



pusbangsdmbkn

RENCANA KERJA

PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

TAHUN 2026

**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 ke hadirat Alloh SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia- Nya sehingga Rencana Kerja (Renja) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2026 ini dapat disusun dan disajikan sebagai bagian dari pelaksanaan sistem perencanaan pembangunan nasional yang terpadu dan berkesinambungan.

Penyusunan Rencana Kerja ini berpedoman pada ketentuan *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004* tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017* serta selaras dengan arah kebijakan nasional pada Asta Cita Presiden ke 7 tentang yaitu Reformasi dan Penegakan Hukum, yang menekankan pentingnya birokrasi yang bersih, efektif, dan berintegras.

Pusat Pengembangan SDM BKN memiliki tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi ASN, termasuk pelatihan, pembinaan, dan evaluasi pengembangan SDM aparatur. Oleh karena itu, rencana kinerja ini disusun untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut secara terstruktur, dengan menetapkan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target capaian yang terukur.

Dokumen ini memuat arah kebijakan, sasaran strategis, indikator kinerja, serta target capaian yang disusun secara terukur dan selaras dengan prioritas nasional, khususnya dalam mendukung Reformasi Birokrasi dan peningkatan kualitas manajemen ASN dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Kami berharap Rencana Kerja ini dapat menjadi instrumen perencanaan yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data dan kinerja.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan laporan ini. Semoga dokumen ini dapat memberikan manfaat nyata dalam mewujudkan SDM aparatur yang profesional, adaptif, dan berintegritas.

Bogor, 26 Juni 2026
Kepala
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Landasan Hukum.....	3
1.3 Ruang Lingkup	4
1.4 Maksud dan Tujuan	5
BAB II EVALUASI RENCANA KERJA 2025	6
2.1 Capaian Kinerja 2025	6
2.2 Analisa dan Permasalahan.....	9
2.3 Realisasi Anggaran.....	31
BAB III PERENCANAAN KERJA TAHUN 2026	34
3.1 Visi dan Misi	34
3.2 Tujuan Strategis	34
3.3 Sasaran Kegiatan	34
3.4 Perjanjian Kerja dan Anggaran	46
BAB IV PENUTUP	49

BAB I

PENDAHULUAN

Penyusunan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (RKKL) merupakan suatu proses perencanaan yang penting dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. RKKL tidak hanya sekadar sebuah dokumen perencanaan, melainkan juga merupakan alat untuk mengukur efektif dan efisiensi pelaksanaan tugas serta fungsi kementerian atau lembaga. Melalui RKKL, kementerian/lembaga memiliki panduan yang jelas tentang langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapai visi dan misi organisasi, serta kontribusinya terhadap pembangunan nasional.

Penyusunan Rencana Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusbang SDM) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2026 merupakan bagian integral dari pelaksanaan sistem perencanaan pembangunan nasional yang berorientasi pada hasil dan akuntabilitas kinerja. Dokumen ini disusun sebagai penjabaran tahunan dari Rencana Strategis BKN, serta mendukung pelaksanaan *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029* yang ditetapkan melalui *Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025*.

RPJMN 2025–2029 merupakan tahap awal dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025–2045 menuju visi Indonesia Emas 2045. Dalam dokumen tersebut, penguatan sumber daya manusia dan reformasi birokrasi menjadi dua dari delapan prioritas nasional yang saling terkait. Pusbang SDM BKN berperan strategis dalam mendukung prioritas keempat RPJMN, yaitu penguatan pembangunan SDM, sains, teknologi, pendidikan, dan kesehatan, serta prioritas ketujuh, yaitu penguatan reformasi politik, hukum, dan birokrasi.

Sebagai unit kerja yang bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi ASN, Pusbang SDM memiliki mandat untuk menyelenggarakan pelatihan, pembinaan, dan evaluasi pengembangan SDM aparatur secara sistematis dan berkelanjutan. Rencana Kerja ini disusun untuk memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan selaras dengan arah kebijakan nasional, mendukung transformasi birokrasi,

serta berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dengan pendekatan perencanaan berbasis kinerja dan pengukuran capaian, Rencana Kerja Tahun 2025 ini diharapkan menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap tantangan global, sejalan dengan semangat reformasi birokrasi dan pembangunan SDM unggul menuju Indonesia Emas 2045.

Penyusunan Rencana Kerja dan Kebutuhan Anggaran (RKKL) Pusat Pengembangan SDM BKN Tahun 2025 bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia aparatur dilakukan secara terencana, efisien, dan selaras dengan arah kebijakan nasional. RKKL merupakan dokumen strategis yang memuat rencana kerja tahunan beserta kebutuhan anggaran yang diperlukan untuk mendukung pencapaian sasaran kinerja unit kerja.

Secara umum, tujuan penyusunan RKKL untuk Menjabarkan rencana kerja tahunan yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Pusbang SDM sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 ; Mengalokasikan sumber daya anggaran secara tepat berdasarkan prioritas program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BKN dan RPJMN 2025–2029; Meningkatkan efisiensi dan efektivitas belanja pemerintah, dengan memastikan bahwa setiap kegiatan memiliki indikator kinerja yang jelas dan dapat diukur; Mendukung pengelolaan keuangan negara yang transparan dan akuntabel, sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) serta menjadi dasar penyusunan RKA-KL dan DIPA, sebagai instrumen pengendalian dan evaluasi pelaksanaan anggaran di lingkungan Pusbang SDM BKN

Pada tahun 2026, rencana kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN difokuskan pada beberapa hal penting yang diharapkan dapat membawa dampak signifikan terhadap peningkatan Kerja aparatur negara. Salah satu tujuan utama adalah penguatan sistem manajemen kepegawaian yang berbasis pada kompetensi dan profesionalisme. Rencana ini mencakup berbagai program pengembangan, seperti peningkatan kapasitas aparatur dalam menjalankan tugasnya melalui pelatihan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan dinamika kebutuhan pelayanan publik. Program-program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan harus disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sektor dan tingkatan jabatan, dengan tujuan agar ASN

memiliki kemampuan yang tepat guna dalam menghadapi tantangan tugas di masa depan.

Tahun 2026 juga menjadi momentum bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN untuk memperkuat budaya kerja yang berbasis pada integritas dan profesionalisme. Melalui berbagai program peningkatan kapasitas dan budaya kerja, diharapkan ASN dapat memiliki nilai-nilai luhur yang mendukung terciptanya birokrasi yang bersih, bebas korupsi, serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Secara keseluruhan, Rencana Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN Tahun 2025 bertujuan untuk menciptakan aparatur negara yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki wawasan yang luas dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Dengan adanya rencana Kerja ini, diharapkan kualitas pelayanan publik dapat meningkat, dan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN dapat berperan maksimal dalam mewujudkan birokrasi yang efisien dan responsif terhadap tantangan global.

1.1 Latar Belakang

Rencana Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN Tahun 2025 merupakan penjabaran konkret dari Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN untuk periode 2025-2029. Sebagai sebuah dokumen yang berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang, Rencana Kerja 2026 diharapkan mampu menjadi langkah awal yang strategis untuk mewujudkan sasaran dan target yang ditetapkan dalam Renstra tersebut. Dalam konteks ini, Rencana Kerja 2026 bukan hanya menjadi gambaran tahunan, tetapi juga sebagai bagian integral yang menyelaraskan seluruh upaya pengembangan kepegawaian ASN dalam jangka panjang.

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

5. Undang-Undang Nomor 62 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2025
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
8. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
9. Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2025 tentang Pemuktahiran Rencana Kerja
10. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029
11. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara
12. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
14. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Pedoman Evaluasi Atas Implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
17. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara.

1.3 Ruang Lingkup

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.

1.4 Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja PPSDM Tahun 2026 disusun untuk menjadi acuan dalam perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kegiatan PPSDM. Tujuan penyusunan Rencana Kerja BKN Tahun 2026 sebagai berikut:

- a. Petunjuk dalam menjalankan program kegiatan PPSDM selama Tahun 2026;
- b. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja PPSDM tahun 2026;
- c. Sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian BKN Tahun 2026.

BAB II

EVALUASI CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025

Sepanjang tahun 2025, Pusat Pengembangan SDM BKN telah melaksanakan berbagai program strategis dalam rangka peningkatan kompetensi ASN, sejalan dengan arah kebijakan nasional dan prioritas reformasi birokrasi. Berdasarkan Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia, capaian utama meliputi:

2.1 Capaian Kinerja 2025

Adapun Capaian indikator kinerja per Sasaran Strategis Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN Per 2 Desember 2025

Tabel 2.1

Realisasi Indikator Kinerja Utama Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit	Persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi	60.37%	48.53%	80.39%
2	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	Persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar	100%	100%	100%
		Indeks kepuasan pengguna layanan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	94%	89.03%	94.71%
		Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur	1	1	100%

		Persentase penerima program beasiswa/karya siswa PIK BKN yang lulus tepat waktu	80%	97.14%	120%
		Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaharuan kurikulum, modul dan/atau bahan ajar lainnya Pendidikan dan Pelatihan	100%	100%	100%
		Persentase Informasi Pengembangan Kapasitas SDM, Penguatan Budaya Berbagi Pengetahuan, serta Evaluasi dan Pembaruan Konten Pengetahuan yang Dipublikasikan Badan Kepegawaian Negara	100%	100%	100%
		Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN	100%	100%	100%
		Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan	80%	80%	100%
		Persentase terlaksananya pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai BKN	65%	65%	100%
3	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN	Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	66	69.4	105.15%
		Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%	100%	100%

		Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%	98,37%	98.37%
4	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan, aset, dan Kearsipan BKN	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	0.006	99.40%
		Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	97	97,18	100,19%
		Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	98%	99,74%	101,78%
		Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	90%	100%	111.11%

Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat laporan capaian kinerja pada 31 Desember 2025 mendapatkan nilai NPSS 96.58 persen dengan kategori sebagai berikut:

2.2. Analisa dan Permasalahan

Sasaran Kegiatan 1, Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit.

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

IKK 1. Persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi

Tabel Realisasi IKK 1

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
60,37%	48.53%	80.39%

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

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 (100%).
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. A. 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 dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota.

B. Kendala dalam pelaksanaan

Kegiatan sertifikasi manajemen ASN yang dilaksanakan masih mengacu pada dari UU 5 Tahun 2014 sebagaimana peraturan Teknis nya melalui PP Manajemen ASN nya 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. Kedepan perlunya koordinasi ke regulator (Kementerian PAN dan RB) terkait PP turunan teknis untuk PP Manajemen ASN (PP turunan dari UU 20 Tahun 2023),
2. Kedepan perlunya dilaksanakan konsolidasi di BKN terkait dengan standar kompetensi teknis di bidang manajemen ASN sebagai acuan dalam penyusunan perangkat yang update.

Sasaran Kinerja 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,

Tabel Realisasi IKK 2

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
100%	100%	100%

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

Telah terlaksana kegiatan pelatihan baik RM mau PNBPN sebanyak 2055 Peserta. Dengan rincian pelatihan RM sebanyak 1044 dan PNBPN sebanyak 1011 Peserta

B. Kendala dalam pelaksanaan

- Kegiatan pelatihan jabatan fungsional kepegawaian masih menggunakan Perka BKN yang telah lawas
- Beberapa kegiatan pelatihan sempat tertunda karena adanya beberapa kebijakan yang ditetapkan.

C. Tindak lanjut

Perlu adanya updating peraturan penyelenggaraan pelatihan jabatan fungsional kepegawaian.

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

Tabel Realisasi IKK 3

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
94%	89.03%	94.71%

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

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan oleh Pusat Pengembangan SDM BKN Tahun 2025 secara umum telah berjalan sesuai perencanaan serta standar mutu yang ditetapkan. Capaian penyelenggaraan pelatihan Tahun 2025 mencapai 100%, yang menunjukkan efektivitas perencanaan program, ketepatan pelaksanaan, serta pengelolaan kegiatan pelatihan yang baik.

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

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 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 tutoe/pengjar: 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/pengjar: 95.99

Nilai rata-rata hasil evaluasi penyelenggaraan pendidikan (PIK BKN)

tahun 2025 sebesar 91.3%.

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

Berdasarkan hasil pengukuran, diperoleh nilai Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) sebesar 83.50%, Indeks Kepuasan PIK 91.3%, dan Indeks Kepuasan Pelatihan sebesar 92.3%. secara keseluruhan capaian tersebut menghasilkan rata-rata kepuasan mencapai 89.03% yang menunjukkan tingkat kepuasan pengguna layanan berada pada kategori sangat baik. Hasil ini mencerminkan bahwa pelaksanaan layanan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia telah berjalan efektif, memenuhi harapan pengguna, serta mendukung peningkatan kualitas layanan secara berkelanjutan.

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, 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 respon 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. 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.

IKK 4. Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur

Tabel Realisasi IKK 4

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
1	1	100%

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

Inovasi Sharing Session ini bertujuan untuk menciptakan budaya belajar yang kolaboratif dan berkelanjutan. Sharing Session ini telah terlaksana sebanyak 40 Series dengan total peserta 423.680.

B. Faktor Keberhasilan / Kendala

- Keterbatasan infrastruktur jaringan:

SS BKN yang dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan Latsar daring seringkali 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.

IKK 5 Persentase penerima program beasiswa/karya siswa PIK BKN yang lulus tepat waktu

Tabel Realisasi IKK 5

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
80%	97.14%	120%

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

Pada tahun 2025 mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian yang lulus tepat waktu adalah angkatan XIV sejumlah 34 mahasiswa yang diwisuda pada 15 juli 2025 di UT Pusat.

Realisasi indikator sebesar 97.14% menunjukkan bahwa kinerja pelaksanaan Program Beasiswa/Karya Siswa PIK BKN berada pada kategori **Sangat Baik**, karena melampaui target yang ditetapkan sebesar 80%. Capaian tersebut mencerminkan efektivitas mekanisme pengendalian dan monitoring akademik yang dilaksanakan secara berkala serta peningkatan komitmen penerima program dalam menyelesaikan studi sesuai masa pendidikan yang ditetapkan.

Keberhasilan ini didukung oleh optimalisasi koordinasi dengan perguruan tinggi, pelaksanaan evaluasi semester, serta penguatan sistem pembinaan dan pendampingan peserta.

B. Faktor Keberhasilan / Kendala

Dari 35 mahasiswa yang tepat waktu terdapat 1 orang atas nama muhammad fadly asal instansi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia belum lulus dikarenakan ybs harus mengulang 1 semester namun yang bersangkutan berkomitmen untuk melanjutkan

pendidikan sampai dengan selesai tanpa membebankan anggaran dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN.

C. Tindak Lanjut

Monitoring terhadap mahasiswa yang belum lulus tersebut.

IKK 6 Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaharuan kurikulum, modul dan/atau bahan ajar lainnya Pendidikan dan Pelatihan

Tabel Realisasi IKK 6

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
100%	100%	100%

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

Realisasi 100% didasarkan pada diselesaikannya penyusunan atau pembaharuan kurikulum, modul dan bahan pembelajaran lainnya sesuai dengan apa yang telah ditargetkan. Penyusunan atau pembaharuan disusun dalam bentuk kurikulum, modul, dokumen studi kasus, soal Computer Based Test dan bahan pembelajaran mandiri.

B. Faktor Keberhasilan / Kendala

1. 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 perlu penyesuaian waktu penyelesaian dokumen studi kasus yang siap digunakan.
2. 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.
3. 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

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

2. 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.
3. Perlu dilakukan penyesuaian standar capaian pembelajaran berdasarkan standar kompetensi teknis MASN.

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

Tabel Realisasi IKK 7

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
100%	100%	100%

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

Realisasi 100% didasarkan pada penyebarluasan 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 Tacid Knowledge ataupun Konten Pengetahuan Manajemen ASN. Setiap triwulan ditargetkan dan tercapai 24 video tersebut.

2. 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/bertabrakan.

3. Tindak lanjut

Diperlukan koordinasi secara intens dengan tim humas sehingga proses pembuatan video baik untuk Microlearning; Dokumentasi Tacid Knowledge ataupun Konten Pengetahuan Manajemen ASN dapat berjalan efektif dan efisien, mulai dari perencanaan hingga dipublikasikan dan ditindaklanjuti.

Diperlukan koordinasi dengan tim Humas untuk pengadaan alat untuk perekaman video.

IKK 8 Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN

Tabel Realisasi IKK 8

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
100%	100%	100%

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 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.

IKK 9 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan

Tabel Realisasi IKK 9

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
80%	80%	100%

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.

IKK 9 yaitu Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan tidak berlanjut pada tahun berikutnya karena telah terakomodir dalam indikator kinerja lain yang lebih komprehensif dan terintegrasi.

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

Tabel Realisasi IKK 10

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
65%	65%	100%

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.

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 dilingkungan 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.

IKK 10 yaitu Persentase terlaksananya pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai BKN tidak berlanjut pada tahun berikutnya karena telah terakomodir dalam indikator kinerja lain yang lebih komprehensif dan terintegrasi.

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

Tabel Realisasi IKK 11

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
66	69.4	105,15%

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.

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 adapula 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

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia akan terus berupaya dan memaksimalkan pemenuhan rekomendasi perbaikan/evaluasi akuntabilitas internal yang disampaikan oleh inspektorat.

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

Tabel Realisasi IKK 12

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
100%	100%	100%

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

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

Manusia ASN 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.

B. Faktor Keberhasilan

Faktor keberhasilan dalam pencapaian indikator kinerja kegiatan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dengan terpenuhinya persentase capaian realisasi kegiatan Reformasi Birokrasi dengan mengerjakan seluruh rencana aksi yang telah ditentukan.

C. Tindak lanjut

Tahun 2026 nanti batas waktu Monev RB Triwulan IV akan di lakukan di Minggu ke 4 Desember, sedangkan untuk Triwulan I, II dan III tetap pada timeline yang sudah ada https://s.id/PPSDM_MonevRenAksi_2025 .

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

Tabel Realisasi IKK 13

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
100%	98.37%	98.37%

Indikator 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

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%, sehingga belum sepenuhnya memenuhi target 100%. secara umum hasil ini mencerminkan tingginya disiplin, komitmen, dan akuntabilitas pegawai dalam mendukung penerapan manajemen kinerja berbasis digital di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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.

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

Tabel Realisasi IKK 14 Tahun 2025

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
0	0.006	99.40%

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan dan kualitas pengelolaan kegiatan di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Rasio temuan hasil audit/pemeriksaan mencerminkan efektivitas sistem pengendalian intern, ketertiban administrasi, serta akuntabilitas dalam pelaksanaan kegiatan. Semakin rendah rasio temuan, semakin baik kualitas pengelolaan kegiatan yang dilaksanakan, sehingga mendukung terwujudnya tata kelola yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada prinsip good governance.

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.ung ditindaklanjuti oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN BKN.

C. Tindak lanjut

Dalam menyelesaikan permasalahan tersebut dan mencapai target IKK sebanyak 0 (nol) temuan, BPK meminta Pusbang SDM untuk melakukan koordinasi dengan instansi asal mahasiswa dalam menyelesaikan kewajiban pengembalian beasiswa biaya perkuliahan ke kas negara. Bukti penyelesaian tunggakan tidak hanya berupa surat kepada instansi mahasiswa tersebut, tetapi juga dilakukan koordinasi secara langsung maupun daring dengan instansi asal mahasiswa sebagai bukti bahwa sudah dilakukan tindak lanjut atas temuan ini.

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

Tabel Realisasi IKK 15 Tahun 2025

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
97	97.18	100.19%

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.

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.

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 perilis 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.

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

Tabel Realisasi IKK 16 Tahun 2025

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
98%	99.74%	101,78%

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.

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.

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 PNBK K/L/D/I sehingga Pusbang SDM tidak dapat menyelenggarakan diklat PNBK 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 PNBK. 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.

Target persentase penyerapan anggaran Pusbang SDM tetap ditetapkan sebesar 98% pada tahun 2026 dan belum memungkinkan untuk dinaikan menjadi 99%, dengan mempertimbangkan beberapa faktor strategis dan operasional.

Pertama, pada tahun 2026 terdapat blokir pada belanja yang bersumber dari PNBK. Kondisi ini menyebabkan Pusbang SDM mengalami keterbatasan dalam memberikan pelayanan optimal kepada mitra PNBK serta dalam merealisasikan kegiatan yang telah direncanakan. Selain itu, belum terdapat kepastian waktu pembukaan blokir tersebut. Berkaca pada tahun 2025, blokir anggaran senilai Rp1,5 miliar tidak dibuka hingga akhir

tahun anggaran. Ketidakpastian ini secara langsung meningkatkan risiko tidak terserapnya anggaran secara maksimal, sehingga penetapan target 99% menjadi kurang realistis.

Kedua, apabila terjadi relaksasi anggaran (tambahan pagu di luar blokir) pada pertengahan tahun, Pusbang SDM harus melakukan penyesuaian ulang terhadap kalender akademik yang telah disepakati sejak awal tahun, baik secara internal maupun dengan mitra eksternal BKN. Proses perencanaan ulang tersebut memerlukan waktu dan koordinasi yang tidak singkat, sehingga mempersempit masa pelaksanaan kegiatan dan berpotensi menumpuk realisasi anggaran di akhir tahun. Kondisi ini meningkatkan risiko deviasi terhadap target penyerapan.

Ketiga, agenda pelatihan memiliki timeline tersendiri yang mengikuti struktur kurikulum dan tahapan pembelajaran. Kegiatan tersebut tidak dapat dipercepat secara administratif hanya untuk mengejar serapan anggaran, karena berpotensi menurunkan kualitas penyelenggaraan pelatihan. Apabila relaksasi anggaran baru bergulir di pertengahan tahun, maka waktu pelaksanaan yang terbatas semakin meningkatkan risiko keterlambatan pembelanjaan.

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

Tabel Realisasi IKK 17 Tahun 2025

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
90%	100%	111.11%

Persentase SLA Jawaban Surat Maksimal 5 Hari ini merupakan indikator kinerja yang mengukur ketepatan waktu Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menindaklanjuti atau memberikan jawaban atas surat masuk. Indikator ini mencerminkan efektivitas tata kelola administrasi persuratan dan komitmen terhadap standar pelayanan publik.

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

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.

2.3 Realisasi Anggaran

Sampai dengan tahun 2025, persentase (%) capaian realisasi penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia secara keseluruhan adalah sebesar 99,65%. Nilai persentase tersebut didapatkan dengan membandingkan realisasi capaian anggaran sebesar Rp 20.852.910.215 terhadap total pagu netto (tanpa blokir) tahun 2025 sebesar Rp 20.906.454.000.

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	20.852.910.215	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 Pusbang SDM.

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
- Biaya Wisuda S1 PIK UT Akt. XV untuk 32 calon alumni

BAB III

RENCANA KERJA 2026

3.1 Visi dan Misi

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 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.

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

3.2 Tujuan Strategis

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.

3.3 Sasaran Kegiatan

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

1. Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit:

Pusat Pengembangan SDM BKN merencanakan, menyelenggarakan, dan mengevaluasi program pelatihan dan sertifikasi berbasis kompetensi serta sistem berbasis data agar pejabat pengelola SDM secara objektif dan konsisten menerapkan prinsip merit dalam rekrutmen, promosi, dan pengembangan karier

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.

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
60,37%	48.53%	80.39%	65%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 48,53% dengan capaian 80,39%. Tahun 2026 ini terjadi kenaikan target dari sebelumnya 60,37% menjadi 65% menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029. Mengingat pentingnya peran pengelola SDM dalam manajemen talenta nasional, kita tidak dapat menurunkan target meski realisasi tahun sebelumnya belum optimal.

Kendala utamanya adalah keterbatasan anggaran dan kendala teknis dari instansi K/L/D, Ketidak tercapaian di tahun 2025 menjadi *baseline* baru. Strategi 2026 akan menggabungkan "sis target" tahun lalu yang belum terpenuhi dengan target tahun berjalan.

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.

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
100%	100%	100%	100%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 100% dengan capaian 100%. Tahun 2026 tidak ada perubahan target masih sama yaitu 100% Dasar penetapan target tahun 2026 menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029

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

Indikator Kinerja ini adalah untuk mengukur keberhasilan program pendidikan dan pelatihan dalam bentuk nilai kepuasan serta memberikan dampak pelayanan bagi pencapaian target organisasi yang menjadi karakteristik Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
94%	89,03%	94,71%	94,25%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 89,03% dengan capaian 94,71%. Tahun 2026 ini terjadi kenaikan target dari sebelumnya 94% menjadi 94,25% menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029. Mengingat pentingnya keberhasilan program pendidikan dan pelatihan dalam bentuk nilai kepuasan serta memberikan dampak pelayanan bagi pencapaian target organisasi yang menjadi karakteristik Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia, kita tidak dapat menurunkan target meski realisasi tahun sebelumnya belum optimal.

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

IKK 4. Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur;

Indikator Kinerja ini adalah 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

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
1	1	100%	1

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 1 inovasi dengan capaian 100%. Tahun 2026 target masih sama dengan tahun sebelumnya yaitu 1 inovasi menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

IKK 5. Persentase penerima program beasiswa/karya siswa PIK BKN yang lulus tepat waktu;

Indikator Kinerja ini adalah mengukur efektivitas program beasiswa dalam memastikan peserta menyelesaikan studinya sesuai dengan durasi yang telah ditetapkan dalam Kurikulum program pendidikan

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
80%	97.14%	120%	97%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 97,14% dengan capaian 120%. Tahun 2026 ini terjadi kenaikan target dari sebelumnya 80% menjadi 97% menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

Kenaikan target mencerminkan upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja program serta memberikan dampak yang lebih optimal terhadap keberhasilan studi penerima beasiswa

IKK 6. Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaharuan kurikulum, modul dan/atau bahan ajar lainnya Pendidikan dan Pelatihan.

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

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
100%	100%	100%	100%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 100% dengan capaian 100%. Tahun 2026 target masih sama yaitu 100 % menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

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

Indikator 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.

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
100%	100%	100%	100%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 100% dengan capaian 100%. Tahun 2026 target masih sama yaitu 100 % menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

IKK 8. Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 Hari di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Indikator ini merupakan komitmen atau standar waktu pelayanan yang telah ditetapkan dalam tindak lanjut/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 4 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 4 hari kerja, maka selama dapat memenuhi dalam kurun waktu yang ditentukan tersebut maka dihitung telah memenuhi SLA 4 hari kerja.

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
90%	100%	111,11%	95%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 100% dengan capaian 111,11%. Tahun 2026 ini terjadi kenaikan target dari sebelumnya 90% menjadi 95% menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

Kenaikan target mencerminkan upaya organisasi dalam meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan dan memberikan respons yang lebih cepat dan lebih andal.

3. Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan Sistem Merit

IKK 9. Presentasi Instansi yang telah dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Indikator Kinerja ini merupakan Persentase instansi pemerintah pusat dan daerah yang telah menerima pembinaan kebijakan teknis penyelenggaraan Manajemen ASN dari Badan Kepegawaian Negara dalam periode pengukuran tertentu, yang dibuktikan melalui kegiatan pembinaan resmi berupa sosialisasi, bimbingan teknis, asistensi, pendampingan, konsultasi teknis, atau bentuk pembinaan lain yang terdokumentasi dan terverifikasi.

Pembinaan kebijakan teknis Manajemen ASN mencakup antara lain perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan ASN, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja ASN, manajemen talenta, mutasi dan promosi, sistem merit, disiplin dan kode etik ASN, serta sistem informasi Manajemen ASN

Kegiatan pembinaan di tingkat BKN ini direncanakan akan dilaksanakan selama dua tahun dengan total instansi yang akan dibina sejumlah 643 instansi. Instansi yang akan dibina pada tahun 2026 sejumlah 322 instansi dan pada tahun 2027 sejumlah 321 instansi.

Target 2026
100%

Indikator Kinerja nya ini merupakan Indikator baru di tahun 2026 dengan target 100%, Indikator Kinerja ini mengukur tingkat jangkauan pembinaan yang diberikan kepada Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah (K/L/D) dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi dan sejalan dengan arah kebijakan nasional dalam reformasi birokrasi dan penerapan sistem merit, sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas penyelenggaraan manajemen ASN secara lebih terukur, akuntabel, dan berbasis data.

4. Terwujudnya Peningkatan kapasitas Manajemen Perubahan di Bidang MASN:

IKK 10. 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.

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
100%	100%	100%	100%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 100% dengan capaian 100%. Tahun 2026 ini masih sama dengan target di tahun sebelumnya yaitu 100% menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

5. Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN:

IKK 11. Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Indikator Kinerja ini merupakan 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.

SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja di BKN.

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di Badan Kepegawaian Negara yang dilakukan oleh Inspektorat dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil Penilaian oleh Inspektorat Badan Kepegawaian Negara berdasarkan Kepka Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
66	69,4	105,15%	69,5

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 69,4 dengan capaian 105,15%. Tahun 2026 ini terjadi kenaikan target dari sebelumnya 66 menjadi 69,5 menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

Kenaikan target dilakukan sebagai bentuk komitmen organisasi dalam menerapkan prinsip peningkatan kinerja secara berkelanjutan (*continuous improvement*).

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

Indikator ini mengukur pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara Rencana aksi tersebut merupakan kegiatan Reformasi Birokrasi yang disusun oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara yang telah

dikoordinasikan dan disetujui oleh Tim Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara.

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
100%	100%	100%	100%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 100% dengan capaian 100%. Tahun 2026 target masih sama yaitu 100 % menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

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

Indikator ini menggambarkan persentase jumlah pegawai yang mengisi kinerja harian dalam satu periode pada aplikasi E-Kinerja. Kinerja harian adalah catatan aktivitas pekerjaan pegawai beserta bukti dukung yang mendukung tercapainya kinerja organisasi yang tertuang dalam perjanjian kinerja. Pegawai yang dihitung sebagai realisasi kinerja unit adalah pegawai yang mengisi rencana aksi dan mengisi realisasi kinerja harian. Terdapat pengecualian terhadap beberapa pegawai dengan kinerja cuti dan tugas belajar tidak perlu mengisi e kinerja harian namun dianggap sudah mengisi e kinerja harian

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
100%	98,37%	98,37%	100%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini Target di tahun 2025 sebesar 100% dengan realisasi 98.37%% berdasarkan realisasi tersebut terdapat kendala ada beberapa pegawai yang lupa mengisi aplikasi e-kinerja namun kita sudah menindaklanjutinya dengan memberikan pengumuman setiap hari 5 menit sebelum pulang, namun pada di tahun 2026 Targetnya tetap 100% sesuai dengan target renstra.

6. 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.

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. Indikator ini menggambarkan jumlah temuan yang diidentifikasi oleh BPK maupun Inspektorat melalui audit keuangan, audit operasional, maupun audit kinerja terhadap kegiatan yang dilaksanakan.

Audit keuangan yaitu audit atas pengelolaan keuangan negara dan laporan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Audit operasional adalah kegiatan audit untuk menilai kinerja operasional program atau kegiatan apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta ekonomis, efektif dan efisien yang dilakukan oleh APIP. Audit kinerja merupakan audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah dari aspek ekonomis, efisiensi dan efektivitas yang dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah. Sementara, audit operasional yang sering dikenal juga sebagai audit ketaatan hanya menilai kepatuhan suatu program dan kegiatan sesuai dengan Peraturan/Ketentuan yang berlaku yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern. Semakin kecil rasio temuan yang terjadi, semakin baik kinerja pengelolaan keuangan, operasional, dan pelaksanaan tugas fungsi unit kerja, karena menunjukkan kepatuhan pada regulasi, efektivitas penggunaan sumber daya, serta tata kelola yang transparan dan akuntabel.

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
0	0.006	99.40%	0

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 0.% dengan capaian N/A. Tahun 2026 target masih sama yaitu 0 menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

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

Indikator IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN dan/atau pengelola fiskal untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran, kualitas implementasi pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan sesuai dengan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-5/PB/2024 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
97	97,18	100,19%	97

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 97,18 dengan capaian 100,19%. Tahun 2026 target masih sama yaitu 97 menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

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

Indikator Kinerja ini merupakan Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan indikator kinerja yang memperlihatkan seberapa besar serapan anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

BKN yang mana semakin besar serapan tersebut maka akan semakin efektif perencanaan yang sudah disusun dengan implementasi pengguna anggaran

Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target 2026
98%	99.74%	101.78%	98%

Pada Indikator Kinerja Kegiatan ini realisasi tahun 2025 adalah 99,74% dengan capaian 101,78%. Tahun 2026 target masih sama yaitu 98% menjadi komitmen yang telah dituangkan dalam dokumen Renstra Jangka Menengah Pusat Pengembangan SDM tahun 2025-2029.

Target persentase penyerapan anggaran Pusbang SDM tetap ditetapkan sebesar 98% dan belum memungkinkan untuk dinaikan menjadi 99%, dengan mempertimbangkan beberapa faktor strategis dan operasional.

Pertama, pada tahun 2026 terdapat blokir pada belanja yang bersumber dari PNBPN. Kondisi ini menyebabkan Pusbang SDM mengalami keterbatasan dalam memberikan pelayanan optimal kepada mitra PNBPN serta dalam merealisasikan kegiatan yang telah direncanakan. Selain itu, belum terdapat kepastian waktu pembukaan blokir tersebut. Berkaca pada tahun 2025, blokir PNBPN senilai Rp1,5 miliar tidak dibuka hingga akhir tahun anggaran. Ketidakpastian ini secara langsung meningkatkan risiko tidak terserapnya anggaran secara maksimal, sehingga penetapan target 99% menjadi kurang realistis.

Kedua, apabila terjadi relaksasi anggaran (tambahan pagu di luar blokir) pada pertengahan tahun, Pusbang SDM harus melakukan penyesuaian ulang terhadap kalender akademik yang telah disepakati sejak awal tahun, baik secara internal maupun dengan mitra eksternal BKN. Proses perencanaan ulang tersebut memerlukan waktu dan koordinasi yang tidak singkat, sehingga mempersempit masa pelaksanaan kegiatan dan berpotensi menumpuk realisasi anggaran di akhir tahun. Kondisi ini meningkatkan risiko deviasi terhadap target penyerapan.

Ketiga, agenda pelatihan memiliki timeline tersendiri yang mengikuti struktur kurikulum dan tahapan pembelajaran. Kegiatan tersebut tidak dapat dipercepat secara administratif hanya untuk mengejar serapan anggaran, karena berpotensi menurunkan kualitas penyelenggaraan pelatihan. Apabila relaksasi anggaran baru bergulir di pertengahan tahun, maka waktu pelaksanaan yang terbatas semakin meningkatkan risiko keterlambatan pembelanjaan. Perjanjian Kerja dan Anggaran

Adapun perjanjian Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN pada tahun 2026 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Perjanjian Kerja dan Anggaran

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
1	Terwujudnya pengembangan pejabat pengelola SDM Aparatur berbasis merit	Persentase pejabat pengelola SDM Aparatur yang tersertifikasi	65%	Rp. 66.000.000
2	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian dan pembinaan manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar	Persentase pelaksanaan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang sesuai standar	100%	Rp. 3.215.702.000
		Indeks kepuasan pengguna layanan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	94.25	
		Jumlah paket inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengembangan sumber daya manusia aparatur	1	
		Persentase penerima program beasiswa/karya siswa PIK BKN yang lulus tepat waktu	97%	
		Persentase pemenuhan penyusunan atau pembaharuan kurikulum, modul dan/atau bahan ajar lainnya Pendidikan dan Pelatihan	100%	Rp. 124.200.000
		Persentase Informasi Pengembangan Kapasitas SDM, Penguatan Budaya Berbagi Pengetahuan, serta Evaluasi dan Pembaruan Konten Pengetahuan yang Dipublikasikan Badan Kepegawaian Negara	100%	
		Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 Hari di Lingkungan Pusat	95%	

		Pengembangan Sumber Daya Manusia		
3	Terselenggaranya Pengawasan dan Penjaminan Mutu atas Manajemen ASN dan Sistem Merit	Presentase Instansi yang telah dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	100%	
4	Terwujudnya Peningkatan kapasitas Manajemen Perubahan di Bidang MASN	Persentase Hasil Pengelolaan Manajemen Perubahan di Bidang Manajemen ASN	100%	
5	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN	Skor Evaluasi AKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	69.5	
		Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%	
		Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%	
6	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	
		Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	97	
		Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia	98%	

Jumlah anggaran bruto yang diperlukan untuk mendukung kegiatan tersebut sebesar Rp. 16,187,771,000,- kemudian dengan adanya kebijakan pemenuhan prioritas direktif Presiden RI sehingga Pusbang SDM terkena kebijakan pemotongan pagu senilai Rp. 703.362.000,- serta kebijakan blokir pagu senilai Rp. 562.988.000,- sehingga pagu netto yang berlaku penggunaannya di tahun 2026 adalah senilai **Rp. 14.921.421.000,-**.

Berdasarkan SP DIPA-088.01.2.020505/2025 tanggal 1 Desember 2025 tentang Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Petikan Tahun Anggaran 2026, Pagu

Anggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN Tahun 2026 (termasuk blokir) adalah sebesar **Rp. 15.484.409.000,-** dengan rincian alokasi sebagai berikut :

1. Fasilitas Pelatihan Kepegawaian sebesar **Rp. 3.793.750.000,-** (bruto termasuk blokir) bersumber dana PNBK;
2. Layanan Perkantoran sebesar **Rp. 11.454.409.000,-** bersumber dana RM; dan
3. Layanan Sarana Internal sebesar **Rp. 236.250.000,-** bersumber dana PNBK.

Tabel 3.2

Program Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN T.A. 2026

No	KODE KRO	PROGRAM	ANGGARAN
1	CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp 3,793,750,000
2	WA	Program Dukungan Manajemen	Rp 11,690,659,000

Tabel 3.2 Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN T.A. 2026 dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

- a. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian
 - Pendidikan Ilmu Kepegawaian (pendanaan dari pagu 2025);
 - Fasilitas Pelatihan Kepegawaian (PNBK) ;

Program 2 : Program Dukungan Manajemen

- a. Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum
 - Layanan Perkantoran; dan
 - Layanan Sarana dan Prasarana Internal

BAB IV

PENUTUP

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN telah membuat rencana Kerja 2026 berdasarkan acuan dari rencana strategis Badan Kepegawaian Negara 2025-2029 yang merupakan turunan target Kerja 5 tahun dan dijabarkan menjadi target Kerja yang perlu dipaparkan dalam rencana Kerja tahunan, termasuk yang direncanakan pada 2026 ini. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN sendiri dalam menyusun rencana Kerja adalah dengan memetakan Sasaran Kegiatan dapat dengan tepat menetapkan target-target Kerja berdasarkan indikator Kerja yang menjadi ukuran.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN memiliki 4 Sasaran Kegiatan pada tahun anggaran 2026 sebagai perencanaan kerja akan diukur dengan target indikator kerja berupa persentase, jumlah, maupun indeks sesuai indikator kerja yang ditargetkan. Program dan Kegiatan yang tertuang pada dokumen anggaran 2026 juga ikut berperan dalam menunjang tersusunya rencana kerja 2026 ini sehingga dapat saling selaras dengan penetapan kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN, sehingga pada akhir tahun anggaran 2026 nantinya dapat diukur tingkat keberhasilan capaian Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BKN baik dari segi realisasi anggaran maupun capaian fisik Kerja program dan kegiatan. Hal tersebut juga akan menunjang tercapainya pengukuran Sasaran Kegiatan yang dibuat.