

RENCANA STRATEGIS

PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2025 - 2029

**Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Badan Kepegawaian Negara**

Jalan Desa Pandansari Nomor 32 Kecamatan Ciawi,
Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720 Tlp/Fax (0251) 8246800
<https://pusbangasn.bkn.go.id>; | Pos-el: pusbang@bkn.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga **Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025 - 2029** ini dapat diselesaikan. Dokumen perencanaan ini merupakan panduan utama PPPSDM BKN dalam melaksanakan tugas dan fungsi di bidang pengembangan kompetensi dan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) selama periode lima tahun ke depan.

Renstra Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029 menyajikan visi, misi, tujuan, sasaran strategis, indikator kinerja, target. Visi Badan Kepegawain Tahun 2025- 2029 adalah **“Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045.**

Dengan berpedoman pada Renstra Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029, seluruh Unit Pelaksana Teknis dan bagian di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan dapat menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung pelaksanaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Akhir kata kami ucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas kerja keras seluruh pemangku kepentingan atas kontribusinya dalam penyusunan Renstra Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029. Semoga Renstra Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dapat menjadi peningkatan kompetensi segenap sumber daya manusia.

Bogor, 02 Januari 2026
Kepala
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

#

Dr. Achmad Slamet Hidayat, S.Pd.,M.Si
NIP. 197202281999121001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
BAB I PENDAHULUAN	3
1.1 Kondisi Umum.....	4
1.2 Capaian Kinerja Renstra PPSDM.....	5
1.3 Potensi dan Tantangan.....	13
1.4 Ruang Lingkup.....	14
BAB II VISI, MISI, DAN TUJUAN	17
2.1 VISI.....	17
2.2 MISI.....	19
2.3 Tujuan.....	21
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	24
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional.....	24
3.2 Arah Kebijakan dan Strategi PPSDM	26
3.3 Kerangka Regulasi.....	28
3.4 Kerangka Kelembagaan	28
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	30
4.1 Target Kinerja	30
4.2 Kerangka Pendanaan	38
BAB V PENUTUP	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten dan berdaya saing merupakan modalitas penting dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan berbangsa dan bernegara. Fungsi pegawai ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa menuntut adanya kapabilitas yang relevan dengan tantangan masa depan. Untuk itu, pengembangan kompetensi ASN menjadi hal yang krusial dan harus dikelola secara serius, lincah, dan adaptif.

Berdasarkan mandat yang tertuang dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan ASN, Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertanggung jawab dalam pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Sesuai dengan mandat tersebut, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) BKN memegang peran sentral sebagai motor penggerak dan pelaksana teknis utama dalam bidang pengembangan kompetensi ASN secara nasional.

PPSDM BKN dituntut untuk dapat bersikap proaktif terhadap tuntutan perubahan dan mengikuti arah tujuan pembangunan nasional. Karenanya, metode pengembangan SDM aparatur secara tradisional sudah tidak lagi relevan diterapkan. PPSDM BKN sebagai instansi yang mengelola pengembangan sumber daya aparatur nasional memegang kunci untuk mendorong perubahan manajemen SDM menuju pengelolaan yang lincah dan adaptif (Agile HR Management). Frasa ini mengisyaratkan bahwa pengembangan SDM tidak sekadar berorientasi pada kondisi saat ini, tetapi juga berorientasi kepada masa depan yang strategis dengan menyeimbangkan pada orientasi operasional, proses, dan manusia (ASN) sebagai objek utama pengembangannya (sejalan dengan konsep Strategic HRM).

Dalam konteks tersebut, PPSDM BKN dituntut untuk dapat menyesuaikan arah dan metode pengembangan kompetensi aparatur

dengan ekspektasi rencana strategis pemerintahan. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan pemahaman yang utuh mengenai lingkungan strategis yang dihadapi, baik secara eksternal (tren global dalam pengembangan SDM) maupun internal (kebutuhan kompetensi spesifik ASN).

1.2 Capaian Kinerja Renstra PPSDM

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) BKN merupakan unit pelaksana teknis yang memegang peran vital dalam mewujudkan sasaran-sasaran strategis yang berorientasi pada core business BKN sebagai pengelola Human Capital ASN nasional.

Secara umum, Renstra Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki sembilan fokus sasaran kegiatan. Berdasarkan pemetaan sasaran strategis tersebut, capaian Indikator Kinerja Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN tahun 2024 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Realisasi Sasaran Strategis Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN 2024

NPSS						99.49	
Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	%	Status	NSS	Skor SS	NKP
Customer Perspective						98.94	32.65
SK. 1 Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima					94.32		
IKK. 1 Indeks kepuasan stakeholder atas pelayanan penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	93	87.72	94.32%				

SK. 2 Terselenggaranya pengembangan kompetensi penyelenggaraan manajemen ASN						103.55		
IKK. 2 Persentase Mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian yang Telah Memenuhi Standar Minimal Lulus Tepat Waktu	94%	100%	106.38%					
IKK. 3 Persentase Peserta Pelatihan yang Memenuhi Standar Kompetensi Teknis Management ASN	100%	100%	100%					
IKK. 4 Persentase Peserta Uji Kompetensi Teknis Manajemen ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi Teknis Management ASN	86%	89.68%	104.28%					
Internal Process Perspective						100	33	
SK. 3 Tersusunnya rencana program pendidikan dan pelatihan yang berkualitas						100		
IKK. 5 Jumlah Dokumen Perencanaan Program	2	2	100%					

Pendidikan dan Pelatihan yang Terwujud Sesuai dengan Kebutuhan							
SK. 4 Terwujudnya peningkatan kualitas program pengembangan pelatihan dan pendidikan					100		
IKK. 6 Persentase Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pendidikan Sesuai dengan Perencanaan	100%	100%	100%				
SK. 5 Terwujudnya monitoring dan evaluasi pelatihan dan pendidikan					100		
IKK. 7 Jumlah Dokumen Hasil Monitoring dan Evaluasi Pelatihan dan Pendidikan	2	2	100%				
Learning & Growth Perspective						102.54	33.84
SK. 6 Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN					115.31		
IKK. 8 Indeks Profesionalitas ASN BKN di Lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	80	92.25	115.31%				
SK. 7 Tersedianya sistem informasi yang handal dan mudah diakses					100		

IKK. 9 Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100%	100%	100%				
SK. 8 Terwujudnya birokrasi di lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima					100		
IKK. 10 Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	100%	100%	100%				
SK. 9 Terkelolanya anggaran pusat pengembangan kepegawaian ASN BKN secara efisien dan akuntabel					94.85		
IKK. 11 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Pusat	81	63.70	78.64%				

Pengembangan Kepegawaian ASN							
IKK. 12 Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di Lingkup Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	92	97.43	105.9%				
IKK. 13 Persentase Tindak Lanjut Hasil Audit BPK	100%	100%	100%				

Sumber: Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN, 2024

Berdasarkan persentasenya, capaian sasaran strategis tertinggi diperoleh dari learn and growth, disusul oleh perspektif customer, perspektif internal dan stakeholder. Capaian kinerja tertinggi pada proses bisnis utama BKN didapatkan dari Customer Perspective dengan capaian nilai 98, Internal Process Perspective dengan capaian nilai 100 dan Learning & Growth Perspective dengan capaian nilai 102.54.

Adapun kendala dalam pencapaian kinerja seperti pada:

1. IKK.1 Indeks kepuasan stakeholder atas pelayanan penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN adalah beberapa nilai fasilitator sudah memuaskan, namun berada pada nilai terendah, sehingga diperlukan rekomendasi perbaikan. Salah satu penyebabnya adalah materi yang disampaikan belum sesuai dengan level pemahaman peserta, sehingga mengurangi efektivitas pelatihan. Selain itu, penggunaan alat bantu yang kurang optimal membuat penyampaian materi menjadi monoton dan kurang menarik. Pemetaan fasilitator yang tidak sesuai dengan materi peminatan juga menjadi kendala dalam memberikan pelatihan yang relevan. Penyelenggara pelatihan perlu meningkatkan optimalisasi, terutama dalam pembaruan materi yang sesuai dengan perkembangan terkini dan kebutuhan peserta. Selain itu, dari hasil evaluasi

perkuliahan PIK BKN Semester 2024.2 bahwa perkuliahan UT yang diselenggarakan di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN memiliki penilaian yang cukup baik dengan rata-rata terendah 80,13. Sedangkan penyelenggaraan perkuliahan di UNJ memiliki nilai rata-rata terendah dengan nilai 60,38 dan 79,56. Salah satu aspek yang memiliki nilai terendah atas penyelenggaraan perkuliahan di UNJ yaitu sarana dan prasarana, dimana hal tersebut merupakan kebijakan dari UNJ adapun tindak lanjutnya Adapun pada solusi dari kendala tersebut rekomendasi kebijakan untuk melanjutkan program pelatihan melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara lebih mendalam dengan melakukan pemutakhiran dan pengembangan materi pelatihan secara berkelanjutan. Penggunaan metode pembelajaran yang lebih berfokus pada praktik, seperti studi kasus, simulasi, atau role play. Hal ini memungkinkan peserta untuk langsung berinteraksi dengan situasi yang mungkin mereka hadapi di unit kerja, sehingga pemahaman tentang materi lebih dalam dan aplikatif. Selain itu, penyusunan modul pelatihan yang fleksibel dan mudah diakses oleh peserta di luar sesi pelatihan formal juga dapat meningkatkan kesesuaian antara materi dan penerapannya. Modul yang bisa diakses kapan saja, baik secara online maupun offline, akan memungkinkan peserta untuk mengulang materi atau mencari informasi lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Aspek ketersediaan tenaga kesehatan pada pelatihan klasikal dengan melakukan efisiensi terhadap tenaga kesehatan yang tersedia karena mengingat minimnya tenaga kesehatan di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN, oleh karenanya perlu dibentuk jadwal pembagian tugas. Selain itu, dapat dilakukan penguatan kolaboratif dengan instansi yang terkait dalam pemenuhan tenaga kesehatan apabila pelatihan berskala besar. Sementara itu, untuk penyelenggaraan Pendidikan Ilmu Kepegawaian yaitu memperkuat sistem komunikasi antara manajer kelas dan mahasiswa. Komunikasi yang efektif bisa memastikan bahwa informasi yang diberikan mudah dipahami dan tepat waktu. Manajer kelas harus berusaha untuk menyampaikan informasi secara terstruktur dan jelas melalui berbagai saluran komunikasi, seperti : pengumuman

sistematis melalui email, menggunakan format komunikasi yang konsisten. Manajer kelas, sebagai orang yang bertanggung jawab untuk menyampaikan informasi, perlu dilatih untuk memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik.

2. IKK. 11 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Pusat, Berdasarkan hasil uraian diatas serta dalam meningkatkan keefektivan penerapan budaya kinerja, kami merekomendasikan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN beberapa hal sebagai berikut:

- a. Agar melakukan reviu dan monitoring terhadap kondisi Indikator Kinerja Utama yang harus dicapai tertuang secara berkelanjutan (sustainable) dalam 1 (satu) periode perencanaan strategis
- b. Agar menetapkan target tahunan dengan mempertimbangkan realisasi kinerja tahun sebelumnya
- c. Agar menyelaraskan periode pelaporan antara Manual IKU dengan Rencana Aksi
- d. Agar menjelaskan alasan pada Renja setiap tahunnya apabila terdapat perubahan target maupun nomenklatur yang tidak sesuai dengan perencanaan awal (Renstra)
- e. Dalam melakukan pembuatan Prosedur Operasional Sytem untuk pengumpulan data kinerja unit agar sesuai riil dilapangan serta berkoordinasi dengan unit kerja terkait sebagai pengampu kinerja
- f. Agar menyusun dokumen pelaporan kinerja dengan mencantumkan formula yang selaras dengan formula pada manual IKU dalam pengukuran kinerja tiap IKU sebagai dasar dalam menghitung ketercapaian target IKU pada tahun berjalan
- g. Dalam melakukan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja unit agar berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi
- h. Dalam penyusunan laporan kinerja agar laporan kinerja memuat analisis terkait upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja, kendala/ hambatan yang dihadapi, efisiensi penggunaan sumber daya yang digunakan serta

rekomendasi perbaikan /upaya yang akan dilakukan kedepan untuk peningkatan kinerja tahun depan pada setiap capaian kinerja. Serta, apabila terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran agar perhitungannya sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214 Tahun 2017

- i. Dalam penyusunan laporan kinerja agar laporan kinerja memuat analisis terkait upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja, kendala/ hambatan yang dihadapi, efisiensi penggunaan sumber daya yang digunakan serta rekomendasi perbaikan /upaya yang akan dilakukan kedepan untuk peningkatan kinerja tahun depan pada setiap capaian kinerja. Serta, apabila terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran agar perhitungannya sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214 Tahun 2017
- j. Agar melakukan pengukuran, monitoring dan evaluasi internal yang melibatkan seluruh komponen organisasi untuk mengetahui permasalahan atau hambatan yang dihadapi, serta rekomendasi strategi kedepan yang selaras dengan permasalahan yang ada, dan memanfaatkan hasil monev untuk menyusun tindak lanjut dalam rencana aksi tahun berikutnya. Serta dilengkapi dengan pendokumentasian yang memadai
- k. Agar mengintensifkan dialog kinerja yang melibatkan seluruh pegawai kantor Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN dalam pembahasan perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja dengan didukung pendokumentasian kegiatan yang memadai
- l. Agar Menyempurnakan kualitas pelaporan kinerja dengan mencantumkan dan menyelaraskan pengukuran realisasi kinerja pada setiap indikator kinerja dengan manual IKU, menginformasikan target dan realisasi RENSTRA (2020- 2024) di setiap Indikator Kinerja
- m. Agar Pimpinan untuk melakukan reuiu informasi yang termuat dalam Laporan Akutabilitas Kinerja dilengkapi dengan

- pendokumentasian yang memadai atas hasil revidi Laporan Akuntabilitas Kinerja oleh pimpinan
- n. Agar menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas internal yang disusun oleh satuan kerja

1.3 Potensi dan Tantangan

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara (Pusat Pengembangan SDM / PPSDM BKN) secara sistematis mengoptimalkan seluruh peluang dan sumber daya yang tersedia serta melakukan langkah-langkah mitigasi terhadap hambatan dan tantangan yang muncul. Potensi internal dan eksternal dimanfaatkan sebagai kekuatan strategis untuk memperkuat perencanaan, penyelenggaraan, dan penjaminan mutu pendidikan serta pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Pernyataan ini selaras dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan ketentuan susunan organisasi serta tugas Pusat sebagaimana diatur dalam Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja.

Potensi Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara:

1. Kewenangan, tugas dan fungsi diatur oleh Perka BKN;
2. Lokasi yang nyaman untuk pelaksanaan pendidikan, latihan, dan pengembangan;
3. Sarana dan prasarana yang memadai;
4. Sumber daya manusia yang dapat diandalkan

Tantangannya dalam permasalahannya adalah kesenjangan (*gap*) antara kondisi ideal yang diinginkan di masa yang akan datang (*das sollen*) dengan kondisi realita yang terjadi saat ini. Dalam memetakan permasalahan, kami klasifikasi ke dalam 3 jenis permasalahan (*gap*) yaitu *performance gap*, *adaptability gap*, dan *opportunity gap* dengan uraian sebagai berikut:

- a. *Performance gap*, di antaranya

1. Masih bergantung pada individu pegawai, bukan pada sistem;
 2. Analisa Kebutuhan Pelatihan yang tidak ditindaklanjuti;
 3. Pembaruan dan penambahan varian modul pengembangan kompetensi;
 4. Kesiapan dana belum seiring dengan program pengembangan;
 5. Laporan pertanggungjawaban kegiatan yang masih belum tertata rapi dan sistematis;
 6. ATK dan fasilitas penunjang kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan tiap pegawai;
 7. Digitalisasi administrasi kediklatan;
 8. Keteraturan persuratan;
 9. Pola pikir pelayanan.
- b. *Adaptability gap*, di antaranya
1. Kerjasama dengan pihak lain khususnya dari luar negeri yang masih terbatas;
 2. Belum terpenuhinya semua permintaan kerjasama dengan K/L/D;
 3. Belum optimalnya pendayagunaan teknologi informasi yang sangat cepat perubahannya;
 4. Update informasi tidak dilakukan secara terus menerus.
- c. *Opportunity gap*
1. Fasilitasi kebutuhan seluruh ASN;
 2. Perubahan paradigma;
 3. Pengembangan internal SDM;
 4. Kuantitas SDM.

1.4 Ruang Lingkup

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh 134 pegawai (data per November 2025) dari berbagai bidang keahlian dan jabatan. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia juga telah mempertimbangkan komposisi dari segi jabatan, golongan, pendidikan, usia, dan kompetensi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi. Secara proporsi jabatan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia diduduki oleh jabatan

struktural 5 orang, jabatan fungsional 38, jabatan pelaksana 45 orang, PPPK 30 orang dan PPPK Paruh Waktu 46.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN adalah unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKN yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala melalui Sekretaris Utama dan memiliki tugas pengembangan SDM.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, 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
- h. melaksanakan pelayanan administrasi Pusat

Adapun susunan organisasi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas:

1. Bagian Tata Usaha;
2. Jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan perencanaan operasional, pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi, serta mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan perencanaan program dan pengelolaan administrasi keuangan

2. ketatausahaan dan pengelolaan administrasi sumber daya manusia
3. pengelolaan barang milik negara, rumah tangga, serta melaksanakan dokumentasi dan komunikasi publik.

Susunan organisasi PPSDM terdiri atas:

1. Subbagian Perencanaan dan Keuangan
Subbagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas menyiapkan bahan perencanaan program dan anggaran, pelaksanaan administrasi anggaran, pengelolaan administrasi keuangan dan pembayaran, serta penyusunan laporan keuangan dan akuntabilitas.
2. Subbagian Kepegawaian
Subbagian Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan tata usaha sumber daya manusia, administrasi usul mutasi dan pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan kinerja, reformasi birokrasi dan ketatalaksanaan
3. Subbagian Umum
Subbagian Umum mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan kearsipan, ekspedisi, perlengkapan, angkutan kendaraan dinas, rumah tangga, keamanan, pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa, serta dokumentasi dan komunikasi publik
4. Jabatan Fungsional
Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud Pasal 154 mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan
5. jabatan Pelaksana
Jabatan pelaksana mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan Pembangunan

BAB II

VISI, MISI, DAN TUJUAN

2.1 VISI

Dalam Rancangan Akhir RPJPN 2025-2045, bidang tugas BKN berkaitan dengan agenda Transformasi Tata Kelola. Untuk itu, rumusan visi BKN perlu mempertimbangkan agenda transformasi tersebut khususnya pada Tahap 1 (2025- 2029). Agenda-agenda pembangunan dalam Rancangan Akhir RPJPN pada dasarnya diarahkan untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045, yaitu “Negara Nusantara Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan”, dengan penjabaran sebagai berikut.

- 1) Negara Nusantara: negara kepulauan yang memiliki ketangguhan politik, ekonomi, keamanan nasional, dan budaya/peradaban bahari sebagai poros maritim dunia.
- 2) Berdaulat: Indonesia sebagai negara kesatuan yang memiliki kemandirian dan kewenangan penuh untuk mengatur sendiri seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara di wilayahnya.
- 3) Maju: Ekonomi Indonesia mencapai posisi nomor lima terbesar dunia, berbasiskan pengetahuan dan inovasi yang berakar pada budaya nusantara, Indonesia menjadi negara berdaya, modern, tangguh, inovatif, dan adil.
- 4) Berkelanjutan: sebagai negara yang berkomitmen untuk terus menerapkan prinsip pembangunan berkelanjutan, pertumbuhan ekonomi Indonesia yang tinggi seimbang dengan pembangunan sosial, keberlanjutan sumber daya alam dan kualitas lingkungan hidup, serta tata kelola yang baik.

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

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

Rumusan visi tersebut di atas mengandung makna:

- a. Meritokrasi merupakan prinsip yang mendasari manajemen ASN di Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah dengan berpijak kepada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.
- b. Profesionalitas meliputi keunggulan dalam kompetensi, komitmen, dan kesejahteraan ASN secara utuh yang mewujudkan pada pencapaian kinerja individu dan organisasi dalam mendukung tujuan dan sasaran pembangunan.

Berpijak pada visi BKN tahun 2025–2029 yaitu *“Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”*, maka pencapaian visi tersebut memerlukan dukungan peran strategis dari unit-unit pelaksana di lingkungan BKN, termasuk Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKN yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN melalui Sekretaris Utama, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mengimplementasikan prinsip meritokrasi dan meningkatkan profesionalitas ASN melalui pengembangan kompetensi, pembelajaran terintegrasi, serta sertifikasi teknis dan manajerial di bidang Manajemen ASN.

Melalui fungsi-fungsi yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan kerja sama program pelatihan serta pendidikan ilmu kepegawaian, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia turut berperan dalam membangun ASN sebagai *human capital* yang unggul, adaptif, dan berintegritas. Dengan demikian, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi garda terdepan dalam mendukung terwujudnya ASN yang profesional, kompeten, dan berdaya saing, sejalan dengan agenda Transformasi Tata Kelola pada

Tahap 1 (2025-2029) dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045 menuju visi besar Indonesia Emas 2045.

2.2 MISI

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

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

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

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

Misi 1. Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi. BKN menjadi salah satu aktor utama dalam manajemen ASN terutama pada level koordinasi di tingkat teknis untuk memastikan sistem merit dalam manajemen ASN terlaksana dengan baik. Hal ini dimanifestasikan dalam beberapa peran. Pertama, perumusan kebijakan teknis, yaitu kebijakan

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

Sejalan dengan Misi 1 BKN, yaitu *“Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi”*, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) BKN berperan sebagai unsur pendukung utama dalam memperkuat penerapan sistem merit melalui pengembangan kompetensi dan profesionalitas ASN.

Melalui fungsi pelatihan, sertifikasi, pendidikan, serta pengembangan manajemen ASN, PPSDM memastikan pelaksanaan pembinaan dan peningkatan kapasitas ASN berjalan secara terarah dan berkesinambungan. Dengan demikian, PPSDM berkontribusi langsung dalam mendukung BKN sebagai *strategic partner* instansi pemerintah untuk mewujudkan ASN yang kompeten, berintegritas, dan berorientasi kinerja sesuai prinsip meritokrasi.

Misi 2. Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN. Perwujudan visi BKN tidak akan terjadi tanpa penguatan kelembagaan dan governansi BKN. Sebagai *prime mover* dalam transformasi manajemen

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

Dalam upaya mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) BKN berperan mendukung transformasi kelembagaan melalui pengembangan kompetensi, pelatihan, sertifikasi, dan pengelolaan manajemen perubahan di bidang manajemen ASN. Dengan fungsi tersebut, PPSDM berkontribusi membangun aparatur yang profesional dalam penguatan kelembagaan dan governansi BKN, sehingga BKN mampu menjadi teladan dalam manajemen ASN dan reformasi birokrasi.

2.3 Tujuan

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

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

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

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

Sejalan dengan tujuan diatas, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN berperan penting dalam mewujudkan transformasi tersebut melalui penguatan kapasitas dan kompetensi ASN.

Melalui fungsi pelatihan, sertifikasi, pendidikan, dan pengelolaan manajemen perubahan di bidang manajemen ASN, PPSDM mendukung penerapan pendekatan *human capital management* yang menempatkan ASN sebagai aset strategis organisasi. Dengan demikian, PPSDM menjadi motor penggerak dalam peningkatan kualitas ASN sekaligus memperkuat peran BKN sebagai mitra strategis instansi pemerintah dalam pengelolaan dan pengembangan ASN yang profesional, adaptif, dan berintegritas.

Sehingga Dalam Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN, untuk mencapai tersebut diindikasikan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan Langkah-langkah meliputi:

1. Meningkatnya Kompetensi dan Kinerja ASN;
2. Meningkatnya Kualitas Talenta ASN;
3. Meningkatnya Mutu Pengelolaan Kepegawaian;
4. Meningkatnya Mutu Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian.

3 Sasaran Strategis dan Sasaran Program

Sasaran strategis merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh kementerian/lembaga yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome) dari satu atau beberapa program. Sasaran strategis BKN disusun secara integratif dengan sasaran program guna memastikan terjalinnya kerangka logis yang tepat antara kedua level sasaran tersebut. Dalam penyusunan sasaran strategis ini, BKN menggunakan model Balanced Scorecard (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu stakeholders perspective, customer perspective, internal process perspective, dan learning and growth perspective. Susunan keempat perspektif tersebut dalam rangka penyusunan Rencana Strategis BKN 2025-2029 tidak dilakukan secara paralel, melainkan dibangun dengan asumsi dasar bahwa stakeholders perspective menjadi resultan akhir dari seluruh

upaya strategis BKN pada perspektif-perspektif lainnya. Namun demikian, ukuran keberhasilan dari stakeholders perspective tetap menjadi aspek yang ditimbang dalam pengukuran kinerja strategis BKN.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) BKN memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian sasaran pada seluruh perspektif, khususnya *learning and growth perspective* serta *internal process perspective*. Melalui fungsi pelatihan, sertifikasi, pendidikan, dan pengelolaan manajemen perubahan di bidang manajemen ASN, PPPSDM memperkuat kapasitas internal BKN dalam membangun ASN yang kompeten, adaptif, dan berorientasi hasil. Selain itu, dengan penyelenggaraan pembelajaran terintegrasi dan program pengembangan ASN, PPPSDM turut memastikan peningkatan kapabilitas pegawai dan kualitas proses organisasi yang berdampak langsung pada pencapaian sasaran strategis BKN secara keseluruhan.

BAB III
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI,
DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

RPJM Nasional merupakan dokumen Perencanaan Pembangunan Nasional untuk periode (5) lima tahun, terhitung sejak Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2029, yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 merupakan dokumen strategis yang menetapkan arah pembangunan nasional dalam mewujudkan visi Indonesia Emas 2045.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki peran sentral dalam mendukung pencapaian RPJMN 2025-2029, khususnya dalam aspek pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). BKN memiliki tanggung jawab atas pengembangan sistem manajemen ASN yang berbasis meritokrasi, yang mencakup identifikasi talenta, pengembangan kompetensi, dan penempatan ASN pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya serta mengembangkan dan mengimplementasikan sistem informasi manajemen ASN berbasis digital untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan ASN.

Peran BKN dalam mendukung penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen ASN yang telah diarahkan dalam RPJMN 2025-2029, yang bertujuan untuk menciptakan manajemen ASN yang profesional, objektif, dan berbasis kinerja, BKN telah merancang beberapa program strategis dan arah kebijakan. Arah kebijakan BKN bahwa dari sudut pandang perencanaan pembangunan dan penganggaran yang berlaku, BKN dikategorikan sebagai K/L yang hanya memiliki 1 (satu) program teknis dan 1 (satu) program dukungan manajerial. Untuk itu, arah kebijakan BKN 2025-2029 bertumpu pada kedua hal tersebut, yaitu:

a. Arah Kebijakan Pertama

“Mendorong human capital management ASN berbasis digital.”

Arah kebijakan ini memiliki makna transformasional bahwa BKN akan mengedepankan *Human Capital Management (HCM)* dalam

manajemen ASN serta bertumpu pada digitalisasi dalam berbagai aspek manajemen ASN. Arah kebijakan ini meliputi strategi utama, yaitu:

- 1) Percepatan digitalisasi manajemen ASN, termasuk interoperabilitas sistem informasi ASN dan HR *analytics*.
- 2) BKN sebagai penggerak utama manajemen talenta dalam menjamin pelaksanaan manajemen talenta di Instansi Pemerintah.
- 3) Kolaborasi multi-pihak untuk pengawasan sistem merit.
- 4) Eksplorasi sumber pendanaan alternatif melalui mitra pembangunan nasional dan internasional.
- 5) Perluasan peran kantor regional BKN sebagai *strategic partner* Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
- 6) Sertifikasi profesi SDM pengelola ASN.
- 7) Penerapan Konsep Total Reward Berbasis Kinerja dengan turunan kegiatan berupa pemberian (Rekomendasi Kebijakan Manajemen Penghargaan dan Pengakuan Berbasis Kinerja SDM Aparatur, Rekomendasi Kebijakan Roadmap Penerapan Sistem Pensiun, Rekomendasi Kebijakan Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN).
- 8) ASN *Work Life Balance*.

b. Arah Kebijakan Kedua

“Transformasi kelembagaan dan governansi BKN.”

Arah kebijakan ini mengandung makna transformasi internal organisasi BKN, yang akan dilaksanakan melalui beberapa strategi, antara lain:

- 1) Penataan kewenangan Kantor Pusat dan Kantor Regional BKN.
- 2) Penguatan transformasi digital berbasis pengguna.
- 3) Penerapan *shared outcomes, shared accountability, shared resources* dalam pelaksanaan program dan kegiatan.
- 4) Pelaksanaan manajemen talenta dan mobilitas talenta BKN yang menjadi rujukan instansi pemerintah.

3.2 Arah Kebijakan dan Strategi PPSDM

Dalam mendukung peran sentral BKN dalam pencapaian RPJMN 2025-2029, arah kebijakan dan strategi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia harus dirancang selaras dengan arah kebijakan dan strategi Badan Kepegawaian Negara. Arah kebijakan dan strategi yang disusun oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain:

a. Arah Kebijakan Pertama

“Penguatan Profesionalitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Sistem Merit.”

Arah kebijakan ini bertujuan untuk mewujudkan pengembangan pejabat pengelola sumber daya manusia aparatur yang andal dan terstandar, serta memastikan seluruh program pengembangan kompetensi oleh materi yang relevan. Arah kebijakan ini dilaksanakan melalui beberapa strategi, yaitu:

- 1) Sertifikasi dan standarisasi kompetensi. Melakukan penyelenggaraan sertifikasi untuk pejabat pengelola SDM Aparatur secara intensif.
- 2) Pemenuhan materi ajar yang berkualitas. Peningkatan mutu kurikulum, modul, dan bahan ajar agar relevan dengan dinamika kebijakan ASN dan kebutuhan instansi.
- 3) Optimalisasi program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan melalui beasiswa PIK dan penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi ASN mulai dari pelatihan teknis, fungsional, sosiokultural ASN yang sesuai dengan standar.

b. Arah Kebijakan Kedua

“Peningkatan Kualitas Layanan, Inovasi, dan Manajemen Perubahan.”

Arah kebijakan ini berfokus pada penjaminan mutu layanan pendidikan dan pelatihan, meningkatkan kepuasan pengguna, mendorong inovasi, serta mengelola perubahan di bidang

Manajemen ASN. Arah kebijakan ini dilaksanakan melalui beberapa strategi, yaitu:

- 1) Peningkatan Kualitas Layanan dalam rangka meningkatkan kepuasan pengguna layanan dengan mengembangkan dan mengimplementasikan standar pelayanan yang jelas dan terukur, meningkatkan kompetensi SDM dalam pelayanan publik, menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan, meningkatkan partisipasi masyarakat, mengembangkan sarana dan prasarana serta memenuhi fasilitas yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas layanan.
- 2) Inovasi layanan pengembangan SDM Aparatur. Hal ini dilakukan melalui penciptaan paket inovasi pembelajaran dan digitalisasi layanan pelatihan.
- 3) PSDM BKN memiliki peran strategis dalam menjamin efektivitas manajemen perubahan, yakni upaya sistematis untuk mengelola dan memastikan keberhasilan transformasi yang terjadi dalam sistem pengelolaan ASN. Untuk mencapai hal ini, PPSDM BKN berfokus pada pengembangan kapasitas SDM guna meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Hal ini diwujudkan melalui peningkatan program yang mendorong partisipasi SDM secara aktif, penguatan saluran komunikasi dan transparansi mengenai setiap proses transformasi, serta pengembangan metodologi evaluasi dan monitoring yang efektif dalam proses perubahan. Dengan demikian, PPSDM BKN memastikan bahwa setiap SDM memiliki kompetensi, *mindset*, dan kepemimpinan yang adaptif, menjadikannya kunci utama dalam mengawal implementasi perubahan sistem pengelolaan ASN.

c. Arah Kebijakan Ketiga

“Transformasi Pembelajaran ASN Berbasis Digital.”

Arah kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran ASN yang dilakukan melalui transformasi digital untuk menciptakan sistem pembelajaran terintegrasi, inklusif, dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Arah kebijakan ini dilaksanakan melalui beberapa strategi, yaitu:

- 1) Pengembangan sistem pembelajaran digital. Salah satunya dilakukan dengan pengembangan BKN Pedia, yang merupakan Learning Management System (LMS) dan Knowledge Management System (KMS) sebagai media pembelajaran daring serta repositori pengetahuan dan perpustakaan BKN.
- 2) Penerapan metode pembelajaran *blended learning*, *microlearning*, dan *virtual learning environment*.

3.3 Kerangka Regulasi

Berdasarkan usulan sasaran strategis yang ditawarkan, prioritas regulasi yang diperlukan untuk mendukung capaian kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

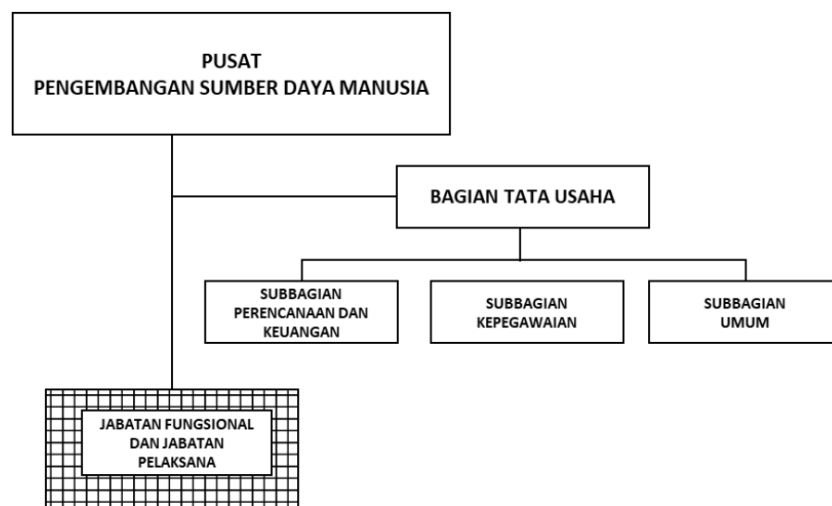
- a. Peraturan mengenai standar kompetensi dan sertifikasi jabatan pengelola SDM Aparatur.
- b. Pedoman manajemen perubahan dalam rangka transformasi manajemen ASN.
- c. Pengembangan dan Pengelolaan Kurikulum, Modul, dan Bahan Ajar Pelatihan Teknis/Fungsional Manajemen ASN.
- d. Pedoman standar pelayanan publik dan indeks kepuasan pengguna layanan PPSDM BKN.

3.4 Kerangka Kelembagaan

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai instansi pusat telah menyusun rencana penguatan kelembagaan agar kelembagaan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mampu melaksanakan program dan kegiatan dengan lebih efektif dan efisien.

Penguatan kerangka kelembagaan pada BKN yang lebih lanjut akan diusung oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia juga dimaksudkan sebagai langkah untuk melaksanakan Renstra 2025 – 2029. Adapun kerangka struktur organisasi yang baru berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut:

Di dalam struktur organisasi ini pejabat struktural hanya ada Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepala Bagian Tata Usaha, Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, Sub Bagian Kepegawaian serta Subbagian Umum dan sisanya adalah Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.



BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Target Kinerja

Sasaran Kegiatan yang telah ditetapkan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome/impact) dari satu atau beberapa program. Indikator Kinerja Sasaran Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Indikator Kinerja Sasaran Kinerja

KODE SK	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA		TAHUN				
				2025	2026	2027	2028	2029
SK.1	Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit	1	Persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi	60,37 %	61.48 %	62.61 %	63.73 %	64.85 %
SK.2	Terselenggaranya pelayanan	2	Persentase	100%	100%	100%	100%	100%

	kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar					
	3	Indeks kepuasan pengguna layanan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	94	94.25	94,5	94,75	95
	4	Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan	1	1	1	1	1

			kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur					
		5	Persentase penerima program beasiswa/ karya siswa PIK BKN yang lulus tepat waktu	80%	97%	97%	97%	97%
		6	Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaharuan kurikulum, modul dan/atau bahan ajar lainnya Pendidika	100%	100%	100%	100%	100%

			n dan Pelatihan					
		7	Persentas e Informasi Pengemba ngan Kapasitas SDM, Penguata n Budaya Berbagi Pengetah uan, serta Evaluasi dan Pembarua n Konten Pengetah uan yang Dipublikas ikan Badan Kepegawa ian Negara	100%	100%	100%	100%	100%

		8	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	90%	95%	96%	97%	98%
SK.3	Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit	9	Presentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan Pembinaan	0	100%	100%	0	0
SK. 4	Terwujudnya peningkatan kapasitas Manajemen	10	Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen	100%	100%	100%	100%	100%

	Perubaha n di bidang MASN		Perubaha n di Bidang Manajeme n ASN					
SK. 5	Meningkat nya kualitas manajeme n kinerja BKN	11	Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengemba ngan Sumber Daya Manusia	66	69.5	69.6	69.7	69.8
		12	Persentas e Terlaksan anya Rencana Aksi RB Pusat Pengemba ngan Sumber Daya Manusia	100%	100%	100%	100%	100%

		13	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%	100%	100%	100%	100%
SK. 6	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	0	0	0	0	0

			Daya Manusia					
		15	Indeks Kualitas Pelaksana an Anggaran (IKPA) di lingkunga n Pusat Pengemba ngan Sumber Daya Manusia	97	97	97,1	97,2	97,3
		16	Persentas e Realisasi Penyerapa n Anggaran di lingkunga n Pusat Pengemba ngan Sumber	98%	98%	98%	98%	98%

			Daya Manusia					

Berdasarkan tabel diatas terdapat beberapa perubahan karena menyesuaikan dengan kondisi yang aktual.

4.2 Kerangka Pendanaan

Untuk dapat melaksanakan arah kebijakan, strategi, dan program tujuan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dan sasaran-sasaran kinerja yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya. Dukungan dan prasarana yang memadai, pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan tahun 2029 adalah Pendanaan yang bersumber dari pemerintah /APBN dan PNBPN sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jumlah Alokasi Anggaran 2025-2029

NO	PROGRAM/KEGIATAN	TAHUN ALOKASI (Dinyatakan dalam Juta Rupiah)					SUMBER DANA
		2025	2026	2027	2028	2029	
1	CO - Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	5.250	3.794	6.191	6.191	6.191	Rupiah Murni & PNBPN
	3664 - Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian	5.250	3.794	6.191	6.191	6.191	Rupiah Murni & PNBPN
	FAC.001 - Pendidikan Ilmu Kepegawaian	2.522,8	0	1.451	1.451	1.451	Rupiah Murni
	FAC.002- Pelatihan Fungsional Kepegawaian	630	0	600	600	600	Rupiah Murni
	FAC.003 - Fasilitas Pelatihan Kepegawaian	1.712	3.793,8	3.790	3.790	3.790	PNBPN
	FAC.004 - Coaching, Mentoring, dan Pelatihan Teknis Lainnya	335	0	300	300	300	Rupiah Murni
	FAC.005 - Responsif Kesetaraan Gender	50	0	50	50	50	Rupiah Murni
2	WA - Program Dukungan Manajemen	15.908	12.393	14.925	15.725	16.575	Rupiah Murni & PNBPN
	3630 - Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik	45	0	20	20	20	Rupiah Murni
	EBA.959 - Layanan Protokoler	45	0	20	20	20	Rupiah Murni
	4842 - Pengelolaan Organisasi dan SDM	2.807	0	1.525	1.525	1.525	Rupiah Murni
	EBC.954 - Layanan Manajemen SDM	7	0	25	25	25	Rupiah Murni
	EBC.996 - Layanan Pendidikan dan Pelatihan	2.800	0	1.500	1.500	1.500	Rupiah Murni
	4843 - Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	13.056	12.393	13.380	14.180	15.030	Rupiah Murni
	EBA.956 - Layanan BMN	10	0	5	5	5	Rupiah Murni
	EBA.962 - Layanan Umum	5	0	5	5	5	Rupiah Murni
	EBA.994 - Layanan Perkantoran	12.299,4	12.157	12.500	12.750	13.000	Rupiah Murni
	EBB.951 - Layanan Sarana Internal	200	236,3	300	400	500	Rupiah Murni & PNBPN
	EBB.957 - Layanan Prasarana Internal	500	0	550	1.000	1.500	Rupiah Murni & PNBPN
	EBD.955 - Layanan Manajemen Keuangan	32	0	10	10	10	Rupiah Murni
	EBD.974 - Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	10	0	10	10	10	Rupiah Murni
	TOTAL KESELURUHAN ALOKASI RENCANA PENDANAAN 2025 - 2029	21.158	16.187	21.116	21.916	22.766	Rupiah Murni & PNBPN

Berdasarkan data tabel di atas alokasi sumber daya pendanaan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode tahun 2025 sampai dengan 2029. Rencana pendanaan ini disusun berdasarkan kebutuhan program dan kegiatan strategis dalam rangka mendukung pencapaian sasaran organisasi, dengan mempertimbangkan efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan program.

1. Program kebijakan, Pembinaan Profesi dan tata Kelola ASN

Program ini berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur melalui penyelenggaraan dan pendidikan dan pelatihan bidang kepegawaian. Kegiatan dalam program ini dikelompokkan pada kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bidang kepegawaian, dengan total alokasi dana sebesar RP. 27.617 juta selama lima tahun (2025-2029).

Rincian kegiatan di dalamnya mencakup:

- a. Pendidikan Ilmu Kepegawaian, yang bertujuan meningkatkan kompetensi dasar dan lanjutan ASN di bidang kepegawaian.
- b. Pelatihan Fungsional Kepegawaian, untuk memperkuat peran jabatan fungsional dalam sistem merit ASN.
- c. Fasilitasi Pelatihan Kepegawaian, yang mendukung penyelenggaraan pelatihan teknis dan manajerial.
- d. Coaching, Mentoring, dan Pelatihan Teknis Lainnya, sebagai upaya pengembangan potensi individu ASN secara berkelanjutan.
- e. Responsif Kesetaraan Gender, yang menjadi bentuk komitmen Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kesetaraan gender dalam pengembangan SDM aparatur.

Pendanaan program ini bersumber dari Rupiah Murni dan PNPB, dengan alokasi terbesar diarahkan pada kegiatan pelatihan dan fasilitasi pengembangan kompetensi ASN.

2. Program Dukungan Manajemen

Program ini mendukung penyelenggaraan tata kelola organisasi, pelayanan administrasi, serta pengelolaan keuangan dan sumber daya lainnya dengan total alokasi pendanaan sebesar Rp. 75.527 juta selama lima tahun.

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN 2025-2029 disusun sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) BKN 2025-2029, serta komitmen bersama seluruh jajaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang wajib dilaksanakan agar tercapai visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak semata untuk kepentingan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia namun untuk kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Dokumen renstra Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN 2025-2029 diharapkan dapat menjadi dasar dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta penilaian terhadap kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia selama lima tahun kedepan dengan indikator yang terukur. Pada pertengahan periode renstra akan dilakukan evaluasi paruh waktu untuk menemukan dan menilai capaian indikator kinerja serta usaha perbaikan dalam hal strategi dan kebijakan sehingga seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat dicapai.