diterbitkan.

II. Kesimpulan Perhitungan Nilai Akhir (97,18)

Nilai akhir 97,18 didapat dari bobot masing-masing aspek yang telah dikonversi secara sistemik oleh Om-SPAN:

- a) Kualitas Perencanaan (20%) : dipengaruhi oleh Revisi DIPA dan Deviasi Hal III.
- b) Kualitas Pelaksanaan (55%): Meliputi penyerapan, Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, dan UP/TUP.
- c) Kualitas Hasil (25%) : Berfokus pada Capaian Output. Secara kumulatif predikat “Sangat Baik” ini diraih karena satker PPSDM mampu menjaga nilai sempurna pada 4 dari 7 Indikator utama. Penurunan nilai hanya terjadi pada aspek manajerial waktu (pendaftaran kontrak) dan akurasi plotting (Halaman III DIPA) akibat relaksasi anggaran yang terjadi pada periode Agustus 2025 serta kebijakan pemberian tambahan pagu PIK akademik 2026 dengan menggunakan pagu 2025 dimana dua kebijakan tersebut diberlakukan di luar dari periode revisi RPD kewenangan Kanwil DJPb kemenkeu Jawa Barat.

B. Kendala

Meskipun skor IKPA Pusbang SDM masih berada di atas target, namun aspek kualitas perencanaan anggaran pada sektor deviasi halaman III DIPA memperoleh nilai sebesar 89,38. Nilai tersebut turun dibandingkan triwulan III - 2025 dimana sektor deviasi halaman III DIPA memperoleh nilai sebesar 90,62. Hal ini disebabkan adanya relaksasi anggaran yang dimandatkan oleh Kementerian Keuangan pada bulan Agustus 2025, dimana bulan tersebut sudah bukan termasuk ke dalam periode revisi rencana penarikan dana. Akibatnya, Pusbang SDM setelah mendapatkan

tambahan pagu sebagai efek dari relaksasi blokir tersebut, dari sisi rencana penarikan dana atas pagu tambahan tersebut tidak dapat diakui pencatuman cair dana per bulan oleh DJA Kementerian Keuangan. Sehingga yang terjadi, Pusbang SDM hanya dapat melakukan penyerapan anggaran atas penambahan pagu tanpa mengikuti koridor RPD yang ditetapkan sebelumnya.

C. Tindak lanjut

Dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, Pusbang SDM sudah melakukan koreksi rencana penarikan dana pada triwulan IV-2025 melalui revisi kewenangan DJPb Kementerian Keuangan Kanwil Jawa Barat. Diharapkan, pada saat perilisan RPD terbaru, maka Pusbang SDM dapat mengikuti perencanaan cair dana sesuai dengan RPD terbaru yang sudah disahkan oleh Kementerian Keuangan. Hal tersebut berimbas kepada semakin membaiknya skor deviasi halaman III DIPA tersebut. Di 3 bulan terakhir tahun 2025, Pusbang SDM mengupayakan besaran penyerapan anggaran secara optimal mengikuti koridor rencana penarikan dana per bulannya.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat kualitas pengelolaan anggaran yang dilaksanakan secara tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan, dengan tetap memperhatikan optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia. IKPA menjadi salah satu tolok ukur penting dalam menilai sejauh mana proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pertanggungjawaban anggaran telah berjalan efektif dan efisien.

Capaian indikator ini menunjukkan kemampuan unit kerja dalam mengelola anggaran secara akuntabel, termasuk dalam hal ketepatan penyerapan, kualitas perencanaan kegiatan, serta minimnya deviasi atau revisi yang tidak diperlukan. Nilai IKPA yang

baik mengindikasikan bahwa pengelolaan anggaran telah didukung oleh koordinasi yang solid antar SDM, serta pemahaman yang memadai terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku.

Dalam perspektif efisiensi SDM, kualitas pelaksanaan anggaran yang optimal berdampak pada berkurangnya beban kerja tambahan akibat kesalahan administrasi, revisi berulang, maupun keterlambatan pelaksanaan kegiatan. Selain itu, pengelolaan anggaran yang baik juga memungkinkan SDM untuk lebih fokus pada pelaksanaan program dan pencapaian output yang berkualitas, dibandingkan dengan penyelesaian permasalahan administratif.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengintegrasikan pengelolaan anggaran dengan kinerja SDM secara efektif dan efisien, sehingga setiap sumber daya yang digunakan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

IKK 16 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator Kinerja Kegiatan Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan anggaran dalam mendukung pencapaian output kegiatan. Pada tahun pelaksanaan, realisasi penyerapan anggaran telah mencapai target yang ditetapkan, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan dan jadwal yang telah disusun.

Tabel 24 Realisasi IKK 16

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	98%	99.74%	101.78%
2026	98%	N/A	N/A

2027	98%	N/A	N/A
2028	98%	N/A	N/A
2029	98%	N/A	N/A

Adapun perhitungan pencapaian indikator ini dilakukan berdasarkan formula berikut:

Formula:

Membandingkan jumlah serapan anggaran dengan pagu anggaran

$$N = A/B \times 100\%$$

N = Persentase Realisasi Peyerapan Anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

A = Jumlah serapan anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

B = Jumlah pagu anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai 99.74%

Link Dokumen Pendukung:

[https://drive.google.com/drive/folders/15nUoucf9XAGUtDitLNeGnS-QuEmZdWhC?usp=drive link](https://drive.google.com/drive/folders/15nUoucf9XAGUtDitLNeGnS-QuEmZdWhC?usp=drive_link)

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan untuk mencapai kegiatan tersebut

Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan indikator kinerja yang menggambarkan tingkat efektivitas pelaksanaan anggaran dalam mendukung pencapaian program dan kegiatan yang telah direncanakan. Semakin tinggi tingkat penyerapan anggaran, maka semakin efektif perencanaan anggaran yang telah disusun dan diimplementasikan oleh pengguna anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN.

Pada periode Desember 2025, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia telah merealisasikan anggaran sebesar Rp20.852.210.215,- dari total pagu netto (tanpa blokir) sebesar Rp20.906.454.000,-, atau setara dengan 99,74%. Tingginya capaian realisasi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan perencanaan, baik dari sisi jadwal maupun kebutuhan anggaran. Tingginya angka penyerapan anggaran yang mencapai 99,74% dari total pagu belanja sejatinya telah berbanding lurus dan terintegrasi penuh dengan upaya pemenuhan seluruh sasaran strategis yang telah ditetapkan. Optimalisasi penyerapan tersebut merupakan eksekusi pelaksanaan program kerja yang berimplikasi pada terealisasinya indikator kinerja kegiatan. Terkait dengan catatan mengenai ketiadaan dokumen rekam jejak efisiensi perlu disampaikan bahwa substansi dan langkah-langkah konkret mengenai efisiensi penggunaan sumber data sesungguhnya telah menjadi bagian dari kebijakan satuan kerja dan telah kami paparkan secara komprehensif pada saat entry meeting bersama Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK). Pemaparan tersebut menguraikan berbagai tahapan rasionalisasi dan efisiensi mandatory yang telah ditetapkan secara ketat oleh BKN kepada PPSDM selama tahun berjalan. Hal ini merupakan bentuk akuntabilitas PPSDM dalam memastikan bahwa tata kelola keuangan dilaksanakan dengan prinsip kehati-hatian dimana setiap Rupiah dialokasikan dengan tingkat efisiensi yang terukur tanpa mengurangi kualitas output layanan pengembangan kompetensi. Lebih lanjut pencapaian sasaran strategis PPSDM tidak selalu bergantung secara absolut pada ketersediaan alokasi anggaran. Melalui kebijakan satuan kerja yang adaptif kami telah memastikan bahwa seluruh target sasaran strategis tetap terpenuhi dengan baik mencakup program-program yang mendapat dukungan anggaran maupun kegiatan-kegiatan strategis yang pelaksanaannya tetap berjalan optimal meskipun tidak memiliki alokasi anggaran secara spesifik. Adapun untuk program-program krusial yang diamanatkan dengan dukungan

anggaran, bukti empiris dari tingkat efisiensi dan efektifitasnya dapat dilihat secara langsung melalui capaian target volume peserta pendidikan dan pelatihan (diklat). Serapan anggaran yang melampaui target IKK tersebut mencerminkan optimalnya jumlah aparatur yang berhasil difasilitasi dalam program pengembangan kompetensi, baik yang didanai melalui skema Rupiah Murni (RM) maupun Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Capaian peserta diklat inilah yang menjadi indikator paling valid bahwa anggaran yang dikelola oleh PPSDM telah dieksekusi secara presisi, efisien dan memberikan dampak langsung terhadap visi peningkatan kapasitas aparatur sipil negara secara nasional.

B. Kendala

Pusbang SDM mengalami perlambatan realisasi belanja anggaran yang pada triwulan III - 2025 disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Mundurnya jadwal beberapa pelatihan yang semula direncanakan pada periode TW I hingga TW II, seluruhnya bergeser pada TW III dan TW IV dikarenakan dampak dari penetapan kebijakan efisiensi belanja negara sesuai Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025.
2. Inpres No. 1 Tahun 2025 tersebut juga berdampak pada efisiensi belanja negara yang bersinggungan dengan belanja pengembangan kompetensi. Akibatnya, hal tersebut memicu menurunnya daya beli diklat oleh mitra PNBP K/L/D/I sehingga Pusbang SDM tidak dapat menyelenggarakan diklat PNBP dikarenakan ketiadaan peserta.
3. Pasca relaksasi anggaran yang terjadi pada bulan Agustus 2025, Pusbang SDM baru dapat memetakan kembali jadwal diklat baik diklat RM maupun PNBP. Jeda waktu yang vakum selama 8 bulan tersebut, membuat Pusbang SDM harus bisa memampatkan kegiatan diklat secara maksimal selama 4 bulan hingga Desember 2025. Selama waktu vakum tersebut,

Pusbang SDM dominan menyelenggarakan diklat gratis berbasis daring, seperti sharing session per minggu, produk KMS dan LMS di dalam BKNPedia, dan lain sebagainya.

4. Akibatnya, serapan belanja diklat baru terserap mulai periode Agustus 2025 hingga pada saat pelaporan TW III (bulan September 2025), dan diketahui serapan belanja Pusbang SDM baru mencapai 54,90%.
5. Periode Januari hingga Juli 2025, belanja Pusbang SDM hanya berfokus pada belanja pegawai dan belanja operasional kantor.

C. Tindak lanjut

Sebagai tindak lanjut atas tercapainya target Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN, langkah- langkah yang dilakukan diarahkan pada upaya menjaga konsistensi kinerja dan peningkatan kualitas pengelolaan anggaran pada periode selanjutnya. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia akan mempertahankan praktik perencanaan anggaran yang telah berjalan efektif serta terus melakukan penguatan pengendalian pelaksanaan kegiatan agar realisasi anggaran tetap selaras dengan rencana kerja.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase realisasi penyerapan anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat optimalisasi pelaksanaan anggaran yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan terencana. Persentase penyerapan anggaran menjadi tolok ukur penting dalam menilai kemampuan organisasi dalam merealisasikan program dan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Capaian indikator ini menunjukkan kemampuan unit kerja dalam mengelola siklus anggaran secara tertib, mulai dari perencanaan,

pelaksanaan, hingga pertanggungjawaban. Tingginya tingkat penyerapan anggaran mengindikasikan bahwa kegiatan dapat dilaksanakan tepat waktu dan sesuai target, yang didukung oleh koordinasi dan kinerja SDM yang optimal.

Dalam perspektif efisiensi SDM, realisasi anggaran yang baik berdampak pada minimnya keterlambatan kegiatan, pengurangan revisi anggaran yang berulang, serta optimalisasi penggunaan waktu dan tenaga pegawai dalam pelaksanaan program. Selain itu, pengelolaan anggaran yang efektif juga memungkinkan SDM untuk lebih fokus pada pencapaian output dan outcome kegiatan, dibandingkan dengan penyelesaian kendala administratif.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengintegrasikan pengelolaan anggaran dengan kinerja SDM secara efisien, sehingga setiap sumber daya yang digunakan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

IKK 17 Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

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. SLA menetapkan bahwa jawaban surat masuk harus diberikan paling lambat 5 hari kerja sejak surat eksternal diterima oleh BKN dan surat internal diterima oleh unit kerja terkait, diluar layanan yang sudah memiliki SLA tersendiri. Apabila terdapat surat yang memiliki kurun waktu atau masa tenggat waktu permintaan tindaklanjut/respon kurang dari atau lebih dari 5 hari kerja, maka selama dapat memenuhi dalam kurun waktu yang ditentukan tersebut maka dihitung telah memenuhi SLA 5 hari kerja.

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2025	90%	100%	111,11%
2026	95%	N/A	N/A
2027	96%	N/A	N/A
2028	97%	N/A	N/A
2029	98%	N/A	N/A

Adapun perhitungan pencapaian indikator ini dilakukan berdasarkan formula berikut:

Formula:

$$N = A/B \times 100\%$$

N= Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat
Maksimal 5 hari kerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

A = Jumlah surat masuk yang telah ditindaklanjuti/direspon paling lambat 5 hari kerja

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

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

B = Jumlah surat masuk baik fisik maupun elektronik yang berasal dari internal maupun eksternal yang perlu ditindaklanjuti

Berdasarkan hasil pengukuran pada tahun 2025, realisasi Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai 100%

Link Dokumen Pendukung:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Rtd7Bsarf5Jm9_nZFZ1AQ2IlqQ6u1mPwXDPCArSjzBw/edit?gid=641919934#gid=641919934

<https://drive.google.com/file/d/1BBzUfYueVAcVFUw83qWcGc1b>

A. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan

Untuk mencapai kegiatan tersebut Indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan waktu dalam penyelesaian dan pemberian jawaban terhadap surat yang masuk di lingkungan Pusat Pengembangan SDM. Berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi kinerja selama periode pelaporan, capaian indikator ini mencapai 100% dari target 90% yang menunjukkan bahwa seluruh surat masuk yang memerlukan tindak lanjut telah diberikan jawaban atau respon dalam jangka waktu paling lama 5 hari kerja sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan.

Pada tahun pelaporan, target kinerja yang ditetapkan untuk indikator ini adalah sebesar 90%. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, realisasi yang dicapai adalah sebesar 100%, sehingga tingkat capaian terhadap target kinerja mencapai 111,11%.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa seluruh surat masuk yang memerlukan jawaban atau tindak lanjut telah berhasil diselesaikan dalam waktu maksimal 5 (lima) hari kerja sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja pengelolaan persuratan di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dikategorikan sangat baik dan telah melampaui target yang ditetapkan.

B. Kendala

Kadang terjadi keterlambatan dalam penerusan surat (disposisi) dari pimpinan ke unit teknis terkait akibat dari terkendala teknis dari aplikasinya.

C. Tindak lanjut

Meningkatkan pemantauan status persuratan secara berkala oleh admin/petugas persuratan untuk memastikan surat yang terkendala pengirimannya via aplikasi dapat segera ditindaklanjuti secara langsung.

D. Efisiensi Sumber Daya Manusia

Indikator persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal efisiensi SDM mencerminkan tingkat ketepatan waktu dan kualitas respons layanan administrasi persuratan yang diselenggarakan oleh organisasi. Indikator ini menjadi tolok ukur penting dalam menilai kemampuan unit kerja dalam memberikan pelayanan yang cepat, responsif, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Capaian indikator ini menunjukkan efektivitas pengelolaan alur persuratan, mulai dari penerimaan, disposisi, hingga penyusunan dan penyampaian jawaban surat. Tingginya persentase pemenuhan SLA mengindikasikan bahwa proses kerja telah berjalan secara terstruktur, dengan dukungan koordinasi yang baik antar SDM serta pemanfaatan sistem digital yang optimal.

Dalam perspektif efisiensi SDM, pemenuhan SLA secara konsisten berdampak pada pengurangan penumpukan pekerjaan, peningkatan kecepatan layanan, serta optimalisasi penggunaan waktu kerja pegawai. Selain itu, sistem kerja yang tertib dan terstandar juga meminimalkan kebutuhan perbaikan berulang, sehingga SDM dapat bekerja lebih produktif tanpa beban administratif yang berlebihan.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola layanan persuratan secara efisien dan profesional, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan internal maupun eksternal serta mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

3.3. Realisasi Anggaran

Sampai dengan tahun 2025, persentase (%) capaian realisasi penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia secara keseluruhan adalah sebesar 99,74%. Nilai persentase tersebut didapatkan dengan membandingkan realisasi capaian

anggaran sebesar Rp 20.852.210.215 terhadap total pagu netto (tanpa blokir) tahun 2025 sebesar Rp 20.906.454.000.

Tabel 26 Realisasi Anggaran

Periode	PAGU 2025	Target Akumulasi per Triwulan	Realisasi Akumulasi per Triwulan	% Realisasi per Triwulan
Triwulan I	15.044.628.000	2.965.777.558	3.206.394.945	21,31%
s.d. Triwulan II	15.044.628.000	5.580.383.778	5.880.873.456	39,09%
s.d. Triwulan III	20.157.104.000	10.762.989.421	11.066.657.675	54,90%
s.d. Triwulan IV	20.906.454.000	20.906.454.000	20.852.210.215	99,74%

Target penyerapan anggaran per triwulan diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-5/PB/2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga. Dalam Triwulan I, target penyerapan anggaran diatur sebagai berikut: Belanja Pegawai (51) sebesar 15%, Belanja Barang (52) sebesar 15%, dan Belanja Modal (53) sebesar 10%, Belanja Bantuan Sosial sebesar 25%. Dalam Triwulan II, target penyerapan anggaran diatur sebagai berikut: Belanja Pegawai (51) sebesar 40%, Belanja Barang (52) sebesar 50%, dan Belanja Modal (53) sebesar 40%, Belanja Bantuan Sosial sebesar 50%. Dalam Triwulan III, target penyerapan anggaran diatur sebagai berikut: Belanja Pegawai (51) sebesar 65%, Belanja Barang (52) sebesar 70%, dan Belanja Modal (53) sebesar 70%, Belanja Bantuan Sosial sebesar 75%. Dalam Triwulan IV, target penyerapan anggaran diatur sebagai berikut: Belanja Pegawai (51) sebesar 95%, Belanja Barang (52) sebesar 90%, dan Belanja Modal (53) sebesar 90%, Belanja Bantuan Sosial sebesar 90%.

Realisasi penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN sampai dengan akhir tahun 2025 sebesar Rp. 20.852.910.215,- (99,74%) dari total pagu netto tahun 2025 sebesar Rp 20.906.454.000,- (blokir yang masih tertahan adalah senilai Rp. 1.516.596.000,-).

Efisiensi anggaran yang dialami Pusat Pengembangan Sumber

Daya Manusia ASN pada tahun 2025 sudah dikenakan sejak awal tahun, yang tertuang di dalam Nota Dinas Sestama BKN Nomor : 29/PR.01.03/ND/A/2025 tentang Penyampaian Nilai Efisiensi Anggaran T.A. 2025 pada tanggal 03 Februari 2025. Berdasarkan nota dinas tersebut, diketahui Pusbang SDM mendapatkan blokir pagu senilai Rp. 8.864.436.000,-.

Kemudian, pada bulan Maret 2025 Biro Perencanaan BKN mengusulkan rekomposisi pagu melalui Nota Dinas Sestama BKN Nomor 59/PR.02.03/ND/A/2025 tanggal 06 Maret 2025, dimana Pusbang SDM direncanakan untuk merekomposisi pagu blokir dari semula Rp. 6.063.541.000,- menjadi Rp. 3.118.991.000,- sehingga terdapat pengurangan blokir senilai Rp. 2.944.550.000,-. Namun usaha untuk melakukan rekomposisi pagu blokir tersebut harus ditunda melalui Nota Dinas Sestama BKN No. 71/PR.02.03/ND/A/2025 tanggal 13 Maret 2025. Penundaan rekomposisi blokir tersebut disebabkan oleh kegagalan validasi akibat masih berlakunya pembatasan belanja perjalanan dinas akun 524 dan pengembalian efisiensi anggaran belanja secara nasional dari seluruh Kementerian/Lembaga sesuai Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 belum terpenuhi. Oleh karena itu, proses revisi anggaran rekomposisi pagu blokir ditunda hingga batas waktu yang belum dapat ditentukan.

Selanjutnya, usaha untuk relaksasi blokir dilakukan kembali pada bulan Mei 2025, melalui Nota Dinas Biro Perencanaan BKN Nomor 130/PR.02.03/ND/A.IV/2025

tanggal 27 Mei 2025 tentang Permintaan Usulan Relaksasi Pagu Blokir Anggaran Efisiensi. Hal ini dilakukan karena Nota Dinas Sestama BKN Nomor : 7140/B- PR.05.01/SD/2025 tanggal 20 Mei 2025 perihal Usulan Revisi Anggaran kepada Direktorat Jenderal Anggaran dalam upaya pemenuhan kebutuhan anggaran unit kerja dan satuan kerja, dengan ini disampaikan bahwa usulan revisi tersebut tidak dapat disetujui oleh DJA Kementerian Keuangan. Oleh karena itu, BKN melakukan pengajuan usulan

relaksasi pagu blokir efisiensi.

Relaksasi blokir efisiensi akhirnya menemui hasil yang tertuang pada Nota Dinas Sestama BKN No. 162/PR.02.03/ND/A/2025 perihal Penyampaian Pemanfaatan Anggaran Blokir Efisiensi Unit Kerja/Satuan Kerja Badan Kepegawaian Negara TA 2025 tanggal 09 Juli 2025. Pusbang SDM berhasil mendapatkan relaksasi pagu blokir belanja operasional senilai Rp. 1.073.167.000,- dan relaksasi pagu blokir belanja non-operasional senilai Rp. 3.738.294.000,- sehingga total relaksasi pagu blokir yang diterima Pusbang adalah Rp. 4,546,945,000,-. Meskipun sudah ada relaksasi blokir, Pusbang SDM tetap masih terdapat sisa pagu blokir senilai Rp. Rp. 1.516.596.000,- yang tetap tertahan hingga akhir tahun 2025. Pemanfaatan relaksasi blokir senilai Rp. 3.738.294.000,- dioptimalkan untuk pembiayaan sebagian angkatan mahasiswa PIK, kegiatan latsar CPNS BKN dan orientasi PPPK BKN.

Pada usulan revisi anggaran ke-7 kewenangan DJA Kementerian Keuangan, Pusbang SDM mengusulkan penambahan belanja pegawai (51) dan belanja modal (53) melalui Nota Dinas Sestama BKN Nomor 201/PR.06.01/ND/A/2025 perihal Penyampaian Tindak Lanjut Belanja Modal dan Belanja Pegawai Satuan Kerja Tahun Anggaran 2025 pada tanggal 14 Agustus 2025. Pusbang SDM mendapatkan penambahan belanja pegawai senilai +Rp. 453.031.000,- dan belanja modal +Rp. 112.500.0000,-. Penambahan belanja modal tersebut dialokasikan untuk pengadaan laptop untuk pegawai ASN baru yang ditempatkan di PPSDM BKN.

Pada periode usulan revisi anggaran ke-11 kewenangan DJA Kementerian Keuangan, Pusbang SDM kembali mendapatkan tambahan anggaran belanja barang (52) senilai +Rp. 1.450.600.000,- untuk mendanai seluruh angkatan mahasiswa S1 dan S2 PIK kalender 2026 dengan pendanaan pagu tahun anggaran 2025 dengan berdasarkan Nota Dinas Inspektorat BKN No. 198/AI.08/ND/H/2025 tanggal 26 Agustus 2025 perihal

penyampaian jawaban atas permohonan rekomendasi pembayaran perkuliahan mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian (PIK) tahun 2026. Adapun rincian pendanaan tersebut meliputi :

- a) UKT dua semester S1 PIK UNJ Akt. XVIII untuk 27 mahasiswa;
- b) UKT dua semester S1 PIK UNJ Akt. XVII untuk 35 mahasiswa;
- c) UKT dua semester S1 PIK UNJ Akt. XVI untuk 34 mahasiswa;
- d) UKT satu semester S2 PIK UNJ Akt. I untuk 6 mahasiswa;
- e) UKT dua semester S2 PIK UNJ Akt. II untuk 3 mahasiswa;
- f) UKT dua semester S2 PIK Tel-U Akt. I untuk 3 mahasiswa;
- g) UKT dua semester S2 PIK UNS Akt. I untuk 1 mahasiswa;
- h) Biaya TOEFL S1 PIK UNJ Akt. XVI untuk 34 mahasiswa;
- i) Biaya TOEFL S2 PIK UNJ Akt. I untuk 6 mahasiswa;
- j) Biaya Penelitian S2 PIK Tel-U Akt. I untuk 3 mahasiswa; serta
- k) Biaya Wisuda S1 PIK UT Akt. XV untuk 32 calon alumni.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan atas capaian kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN pada tahun 2025:

- 1 Realisasi persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi sebesar 48,53%. Pada Indikator Kinerja ini tidak tercapai dikarenakan kendala utamanya adalah keterbatasan anggaran dan kendala teknis dari instansi K/L/D, Ketidaktercapaian di tahun 2025 menjadi baseline baru. Strategi 2026 akan menggabungkan "siswa target" tahun lalu yang belum terpenuhi dengan target tahun berjalan;
- 2 Realisasi Indikator Persentase Pelaksanaan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Sesuai Standar pada tahun pelaporan menunjukkan capaian yang sangat baik. Target yang ditetapkan sebesar 100%, dengan realisasi sebesar 100%. Capaian tersebut disebabkan oleh meningkatnya jumlah pelatihan yang dilaksanakan sesuai standar serta tingginya partisipasi ASN dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Keberhasilan ini mencerminkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas dan profesionalisme ASN;
- 3 Realisasi Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 89.03 dari target 94. kendala utamanya ada beberapa kategori yang berdasarkan survei yang harus diperbaiki. Strategi 2026 akan menggabungkan "siswa target" tahun lalu yang belum terpenuhi dengan target tahun berjalan;
- 4 Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur telah tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Capaian ini

menunjukkan komitmen organisasi dalam mendorong inovasi sebagai upaya peningkatan mutu layanan pengembangan kompetensi aparatur secara berkelanjutan.;

- 5 Persentase penerima program beasiswa/karya siswa PIK BKN yang lulus tepat waktu dengan realisasi sebesar 97,14% dari target 80%. Dengan demikian, indikator kinerja ini tercapai dan melampaui target, yang menunjukkan efektivitas pelaksanaan program beasiswa/karya siswa dalam mendukung keberhasilan studi peserta;
- 6 Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaharuan kurikulum, modul, dan/atau bahan ajar lainnya Pendidikan dan Pelatihan dengan realisasi sebesar 100% sesuai dengan target yang ditetapkan, yang menunjukkan pelaksanaan pengembangan materi pembelajaran berjalan optimal dan sesuai perencanaan;
- 7 Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN dengan realisasi sebesar 100% sesuai target, menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen perubahan berjalan efektif dan mendukung peningkatan kinerja manajemen ASN;
- 8 Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN pada tahun pelaporan dengan realisasi sebesar 100%, sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengelolaan manajemen perubahan telah dilaksanakan secara optimal dan mendukung peningkatan efektivitas manajemen ASN;
- 9 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan dengan realisasi sebesar 80%, sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas layanan perpustakaan telah memenuhi harapan pengguna;

- 10 Persentase terlaksananya pengembangan kompetensi sesuai dengan perencanaan pegawai BKN dengan realisasi sebesar 65%, sesuai dengan target yang ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan kompetensi telah terlaksana sesuai rencana;
- 11 Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan realisasi sebesar 69,40, melebihi target yang ditetapkan sebesar 66. Capaian ini menunjukkan peningkatan kinerja yang positif dan pengelolaan Pusat Pengembangan SDM berjalan lebih baik dari yang direncanakan;
- 12 Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi (RB) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia telah tercapai 100% sesuai target, menunjukkan bahwa pelaksanaan rencana aksi RB berjalan dengan optimal;
- 13 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-Kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan realisasi sebesar 98,37% dari target 100%. Capaian ini menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap pelaporan kinerja harian, meskipun sedikit di bawah target;
- 14 Capaian Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan pada tahun 2025 terealisasi 0.006 dari target 0;
- 15 Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan realisasi sebesar 97,18, melebihi target yang ditetapkan sebesar 97.

- Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran telah dilakukan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan perencanaan;
- 16 Persentase realisasi penyerapan anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan realisasi sebesar 99,74%, melebihi target yang ditetapkan sebesar 98%;
- 17 Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan realisasi sebesar 100%, melebihi target yang ditetapkan sebesar 90%.

Bagi Indikator Kinerja Kegiatan yang tidak tercapai akan ditindaklanjuti dengan melakukan perbaikan pada tahap perencanaan untuk meminimalisir target yang tidak tercapai dan sebagai acuan untuk perencanaan pada tahun 2026.

4.2 Rekomendasi

Memastikan keberlanjutan dan penyelesaian seluruh poin rekomendasi hasil evaluasi tahun 2025 secara konsisten, terstruktur, dan akuntabel, hal ini dilakukan guna mengoptimalkan capaian kinerja organisasi.