

# **BURSA** IBKN

**BULETIN REGIONAL SATU**

**MERITROKASI  
MEMBERI RUANG  
BAGI MEREKA YANG  
BERJUANG**



**Penanggung Jawab**

Sri Widayanti

**Redaktur**

Burhan Islami

Dewi Fauziyati

Dimas Dwi

Hanum Sofia

Ridlowi

**Editor**

Hanum Sofia

**Desainer Grafis**

Dimas Dwi

Agista Aredhea

Meutia Kamila

Nanda Hendrawan

**Fotografer**

Dimas Dwi

**PENGHARGAAN**



Kantor Regional I BKN menerima penghargaan **peringkat kedua** atas **penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Semester II TA 2025**.

Penghargaan ini diterima oleh Kepala Bagian Tata Usaha Iwan Setyo pada Kamis (16/4/2026) di Kanwil Ditjen Perbendaharaan DIY.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera untuk kita semua.

Dengan memanjatkan doa syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, Buletin Kepegawaian edisi ini hadir di tengah kita dengan mengusung tema yang relevan sekaligus fundamental bagi perjalanan reformasi birokrasi Indonesia yakni meritokrasi. Sebuah prinsip yang menegaskan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dipilih, dinilai, dan dikembangkan berdasarkan kompetensi, kinerja, dan integritas—bukan faktor lain di luar kapasitas diri.

Meritokrasi bukan sekadar konsep ideal yang indah di atas kertas. Ia adalah sistem nilai yang menggerakkan roda birokrasi ke arah yang lebih adil, efisien, dan akuntabel. Ketika sistem kepegawaian dibangun di atas landasan meritokrasi, maka promosi jabatan bukan lagi soal kedekatan atau senioritas semata, melainkan soal siapa yang paling layak, paling kompeten, dan paling berdedikasi untuk melayani masyarakat.

Melalui edisi ini, kami menghadirkan berbagai liputan, kajian, dan praktik baik yang berkaitan dengan implementasi meritokrasi dalam manajemen ASN. Mulai dari pelaksanaan seleksi berbasis kompetensi, sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur, hingga pengelolaan talenta yang memastikan ASN terbaik berada di posisi yang tepat untuk memberikan dampak nyata bagi masyarakat.

Kami menyadari bahwa perjalanan menuju birokrasi berbasis meritokrasi tidaklah mudah. Dibutuhkan konsistensi kebijakan, serta komitmen bersama dari seluruh pemangku kepentingan, mulai dari pimpinan hingga staf pelaksana untuk menjaga integritas proses dan kejujuran penilaian. Namun, kami percaya dengan tekad kuat dan kolaborasi yang solid, transformasi ini dapat dan harus diwujudkan.

Semoga buletin ini menjadi sumber inspirasi dan referensi yang bermanfaat, serta mendorong semangat kita bersama untuk terus membangun birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan prima.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

## Manajemen Talenta: Bukan Hanya Sekadar Kebijakan, Melainkan Menjadi Budaya

**D**alam beberapa tahun terakhir, manajemen talenta menjadi fokus pemerintah dalam tata kelola sumber daya aparatur sipil negara. Pada dasarnya, ini adalah upaya sistematis untuk menyusun kriteria seleksi talenta yang meliputi kinerja, potensi, kompetensi serta integritas ke dalam kebijakan.

Sebenarnya pada tahun 1997 manajemen talenta telah diperkenalkan pertama kalinya oleh McKinsey melalui studi berjudul “The War for Talent”. Studi ini menyoroti bahwa manajemen talenta adalah proses strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan SDM berkualitas dalam organisasi.

Pembangunan manajemen talenta itu sendiri didukung oleh adanya talent pool sebagai bentuk upaya mewujudkan implementasi manajemen talenta yang berbasis sistem merit. Dengan hal ini memudahkan organisasi untuk lebih efektif dalam menyiapkan succession planning atau perencanaan suksesi jabatan secara terukur.

Begitupun dalam penerapan manajemen talenta yang berkaitan erat dengan penilaian kinerja yang tepat sebagai bagian komitmen organisasi. Manajemen talenta pada sektor publik atau pemerintahan merupakan strategi penting dalam memastikan efektivitas pelayanan publik serta peningkatan kapabilitas aparatur sipil negara (ASN). Konsep ini mencakup berbagai proses sejak dilakukan rekrutmen, pengembangan kompetensi, retensi, hingga penempatan pegawai berdasarkan keahlian dan potensi mereka.

Aparatur Sipil Negara merupakan individu sebagai kandidat-kandidat talenta dalam organisasi sektor publik yang menjadi ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan. Tidak hanya pada sektor privat saja, talent war pun akan terjadi di sektor publik, terutama mempertimbangkan tercapainya Indonesia



Emas tahun 2045.

Dalam momentum demografi yang didominasi usia produktif, negara memerlukan ASN yang adaptif dan kompeten dan berorientasi pada hasil. Persaingan mendapatkan talenta unggul ini tidak lagi sekadar gaji tetapi tentang sistem merit, percepatan karir, budaya kerja, serta kesempatan belajar berkelanjutan. Apabila sektor publik gagal menawarkan ekosistem yang menantang dan bermakna, talenta unggul tersebut akan lebih memilih sektor privat. Peran penguatan budaya organisasi menjadi kunci agar ASN tetap relevan, kompetitif, dan menjadi individu strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional serta berdampak nyata bagi masyarakat.

Dalam ranah birokrasi, manajemen talenta bukan hanya bertujuan pada pemenuhan kebutuhan pegawai dalam jangka pendek, namun lebih dari itu perencanaan jangka panjang untuk menciptakan ASN yang profesional, inovatif, dan berorientasi pada hasil (Kim & Lee, 2020). Di berbagai negara, implementasi manajemen talenta dalam pemerintahan telah lama berkembang dari model tradisional yang berbasis senioritas menjadi pendekatan yang berbasis kompetensi dan kinerja, yang memungkinkan pegawai bertalenta berkembang karirnya sesuai dengan sistem merit.

Selaras dengan itu, studi oleh Masrully & Saputro (2024) menegaskan bahwa penerapan sistem sistem tidak hanya meningkatkan profesionalisme pegawai semata, tetapi juga memperkuat budaya organisasi berbasis hasil yang mendukung peningkatan produktivitas. Transformasi orientasi manajemen dari *process-driven* menjadi *performance-driven* merupakan ciri khas organisasi publik yang telah menginternalisasi prinsip manajemen talenta modern.

Manajemen talenta tentunya harus sejalan dengan strategi organisasi, memastikan kesempatan yang sama, dan menjaga keberagaman, terutama berdasarkan kinerja dan potensi pegawai yang diakui. Namun, dalam implementasinya, manajemen talenta masih sebatas penerapan kebijakan dalam menata kelola sumber daya aparatur sipil negara, tetapi belum mengarah mengubah budaya.

Suatu sistem nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang membentuk cara bagaimana anggota organisasi berinteraksi dan berperilaku merupakan budaya itu sendiri. Dimana hal yang dapat mempengaruhi bagaimana pegawai bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi satu sama lain. Studi yang dilakukan Van der Voet & Vermeeren (2022) menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan talenta di sektor publik memerlukan pendekatan holistik dan perubahan budaya organisasi.

Melalui proses seleksi, pengenalan, pengembangan, penilaian, hingga penghargaan, nilai-nilai keberlanjutan dapat tumbuh menjadi praktik sehari-hari yang hidup dalam budaya organisasi. Dengan cara itulah keberlanjutan tidak berhenti sebagai kebijakan, tetapi menjadi budaya organisasi dalam aktivitas organisasi.

Salah satu hambatan besar yang dihadapi kondisi budaya organisasi masih belum sepenuhnya berbasis kinerja. Instansi masih terbelenggu pada penilaian keberhasilan pegawai berdasarkan kehadiran atau kepatuhan administratif, bukan pada hasil kerja dan inovasi. Didukung juga adanya pemaknaan yang keliru terhadap asas keadilan dalam manajemen ASN masih menjadi tantangan tersendiri.

Hal ini terjadi ketika terdapat perlakuan yang berbeda terhadap ASN bertalenta seringkali dianggap sebagai bentuk

ketidakadilan, padahal dalam penerapan sistem merit melalui manajemen talenta menjadi fokus perlakuan yang sesuai dengan potensi dan kontribusi. Budaya organisasi yang belum adaptif terhadap pengelompokan berdasarkan kinerja dan potensi akan menyebabkan keberlanjutan manajemen talenta sulit diterima secara luas di lingkungan kerja (Putranto et al., 2022).

Budaya organisasi sangat penting untuk dikembangkan karena membentuk perilaku pegawai, meningkatkan kinerja, menciptakan ikatan sosial, dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Budaya organisasi juga berperan dalam proses pengambilan keputusan, mendorong inovasi, dan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Pengembangan budaya organisasi perlu dilakukan sebagai proses terencana dan sistematis untuk mengubah dan meningkatkan nilai, asumsi, perilaku, dan sistem yang ada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan

bersama, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Proses ini melibatkan kepemimpinan yang kuat, strategi organisasi yang jelas, dan keterlibatan aktif dari semua pihak yang terkait.

Budaya organisasi yang positif memberikan ruang yang jelas bagi implementasi manajemen talenta. Sehingga organisasi perlu memastikan para talenta mendapat apresiasi dari lingkungan organisasi, tentunya budaya yang mendorong pengembangan talenta akan mendukung bejalannya manajemen talenta secara optimal.

Di lingkungan ASN, budaya organisasi yang perlu terus dilakukan dalam mendukung implementasi management talenta adalah sebagai berikut :

1. Budaya Pembelajaran Berkelanjutan. Ciri utamanya yaitu dengan mendorong ASN untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi.

Sehingga berdampak pada kondisi talenta tidak stagnan dan kesiapan suksesi jabatan lebih terjaga. Contoh praktiknya dapat melalui aktif kegiatan *microlearning* dan *knowledge sharing* internal di dalam satu bidang yang di ikuti oleh ASN senior dan junior.

2. Menggalakan Budaya Feedback dan Coaching. Ciri utamanya budaya ini berjalan adalah adanya komunikasi dua arah, atasan sebagai coach. Dampak pada management talenta: pegawai akan memahami kesenjangan kompetensi dan perencanaan karier lebih terarah. Contoh praktiknya dengan mengadakan Dialog kinerja triwulan dan review Individual Development Plan (IDP )
3. Adanya mengimplementasikan Budaya Kolaboratif dan Agile. Ciri utama nya adalah terlaksananya kerja lintas unit, responsif terhadap perubahan. Dampak positifnya membuat talenta teruji dalam berbagai konteks dan mempercepat pengembangan kepemimpinan adaptif. Contoh pratik yang dapat lakukan adalah dengan rotasi jabatan strategis dan pembentukan tim proyek lintas bidang
4. Budaya Kinerja dan Akuntabilitas. Ciri utamanya terdapat target jelas, indikator terukur dan evaluasi rutin. Dampaknya pada management telenta yaitu mudah dalam mengidentifikasi high performer dan pengembangan talenta berbasis data kinerja. Contoh praktiknya sasaran kinerja pegawai (SKP) berbasis output dan outcome.

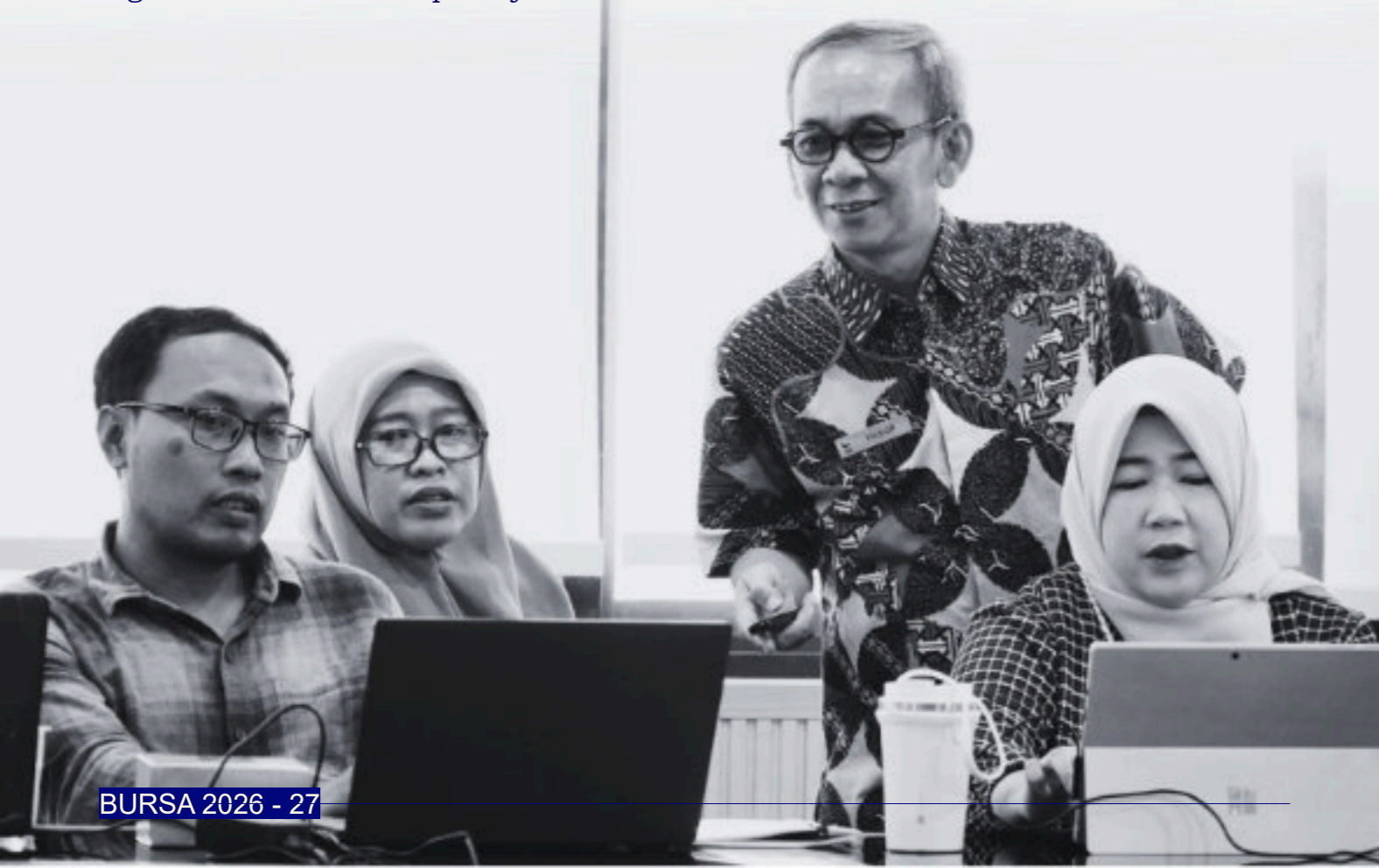
Keberlanjutan dapat berjalan baik selain

dukungan kebijakan, juga penting dukungan budaya di lingkungan organisasi. Di sinilah manajemen talenta bukan sekadar melaksanakan aturan, melainkan mengarahkan, membentuk, dan memperkuat perilaku pegawai di lingkungan organisasi agar sejalan dengan tujuan keberlanjutan organisasi.

Pendekatan diatas membuat talenta merasakan bahwa upaya kecil yang mereka lakukan memiliki arti. Di saat yang sama, hal tersebut mendorong semangat kolektif untuk terus berkontribusi pada keberlanjutan organisasi. Semangat kolektif dengan munculnya pola pikir dan kebiasaan tersebut, jika dipertahankan, akan membentuk budaya yang senantiasa berkinerja didasari oleh nilai-nilai dasar (core values) yang disebut ASN BerAKHLAK yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

Dari uraian di atas, terlihat jelas bahwa manajemen talenta memegang peran penting dalam mewujudkan sistem merit. Manajemen talenta tidak berhenti pada menjalankan kebijakan atau aturan formal semata, melainkan membentuk cara berpikir, sikap, dan kebiasaan berkinerja para pegawai pada suatu organisasi.

Pada akhirnya, keberlanjutan manajemen talenta tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, melainkan oleh budaya organisasi yang sepenuhnya berbasis kinerja. Keberhasilan pegawai tidak lagi cukup menilai keberhasilan pegawai berdasarkan kehadiran atau kepatuhan administratif, namun sudah saatnya kinerja menjadi dasar menuju keberhasilan penerapan sistem merit.



## Transformasi Penilaian Indeks Sistem Merit

**A**genda reformasi birokrasi bukan sekadar agenda administratif. Terdapat transformasi menyeluruh yang harus dijalankan instansi pemerintah sehingga layanan yang diberikan dapat memberikan dampak optimal kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaku dan ujung tombak pelayanan menjadi faktor penentu keberhasilan agenda reformasi birokrasi. Tantangan tabiat birokrasi yang lamban dan kurang profesional dapat berdampak langsung pada menurunnya kualitas pelayanan publik serta melemahnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Salah satu ikhtiar penting dalam merealisasikan agenda reformasi birokrasi telah dijalankan melalui penerapan sistem merit. Konsep ini secara eksplisit pertama kali dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2024 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem ini menempatkan individu pegawai sebagai dasar utama dalam setiap keputusan manajemen kepegawaian secara transparan dan akuntabel. Untuk memperkuat implementasinya, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RB (PermenpanRB) Nomor 40 Tahun 2018 yang kemudian diperbarui dengan PermenpanRB Nomor 19 Tahun 2025 yang mengatur penyelenggaraan dan penilaian sistem merit secara lebih komprehensif.

### Esensi Meritokrasi

Secara konseptual, sistem merit merupakan sistem manajemen sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, serta integritas dan moralitas tanpa diskriminasi maupun intervensi kepentingan politik.

Lebih dari sekadar definisi normatif, sistem merit mengandung filosofi penting bahwa penyelenggaraan sistem kepegawaian nasional harus dilaksanakan secara akuntabel berdasarkan “kemampuan”. Jabatan publik bukanlah entitas “elitis”, melainkan amanah yang harus diberikan kepada individu yang

paling layak secara profesional dan etis.

Dalam konteks ini, sistem merit memiliki makna mendasar untuk objektivitas dalam setiap pengambilan keputusan dimana promosi dan mutasi jabatan dilakukan berdasarkan indikator yang jelas. Dalam hal proses seleksi, transparansi menjadi kunci sehingga publik dapat melihat bahwa setiap jabatan harus diisi melalui mekanisme yang transparan. Selain itu, sistem merit juga mengamankan akuntabilitas kelembagaan karena setiap keputusan pengangkatan maupun pemberhentian memiliki dasar yang valid. Dengan demikian, sistem merit bukan hanya terpaku pada instrumen administratif tetapi juga instrumen untuk menjaga rasa “berkeadilan” dalam tata kelola pemerintahan.

### Prinsip-Prinsip Meritokrasi

Penyelenggaraan Sistem Merit dalam manajemen ASN setidaknya didasarkan aspek-aspek yang menjadi ciri khas dari sistem merit itu sendiri yaitu:

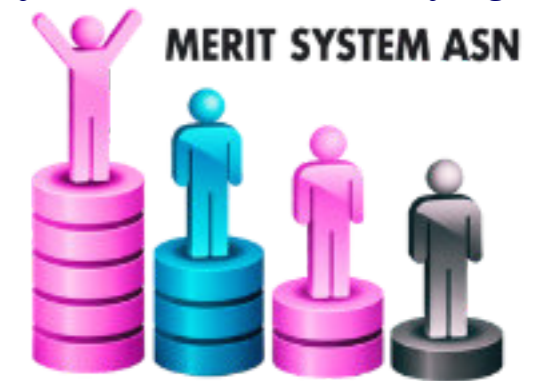
#### Kualifikasi

Menjadi fondasi awal dalam menentukan kelayakan seseorang dalam menduduki suatu jabatan. Tanpa standar kualifikasi yang jelas, pengisian jabatan akan rentan terhadap subjektivitas. Kualifikasi mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kepangkatan, serta persyaratan administratif lain yang relevan. Penetapan standar ini memastikan bahwa setiap pegawai telah sesuai dengan dasar kualifikasi minimal yang dipersyaratkan.

#### Kompetensi

Mencerminkan kemampuan teknis,

manajerial, dan sosial-kultural yang



dibutuhkan dalam menjalankan tugas. Hasil dari asesmen kompetensi akan diketahui sejauh mana seorang ASN mampu memenuhi gap tuntutan persyaratan jabatan. Pendekatan berbasis kompetensi mendorong ASN untuk terus mengembangkan diri agar tetap relevan dengan dinamika organisasi.

#### Potensi

Merupakan dimensi strategis ASN dalam manajemen talenta. Pengukuran potensi membantu organisasi dalam merencanakan suksesi kepemimpinan secara berkelanjutan. Melalui sistem ini pengisian jabatan tidak lagi bersifat reaktif melainkan terencana.

#### Kinerja

Kinerja menjadi indikator paling konkret dalam sistem merit. Evaluasi dilakukan secara periodik maupun tahunan berdasarkan penilaian target dan realisasi yang terukur melalui pola cascading dari indikator kinerja utama yang berorientasi hasil.

#### Integritas dan Moralitas

Integritas dan moralitas memastikan bahwa ASN bekerja sesuai nilai etika, keteladanan dan tidak menyalahgunakan kewenangan.

Integritas menjadi penjaga terakhir agar sistem merit dapat terus berjalan sesuai dengan arah dan tujuan.

### Pembaruan Regulasi

Meskipun sistem merit telah lama menjadi bagian dari kebijakan manajemen ASN, implementasinya belum sepenuhnya optimal. Beberapa evaluasi menunjukkan masih adanya ketidaksesuaian antara kompetensi dengan persyaratan jabatan, belum siapnya sistem manajemen talenta, belum terintegrasinya seluruh data kepegawaian, serta orientasi pengelolaan yang masih bersifat administratif.

Hadirnya PermenpanRB Nomor 19 Tahun 2025 diharapkan mampu menjawab tantangan dengan pendekatan yang lebih sistematis. Regulasi ini tidak hanya menekankan prinsip, tetapi juga menyediakan mekanisme implementasi, pengukuran, dan pembinaan yang lebih aplikatif.

Dengan kata lain, mekanisme implementasi sistem merit lebih mengarah pada pergeseran paradigma dari sekadar kepatuhan administratif menuju pengelolaan kinerja berbasis hasil/dampak nyata yang dapat dirasakan oleh stakeholder. Jika melihat pola ini, sekilas transformasi penilaian sistem merit mengarah pada pola yang dijalankan pada penilaian indeks reformasi birokrasi.

### Indeks Sistem Merit

Salah satu ikhtiar penting dalam menegakkan penerapan meritokrasi adalah melalui penilaian Indeks Sistem Merit. Indeks ini berfungsi sebagai alat ukur nasional untuk menilai kualitas penerapan sistem merit di setiap instansi.

Diawali melalui PermenpanRB No. 40 Tahun 2018, penilaian indeks sistem merit fokus pada aspek teknis pelaksanaan prinsip meritokrasi dalam manajemen ASN. Prinsipnya adalah terpenuhinya administrasi manajemen ASN yang adil dan objektif berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja tanpa diskriminasi.

PermenpanRB No. 19 Tahun 2025 hadir untuk menyesuaikan dengan perubahan peraturan perundang-undangan terbaru termasuk UU Nomor 3 Tahun 2023 Tentang ASN. Peraturan ini hadir untuk memperkuat sistem merit agar lebih strategis dan modern dalam konteks manajemen ASN melalui penilaian penerapan sistem merit pada delapan (8) aspek ruang lingkup utama.

Pengukuran penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN dilaksanakan melalui tahapan: penilaian mandiri, survei, dan faktor koreksi; verifikasi dan penilaian; penyampaian hasil; masa sanggah; dan penetapan indeks dan predikat Sistem Merit. Hasil penilaian dinyatakan sebagai nilai atau indeks dengan sebutan kategori: Dasar, Lanjutan, Menengah, Tinggi, dan Maju.

Melalui PermenpanRB No. 19 Tahun 2025, Penilaian sistem merit disusun secara lebih terstruktur, berdasar pada Indeks Sistem Merit yang merupakan agregasi dari:

1. Maturitas penerapan Sistem Merit, yang merupakan tingkat kematangan penerapan berbagai aspek merit dengan bobot 75%.
2. Kepuasan dan keterikatan ASN, yang merupakan persepsi ASN terhadap pelaksanaan sistem merit di instansinya dengan bobot 25%.

### Komponen Penyusun Maturitas



Sumber: KemenpanRB

3. Faktor koreksi, yang merupakan variabel kontrol pengurang yang mencerminkan adanya pelanggaran atau kondisi negatif yang mempengaruhi objektivitas hasil penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.

Perubahan dalam mekanisme penilaian ini merupakan strategi signifikan yang tidak hanya mengukur sistem dari sisi administratif melainkan juga melibatkan persepsi ASN sebagai bagian dari elemen penilaian kualitas penerapan sistem merit.

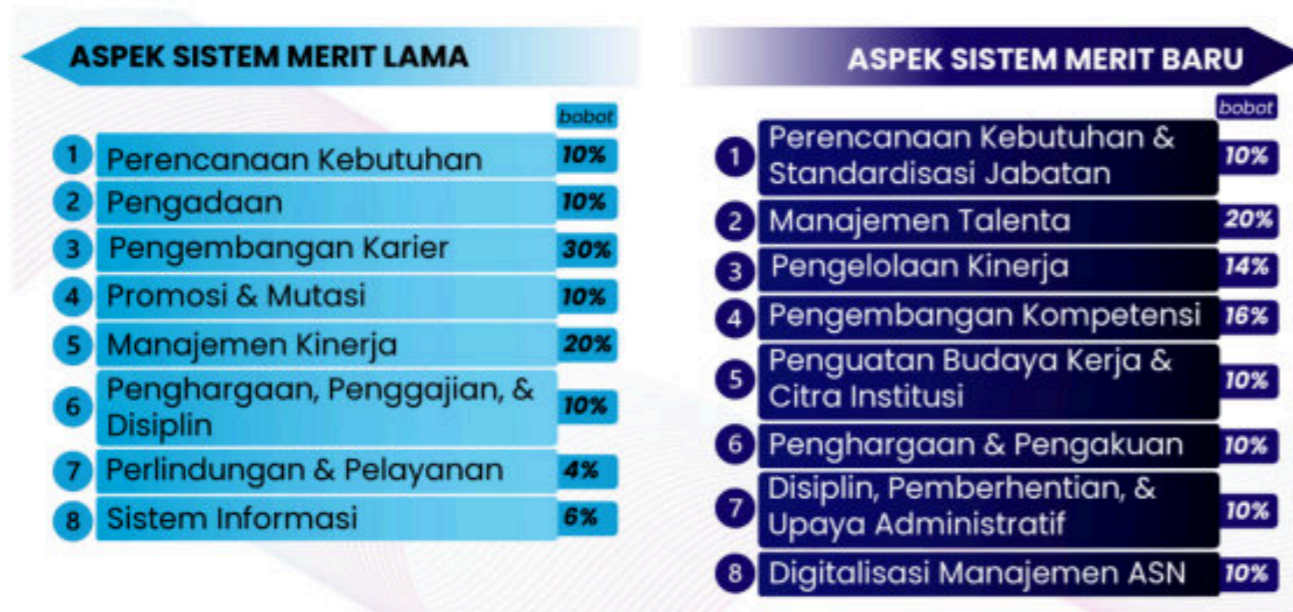
Jika pada sebelumnya penilaian indeks sistem merit fokus pada pemenuhan delapan aspek teknis secara prosedural serta lebih menekankan pada pemenuhan persyaratan formal administratif, kini indeks sistem merit mengadopsi pendekatan yang lebih komprehensif. Mekanisme ini dijalankan melalui pengukuran penerapan yang disebut dengan self-assessment dan survei ASN, serta adanya pengakuan

lembaga melalui verifikasi eksternal.

Konsep penilaian indeks sistem merit yang diatur saat ini memperkuat integrasi antara penilaian administratif (sebagai bentuk kepatuhan prosedural) dengan penilaian kualitatif, bagaimana pelaksanaan organisasi pemerintahan mampu dirasakan dampak dan pengaruhnya bagi pegawai, pemangku kepentingan maupun masyarakat.

Meskipun masih mempertahankan delapan (8) aspek manajemen ASN sesuai standarnya, namun dalam indeks sistem merit kini melibatkan dimensi pengukuran objektif (maturitas) dan subjektif (kepuasan ASN) serta memberikan indikator rinci pada masing-masing aspek. ASN menjadi bagian langsung penilaian melalui survei kepuasan dan keterikatan, yang diperhitungkan sebagai 25% dari indeks sistem merit. Hal ini menjadikan penilaian lebih reflektif terhadap realitas organisasi pemerintahan yang berjalan di ranah teknis.

## Aspek dan Bobot Indeks Sistem Merit Manajemen ASN



(Sumber: KemenpanRB, 2025)

**Penutup**

Lahirnya PermenpanRB Nomor 19 Tahun 2025 menandai babak baru dalam penguatan penilaian sistem merit di Indonesia. Regulasi ini menegaskan bahwa sistem merit harus dimulai dari pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, objektif, berbasis kinerja, serta terasa dampaknya.

Sistem merit bukan sekadar prosedur tata kelola administratif melainkan sistem evaluasi yang lebih komprehensif bagi tata kelola manajemen ASN.

Penilaian sistem merit menjadi instrumen evaluasi strategis dan terukur yang tidak hanya mencakup aspek formal melainkan juga melibatkan pengalaman ASN dan eksternal serta dampak yang dihasilkan bagi organisasi pemerintah.

Melalui mekanisme dalam indeks sistem merit terbaru diharapkan esensi dari semangat meritokrasi semakin terasa dan dapat secara nyata dirasakan dampaknya oleh masyarakat maupun pemangku kepentingan.

## Aspek dan Sub Aspek Indeks Sistem Merit Manajemen ASN

Aspek	Bobot	Sub-aspek
Perencanaan Kebutuhan dan Standardisasi Jabatan	10%	Analisis Jabatan
		Evaluasi Jabatan
		Perencanaan Kebutuhan ASN
Manajemen Talenta	20%	Pemetaan Talenta
		Akuisisi Talenta
		Pengadaan ASN
		Pengembangan Talenta
		Retensi Talenta
		Pemantauan dan Evaluasi
Pengelolaan Kinerja	14%	Perencanaan Kinerja
		Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan Kinerja
		Evaluasi Kinerja
		Tindak Lanjut Evaluasi Kinerja
Pengembangan Kompetensi	16%	Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)
		Pengukuran Kompetensi
		Program Pengembangan Kompetensi
Penguatan budaya kerja dan citra institusi	10%	Internalisasi Nilai Dasar ASN
		Keteladanan dan Kepemimpinan
		Dukungan Kebijakan
Penghargaan dan Pengakuan	10%	Kenaikan Pangkat
		Gaji dan Tunjangan
		Jaminan Sosial
Disiplin, Pemberhentian, dan Upaya Administratif	10%	Pembinaan dan Penegakan Disiplin
		Pemberhentian
		Upaya Administratif
Digitalisasi Manajemen ASN	10%	Data Manajemen ASN
		Layanan Digital Manajemen ASN

# QUIZ BURSA

SEBERAPA UPDATE KAMU?



## MENDATAR

4. Budaya organisasi yang harus menjadi dasar utama dalam sistem merit, bukan sekadar kehadiran administratif.
6. Organisasi yang menyelenggarakan program pemberian bantuan sumur bersih di Bantul.
9. Salah satu dari tiga aspek utama sistem merit selain kualifikasi dan kinerja.
11. Proses yang kini frekuensinya ditambah menjadi 12 kali setahun oleh BKN.
12. Jenis manajemen yang menjadi kunci mewujudkan sistem merit melalui talent pool.
13. Sistem manajemen yang mengedepankan objektivitas tanpa diskriminasi atau intervensi politik.

## MENURUN

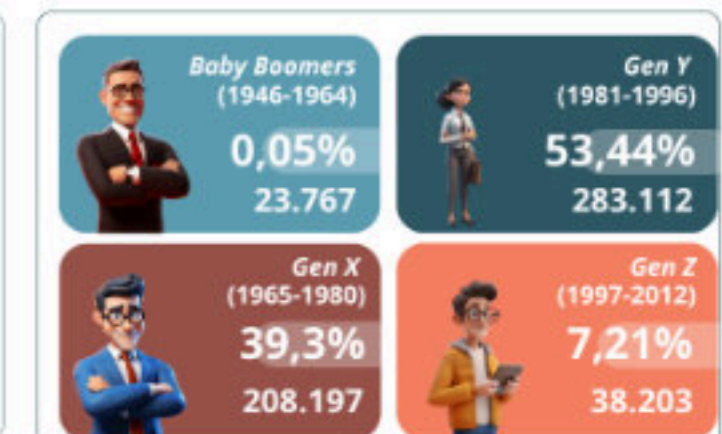
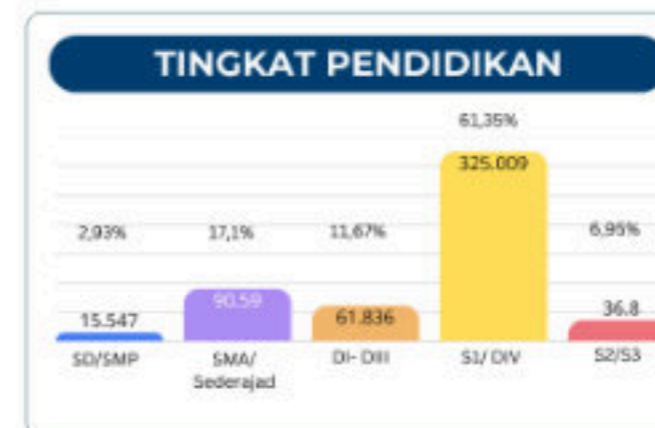
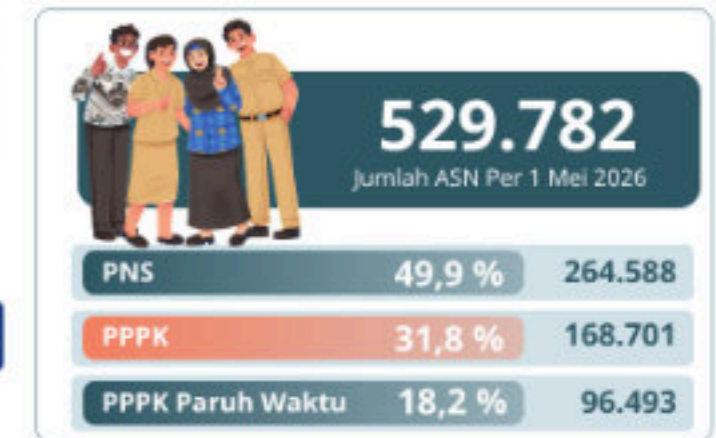
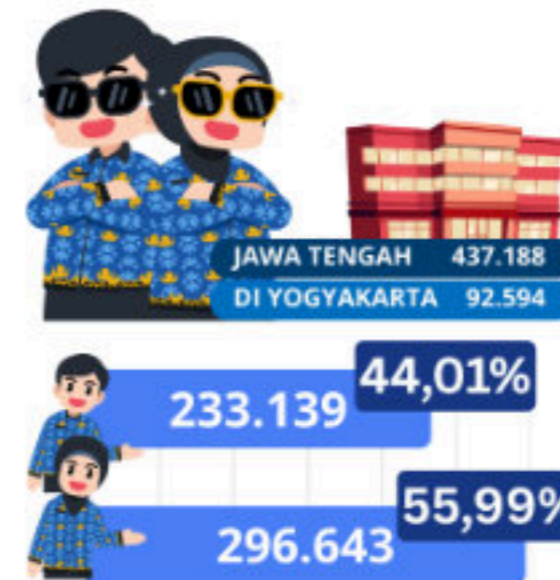
1. Sistem informasi yang mengintegrasikan seluruh data layanan manajemen ASN nasional.
2. Kesempatan bagi peserta uji kompetensi yang belum lulus untuk mengulang materi tertentu saja.
3. Nilai dasar ASN yang meliputi Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.
5. Jenis transformasi birokrasi yang menuntut integrasi POS dengan teknologi informasi.
7. Salah satu prinsip meritokrasi yang menjaga etika dan moralitas pegawai.
10. Komponen penilaian sistem merit dengan bobot terbesar, yakni 75%.
13. Kategori predikat tertinggi dalam hasil penilaian indeks sistem merit.

## MEKANISME PENGIRIMAN JAWABAN:

- Kirimkan jawaban lengkapmu (TTS & Pilihan Ganda) melalui tautan: [bit.ly/QuizBursaEdisi1](https://bit.ly/QuizBursaEdisi1)
  - Nama | Status Pegawai | Asal Instansi | Jawaban
- Pemenang dipilih berdasarkan ketepatan jawaban dan kecepatan waktu pengiriman.
- Pengumuman pemenang akan ditayangkan di media sosial resmi Kanreg I BKN.

## STATISTIK APARATUR SIPIL NEGARA

Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta  
(Provinsi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta)



Sumber : SIASN BKN

Data Diolah oleh Kelompok Kerja SIDIIG

## Menjaga Akuntabilitas Layanan ASN melalui Penguatan POS

**S**epanjang 2025, Ombudsman Republik Indonesia menerima 23.596 laporan masyarakat terkait pelayanan publik. Sebagian besar laporan tersebut berkaitan dengan tidak diberikannya pelayanan, penundaan berlarut, serta penyimpangan prosedur. Temuan ini menunjukkan bahwa persoalan layanan publik sering kali bukan semata terletak pada kebijakan, melainkan pada konsistensi menjalankan proses yang telah ditetapkan.

Bagi instansi pengelola manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), temuan tersebut menjadi pengingat penting mengenai arti penting konsistensi proses. Layanan kepegawaian seperti penetapan Nomor Induk Pegawai, kenaikan pangkat, mutasi jabatan, hingga penetapan pensiun menuntut kepastian alur serta ketepatan waktu. Ketika proses administrasi tidak dijalankan secara terstandar, dampaknya tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut kepastian hak dan perjalanan karier ASN.

Dalam konteks tersebut, keberadaan Prosedur Operasional Standar (POS) menjadi sangat penting. POS berfungsi sebagai pedoman yang memastikan setiap tahapan kerja memiliki alur yang jelas, pelaksana yang teridentifikasi, serta standar waktu penyelesaian yang terukur. Melalui POS, organisasi memiliki rujukan yang sama mengenai bagaimana suatu layanan harus dijalankan sehingga meminimalkan ruang interpretasi yang berbeda-beda di antara pelaksana. Prosedur kerja yang jelas pada akhirnya juga membantu membentuk pola perilaku dan standar kerja dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Kerangka normatif mengenai penyusunan prosedur kerja sebenarnya telah lama diatur melalui Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor

35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan. Regulasi ini menegaskan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun prosedur kerja yang memuat tahapan kegiatan, pelaksana, standar waktu, serta keluaran yang diharapkan. Dengan demikian, POS bukan sekadar dokumen administratif, melainkan instrumen penting untuk menjaga konsistensi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan layanan publik.

Akuntabilitas dalam pengelolaan manajemen ASN sangat bergantung pada keterlacakan proses. Setiap tahapan administrasi perlu dapat ditelusuri dengan jelas: siapa yang memverifikasi dokumen, siapa yang memberikan persetujuan, dan berapa lama setiap tahapan proses berlangsung. Tanpa pembakuan melalui POS, proses administrasi berpotensi berubah menjadi praktik yang bergantung pada kebiasaan atau interpretasi individual. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menimbulkan inkonsistensi layanan serta persepsi ketidakpastian di kalangan ASN sebagai pengguna layanan.

Data mengenai penundaan berlarut yang disampaikan Ombudsman menunjukkan betapa pentingnya disiplin dalam menjalankan standar waktu pelayanan. Dalam layanan kepegawaian, keterlambatan penyelesaian administrasi tidak hanya berdampak pada proses birokrasi semata, tetapi juga dapat memengaruhi hak finansial, kenaikan pangkat, maupun peluang pengembangan karier pegawai. POS berfungsi sebagai instrumen kendali yang memastikan setiap tahapan pekerjaan berjalan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan serta dapat dievaluasi secara objektif apabila terjadi

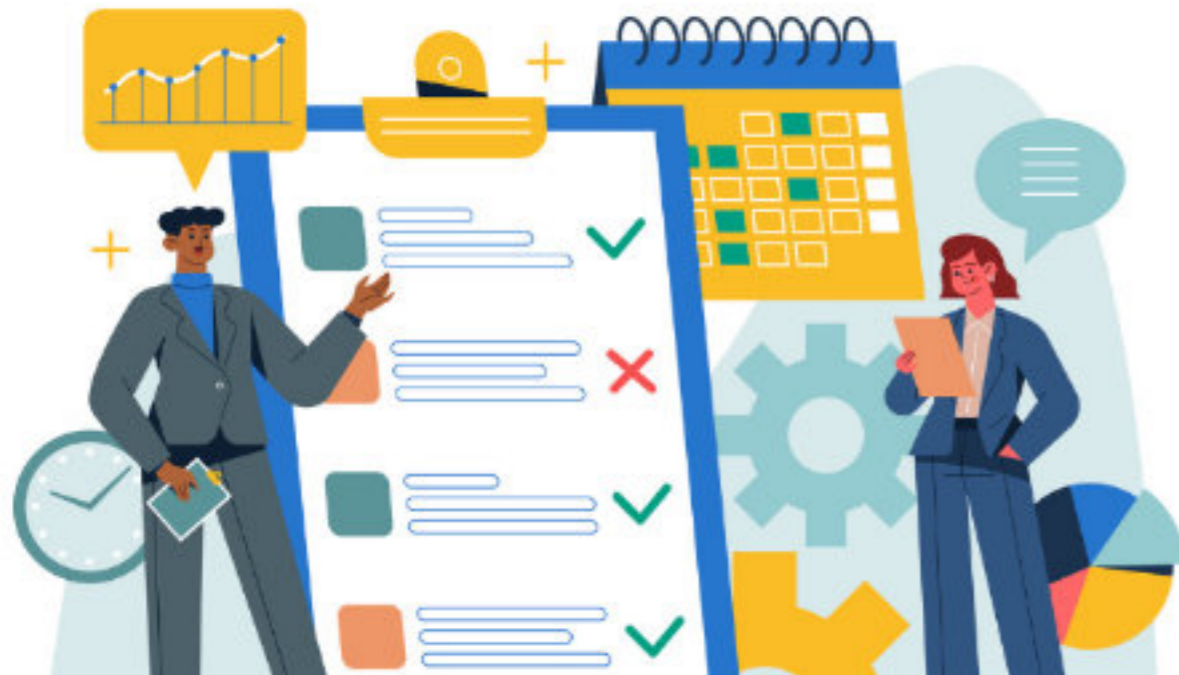
keterlambatan.

Hal yang sama berlaku pada potensi

## PROSEDUR OPERASIONAL STANDAR

penyimpangan prosedur. Ketika pelaksanaan layanan tidak mengikuti alur yang telah ditetapkan, risiko kesalahan administratif maupun ketidakkonsistenan keputusan menjadi semakin besar. Dalam kondisi demikian, POS berperan sebagai jembatan antara norma kebijakan dan praktik operasional. Dokumen prosedur memetakan proses kerja secara rinci sehingga setiap pelaksana memahami peran dan tanggung jawabnya. Dengan adanya pedoman yang jelas, standar kerja tetap dapat dipertahankan meskipun terjadi rotasi pegawai atau perubahan struktur organisasi.

Perkembangan teknologi informasi dalam beberapa tahun terakhir juga memperkuat urgensi pembaruan POS. Transformasi digital yang tengah dijalankan oleh berbagai instansi pemerintah menuntut adanya integrasi antara proses kerja manual dan sistem berbasis teknologi. Apabila dokumen prosedur tidak diperbarui mengikuti perkembangan sistem digital, potensi ketidaksesuaian antara prosedur dan praktik operasional akan meningkat. Hal ini dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana layanan serta menghambat optimalisasi pemanfaatan



sistem digital yang telah dikembangkan.

Meski demikian, keberadaan dokumen prosedur tidak secara otomatis menjamin efektivitas layanan. Tantangan terbesar justru terletak pada bagaimana memastikan bahwa POS benar-benar digunakan sebagai pedoman dalam praktik kerja sehari-hari. Evaluasi berkala, penyesuaian terhadap dinamika organisasi, serta internalisasi kepada seluruh pelaksana menjadi bagian penting dalam menjaga relevansi prosedur kerja. Tanpa langkah-langkah tersebut, POS berisiko hanya menjadi dokumen formal yang tersimpan dalam arsip tanpa memberikan dampak nyata pada kualitas layanan.

Dalam perspektif yang lebih luas, penguatan POS juga memiliki keterkaitan erat dengan upaya membangun sistem manajemen ASN yang berbasis merit. Sistem merit menempatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan integritas sebagai dasar

utama dalam setiap keputusan manajemen kepegawaian. Agar prinsip tersebut dapat berjalan secara konsisten, organisasi membutuhkan proses administrasi yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Di sinilah peran POS menjadi sangat strategis, karena prosedur yang jelas memastikan bahwa setiap keputusan administratif memiliki dasar proses yang objektif dan terdokumentasi.

Keterkaitan antara POS dan sistem merit juga terlihat dalam praktik manajemen talenta di lingkungan ASN. Dalam pendekatan manajemen talenta, organisasi tidak hanya berfokus pada pengelolaan pegawai secara administratif, tetapi juga berupaya mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik yang dimiliki. Proses seperti pemetaan potensi, pengembangan kompetensi, rotasi jabatan, hingga perencanaan suksesi kepemimpinan memerlukan mekanisme kerja yang jelas agar dapat



dijalankan secara transparan dan terukur.

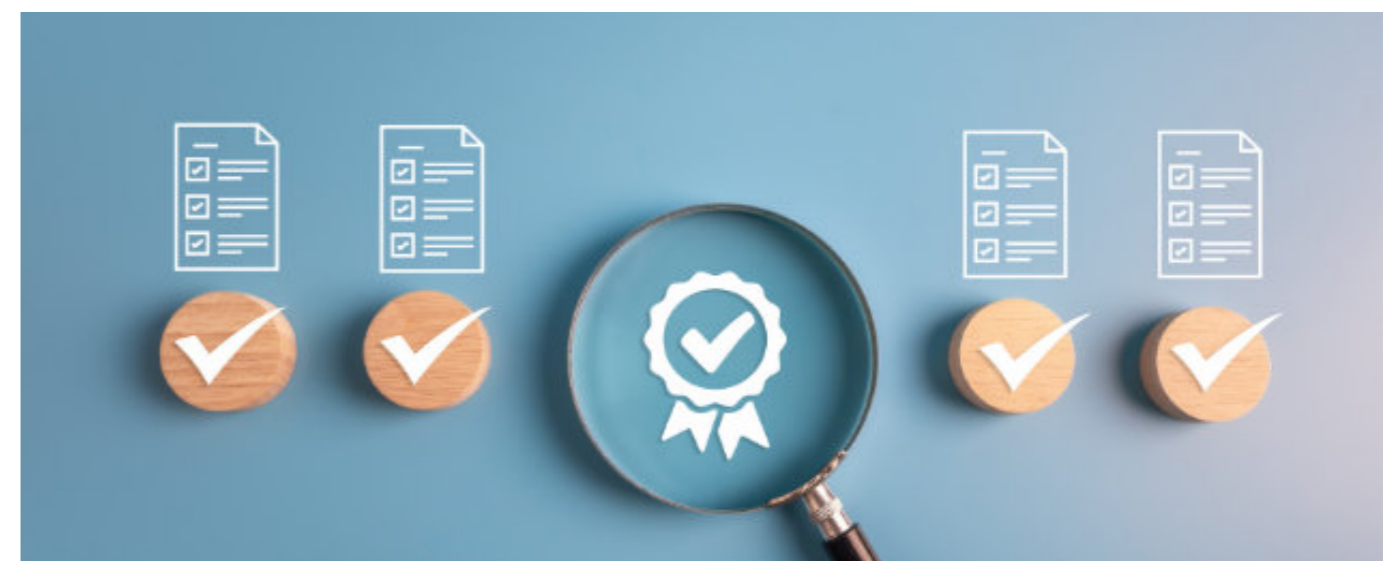
POS dapat menjadi instrumen penting yang memastikan setiap tahapan pengelolaan talenta berjalan secara konsisten. Misalnya dalam proses pengembangan kompetensi, prosedur yang jelas dapat memuat tahapan identifikasi kebutuhan pelatihan, mekanisme penetapan peserta, hingga evaluasi hasil pengembangan. Dengan demikian, proses pengembangan pegawai tidak hanya bergantung pada kebijakan strategis, tetapi juga ditopang oleh mekanisme operasional yang dapat dipertanggungjawabkan.

Lebih jauh lagi, keberadaan POS juga berkontribusi dalam membangun

budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja. Ketika setiap proses kerja memiliki standar waktu dan indikator hasil yang jelas, pegawai terdorong untuk bekerja secara lebih disiplin dan terukur. Budaya kerja yang demikian akan memperkuat orientasi organisasi pada hasil dan kualitas layanan, bukan sekadar pada pemenuhan prosedur administratif.

Penguatan POS sejalan dengan agenda reformasi birokrasi yang menempatkan kualitas layanan publik sebagai prioritas utama. Melalui proses kerja yang jelas dan dijalankan secara disiplin, instansi pengelola manajemen ASN dapat meningkatkan kepastian layanan sekaligus memperkuat kepercayaan ASN terhadap tata kelola manajemen kepegawaian.

Sering kali persoalan layanan bukan karena ketiadaan kebijakan, tetapi karena prosedur yang tidak dijalankan secara konsisten. Di sinilah POS menemukan perannya. Ia menjaga agar setiap proses administrasi berjalan dengan alur yang jelas dan dapat ditelusuri. Dengan cara itu, kepastian layanan bagi ASN dapat terjaga, sekaligus memperkuat kepercayaan terhadap tata kelola birokrasi





## Kepala BKN Lantik Sri Widayanti Jadi Kepala Kantor Regional I BKN

**K**epala BKN Prof. Zudan Arif melantik Sri Widayanti sebagai Kepala Kanreg I BKN menggantikan Paulus Dwi Laksono yang juga berganti jabatan sebagai Direktur Pengadaan dan Mutasi ASN. Pelantikan keduanya bersamaan dengan sejumlah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, Pengawas, dan Fungsional pada Jumat (11/7/2025) yang digelar secara hibrida di BKN Pusat.

Pelantikan ini merupakan tindak lanjut dalam rangka penyesuaian Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) yang baru. Pelantikan ini menjadi fondasi penting dalam perjalanan reformasi birokrasi di lingkungan BKN, seiring dengan upaya mempercepat pelayanan dan memperkuat efektivitas organisasi.

Salah satu perubahan signifikan dalam

SOTK baru ini adalah pembentukan unit kerja setingkat eselon II yang berfungsi sebagai Asisten Kedeputian. Unit ini diharapkan mampu mendukung koordinasi yang lebih efektif antarunit kerja eselon II di bawah naungan Kedeputian. Dengan struktur yang lebih ramping namun strategis, BKN menargetkan birokrasi yang lebih adaptif terhadap dinamika kebutuhan pelayanan publik.

Dalam sambutannya, Kepala BKN, Prof. Zudan menyampaikan bahwa implementasi SOTK baru ini bukan proses yang instan. “Persiapan pelaksanaan struktur baru ini telah dilakukan selama enam bulan penuh. Kami tidak ingin melangkah tanpa arah, tetapi benar-benar memastikan setiap elemen organisasi siap dengan perubahan ini,” ujarnya.



Lebih lanjut, Prof. Zudan menegaskan bahwa perubahan struktur ini merupakan bagian dari transformasi birokrasi nasional yang dicanangkan pemerintah. Para pejabat yang baru saja dilantik diminta untuk segera melaksanakan tugas sesuai jabatan barunya, terhitung sejak hari pelantikan. Tak hanya itu, mereka juga diwajibkan untuk menyusun kontrak kerja yang terukur sebagai komitmen atas tanggung jawab yang diemban.

“Kita tidak bicara lagi kecepatan dalam hitungan hari. Kita ingin kecepatan layanan itu terwujud dalam hitungan jam,” tegasnya. Ia juga mengingatkan bahwa tugas utama seorang pimpinan bukan hanya mengatur, tetapi menjadi pemimpin sejati a leader yang mampu membuka jalan dan memberi ruang kepada bawahannya untuk menjalankan fungsi dan peran masing-masing. **tim.**



## Mengenal Lebih Dekat, Sri Widayanti



**SRI WIDAYANTI, S.H., M.M.**  
Kepala Kantor Regional I BKN Yogyakarta

**S**ri Widayanti, S.H., M.M. lahir di Yogyakarta pada tahun 1967. Saat ini beliau menjabat sebagai Kepala Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara (BKN) Yogyakarta sejak Juli 2025. Dalam perannya, beliau memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi BKN di wilayah kerja Kanreg I guna memastikan layanan kepegawaian berjalan profesional, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan instansi serta ASN.

Beliau menempuh pendidikan Sarjana Hukum (S1) di Universitas Gadjah Mada dan melanjutkan pendidikan Magister Manajemen (S2) di STIE Widya Wiwaha. Latar belakang akademis tersebut menjadi fondasi kuat dalam mendukung kepemimpinannya, khususnya dalam

pengelolaan manajemen ASN. Beliau juga memiliki minat yang besar pada bidang pengembangan Sumber Daya Aparatur sebagai bagian dari upaya penguatan sistem merit dan peningkatan kualitas ASN.

Sebelum mengemban amanah sebagai Kepala Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Sri Widayanti menjabat sebagai Direktur Pengadaan dan Kepangkatan BKN pada tahun 2022. Dalam jabatan tersebut, beliau berperan dalam penguatan sistem pengadaan ASN serta penataan proses kepangkatan yang transparan dan berbasis regulasi.

Dalam kepemimpinannya, beliau dikenal sebagai sosok yang mendorong kolaborasi, terbuka terhadap berbagai pendapat anggota tim, serta melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif tersebut menjadi salah satu kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada kinerja.

Dengan pengalaman strategis di tingkat pusat dan regional, beliau terus mendorong peningkatan kualitas layanan kepegawaian, penguatan sistem merit, serta transformasi layanan yang adaptif dan berintegritas di lingkungan BKN.

## Klinik Kepegawaian

Kamu Bingung Kami Menjawab

### Administrasi Cuti Haji PPPK

**Q** Bagaimana aturan dasar pemberian cuti haji bagi PPPK yang masa kerjanya belum genap satu tahun?

**A** Berdasarkan SE Menpan RB Nomor 14 Tahun 2023, PPPK diperbolehkan mengambil cuti untuk ibadah haji yang pertama kali. Namun, perlu dicatat bahwa cuti ini statusnya memotong hak cuti tahunan, bukan merupakan tambahan cuti khusus di luar jatah tahunan.

**Q** Pegawai tersebut memerlukan 27 hari kerja, sedangkan jatah tahunan hanya 12 hari. Bagaimana perhitungan pemotongannya?

**A** Mengingat durasi haji melebihi jatah tahunan, maka diberlakukan sistem akumulasi maju. Karena yang bersangkutan mengambil 27 hari, perhitungannya adalah:  
Tahun Pertama: 12 hari kerja (jatah habis).  
Tahun Kedua: 12 hari kerja (jatah habis).  
Tahun Ketiga: 3 hari kerja diambil dari jatah tahun tersebut.  
**Artinya, pegawai yang bersangkutan tidak memiliki sisa cuti tahunan sama sekali untuk tahun pertama dan kedua. Di tahun ketiga, ia hanya menyisakan 9 hari kerja.**

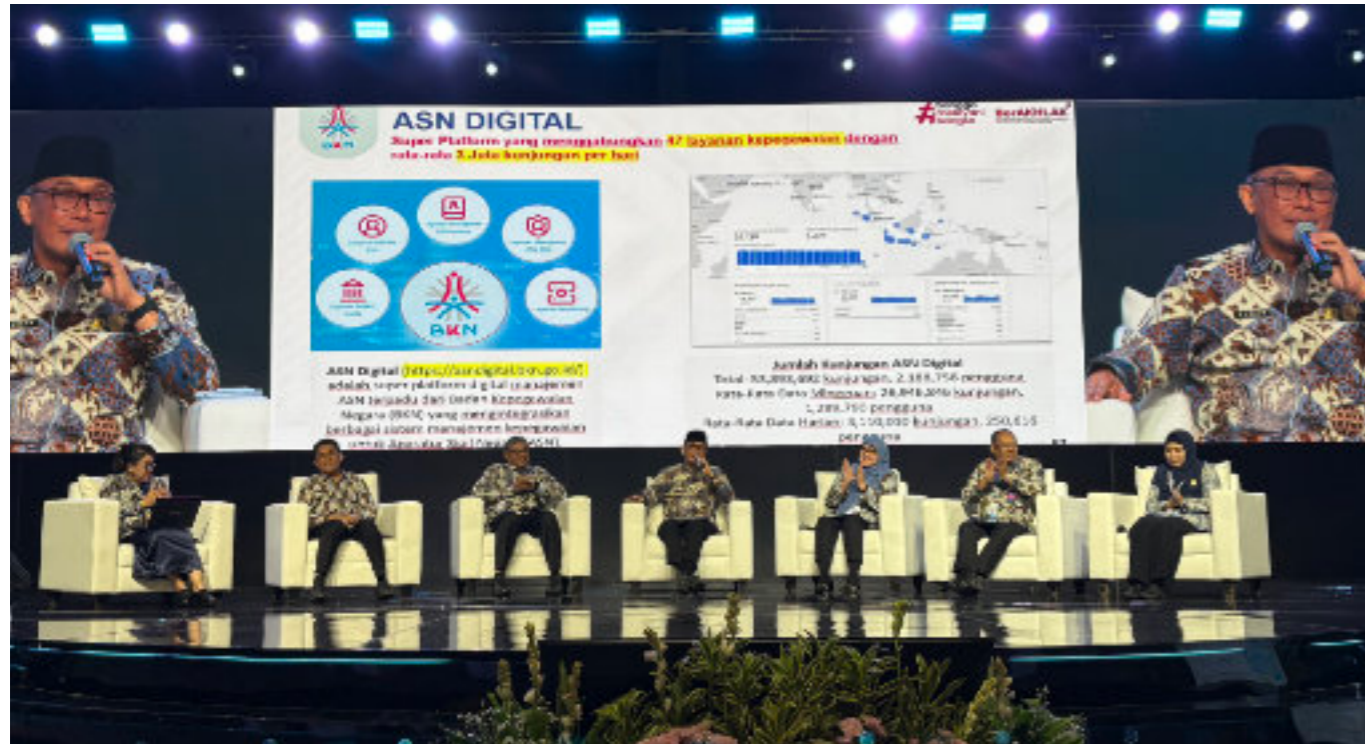
**Q** Apa saja yang perlu diperhatikan pihak kantor sebelum menyetujui izin ini?

**A** Ada dua pertimbangan utama yang harus dipastikan:  
**Durasi Kontrak:** Pastikan masa kontrak PPPK minimal mencakup hingga tahun ketiga (masa akumulasi cuti tersebut).  
**Ketersediaan SDM:** Pastikan keberangkatan yang bersangkutan tidak mengganggu operasional di Kantor, dengan mempertimbangkan beban kerja dan adanya pegawai lain yang membackup tugasnya.

**Q** Mengenai draf surat izin cuti yang dilampirkan, apa saja poin krusial yang perlu disampaikan?

**A** Secara administratif sudah baik, namun disarankan menambahkan poin-poin berikut agar lebih akuntabel:  
**Dasar Regulasi:** SE Menpan RB No. 14 Tahun 2023.  
**Klausul Hak Cuti:** Memberikan catatan bahwa hak cuti tahunan untuk dua tahun ke depan telah dinyatakan habis digunakan untuk keperluan haji ini.  
**Hak Keuangan:** Menegaskan bahwa tunjangan kinerja (Tukin) akan dibayarkan sesuai dengan ketentuan absensi yang berlaku bagi pegawai yang sedang menjalankan cuti tahunan dalam durasi panjang.

*Untuk dapat berkonsultasi silakan melalui kanal pengaduan dan konsultasi yang telah disediakan.*



## BKN Menyapa ASN Jadi Forum Strategis Kolaborasi Pengelolaan Sumber Daya ASN

Melalui forum Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) yang mempertemukan seluruh pengelola manajemen ASN se-Indonesia, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengedepankan kolaborasi lintas sektor dan instansi dengan menghadirkan sesi “BKN Menyapa” secara langsung. Kepala BKN Prof. Zudan menyebut Rakornas Kepegawaian 2025 menjadi ajang strategis untuk menyelaraskan visi pembangunan sumber daya ASN yang tidak hanya profesional, tetapi juga mampu menjawab tantangan pembangunan nasional.

Secara khusus dalam sesi BKN Menyapa, Kepala BKN bersama jajaran Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

Madya menyediakan wadah tanya-jawab, dan mendengar langsung berbagai hambatan yang kerap dihadapi para pengelola kepegawaian instansi terhadap layanan manajemen ASN di wilayahnya. “Hal ini bertujuan menyatukan perspektif seluruh instansi terhadap permasalahan kepegawaian, mulai dari aspek pengadaan ASN, penerapan sistem merit lewat manajemen talenta, hingga pemberhentian dalam jabatan,” ungkapnya pada Rakornas Kepegawaian 2025, Rabu (19/11/2025) di Jakarta.

Di samping itu, sejumlah menteri Kabinet Merah Putih, di antaranya Menteri Pertanian Andi Amran Sulaiman dan Menteri Sosial



Saifullah Yusuf. Keduanya membawakan percontohan semangat perubahan budaya kerja dan inovasi di sektor pertanian, serta penekanan pada akurasi layanan dan empati yang dikedepankan dalam layanan sosial. Selain itu, BKN juga melibatkan pandangan dari fungsi legislatif dengan kehadiran perwakilan Komisi II DPR RI yang menekankan penguatan struktur dan regulasi, termasuk implementasi sistem merit untuk membuka sistem mobilitas talenta nasional.

Selain dari sektor pemerintahan, Rakornas juga menghadirkan perwakilan sektor eksternal, yakni Ignasius Jonan yang dikenal karena prestasinya melakukan transformasi di sektor energi dan transportasi yang berbagi mengenai pandangan terhadap penekanan pada aspek kepemimpinan dan budaya kerja ASN di lapangan. Dengan semangatnya yang khas, Jonan menekankan bahwa keberhasilan program strategis bergantung pada



eksekusi, bukan hanya perencanaan. Ia juga menekankan bahwa transformasi bukan sekadar membeli teknologi, tetapi tentang mengubah mindset dan organisasi. **tim.**



## BKN Tambah Jadwal Ujikom JF Kepegawaian Jadi 12 Kali



**B**adan Kepegawaian Negara (BKN) menambahkan frekuensi penjadwalan Uji Kompetensi (Ujikom) Jabatan Fungsional (JF) bidang Kepegawaian dari sebelumnya 4 kali menjadi 12 kali dalam setahun. Kebijakan ini tertuang dalam Surat Kepala BKN Nomor: 2786/B-BJ.01.01/SD/K/2025 tentang Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Bidang Kepegawaian tanggal 7 Maret 2025.

Dengan diberlakukannya kebijakan baru ini, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi para pemangku JF di bidang kepegawaian agar dapat mempercepat pengembangan karier JF-nya. Selain itu, langkah BKN sebagai instansi pembina JF di bidang Kepegawaian ini juga bertujuan untuk



memberikan fleksibilitas dan kesempatan yang lebih luas bagi pegawai ASN dalam mengikuti uji kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan kesiapan masing-masing.

Pada ketentuan ini terdapat perubahan pelaksanaan uji kompetensi jabatan fungsional bidang kepegawaian, yang meliputi uji kompetensi kenaikan jenjang dan perpindahan jabatan. Hal ini bertujuan untuk memastikan setiap pegawai ASN memiliki kompetensi yang sesuai dengan jenjang atau jabatan yang dituju, sehingga kualitas kinerja dan profesionalisme pegawai dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Dalam hal percepatan pengembangan kompetensi dan pengembangan karier JF bidang Kepegawaian ini juga diberlakukan mekanisme uji kompetensi ulang atau remedial. Dengan demikian bagi peserta yang tidak lulus uji kompetensi akan diberikan informasi hasil uji kompetensi pada materi yang belum memenuhi nilai kelulusan dan diberikan kesempatan mengikuti uji

kompetensi ulang atau remedial hanya pada materi kompetensi yang belum memenuhi nilai kelulusan saja.

“Kebijakan ini merupakan wujud komitmen pemerintah melalui BKN dalam mendorong pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan, sekaligus memastikan setiap pegawai memiliki kesempatan yang adil untuk mengembangkan karier ASN-nya,” ujar Kepala BKN Prof. Zudan Arif, pada Jumat (7/3/2025). Ia juga menuturkan bahwa dengan ditambahnya frekuensi uji kompetensi dan mekanisme remedial ini diharapkan dapat membuat proses pengembangan karier JF bidang Kepegawaian berjalan lebih efektif, efisien, dan terarah. Langkah ini juga merupakan bagian dari upaya BKN dalam mendukung peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kepegawaian menuju ASN yang lebih profesional dan berdaya saing. **tim.**



## Kepala BKN Ajak Kepala Daerah Berkomitmen Wujudkan Manajemen Talenta

**B**adan Kepegawaian Negara (BKN) terus mendorong instansi pemerintah untuk menerapkan Manajemen Talenta. Kepala BKN Prof. Zudan Arif mengajak seluruh wilayah Kerja Kantor Regional I BKN menandatangani komitmen bersama pembangunan dan penerapan Manajemen Talenta. Diselenggarakan terpisah di Kepatihan Yogyakarta (07/01/2026) dan Grhadika Bhakti Praja Semarang (08/01/2026), penandatanganan dihadiri oleh Gubernur, Bupati, serta Wali Kota di wilayah Jawa Tengah dan DIY.

### Komitmen Manajemen Talenta di DIY

Dalam sambutannya di Kepatihan Kepala BKN Prof. Zudan mengungkapkan bahwa BKN telah menyusun sistem untuk mendukung



Manajemen Talenta Nasional. "Jadi kami mengubah pola kerja, sistem kerja, cara kerja, aplikasi kita siapkan seperti yang disampaikan Bapak Gubernur (DIY) tadi,



bukan semata-mata administratif, tetapi substantif," ungkapnya. Hal ini merupakan upaya BKN untuk mewujudkan transformatif governance melalui Ekosistem Karier Terpadu Nasional. Pengisian jabatan dengan sistem satu pola, satu data, dan satu manajemen talenta yang terintegrasi SIASN untuk menjamin mobilitas talenta sesuai kebutuhan strategis pembangunan nasional.

Tidak hanya itu, Prof. Zudan mengapresiasi provinsi, kabupaten, dan kota di wilayah DIY atas pembangunan dan penerapan Manajemen Talenta yang telah dilakukan. Dari enam instansi daerah di DIY, lima instansi telah membangun dan menerapkan Manajemen Talenta. Harapannya Kabupaten Gunungkidul dapat menyelesaikan target pembangunan Manajemen Talenta yang menjadikan DIY wilayah dengan capaian Manajemen Talenta 100%.

Pada kesempatan yang sama Gubernur DIY Sri Sultan Hamengkubuwono X juga menyampaikan bahwa penandatanganan komitmen bersama merupakan pernyataan kolektif bahwa seluruh kepala daerah dan pimpinan instansi di DIY berkomitmen menegakkan meritokrasi secara konsisten. Senada dengan BKN, Sri Sultan meyakini bahwa penataan SDM harus inklusif dan melibatkan data *driven*



*dynamic talents management*, dalam hal ini didukung oleh SIASN.



### Komitmen Manajemen Talenta di Jawa Tengah

Pascakunjungan ke DIY, Kepala BKN menandatangani komitmen bersama pembangunan dan penerapan Manajemen Talenta di Grhadika Bhakti Praja Semarang, Kamis (08/01/2026) bersama seluruh kepala daerah di Jawa Tengah.

Kepala BKN Prof. Zudan Arif Fakrulloh mengungkapkan bahwa meritokrasi menjadi sistem yang mendukung dan diadopsi oleh negara yang maju. Pemerintahannya melibatkan orang-orang terpilih dengan kualifikasi, kompetensi, serta kinerja yang unggul. "Meritokrasi ini kemudian kita wujudkan dengan sebuah desain yang namanya talent management, manajemen talenta. Jadi Manajemen Talenta itu adalah kader-kader terbaik kita manage, kita tempatkan untuk mewujudkan kehendak, keinginan panjenengan semua yang diwadahi dalam visi misi," terangnya.



Prof. Zudan juga menegaskan bahwa BKN terus mendorong kabupaten/ kota lain di Jawa Tengah agar segera menerapkan manajemen talenta guna membangun sumber daya ASN yang profesional. Dalam kurun waktu satu tahun ke depan, BKN akan melakukan pembinaan secara berkelanjutan agar seluruh kabupaten/ kota di Jawa Tengah menerapkan kebijakan tersebut. "Jika manajemen talenta terwujud, pengangkatan pejabat di kabupaten/ kota maupun provinsi akan berjalan

lebih efektif dan efisien. Kinerja menjadi tolok ukur utama, sehingga objektivitas dan transparansi menjadi kekuatan baru dalam membangun SDM ASN. Tujuannya agar visi dan misi gubernur, bupati, serta wali kota dapat tercapai lebih cepat," pungkas Zudan.

Sementara itu Gubernur Jawa Tengah Ahmad Luthfi menegaskan, keseriusan Pemprov Jateng dalam menerapkan manajemen talenta diwujudkan melalui Peraturan Gubernur (Pergub). Berdasarkan regulasi tersebut, pengisian jabatan kepala OPD hingga staf ditentukan atas dasar kompetensi, bukan like and dislike.

Saat ini tercatat dua instansi di Jawa Tengah yang telah menerapkan Manajemen Talenta, yaitu Provinsi Jawa Tengah dan Kota Magelang. Sedangkan empat instansi telah mendapatkan rekomendasi untuk menerapkan Manajemen Talenta, yaitu Kota Semarang, Kota Pekalongan, Kota Tegal, dan Kabupaten Cilacap. Sementara 30 instansi lainnya saat ini sedang berproses untuk membangun

Manajemen Talenta di wilayahnya.

Perkembangan penerapan Manajemen Talenta di Indonesia bermula dari era Komisi Aparatur Sipil Negara mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2024, melahirkan 42 lembaga yang berhasil dibina menerapkan Manajemen Talenta. Sedangkan BKN yang kini mendapatkan mandat mengelola Manajemen Talenta berhasil membina 121 instansi pemerintah untuk menerapkan Manajemen Talenta, terhitung sejak 2025 sampai dengan awal tahun 2026 ini. **tim.**





## Wakili Indonesia Dalam Forum ACCSM 2025, Kepala BKN Gaungkan Manajemen Talenta ASN Berbasis Meritokrasi

**K**epala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Prof. Zudan Arif menyampaikan bahwa pembahasan meritokrasi dan manajemen talenta lintas negara ASEAN menjadi momentum untuk memperkuat komitmen bersama diantara negara-negara ASEAN dalam membangun sistem birokrasi yang berbasis merit dan berorientasi pada pengelolaan talenta. Hal ini disampaikan dalam pertemuan bersama institusi pengelola manajemen ASN negara-negara ASEAN melalui ACCSM Indonesia Workshop on Implementation of Meritocratic Principles through Talent Management tahun 2025 di Jakarta.

Pada *keynote speech*-nya, Prof. Zudan

menggarisbawahi pelayanan publik sebagai fondasi utama peradaban dimana ASN memiliki peran sentral dalam menjaga profesionalisme serta kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. “Pelayanan publik, meski sering tak terlihat, adalah arsitektur senyap tempat



peradaban berdiri. Tugas kita bukan hanya menjaga bangunan itu tetap kokoh, tetapi menjadikannya tangguh dan adaptif terhadap perubahan zaman,” ujarnya, Rabu (22/10/2025) di Jakarta.

Prof. Zudan menyebutkan penguatan manajemen talenta (*talent management*) dan mobilitas talenta (*talent mobility*) merupakan bentuk implementasi penerapan prinsip meritokrasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Dengan sistem ini, pengembangan karier ASN diarahkan berdasarkan kualifikasi, kinerja, dan kompetensi, bukan hubungan personal atau senioritas. “Mobilitas talenta memungkinkan ASN bergerak lintas instansi dan sektor untuk mengembangkan kompetensi, memperluas wawasan, dan menghadirkan birokrasi yang lebih lincah dan berdaya saing,” ungkapnya.

Sebagai vice chair dalam forum ASEAN Cooperation on Civil Service Matters (ACCSM), Indonesia melalui BKN memimpin pelaksanaan empat agenda utama yang dikonsolidasikan dalam

satu kegiatan komprehensif. Meliputi manajemen disiplin ASN, *succession planning*, pembelajaran integratif untuk keberlanjutan organisasi, dan pemanfaatan big data menuju Satu Data ASN.

Workshop yang berlangsung pada 22–23 Oktober 2025 ini dihadiri perwakilan delegasi dari Brunei Darusalam, Kamboja, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, Tiongkok, Korea Selatan, Timor Leste, dan ASEAN Secretariat. Adapun sejumlah narasumber yang turut mengisi forum pembahasan, yakni perwakilan China Executive Leadership Academy Pudong (CELAP), Australian Public Service Commission (APSC), Microsoft Indonesia, dan Kementerian Keuangan RI, Pemprov. DI Yogyakarta, termasuk para ahli dari internal BKN.

Forum lintas negara ini diharapkan menjadi ruang berbagi pengetahuan dan praktik terbaik dan mampu menghasilkan bahan rekomendasi untuk kebijakan ASEAN Talent Mobility dalam memperkuat penerapan meritokrasi dan pengelolaan talenta ASN di kawasan ASEAN. **timweb.**



## Mudahkan Pencantuman Gelar, BKN Terbitkan Peraturan Baru

**B**adan Kepegawaian Negara (BKN) mempermudah pencantuman gelar bagi ASN melalui SE Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2025. Terbitnya peraturan ini merupakan upaya untuk memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada ASN untuk meningkatkan kualitas melalui jalur pendidikan secara berkelanjutan. Kepala BKN Prof. Zudan mengungkapkan bahwa ketentuan pencantuman gelar ini untuk mempermudah para ASN yang telah memiliki ijazah, baik berasal dari pendidikan akademik atau pendidikan vokasi.

“Kemudahan pencantuman gelar bagi ASN ini dilakukan untuk menjamin

efektivitas dan efisiensi layanan manajemen ASN, khususnya dalam aspek peningkatan kompetensi dan karier ASN,” terangnya pada Selasa (11/03/2025) di Kantor Pusat BKN Jakarta. Ia menyebutkan ketentuan terbaru ini telah disampaikan kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian atau PPK Instansi melalui SE Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2025 tentang Penjelasan terkait Layanan Pencantuman Gelar ASN tanggal 7 Maret 2025.

Melalui ketentuan baru ini, para ASN yang telah memiliki ijazah yang berasal dari pendidikan akademik atau pendidikan vokasi dapat mengajukan pencantuman gelar akademik atau gelar

vokasi kepada BKN atau Kantor Regional BKN sesuai masing-masing wilayah kerjanya. Pengajuan pencantuman gelar diusulkan melalui PPK instansi atau pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani kepegawaian.

Prof. Zudan juga menekankan bahwa gelar pendidikan yang dicantumkan harus merupakan ijazah yang diperoleh secara resmi dan sah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, di mana pemilik ijazah bertanggung jawab secara administrasi, perdata, dan pidana atas keabsahan ijazahnya. Proses pengusulan hingga penetapan pencantuman gelar ini sendiri sudah



dilakukan melalui sistem berbagi pakai SIASN. “Jadi setiap pegawai ASN dapat menyampaikan ke instansi perolehan gelar yang dimiliki agar diusulkan melalui SIASN ke BKN,” pungkasnya.

Adapun ketentuan baru pencantuman gelar ini masih merujuk pada Surat Edaran Kepala BKN 15/2024 tentang Penjelasan Teknis Layanan Pencantuman Gelar dan Peningkatan Pendidikan; dan aturan terkait lainnya, di antaranya seperti UU 20/2023; Peraturan Kepala BKN 33/2011 tentang Kenaikan Pangkat bagi PNS yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah; Peraturan Menristekdikti 53/2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi; dan Surat Edaran Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi Nomor 02/2022 tentang Penyelenggaraan Pendidikan di Perguruan Tinggi. **tim.**



## Korpri Peduli Salurkan Bantuan Sumur Bersih di Bantul

**D**ewan Pengurus Korpri Nasional melalui Program Korpri Peduli menyalurkan bantuan sumur bersih bagi masyarakat Dusun Semutan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, Minggu (8/2/2026). Bantuan ini merupakan bagian dari komitmen Korpri dalam mendukung pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, khususnya akses air bersih.

Ketua Umum Dewan Pengurus Korpri Nasional sekaligus Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Prof. Zudan Arif Fakrulloh, menuturkan bahwa

Korpri Peduli lahir dari semangat pengabdian dan gotong royong ASN kepada masyarakat. Melalui program tersebut, Korpri ingin memastikan kehadirannya tidak hanya dirasakan oleh ASN, tetapi juga memberi manfaat nyata bagi masyarakat luas. “Korpri Peduli adalah wujud kepedulian ASN untuk membantu memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, terutama akses terhadap air bersih yang layak,” ujarnya.

Sekretaris Daerah Kab. Bantul Agus Budiraharja mengapresiasi bantuan sumur bersih yang dinilai memberikan manfaat langsung bagi



warga dalam memenuhi kebutuhan air sehari-hari serta berdampak positif terhadap kesehatan dan kualitas hidup masyarakat. Apresiasi tersebut turut disampaikan Lurah Semutan Mukidi yang mengucapkan terima kasih atas bantuan sumur bersih yang sangat berguna dan membantu menjawab kebutuhan air bersih warga di wilayahnya.

Turut hadir dalam acara tersebut Kepala Kanreg I BKN Sri Widayanti, Staf Ahli Bupati Sri Nuryanti, Kepala BKPSDM Reni Mariastuti, Kepala BAPPEDA Ari Budi Nugroho, Kepala BPKPAD Istirul Widilastuti, serta Kepala Dinas Kominfo Bobot Arifi'aidin. **tim.**





## Tiga Instansi di Wilayah Kerja Kanreg I BKN Raih BKN Awards 2025

**B**adan Kepegawaian Negara (BKN) kembali menggelar ajang bergengsi BKN Awards 2025 yang menganugerahkan penghargaan kepada sejumlah instansi pemerintah dengan kinerja terbaik dalam pengelolaan kepegawaiannya. Penghargaan yang disampaikan pada forum Rakornas Kepegawaian 2025 ini merupakan bentuk penghargaan untuk mengapresiasi pemerintah dalam mengimplementasikan praktik manajemen ASN sesuai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) di instansinya.

Penghargaan ini diberikan kepada 3 (tiga) peringkat terbaik dari 5 (lima) tipe instansi berbeda, yaitu Kementerian,



Lembaga, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota, dan Pemerintah Kabupaten. Indikator penilaian BKN Award tahun ini berfokus pada capaian terbaik dalam Implementasi NSPK Manajemen ASN, Pengelolaan Data dan Sistem Informasi, Penerapan Sistem Merit dan Manajemen Talenta, serta Penyelenggaraan Layanan Pegawai.



Di tahun ini tiga instansi di wilayah kerja Kantor Regional I BKN meraih BKN Awards. Ketiga instansi tersebut yaitu:

1. Kategori Provinsi: Provinsi Jawa Tengah - peringkat 1
2. Kategori Kabupaten: Kabupaten Sleman - peringkat 1
3. Kategori Kota: Kota Yogyakarta - peringkat 3

Kepala BKN Prof. Zudan saat membuka Rakornas BKN 2025, Rabu (19/11/2025) mengungkapkan bahwa BKN Awards ini bukan sekadar penghargaan, tetapi bentuk pengakuan atas komitmen nyata setiap instansi dalam membangun tata kelola kepegawaian yang modern dan akuntabel. Penghargaan ini sendiri terbagi dalam beberapa kategori, termasuk kategori utama Implementasi Manajemen ASN Terbaik, kategori Elemen Implementasi, dan kategori Special Mention untuk Komitmen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian.



Ajang penghargaan yang telah digelar sejak 2015 ini juga konsisten menjadi pemacu kinerja Kementerian/Lembaga/Daerah dalam mengimplementasikan manajemen ASN yang berkualitas. Melalui BKN Award, diharapkan terjadi percepatan peningkatan kualitas pengelolaan ASN, khususnya dalam mendukung sistem manajemen ASN berbasis sistem merit yang menjadi fondasi birokrasi kelas dunia. **tim.**



*Dalam rangka peringatan HUT ke-54 Korpri dan HUT ke-26 Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), program vaksinasi Human Papillomavirus (HPV) kembali digelar sebagai bagian dari upaya pencegahan kanker serviks. Kegiatan ini berlangsung pada Minggu (8/2/2026) di Yogyakarta dan terbuka bagi masyarakat berusia 15 hingga 60 tahun.*

## Korpri Dorong Pencegahan Kanker Serviks Melalui Program Sejuta Vaksin HPV di DIY

**P**rogram Sejuta Vaksin HPV merupakan bentuk dukungan Korpri terhadap agenda nasional BPOM dalam memperluas akses perlindungan kesehatan melalui pendekatan preventif. Vaksinasi dinilai sebagai langkah strategis untuk menekan risiko kanker serviks yang hingga kini masih menjadi salah satu persoalan kesehatan utama bagi perempuan di Indonesia.

Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional (DPN) Korpri, Prof. Zudan Arif Fakrulloh,

menegaskan bahwa upaya pencegahan melalui vaksinasi HPV merupakan langkah tepat dan mendesak, mengingat kanker serviks masih menjadi salah satu penyebab kematian tertinggi bagi perempuan di Indonesia. Oleh karena itu, pendekatan preventif harus terus diperkuat sebagai bagian dari kebijakan pembangunan kesehatan nasional.

Ia menjelaskan bahwa pada tahap awal, program Sejuta Vaksin HPV difokuskan bagi ASN perempuan. Namun cakupan tersebut kemudian diperluas dengan



pertimbangan bahwa ASN laki-laki memiliki istri dan anak perempuan yang juga memerlukan perlindungan kesehatan. “Upaya pencegahan tidak bisa terbatas pada individu tertentu. Ketika keluarga ASN terlindungi, maka kita sedang memperkuat ketahanan kesehatan masyarakat secara menyeluruh,” ujarnya.

Sementara itu, Anggota DPR RI Dr. H. Sukamta menyampaikan bahwa pelaksanaan vaksinasi HPV ini mendapat respons sangat positif dari masyarakat, bahkan melampaui target

awal yang ditetapkan BPOM sebanyak 100 peserta. Hingga pelaksanaan kegiatan, tercatat 370 peserta mengikuti vaksinasi.

Menurutnya, capaian tersebut menunjukkan meningkatnya kesadaran publik terhadap pentingnya kesehatan perempuan sebagai fondasi utama ketahanan keluarga dan bangsa. “Ketika perempuan sehat, keluarga menjadi kuat. Dan ketika keluarga kuat, bangsa kita berdiri dengan kokoh,” tegasnya.

Melalui kegiatan ini, Korpri menegaskan komitmennya untuk terus berperan aktif mendukung program kesehatan nasional, khususnya dalam mendorong upaya promotif dan preventif yang memberikan manfaat langsung bagi ASN, keluarga ASN, dan masyarakat luas.

Turut hadir dalam acara tersebut Kepala Kanreg I BKN Sri Widayanti, Ketua DPTW PKS DIY Budi Wiarno, Perwakilan BPOM Pusat Diah Sulistyorini, serta Kepala Balai Pelatihan Kesehatan DIY Ana Adina Patriani. **tim.**





Dalam rangka peringatan HUT ke-54 Korpri dan HUT ke-26 Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), program vaksinasi Human Papillomavirus (HPV) kembali digelar sebagai bagian dari upaya pencegahan kanker serviks. Kegiatan ini berlangsung pada Minggu (8/2/2026) di Yogyakarta dan terbuka bagi masyarakat berusia 15 hingga 60 tahun.

## Selain Pro-Karier ASN, Redesain Reformasi Birokrasi Harus Mampu Wujudkan Asta Cita dan Berdampak Ke Masyarakat

Dalam forum konsolidasi nasional seluruh pengelola manajemen ASN se-Indonesia, Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Prof. Zudan mengajak seluruh elemen penggerak birokrasi, mulai dari lini Kementerian/Lembaga, instansi pemerintah daerah, dan para ASN untuk memastikan bahwa implementasi Asta Cita benar-benar dirasakan dampaknya oleh masyarakat. “Reformasi birokrasi harus bergeser dari yang bersifat administratif menjadi bersifat substantif, yaitu reformasi yang benar-benar melindungi ASN, dan memudahkan urusan publik, serta

memberikan pengalaman layanan yang membahagiakan,” ungkapnya dalam Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian Tahun 2025, Rabu (19/11/2025) di Jakarta.

Dengan jumlah lebih dari 5 juta ASN saat ini, Prof. Zudan menyebut bahwa Indonesia membutuhkan orkestrasi tata kelola kepegawaian yang kuat, adaptif, dan terintegrasi. Hal ini perlu diawali dengan desain reformasi birokrasi yang harus terus bergerak maju sebagaimana kemajuan di sektor lainnya. BKN memainkan peran sentral dalam mengorkestrasikan manajemen ASN agar Asta Cita dapat diwujudkan melalui

peningkatan peran ASN yang memiliki Knowledge, Attitude, dan Competency. “Kita perlu mengubah cara pandang dari regulasi yang represif ke regulasi yang responsif, relevan, dan adaptif terhadap perubahan sosial maupun teknologi,” imbuhnya.

### Profiling ASN: Fondasi Mobilitas Talenta Nasional

Untuk mendukung cita-cita besar ini, Prof. Zudan menegaskan berbagai kebijakan yang berpihak pada ASN. Hal ini dibuktikan dengan BKN telah merilis 9 (sembilan) kebijakan terbaru yang pro-karier ASN, dirancang untuk mendorong fleksibilitas karier, pengembangan berkelanjutan, dan peningkatan profesionalisme ASN. Diantaranya ada kemudahan pencantuman gelar akademik dan profesi, hingga proses kenaikan pangkat dan manajemen talenta.

Saat ini BKN tengah memfokuskan diri pada profiling ASN secara menyeluruh. Data kompetensi, latar pendidikan, rekam jejak, hingga potensi ASN diperkuat agar pemerintah memiliki rujukan akurat dalam penempatan dan mobilitas talenta. Upaya ini juga menjadi dasar kemudahan dalam penilaian dan pengembangan profesi ASN, sehingga kebijakan karier dapat berjalan lebih objektif dan berbasis data.

### ASN Digital: Satu Data dan Satu Sistem

Untuk memperkuat ekosistem kepegawaian nasional, BKN juga telah menyediakan satu platform berbagi pakai dengan seluruh instansi melalui ASN Digital. Dengan hadirnya sistem terintegrasi ini, instansi pemerintah tidak perlu membangun platform terpisah. Seluruh data ASN dapat dikelola dalam satu sistem nasional



untuk memastikan konsistensi data, efisiensi proses, percepatan layanan kepegawaian, dan kelancaran mobilitas talenta.

Terkait ajakan kepada seluruh elemen birokrasi, Prof. Zudan menegaskan bahwa transformasi besar reformasi birokrasi merupakan kerja kolektif sehingga membutuhkan dukungan berbagai pihak, terutama dari seluruh birokrat sebagai desainer kebijakan, mulai dari Kementerian/Lembaga terkait bersama seluruh instansi pemerintah daerah, dan dukungan DPR RI. “Dengan kolaborasi yang kuat, redesign reformasi birokrasi dari administratif menjadi substantif akan mempercepat pencapaian Asta Cita sekaligus memastikan ASN semakin profesional, adaptif, dan relevan dalam melayani publik,” tutupnya.

Rakornas Kepegawaian tahun ini sendiri dihadiri oleh seluruh pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah dengan menghadirkan sejumlah Menteri kabinet kerja Merah Putih. Melalui forum konsolidasi ini, BKN berkomitmen menjadi penggerak utama birokrasi yang responsif, memudahkan, dan membahagiakan bagi seluruh masyarakat. **tim.**

# Selamat Datang di Kantor Regional I Yogyakarta

Jl. Magelang No.Km. 7,5, Jongke Tengah, Sendangadi, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55285

Layanan Kontak dan konsultasi



0274 - 868234



kanreg1.yogyakarta@bkn.go.id



<https://yogyakarta.bkn.go.id>



@kanreg1bkn



kanreg1bkn



@kanreg1bkn



kanreg1bkn



Kantor Regional I BKN Yogyakarta



**SRI WIDAYANTI, S.H., MM**  
Kepala Kantor Regional I BKN Yogyakarta

kanreg1bkn

[yogyakarta.bkn.go.id](https://yogyakarta.bkn.go.id)