

LAPORAN KINERJA

2025



**KEDEPUTIAN BIDANG
PENYELENGGARAAN LAYANAN
MANAJEMEN ASN**

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja ini disusun sebagai wujud penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan akuntabel serta untuk memenuhi kewajiban sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Bahwa dengan diterbitkannya Peraturan Presiden tersebut, pemerintah telah menerapkan suatu sistem pertanggungjawaban yang berfokus kepada kinerja meliputi penyusunan Rencana Strategis (Renstra), pengukuran kinerja, evaluasi kinerja dan pelaporan kinerja secara terpadu dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi serta visi dan misi organisasi. Laporan Kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian, yang sesuai Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara yang dikeluarkan pada tanggal 13 Januari 2025 telah berubah nama menjadi Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN atas pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangannya dalam membantu Badan Kepegawaian Negara untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan, khususnya dibidang manajemen kepegawaian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Selain itu Laporan Kinerja ini memiliki dua fungsi utama, yaitu pertama merupakan sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja yang telah ditetapkan sebagaimana dalam penetapan perjanjian kinerja, kedua merupakan sarana evaluasi atas penetapan kinerja sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang.

Untuk memenuhi kedua fungsi utama tersebut, penyusunan Laporan Kinerja ini secara garis besar berisikan informasi mengenai penetapan kinerja dan capaian kinerja tahun 2025 yang merupakan pedoman untuk merealisasikan sasaran kinerja yang ingin dicapai selama tahun 2025, dimana sepenuhnya mengacu pada Rencana Strategis BKN 2025 - 2029. Sementara itu, capaian kinerja merupakan realisasi seluruh kegiatan yang bermuara pada capaian indikator kinerja utama, diarahkan bagi pemenuhan target yang ditetapkan pada perjanjian kinerja yang ditetapkan.

Laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif kinerja yang telah dilaksanakan dan sekaligus menjadi pertanggungjawaban Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara, para stakeholder dan mitra kerja Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Sedangkan capaian indikator kinerja yang memenuhi sasaran maupun yang tidak memenuhi sasaran, akan dianalisis lebih lanjut dalam rangka mengidentifikasi peluang yang ada untuk perbaikan kinerja pada tahun berikutnya. Kepada semua pihak yang telah terlibat dalam proses penyusunan Laporan Kinerja ini baik dalam bentuk kontribusi data maupun kontribusi lainnya, kami ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membimbing kita dalam melaksanakan tugas dan berkarya demi kemajuan dan kejayaan BKN yang kita cintai ini.

Jakarta, Januari 2026
Deputy Bidang Penyelenggaraan
Layanan Manajemen ASN

\$



Kami siap melayani
Terdepan dalam Layanan

TERUS BERINOVASI

- Percepatan dan Pendekatan Layanan
- Pelayanan Perencanaan Kebutuhan ASN, Pengadaan & Mutasi, Status & Pemberhentian

MENGHINDARI
3T

- Tercecer
- Terselip
- Tertinggal

BerAKHLAK
Berakhlak, Berkeadilan, Berkeadilan, Berkeadilan

bangga melayani bangsa

WWW.BKN.CO.ID @BKNgold @BKNgoldofficial

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara. Laporan ini menggambarkan pelaksanaan tugas dalam penyusunan, penetapan, dan penerapan kebijakan teknis terkait perencanaan kebutuhan, pengadaan, kepangkatan, pemberhentian, pensiun, status, serta kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, laporan ini juga mencakup persentasi realisasi anggaran, hasil audit kinerja, serta indeks kepuasan masyarakat di lingkup Kedeputan Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai upaya mendukung Visi BKN.

Pencapaian tugas dan fungsi tersebut tercermin melalui Indikator Kinerja Utama tahun 2025 yang berakar pada Indikator Kinerja Program BKN. Tingkat keberhasilan ini turut diperkuat oleh hasil penilaian masyarakat melalui kuisioner yang dirangkum dalam tabel capaian. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017, setiap jenis layanan memperoleh nilai rata-rata baik. Hasil pengukuran indeks kepuasan, kecepatan pelayanan, dan tingkat kesalahan juga saling berkaitan, dan secara keseluruhan mendukung capaian kinerja kegiatan Deputy.

Pencapaian sasaran Indikator Kinerja utama Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam tahun 2025 adalah sebagai berikut:

PERSPEKTIF	SKOR SS	NKP
CUSTOMER	100.08	50.04
LEARN AND GROWTH	99.43	49.71
NPSS		99,75

DAFTAR ISI

02

KATA PENGANTAR

05

DAFTAR ISI

06

BAB I PENDAHULUAN

16

BAB II PERENCANAAN DAN PENETAPAN
KINERJA

26

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 2025

72

BAB IV PENUTUP

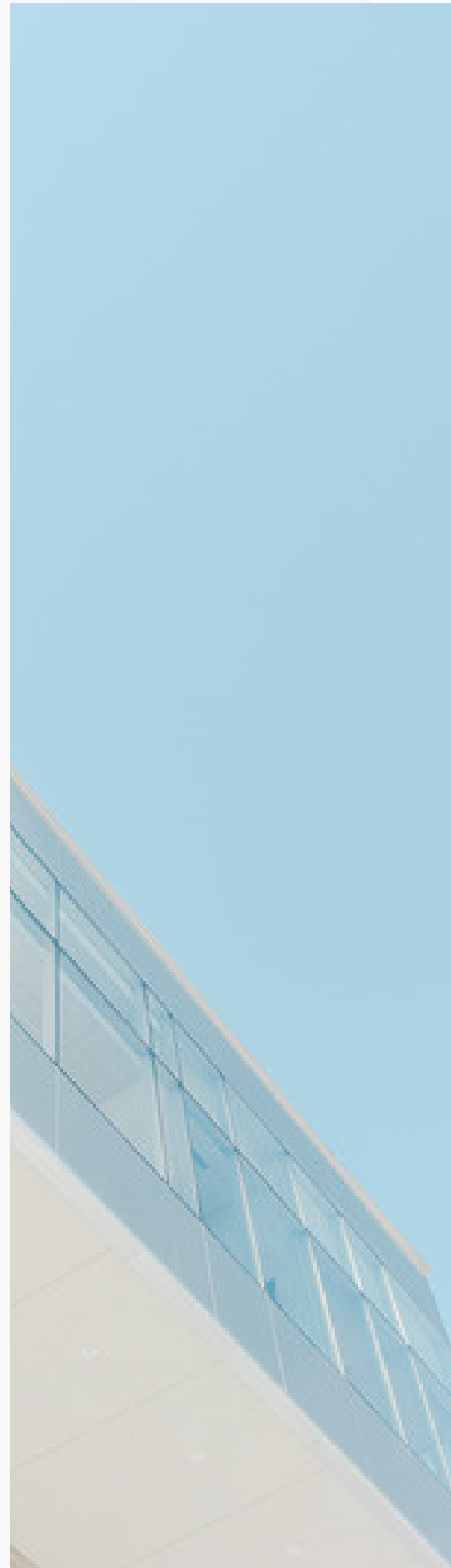
BAB I

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mengatur secara khusus pelaksanaan SAKIP di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menyajikan laporan kinerja tahun 2025 yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja, serta akuntabilitas kinerja yang berisi pencapaian kinerja, hambatan dalam penyelesaian permasalahan sebagai bahan evaluasi dan peningkatan kinerja di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta dalam rangka mewujudkan *good governance*, Pemerintah telah mengembangkan media pertanggungjawaban yang disebut dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan merupakan satu kesatuan laporan yang menyeluruh yang dimulai dengan Perencanaan Strategi.



Perencanaan Strategi (Renstra) merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul untuk menghasilkan suatu rencana strategi instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Menyikapi hal tersebut, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai unit pelayanan pada Badan Kepegawaian Negara diharapkan dapat merespon dengan cepat dan menjawab berbagai tantangan yang sedang dihadapi serta akan terjadi di masa yang akan datang. Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai salah satu unit kerja yang berkedudukan dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara, bila ditinjau dari tugas fungsinya sebagai salah satu front line unit Badan Kepegawaian Negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat PNS telah berupaya dan berusaha terus menerus untuk meningkatkan mutu pelayanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.



TUGAS DAN FUNGSI

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

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

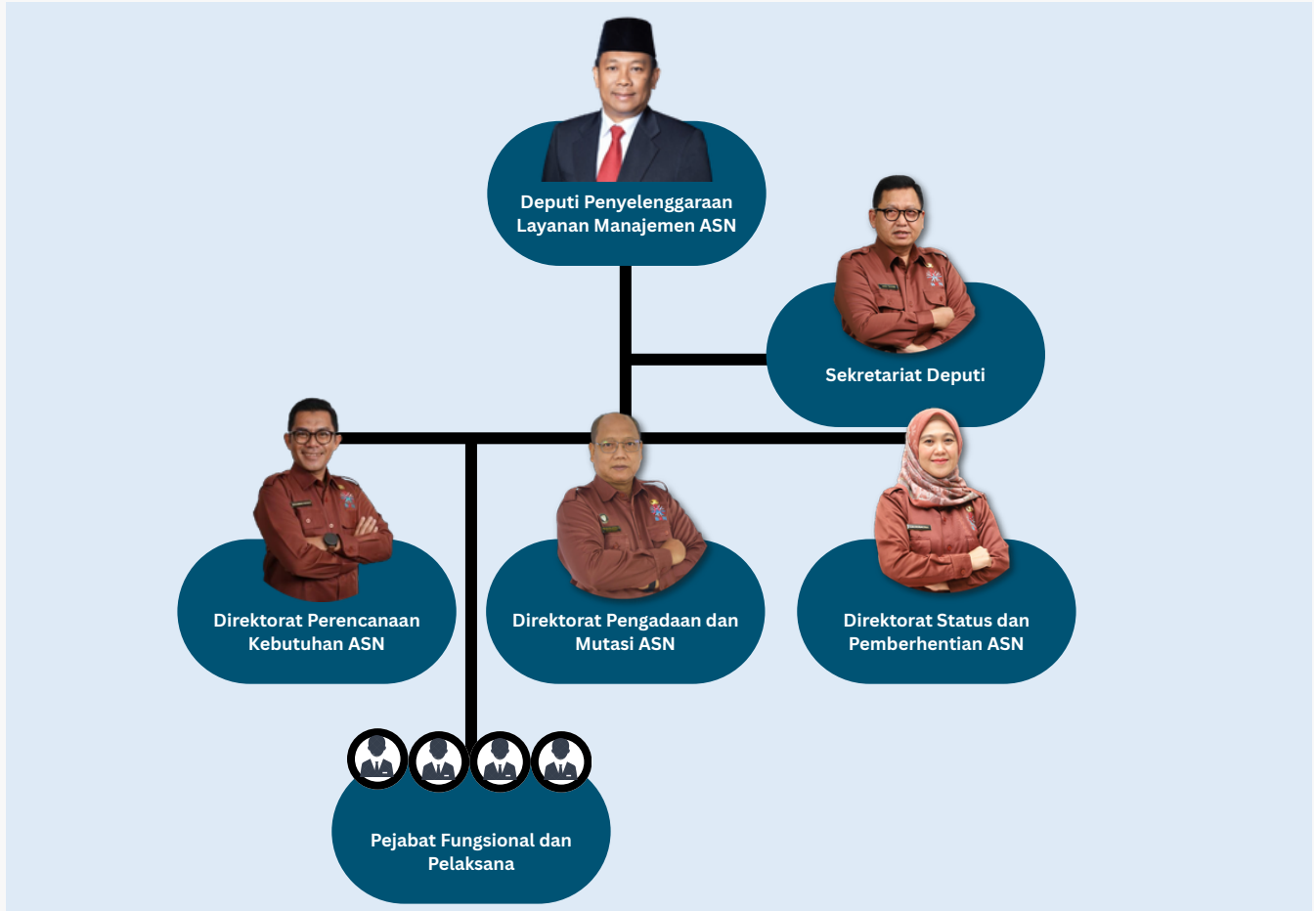
1. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penyelenggaraan layanan Manajemen ASN;
2. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang penyelenggaraan layanan Manajemen ASN;
3. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang penyelenggaraan layanan Manajemen ASN;
4. Pelaksanaan administrasi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

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

- Sekretariat Deputy;
- Direktorat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara;
- Direktorat Pengadaan dan Mutasi Aparatur Sipil Negara; dan
- Direktorat Status dan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara.

STRUKTUR ORGANISASI

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terdiri atas 4 (empat) unit kerja yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing dalam penyelenggaraan manajemen ASN, berikut adalah pembagian tugas masing-masing direktorat:



- **Sekretariat Deputi**

Sekretariat Deputi mempunyai tugas melaksanakan koordinasi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program, kinerja, dan keuangan, serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara.

- **Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN**

Direktorat Pengadaan dan Mutasi Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis di bidang layanan pengadaan, kepangkatan, dan mutasi ASN.

- **Direktorat Status dan Pemberhentian ASN**

Direktorat Status dan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis di bidang layanan status dan pemberhentian ASN serta pensiun pejabat negara.

- **Direktorat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara**

Direktorat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis di bidang perencanaan kebutuhan ASN.

PROFIL SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tugas dan fungsinya. Pada tahun 2025, total pegawai di Lingkungan Kedeputan Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berjumlah 187 yang terdiri atas 167 PNS dan 20 PPPK. Secara lebih detail, 187 ASN tersebut yang terdistribusi pada unit kerja Kedeputan Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dengan rincian sebagai berikut:

Unit Kerja	Jumlah Personil	Persentase
Sekretariat Deputi PLMASN	34	18.18%
Direktorat Perencanaan dan Kebutuhan	27	36.90%
Direktorat Pengadaan dan Mutasi	69	30.48%
Direktorat Status dan Pemberhentian	57	14.44%
Total	187	100%

PPPK penuh waktu terdistribusi ke unit kerja Eselon II kecuali Direktorat Perencanaan dan Kebutuhan ASN, adapun distribusi PPPK penuh waktu ini antara lain: Sekretariat Deputi 3 orang; Direktorat Pengadaan dan Mutasi 6 orang; dan Direktorat Status dan Pemberhentian 2 orang. Sedangkan PPPK Paruh Waktu yang berjumlah 9 orang seluruhnya berada di Sekretariat Deputi

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

Sedangkan untuk PPPK penuh waktu dengan grade V sebanyak 1 orang (0,53%); grade VII sebanyak 7 orang (3,74%); dan grade IX sebanyak 3 orang (1,60%), kemudian PPPK Paruh waktu tanpa grade sejumlah 9 orang (4,81%). klasifikasi pegawai berdasarkan golongan disajikan pada tabel berikut

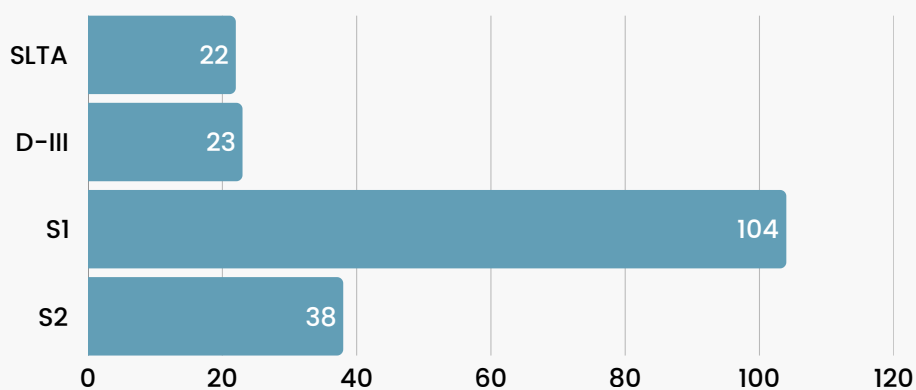
Kategori	Golongan	Jumlah	Persentase
PNS	II/c	5	2.67%
	III/a	31	16.58%
	III/b	62	3,483%
	III/c	12	6.42%
	III/d	27	14.44%
	IV/a	17	9.09%
	IV/b	6	3.21%
	IV/c	4	2.14%
	IV/d	3	1.60%
PPPK	V	1	0.53%
	VII	7	3.74%
	IX	3	1.60%
	Tanpa grade	9	4.81%
Total		187	100.00%

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

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

Selanjutnya klasifikasi pegawai berdasarkan pendidikan di lingkup Deputy Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN antara lain: Pegawai dengan pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 13 orang; pendidikan Diploma Tiga (D-III) sebanyak 23 orang; pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 104 orang; Pendidikan Strata Dua (S2) sebanyak 38 orang. Lebih lanjut, pemetaan pendidikan di Deputy Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dapat dilihat pada tabel berikut

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



PERAN DAN ISU STRATEGIS

RPJMN 2025–2029 menetapkan delapan prioritas nasional pembangunan jangka menengah, yang merupakan implementasi langsung dari delapan misi Presiden atau Asta Cita. Salah satu prioritas utama adalah Asta Cita ke-7 yaitu memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan. Dalam hal memperkuat reformasi birokrasi ini mencakup penguatan tata kelola pemerintahan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Reformasi birokrasi ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang profesional, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan Masyarakat

Dalam rangka mendukung terwujudnya birokrasi yang professional serta Manajemen ASN yang berintegritas, dan berorientasi pada kinerja, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memiliki peran strategis dalam memastikan implementasi kebijakan teknis dalam hal penyelenggaraan layanan ASN berjalan secara efektif, konsisten, dan berdampak nyata di seluruh instansi pemerintah dan masyarakat. Arah kebijakannya adalah bagaimana merumuskan regulasi serta standar operasional pelayanan yang berorientasi pada pelayanan prima, sehingga menghasilkan reformasi pelayanan yang “melindungi, memudahkan, dan membahagiakan” bagi seluruh stakeholder

Selain itu, dalam upaya memenuhi tuntutan reformasi birokrasi dan transformasi digital. Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memastikan layanan Manajemen ASN tidak hanya memenuhi aspek kepatuhan regulasi, tetapi juga memberikan kemudahan, kecepatan, dan kepastian layanan bagi instansi pemerintah.



SARANA

Sarana dan prasarana mutlak diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan operasional untuk kelancaran pelayanan kepada para PNS. Berkaitan dengan hal tersebut, dukungan sarana dan prasarana tersebut setiap tahun selalu ditingkatkan. Upaya tersebut diantaranya dilakukan melalui pengadaan, pengoptimalisasian serta peningkatan sarana dan prasarana. Secara umum sarana dan prasarana yang tersedia saat ini meliputi ruang deputy, ruang direktur, ruang kerja, ruang rapat, ruang tata naskah, almari, meja kerja, kursi kerja, filing cabinet, komputer, printer, telepon, faximile dan sarana operasional kantor lainnya. Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memiliki lima ruangan kantor, yaitu Ruangan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, Sekretariat Deputy, serta Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN yang berada di lantai 7, Direktorat Status dan Pemberhentian ASN berada di lantai 8 gedung II BKN, dan Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN berada di lantai 6 gedung II BKN.

WILAYAH KERJA

Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN bertugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil, administrasi Pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara. Outcomes yang hendak dicapai oleh Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah "Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang professional dibidang pengadaan, kepangkatan dan mutasi lainnya, Pelayanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta penetapan Pertimbangan Status dan Kedudukan Kepegawaian". Peningkatan pelayanan dimaksud adalah dengan mempercepat waktu penyelesaian yang dilakukan secara profesional dan berkesinambungan.

SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika penyusunan laporan kinerja keddeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

01

Meliputi latar belakang, tugas dan fungsi, profil SDM, serta isu strategis, Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

BAB II PERENCANAAN DAN PENETAPAN KINERJA

02

Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama, serta Rencana Strategis Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN periode 2025-2029 yang kemudian diturunkan ke Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dan Penetapan Kinerja Tahun 2025.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

03

Menjelaskan indikator kinerja yang digunakan dan analisis pencapaian kinerja Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025, serta akuntabilitas keuangan atas penggunaan dana selama Tahun 2025 yang mencerminkan tingkat penyerapan dana dan kegiatan yang dilakukan

BAB IV PENUTUP

04

Menjelaskan simpulan menyeluruh dan laporan akuntabilitas Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025 dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

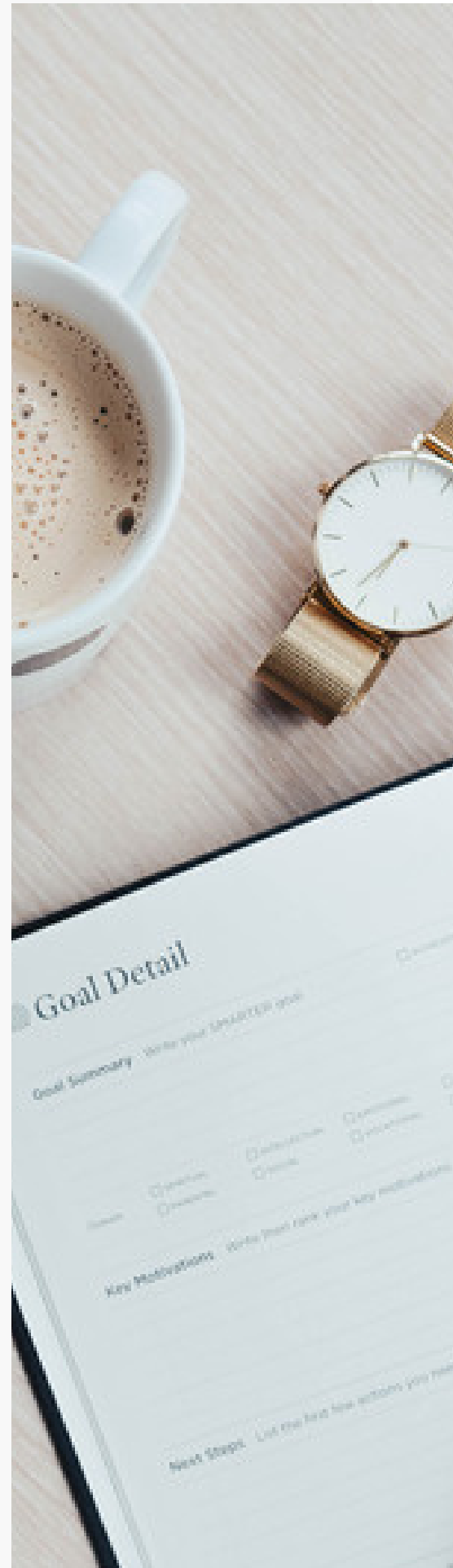


BAB II

PERENCANAAN & PENETAPAN KINERJA

RENCANA STRATEGIS

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan pembangunan aparatur negara yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Pembangunan Jangka Menengah (PJM) 2025 - 2029, maupun dalam Kebijakan Strategis Nasional di BKN, maka ditetapkan rencana strategis Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan. Serta sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. Selaku pelayan masyarakat, maka Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memiliki rencana dan strategi yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanannya terhadap masyarakat, dengan cara menanamkan rasa memiliki dan meningkatkan kedisiplinan melalui tertib administrasi dan tertib perkantoran, serta menjalankan tugas secara professional dengan penuh rasa tanggung jawab.



Rencana strategis Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada hakekatnya merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai upaya yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja serta cara pencapaiannya melalui pembinaan, penataan, perbaikan, penertiban, penyempurnaan dan pembaharuan terhadap sistem dan kebijakan, agar tercapai efektivitas, efisiensi dan produktivitas dalam pelaksanaan pemerintahan. Sesuai dengan tugas dan fungsi serta memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN didalam menyusun Laporan Kinerja 2025 berpedoman pada Rencana Strategi BKN berorientasi pada target hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun mulai tahun 2025 sampai dengan 2029. Rencana Strategi BKN mencakup visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, dan program telah dilaksanakan melalui berbagai kegiatan oleh Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berkomitmen untuk melakukan reformasi yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Tahap awal yang perlu dilakukan adalah membangun kepercayaan masyarakat (*public trust*). Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai salah satu unit pelayanan di lingkungan BKN dalam tahun anggaran 2025 telah menyusun Rencana Kerja (renja) yang akan dilaksanakan dalam tahun anggaran 2025 dan sebagai pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan rencana kerja tersebut, maka dalam tahun anggaran 2025 disusun Laporan Kinerja tahun 2025. Dalam Laporan Kinerja tahun 2025 ini berisikan tentang realisasi 10 (sepuluh) indikator kinerja utama dari 3 (tiga) sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025



VISI DAN MISI

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2025-2029: adalah mendukung ketercapaian Asta Cita ke - 7 yakni “Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba judi, dan penyelundupan” dengan visi :

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

Visi disini berkaitan dengan pandangan kedepan menyangkut kemana Unit ini harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif dan tetap dalam koridor upaya mewujudkan cita dan citra yang diinginkan BKN. Pernyataan Visi BKN tersebut sepenuhnya mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta Mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada BKN dan penjabaran dari misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang ASN melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 2 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni :

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

Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN turut mendukung visi BKN melalui misi penyelenggaraan manajemen ASN secara terstandar, terukur, dan akuntabel. Dalam peningkatan kualitas pelayanan tersebut Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN melaksanakan program dan kegiatan dengan berkualitas, tepat waktu, dan transparan.

TUJUAN STRATEGIS



Tujuan strategi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategi BKN, sebagaimana amanat dari Renstra BKN 2025-2029 maka Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam melaksanakan tupoksi di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN harus secara jelas dan realistis dengan mempertimbangkan sumber daya manusia, teknologi, waktu dan kemampuan yang dimiliki.

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi BKN Tahun 2025–2029 serta memperkuat agenda Transformasi Tata Kelola Manajemen ASN sebagaimana diamanatkan dalam RPJMN 2025–2029, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menetapkan tujuan pembangunan lima tahunan yang berorientasi pada penguatan kualitas layanan administrasi kepegawaian secara menyeluruh. Tujuan tersebut diarahkan untuk mewujudkan penyelenggaraan layanan manajemen ASN yang terdepan, responsif, dan berstandar tinggi, melalui pemanfaatan teknologi digital, peningkatan kompetensi pelaksana layanan, serta penguatan sistem merit di seluruh instansi pemerintah.

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

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





SASARAN STRATEGIS

Untuk dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, maka setiap tujuan strategis harus ditetapkan sasaran strategis. Dalam mencapai sasaran tersebut maka ditetapkan indikator kinerja (*performance indicator*) yang jelas dan terukur. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui tantangan dan kendala dalam pelaksanaan serta hasil yang dicapai (*outputnya*).

Dalam penyusunan sasaran strategis ini, BKN memformulasikan sasaran strategis dengan menggunakan model Balanced Scorecard (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, serta *learning and growth perspective*. Susunan keempat perspektif tersebut dalam rangka penyusunan Rencana Strategis BKN 2025-2029 tidak dilakukan secara paralel, melainkan dibangun dengan asumsi dasar bahwa *stakeholders perspective* menjadi resultan akhir dari seluruh upaya strategis BKN pada perspektif-perspektif lainnya,

Selanjutnya, berdasarkan distribusi tugas dan fungsi yang sudah ditetapkan dalam Renstra BKN tersebut, maka Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berkontribusi ketercapaian pada sasaran strategis BKN yaitu “Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul” (*Dimensi Customer Perspektif*), “Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja”, dan sasaran strategis “Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel” (*Dimensi Learn and Growth Perspektif*).

- **Customer Perspective**

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

- **Learning and Growth Perspective**

Learning and growth perspective merupakan gambaran atas optimalnya organisasi BKN dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki. Hal ini tercermin dalam Sasaran Strategis yaitu Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital. Adapun rumusan sasaran program dari sisi *Learn and growth perspective* Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yaitu: (1) Organisasi dan sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja, dan (2) Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel

PERJANJIAN KINERJA 2025

Perjanjian Kinerja merupakan turunan dari Perencanaan Strategis, sekaligus menunjukkan kinerja yang sesuai dengan perencanaan anggaran. Sasaran strategis, program, indikator kinerja, dan target dalam Perjanjian Kinerja berasal dari Rencana Kinerja Tahunan dan anggarannya. Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang mencerminkan integrasi sistem akuntabilitas kinerja dengan sistem penganggaran dan mendorong terlaksananya pengukuran kinerja dan sangat penting untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan yang dihadapi. Perjanjian kinerja merupakan salah satu komponen dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan yang telah disetujui anggarannya, maka ditetapkan suatu Perjanjian Kinerja yang merupakan kesanggupan dari penerima mandat untuk mewujudkan kinerja seperti yang telah direncanakan.

PERJANJIAN KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN

MANAJEMEN ASN TAHUN 2025

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
CUSTOMER PERSPECTIVE		
TERWUJUDNYA PELAYANAN DAN PEMBINAAN MANAJEMEN ASN YANG UNGGUL	PERSENTASE PENYELESAIAN PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN SESUAI STANDAR	95
	PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN STANDAR PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%
	RATA - RATA INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT SELURUH LAYANAN MANAJEMEN ASN	94
	PERSENTASE CAPAIAN INOVASI YANG MENDUKUNG PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%
	PERSENTASE PEMENUHAN SERVICE LEVEL AGREEMENT (SLA) PERSURATAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	95%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE		
ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA BKN YANG ANDAL DAN BERORIENTASI KINERJA	PERSENTASE TERLAKSANANYA RENCANA AKSI RB DILINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%
	SKOR EVALUASI AKIP DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	70
	PERSENTASE PEGAWAI YANG MELAPORKAN KINERJA HARIAN PADA APLIKASI E-KINERJA DILINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%
GUVERNANSI BKN YANG DIGITAL,, BERBASIS BUKTI DAN AKUNTABEL	PERSENTASE REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%
	RASIO TEMUAN HASIL AUDIT/PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT ATAS KEGIATAN TAHUN 2025 DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	0

Dalam tahun berjalan, pelaksanaan Perjanjian Kinerja ini akan dilakukan Pengukuran Kinerja untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang dapat diwujudkan oleh organisasi. Untuk dapat mengukur keberhasilan dari implementasi Rencana Strategik tahun 2025-2029 di atas, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menetapkan target untuk masing-masing sasaran yang harus dicapai, target ini dituangkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja 2025 Target ditetapkan untuk setiap indikator kinerja, baik untuk indikator sasaran dan indikator kinerja utama.

ANGGARAN

Dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsinya Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, memiliki Pagu Anggaran sejumlah Rp 2.680.688.000,00 (dua milyar enam ratus delapan puluh juta enam ratus delapan puluh delapan ribu rupiah) dari pagu awal Rp 3,980,000,000,00 (tiga milyar sembilan ratus delapan puluh juta ribu rupiah) dikarenakan adanya refocusing anggaran pada Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebesar Rp 1.299.312.000,00. Realisasi anggaran yang dicapai pada tahun 2025 adalah sebesar 99,85% dengan jumlah RP 2.676.691.634 (dua milyar enam ratus tujuh puluh enam juta enam ratus sembilan puluh satu ribu enam ratus tiga puluh empat ribu rupiah).

Klafisikasi Rincian Output	Rincian Output	Anggaran
Pelayanan Publik Kepada Lembaga	Penetapan NIP	129.520.000
	Penetapan Kenaikan Pangkat	55.251.000
	Penetapan Mutasi Lainnya	313.230.000
	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Pejabat Negara	337.259.000
	Status & Kedudukan Kepegawaian	406.800.000
	SK Pensiun Janda/ Duda Pejabat Negara	7.775.000
	Pertek CLTN & Pengaktifan PNS	46.737.000
	Rekomendasi Teknis Formasi ASN	61.250.000.

Pelayanan Publik
Kepada Lembaga

Rekomendasi Perencanaan Kebutuhan
ASN Nasional

185.875.000

Pembinaan Perencanaan Kebutuhan
ASN

159.342.000

Koordinasi

977.649.000



BAB III

AKUNTABILITAS

KINERJA

CAPAIAN KINERJA

Tahun 2025 merupakan tahun ke-1 (pertama) dari pelaksanaan Rencana Strategis BKN 2025 - 2029, untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan tersebut maka perlu dibuat analisis capaian kinerja organisasi sebagai tolak ukur kinerja organisasi agar semakin baik dari tahun ke tahun. Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan pelaporan akuntabilitas. Suatu unit organisasi dapat dikatakan berhasil jika indikator-indikator yang ditetapkan telah mengarah kepada pencapaian tujuan dan sasaran. Tanpa adanya pengukuran kinerja, akan menjadi sangat sulit untuk mencari pembenaran yang logis atas pencapaian tujuan dan sasaran unit organisasi tersebut.

Pengukuran kinerja adalah suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan, dengan memanfaatkan data kinerja yang dapat diperoleh melalui data internal maupun eksternal.



Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan tingkat capaian target dari masing-masing indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan rencana kinerja, dengan menggunakan dua metode, yaitu metode evaluasi kinerja dan metode perbandingan capaian sasaran. Perbandingan dilakukan dengan melihat perbandingan antara rencana dan realisasi untuk masing-masing indikator kinerja kegiatan. Metode ini terutama akan bermanfaat untuk melakukan evaluasi internal atas kelemahan-kelemahan dan kendala-kendala yang terjadi dalam organisasi dalam pelaksanaan kegiatannya. Metode perbandingan capaian kinerja sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi (*performance result*) yang dicapai organisasi, selanjutnya akan dilihat *performance gap* yang ada serta tindakan perbaikan yang diperlukan dimasa yang akan datang.

Pengukuran Kinerja Kegiatan pada Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025 ini didasarkan atas Perjanjian Kinerja Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025. Pengukuran capaian kinerja dilihat dari perbandingan target dengan realisasi kinerja yang telah dicapai sesuai perjanjian kinerja. Dari seluruh capaian kinerja dari setiap indikator, diperoleh nilai kinerja perspektif (NKP) dan nilai pencapaian sasaran strategis (NPSS) yang formulanya mengacu pada Keputusan Kepala BKN Nomor 1.8./KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN, NPSS merupakan akumulasi NKP yang memiliki bobot masing-masing 33.33%.

Pada Tahun 2025 Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memperoleh nilai NPSS sebesar 99,75 Pada tahun 2025 Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menetapkan 1 sasaran dan 5 IKU pada *customer perspective*, serta 1 sasaran dan 5 IKU pada *learn and growth perspective*. Nilai kinerja pada setiap perspektif Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dapat dilihat pada tabel berikut ini:

<i>PERSPECTIVE</i>	SKOR SS	NPK
<i>CUSTOMER</i>	100.08	50.04
<i>LEARN AND GROWTH</i>	99,43	49,71

CAPAIAN KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN

MANAJEMEN ASN

TAHUN 2025

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAR GET	REALISASI	CAPAIAN
CUSTOMER PERSPECTIVE				
TERWUJUDNYA PELAYANAN DAN PEMBINAAN MANAJEMEN ASN YANG UNGGUL	PERSENTASE PENYELESAIAN PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN SESUAI STANDAR	95%	98.73%	104%
	PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN STANDAR PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%	100%	100%
	RATA-RATA INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT SELURUH LAYANAN MANAJEMEN ASN	94	88.50	94.15%
	PERSENTASE CAPAIAN INOVASI YANG MENDUKUNG PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%	100%	100%
	PERSENTASE PEMENUHAN SERVICE LEVEL AGREEMENT (SLA) PERSURATAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	95%	97.02%	102%
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA BKN YANG ANDAL DAN BERORIENTASI KINERJA	PERSENTASE TERLAKSANANYA RENCANA AKSI RB DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%	100%	100%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
	SKOR EVALUASI AKIP DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	70	73.35	105%
	PERSENTASE PEGAWAI YANG MELAPORKAN KINERJA HARIAN PADA APLIKASI E-KINERJA DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%	92.03%	92,03%
GOVERNANSI BKN YANG DIGITAL, BERBASIS BUKTI DAN AKUNTABEL	PERSENTASE REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN ASN	100%	99.84%	99.84%
	RASIO TEMUAN HASIL AUDIT/PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT ATAS KEGIATAN TAHUN 2025 DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	0	0	0

CUSTOMER PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PELAYANAN DAN PEMBINAAN MANAJEMEN ASN YANG UNGGUL

IKP 1 PERSENTASE PENYELESAIAN PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN SESUAI STANDAR

Indikator ini bermakna bahwa penyelenggaraan layanan manajemen Aparatur Sipil Negara di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah memenuhi standar yang ditetapkan secara nasional meliputi pelayanan kepangkatan, pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS), status dan kedudukan kepegawaian), perencanaan kebutuhan serta layanan seleksi.

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan yang unggul terhadap masyarakat/PNS, sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat, mudah dan terintegrasi serta didukung dengan peraturan yang berlaku.

Formula perhitungan IKP ialah :

Persentase :

$$\left(\frac{\text{Jumlah layanan manajemen Aparatur Sipil Negara yang selesai diselenggarakan sesuai standar}}{\text{Jumlah seluruh layanan manajemen Aparatur Sipil Negara yang diselenggarakan}} \right) \times 100$$

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
95%	98.73%	103.93%

**Capaian Persentase penyelesaian penyelenggaraan
layanan Manajemen ASN sesuai standar**

NO.	UNIT KERJA	CAPAIAN
1.	Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN	97.87%
2.	Direktorat Status dan Pemberhentian ASN	99.19%
3.	Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN	99.13%
RATA-RATA		98.73%

Berdasarkan penghitungan jumlah layanan yang sesuai standar dari 3 (unit) di lingkungan Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, yaitu Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN, Direktorat Status dan Pemberhentian ASN, dan Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN diperoleh nilai 98,73% dengan capaian 103,93% dari target 95%.

TARGET RENSTRA	REALISASI 2025	CAPAIAN RENSTRA 2025
95%	98.73%	103.93%

Jika diperbandingkan dengan target renstra tahun 2025, indikator kinerja program persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar telah mencapai target yang telah ditetapkan yaitu 98,73% dengan capaian 103,93% dari target yang ditetapkan sebesar 95%.

Pengukuran terhadap indikator ini dilakukan melalui penilaian atau assessment terhadap kesesuaian penyelesaian layanan manajemen ASN/kepegawaian dengan standar yang ditetapkan. Pedoman standar layanan yang digunakan mengacu pada 14 komponen standar pelayanan yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), yaitu:

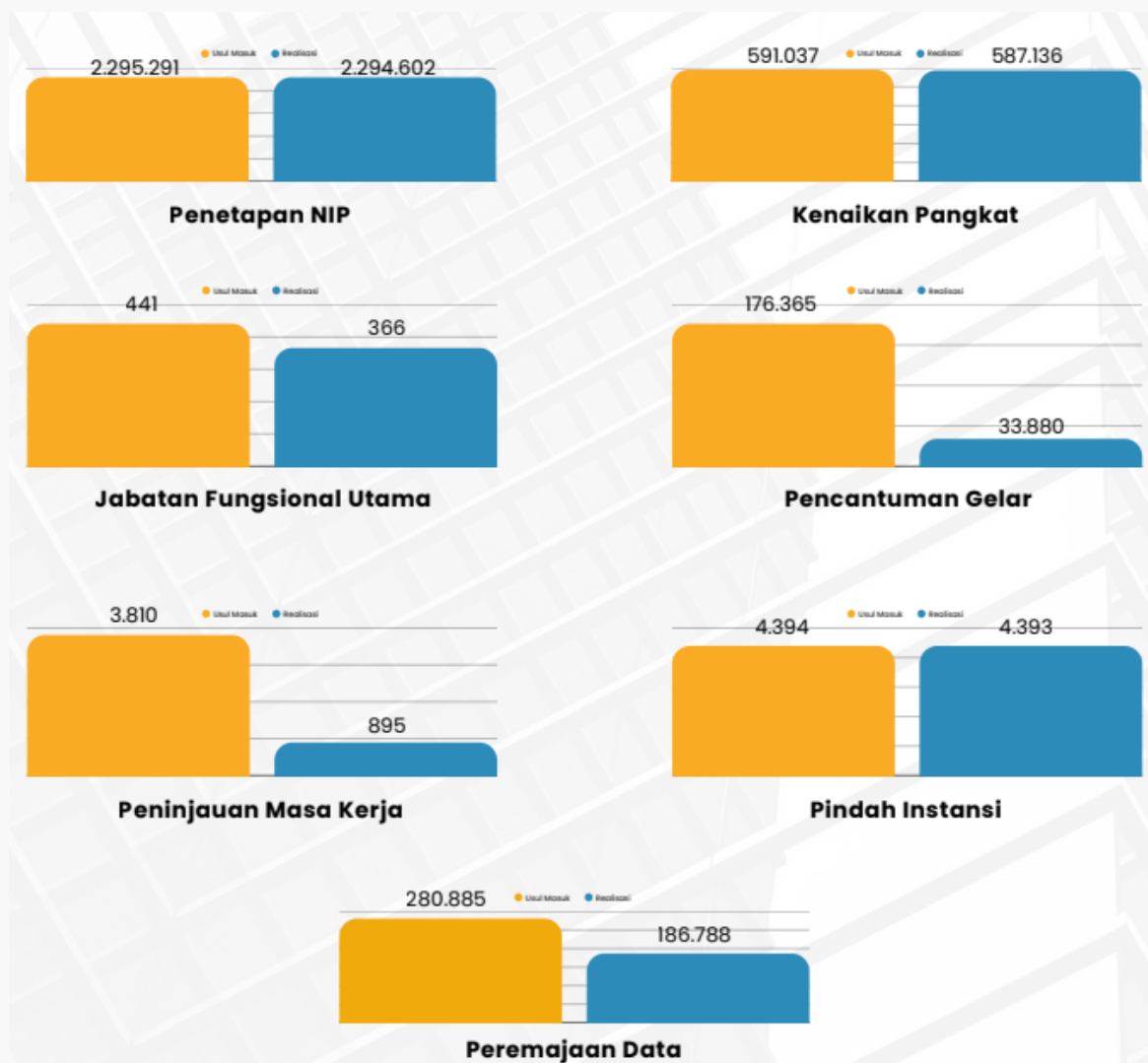
1. Persyaratan
Dokumen yang harus dipenuhi pengguna layanan dalam proses pengajuan layanan kepegawaian.
2. Sistem, Mekanisme dan Prosedur
Seluruh proses bisnis layanan dari usulan diterima hingga selesai diproses.
3. Jangka Waktu Pelayanan
Jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. Biaya/Tarif
Biaya/tarif yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/ atau memperoleh pelayanan kepegawaian.
5. Produk Pelayanan
Hasil pelayanan kepegawaian yang diberikan dan diterima.
6. Penanganan, Pengaduan, Saran dan Masukan
Tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.
7. Dasar Hukum
Peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar penyelenggaraan pelayanan.
8. Sarana, Prasarana dan/atau Fasilitas
Peralatan dan fasilitas yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelayanan.
9. Kompetensi Pelaksana
Kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana.
10. Pengawasan Internal
Sistem pengendalian intern dan pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung.
11. Jumlah Pelaksana (jumlah pegawai)
Komposisi atau jumlah petugas yang melaksanakan pelayanan kepegawaian.
12. Jaminan Pelayanan
Kepastian pelayanan dilaksanakan sesuai dengan standar pelayanan.
13. Jaminan Keamanan dan Keselamatan Pelayanan
Komitmen untuk memberikan kepastian rasa aman, bebas dari bahaya, dan resiko keragu-raguan.
14. Evaluasi Kinerja Pelaksana
Penilaian untuk mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan sesuai dengan standar pelayanan.

DIREKTORAT PENGADAAN DAN MUTASI ASN

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
95%	97.87%	103.02%

Pada Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN layanan yang diberikan antara lain: Penetapan NIP CASN, Kenaikan Pangkat, Kenaikan Jenjang JF Utama, Pencantuman Gelar, Peninjauan Masa Kerja, Pindah Instansi, dan Peremajaan Data. Capaian Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN pada tahun 2025 adalah sebesar 97.87%.

Adapun rincian realisasi capaian kinerja layanan Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN berdasarkan waktu SLA seperti yang tertera pada diagram berikut, di mana warna jingga sebagai usulan yang masuk ke BKN dan warna biru sebagai realisasi yang terdiri dari Memenuhi Syarat (MS), Berkas Tidak Sesuai (BTS), dan Tidak Memenuhi Syarat (TMS).



DIREKTORAT STATUS DAN PEMBERHENTIAN ASN

Ruang lingkup layanan yang diukur dalam indikator ini mencakup seluruh layanan pada Direktorat Status dan Pemberhentian ASN, antara lain:

- Penetapan Tewas;
- Pengajuan Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN);
- Perpanjangan CLTN; Pengaktifan CLTN; Pengaktifan Kembali dari Pemberhentian Sementara (selain CLTN);
- Perbaikan Elemen NIP;
- Perbaikan Nama;
- Penetapan Status Kepegawaian;
- Pengangkatan CPNS lebih dari 1 (satu) tahun;
- Penetapan Pertimbangan Teknis (Pertek) Pensiun PNS;
- Penetapan Pertek Duta Besar; Penerbitan SK Janda/Duda Pensiunan PNS;
- Penerbitan SK Janda/Duda Pejabat Negara;
- Penerbitan Nomor Pokok Pensiun/Non PNS (NPP/NPPN);
- Otentikasi SK Pensiun; dan
- Mutasi Keluarga Pensiun (A2 Pens)

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
95%	99.19%	104.41%

Persentase penyelesaian pelayanan bidang Status dan Pemberhentian ASN pada tahun 2025 telah terrealisasi sebesar 99,19% dengan capaian 104.41% dari target. Realisasi melebihi target yang telah ditentukan dikarenakan adanya kenaikan beban kerja yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan di awal tahun. Hal ini disebabkan oleh banyaknya usulan pensiun TMT 2026 yang diusulkan pada tahun 2025 dan adanya perubahan nomenklatur kementerian/lembaga yang mengakibatkan sejumlah pertimbangan teknis (pertek) yang telah diterbitkan sebelumnya perlu diusulkan kembali agar menyesuaikan dengan nomenklatur instansi yang baru.

Layanan Status dan Pemberhentian ASN

JENIS LAYANAN	STANDAR 3 (JANGKA WAKTU PELAYANAN/SLA)	KETERANGAN
Perbaikan Nama dan Elemen NIP	100%	Usul masuk: 7.401 Selesai sesuai SLA: 7.401 Capaian: 100%
Pengajuan, Perpanjangan, dan Pengaktifan CLTN	100%	Usul masuk: 877 Selesai sesuai SLA: 877 Capaian: 100%
Penetapan Tewas	100%	Usul masuk: 359 Selesai sesuai SLA: 359 Capaian: 100%
Pengaktifan dari pemberhentian sementara (selain CLTN)	100%	Usul masuk: 89 Selesai sesuai SLA: 89 Capaian: 100%
Pengangkatan CPNS menjadi PNS di atas 1 tahun	100%	Usul masuk: 320 Selesai sesuai SLA: 320 Capaian: 100%
Penetapan status ASN	100%	Usul masuk: 430 Selesai sesuai SLA: 430 Capaian: 100%
Penetapan Pertek Pensiun PNS	99%	Usul masuk: 71.103 Selesai sesuai SLA: 70.982 Capaian: 99,83%
Penetapan Pertek Pensiun Duta Besar	100%	Usul masuk: 31 Selesai sesuai SLA: 31 Capaian: 100%
Penerbitan SK Janda/Duda Pejabat Negara	100%	Usul masuk: 94 Selesai sesuai SLA: 94 Capaian: 100%
Otentikasi SK Pensiun	82%	Usul masuk: 124 Selesai sesuai SLA: 102 Capaian: 82%

JENIS LAYANAN	STANDAR 3 (JANGKA WAKTU PELAYANAN/SLA)	KETERANGAN
NPP/NPPN	100%	Usul masuk: 62 Selesai sesuai SLA: 62 Capaian: 100%
SK Janda/Duda Pensiunan PNS	72%	Usul masuk: 440 Selesai sesuai SLA: 316 Capaian: 72%
Mutasi Keluarga Pensiunan PNS (A2 Pens)	67%	Usul masuk: 801 Selesai sesuai SLA: 538 Capaian: 67%

Berdasarkan tabel di atas, terdapat beberapa layanan yang capaian penyelesaiannya belum optimal, antara lain layanan Otentikasi SK Pensiun, penerbitan SK Janda/Duda Pensiunan PNS, serta Mutasi Keluarga Pensiunan PNS (A2 Pens) dikarenakan ketidaksesuaian informasi pada sistem berupa munculnya notifikasi usulan yang tercatat belum diproses dalam jangka waktu yang tidak sesuai, padahal usulan tersebut baru teridentifikasi saat pengguna melakukan login.

Selain itu, pada beberapa usulan terdapat kondisi berkas yang belum lengkap, sehingga proses penyelesaian layanan menunggu kelengkapan dokumen dari instansi pengusul. Kondisi tersebut menyebabkan waktu penyelesaian secara sistem tercatat melebihi satu hari, meskipun secara substantif masih berada dalam batas jangka waktu pelayanan yang berlaku pada saat itu. Dengan demikian, belum optimalnya realisasi capaian pada layanan - layanan tersebut lebih disebabkan oleh faktor teknis sistem pencatatan dan kelengkapan berkas usulan yang berdampak pada hasil pemantauan penyelesaian layanan. Secara faktual, penyelesaian layanan Otentikasi SK Pensiun, SK Janda/Duda Pensiunan PNS, dan Mutasi Keluarga Pensiunan PNS (A2 Pens) tetap dilaksanakan sesuai ketentuan jangka waktu pelayanan yang berlaku pada periode berjalan.

Sementara itu, untuk layanan status kepegawaian, saat ini belum tersedia dashboard pemantauan SLA pada sistem aplikasi yang digunakan. Oleh karena itu, capaian pemenuhan jangka waktu pelayanan pada layanan status kepegawaian masih tercatat secara default sebesar 100%. Ke depan, sebagai upaya peningkatan akuntabilitas dan pengendalian kinerja layanan, Direktorat Status dan Pemberhentian ASN merencanakan penyusunan dan penerapan SLA beserta dashboard pemantauannya untuk layanan status kepegawaian pada tahun 2026. Dengan adanya penerapan SLA secara bertahap dan penguatan sistem pemantauan kinerja layanan, diharapkan pengukuran capaian kinerja pada seluruh layanan status dan pemberhentian ASN dapat semakin cepat, terukur dan akurat.

Faktor keberhasilan:

- Komitmen seluruh pegawai di Direktorat Status dan Pemberhentian ASN dalam menjaga kualitas dan ketepatan waktu pelayanan melalui penerapan Service Level Agreement (SLA).
- Simplifikasi proses bisnis dan pemanfaatan sistem aplikasi layanan kepegawaian (SIASN dan TOOS) mendukung percepatan penyelesaian layanan status dan pemberhentian ASN. Digitalisasi layanan memungkinkan proses administrasi dilakukan secara lebih efektif, transparan, dan terukur, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan volume layanan yang dapat diselesaikan.
- Koordinasi yang baik dengan instansi pengusul mendukung kelancaran proses layanan, khususnya apabila usulan disampaikan secara lengkap dan sesuai ketentuan.

Kendala yang dihadapi:

- Peningkatan beban kerja yang tidak terprediksi, terutama akibat banyaknya usulan pensiun TMT 2026 yang diajukan pada tahun 2025 serta perubahan nomenklatur kementerian/lembaga yang mengharuskan pengusulan ulang pertimbangan teknis.
- Faktor teknis pada sistem pemantauan SLA dan kendala kelengkapan berkas usulan memengaruhi pencatatan capaian kinerja, meskipun secara substansi penyelesaian layanan telah dilaksanakan sesuai jangka waktu yang berlaku.



DIREKTORAT PERENCANAAN KEBUTUHAN ASN

Untuk mengukur dan memastikan proses penyusunan kebutuhan ASN terpenuhi sesuai dengan rencana strategis instansi dan kebijakan pemerintah sebagaimana yang menjadi tugas Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN, ditetapkan suatu indikator kinerja kegiatan berupa Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyusun perencanaan kebutuhan pegawai ASN melalui SIASN Layanan Perencanaan Kebutuhan. Indikator ini menggambarkan tingkat keterlayanan Instansi Pemerintah dalam menyusun kebutuhan ASN, yang diukur melalui jumlah usulan perbaikan SOTK dan informasi jabatan telah diproses. Hingga akhir 2025, jumlah usulan perbaikan SOTK dan informasi jabatan yang telah diproses sesuai dengan standar layanan sebanyak 3.877 dari 3.911 usulan atau sebanyak 99,13%. Realisasi ini telah melebihi target yang ditetapkan yakni sebesar 95% usulan yang selesai diproses.

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAAN
95%	99.13%	104.347%

Kendala yang dihadapi:

- Kendala pada server yang mengakibatkan *delay* atau keterlambatan update status usulan. Misal, usulan sudah diproses namun statusnya belum *ter-update* (masih berstatus pengusulan) atau terduplikasi pengajuannya.
- SIASN Layanan Perencanaan Kebutuhan ASN belum dilengkapi dengan fitur notifikasi otomatis, sehingga petugas penanggung jawab (PIC) belum dapat menerima informasi pengajuan secara *real time* dan masih memerlukan konfirmasi manual dari instansi pengusul.

Untuk menanggulangi kendala tersebut, Direktorat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara telah melakukan :

- Berkoordinasi dengan unit pengelola sistem untuk meningkatkan stabilitas dan keandalan jaringan server SIASN.
- Mengusulkan pengembangan fitur notifikasi otomatis pada SIASN Layanan Perencanaan Kebutuhan ASN untuk mendukung pemantauan pengajuan secara *real time*.
- Menyusun mekanisme pemantauan sementara (*early warning*) melalui kanal komunikasi pendukung guna meminimalkan keterlambatan penanganan pengajuan.

Efisiensi = $\frac{((\text{Pagu anggaran} \times \text{Capaian Kinerja}) - \text{realisasi anggaran})}{\text{Pagu anggaran} \times \text{capaian kinerja}} \times 100\%$

$$\begin{aligned} &= \frac{((2.680.628.000 \times 1,0393) - 2.676.631.634)}{2.680.628.000 \times 1,0393} \times 100\% \\ &= \frac{2.785.976.680 - 2.676.631.634}{2.785.976.680} \times 100\% \\ &= \frac{109.345.046}{2.785.976.680} \times 100\% \\ &= \mathbf{3,92\%} \end{aligned}$$

Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah mencapai efisiensi sumber daya sebesar 3,92% jika dibandingkan pagu anggaran dengan capaian kinerja yang dicapai. Anggaran Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah dimanfaatkan sebesar 99,84% guna mendukung seluruh kegiatan pelayanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	EFISIENSI
95%	98.73%	103.93%	2.680.628.000	2.676.631.634	3.92%

CUSTOMER PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PELAYANAN DAN PEMBINAAN MANAJEMEN ASN YANG UNGGUL

IKU 2 PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN STANDAR PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Pedoman kebijakan adalah suatu rangkaian konsep dan asas yang menjadi landasan dalam suatu pekerjaan, kepemimpinan ataupun cara bertindak. Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menyusun sasaran strategis tentang kebijakan pelaksanaan manajemen ASN melalui indikator kinerja program persentase pemenuhan pedoman standar penyelenggaraan layanan manajemen ASN.

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
100%	100%	100%

Formula perhitungan IKU ialah :

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

N=Persentase pemenuhan pedoman standar penyelenggaraan layanan manajemen ASN

A= Jumlah pedoman standar pelayanan yang ditetapkan

B= Jumlah pedoman standar pelayanan yang direncanakan

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berperan dalam memastikan manajemen ASN yang profesional dan efektif. Untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang baik, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menetapkan sasaran strategis “Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul” dengan indikator kinerja Persentase Pemenuhan Pedoman Standar Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Indikator ini menghitung persentase terselesaikannya penyusunan pedoman standar penyelenggaraan layanan manajemen ASN di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Pedoman Standar meliputi aspek sebagai berikut:

1. Persyaratan
Dokumen yang harus dipenuhi pengguna layanan dalam proses pengajuan layanan kepegawaian.
2. Sistem, Mekanisme dan Prosedur
Seluruh proses bisnis layanan dari usulan diterima hingga selesai diproses.
3. Jangka Waktu Pelayanan
Jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. Biaya/Tarif
Biaya/tarif yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/ atau memperoleh pelayanan kepegawaian.
5. Produk Pelayanan
Hasil pelayanan kepegawaian yang diberikan dan diterima.
6. Penanganan, Pengaduan, Saran dan Masukan
Tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.
7. Dasar Hukum
Peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar penyelenggaraan pelayanan.
8. Sarana, Prasarana dan/atau Fasilitas
Peralatan dan fasilitas yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelayanan.
9. Kompetensi Pelaksana
Kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana.
10. Pengawasan Internal
Sistem pengendalian intern dan pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung.
11. Jumlah Pelaksana (jumlah pegawai)
Komposisi atau jumlah petugas yang melaksanakan pelayanan kepegawaian.
12. Jaminan Pelayanan
Kepastian pelayanan dilaksanakan sesuai dengan standar pelayanan.
13. Jaminan Keamanan dan Keselamatan Pelayanan
Komitmen untuk memberikan kepastian rasa aman, bebas dari bahaya, dan resiko keragu-raguan.
14. Evaluasi Kinerja Pelaksana
Penilaian untuk mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan sesuai dengan standar pelayanan.

Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN

Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN telah menyusun 11 (sebelas) pedoman standar pelayanan sebagai berikut:

1. Penetapan Pertimbangan Teknis Nomor Induk ASN;
2. Penetapan Pertimbangan Teknis Kenaikan Pangkat Golongan Ruang IV/c ke Atas Selain JPT Madya, JPT Utama dan Jabatan Fungsional Utama;
3. Penetapan Pertimbangan Teknis Kenaikan Pangkat Golongan Ruang IV/c ke Atas JPT Madya, JPT Utama dan Jabatan Fungsional Utama;
4. Penetapan Pertimbangan Teknis Kenaikan Jabatan, Perpindahan Jabatan, Pemberhentian dan Pengangkatan Kembali Jabatan Fungsional Utama;
5. Penetapan Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat Golongan Ruang IV/b ke Bawah;
6. Penetapan Keputusan Perpindahan antar Instansi Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Kewenangan Kepala BKN;
7. Penetapan Pertimbangan Teknis Perpindahan antar Instansi Pegawai Negeri Sipil yang penetapannya menjadi Kewenangan Menteri Dalam Negeri;
8. Penetapan Keputusan Pengalihan ASN yang menjadi Kewenangan Kepala BKN;
9. Penetapan Persetujuan/Pertimbangan Teknis Mutasi Lain-lain (Peningjauan Masa Kerja, Penugasan, dan Penarikan dari Penugasan);
10. Penetapan Kenaikan Pangkat Luar Biasa Baiknya; dan
11. Peremajaan Data ASN.

Direktorat Status dan Pemberhentian ASN

Direktorat Status dan Pemberhentian ASN sebanyak 13 pedoman standar pelayanan sebagai berikut:

1. Penetapan Nama, Tanggal Lahir, Jenis Kelamin, dan/atau TMT Calon ASN;
2. Penetapan Tewas dan/atau Cacat Total Pegawai ASN;
3. Pengangkatan CPNS Menjadi PNS Lebih dari 1 (Satu) Tahun;
4. Pertimbangan Teknis Persetujuan Pertimbangan Teknis Pemberian CLTN, Perpanjangan CLTN, dan Pengaktifan Kembali PNS yang Telah Selesai Menjalankan CLTN;
5. Pertimbangan Status Kepegawaian;
6. Pertimbangan Teknis Persetujuan Pertimbangan Teknis Pengaktifan Kembali PNS Setelah Menjadi Pejabat Negara, Ketua/Anggota Komisioner, Lembaga Nonstruktural atau Setelah Selesai Menjalankan Hukuman Pidana;
7. Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda/Duda PNS;
8. Penetapan Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pensiunan PNS;
9. Penetapan Penambahan Keluarga Pensiunan PNS (A2Pens);
10. Pengesahan Salinan Surat Keputusan Pensiun PNS yang Hilang atau Rusak (Otentikasi SK);
11. Penetapan SK Pensiun Janda/Duda/Anak Pejabat Negara;
12. Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun Pejabat Negara Tertentu;
13. Penetapan NPP (Nomor Pokok Pensiun) PNS dan Pejabat Negara.

Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN

Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN telah menyusun 3 (tiga) pedoman standar pelayanan sebagai berikut:

1. Standar Pelayanan Pelaksanaan Perencanaan Kebutuhan ASN;
2. Standar Pelayanan Penetapan Pertimbangan Teknis Kebutuhan ASN;
3. Standar Pelayanan Permintaan Turun Status Usulan Peta Jabatan dan SOTK pada Aplikasi SIASN Layanan Perencanaan.

Pada tahun 2025 Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah menyusun pedoman standar penyelenggaraan layanan manajemen ASN sebanyak 27 pedoman standar penyelenggaraan layanan manajemen ASN dan telah dikirimkan ke Biro Hukum dan Komunikasi Publik untuk disusun dalam draft peraturan BKN tentang standar pelayanan.

Penghitungan realisasi tahun 2025 adalah sebagai berikut:

$$N = (27/27) \times 100\% \\ = 100\%$$

TARGET RENSTRA	REALISASI 2025	CAPAIAN RENSTRA 2025
100%	100%	100%

Indikator kinerja program persentase pemenuhan pedoman standar penyelenggaraan layanan manajemen ASN telah mencapai target renstra yaitu 100% dengan capaian realisasi 100%.

Kendala yang dihadapi dalam pencapaian indikator kinerja program ini adalah adanya perubahan SOTK BKN yang menyebabkan perubahan unit kerja di lingkungan Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, sehingga perlu adanya pembaharuan draft pedoman standar pelayanan.

Upaya dalam mencapai indikator kinerja program ini dilakukan koordinasi secara berkala dengan unit Biro Hukum dan Komunikasi Publik dalam penyusunan standar penyelenggaraan layanan manajemen ASN dan tindak lanjut draft peraturan BKN tentang standar pelayanan yang telah disusun.

Faktor keberhasilan indikator ini adalah tersusunnya seluruh pedoman standar penyelenggaraan layanan manajemen ASN di seluruh unit kerja di lingkungan Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Rencana tindaklanjut pada tahun 2026 Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan melakukan tindaklanjut sebagai berikut:

1. Penyusunan Pedoman standar pelayanan untuk Pertimbangan Teknis Pensiun 75% bagi PNS yang mencapai BUP saat pemberhentian sementara;
2. Perubahan pedoman standar pelayanan status dan pemberhentian yang direncanakan untuk diterapkan *Service Level Agreement* (SLA).

Efisiensi pada indikator ini adalah dengan adanya pedoman standar penyelenggaraan layanan manajemen ASN terdapat efisiensi waktu, teknis, dan operasional dikarenakan dengan adanya pedoman ini pelayanan menjadi terstandar dalam prosedur, proses bisnis dan jangka waktu pelayanan. Selain itu juga terdapat efisiensi sumber daya manusia dikarenakan dengan adanya pedoman ini terdapat pembagian tugas dan kriteria pegawai yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

CUSTOMER PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PELAYANAN DAN PEMBINAAN MANAJEMEN ASN YANG UNGGUL

IKU 3 RATA-RATA INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT SELURUH LAYANAN MANAJEMEN ASN

Indikator ini mengukur tingkat keberhasilan dan capaian kinerja Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam pencapaian sasaran pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang profesional di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
94	88,50	94,15%

Formula perhitungan IKU ialah :

$$N = (A+B+C)/3$$

N = rata-rata indeks kepuasan layanan manajemen ASN di Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

A = Nilai indeks kepuasan pelayanan Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN

B = Nilai indeks kepuasan pelayanan Direktorat Status dan Pemberhentian ASN

C = Nilai indeks kepuasan pelayanan Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN

Survei Kepuasan Masyarakat berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat, yang wajib dilaksanakan secara berkala minimal 1 (satu) kali setahun guna memperoleh nilai Indeks Kepuasan Masyarakat. Penghitungan Indeks Kepuasan Instansi atau ASN atas pelayanan kepegawaian di lingkungan Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dilakukan 2 (dua) kali dalam satu tahun, yaitu pada semester I dan semester ke II. Responden dalam survei ini adalah pegawai maupun instansi yang menerima pelayanan dari Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Pengukuran Survei Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggaraan layanan di Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menggunakan 9 parameter sebagaimana tercantum tabel berikut ini:

Kode	Keterangan
P1	Kemudahan Prosedur Pelayanan
P2	Kejelasan Persyaratan Layanan
P3	Kecepatan Layanan
P4	Kemampuan Petugas
P5	Kesopanan dan Keramahan Petugas
P6	Kenyamanan di Lingkungan Unit Pelayanan
P7	Pengurusan Tanpa Biaya
P8	Kesesuaian Pelayanan dengan Standar Pelayanan
P9	Penanganan Pengaduan

Penilaian mutu pelayanan dari survey kepuasan masyarakat dapat diperoleh dari perhitungan sebagai berikut dibawah ini:

$$\text{IKM} = \frac{\text{Total Nilai Persepsi Responden per unsur} \times \text{nilai penimbang}}{\text{Total unsur yang terisi}}$$

$$\begin{aligned} \text{Bobot} &= 1 / \text{Jumlah unsur} \\ &= (1/9) \\ &= 0.111 \end{aligned}$$

Dengan persepsi nilai sebagai berikut:

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Kategori Mutu Pelayanan	
1	1,00 - 2,5996	25,00 - 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 - 3,064	65,00 - 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 - 3,532	76,61 - 88,30	B	Baik
4	3,5324 - 4,00	88,31 - 100	A	Sangat Baik

Semester I

Penghitungan capaian kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebelum perubahan SOTK diperoleh dari rata-rata capaian indikator kinerja utama indeks kepuasan instansi/ PNS atas pelayanan kepegawaian dari 3 (tiga) direktorat di bawah Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Pada semester I diperoleh realisasi sebesar **89,58** dari target 77 sehingga telah tercapai 116,34%.

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan

Berdasarkan pengukuran pada triwulan II tahun 2025 IKM Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan adalah sebesar 92,16. Realisasi berada jauh di atas target disebabkan karena hingga saat ini, survey indeks kepuasan masyarakat masih menggunakan metode yang lama dan belum diambil oleh Kementerian PAN dan RB sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan.

Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara

Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas Pelayanan Kepegawaian pada triwulan I adalah 91,055 dan pada triwulan II adalah 90,584. Unsur pelayanan tertinggi adalah biaya/tarif, sedangkan unsur pelayan terendah adalah prosedur (kemudahan sistem, mekanisme dan prosedur pelayanan kepegawaian).

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian

Pada Triwulan II telah dilakukan survey kepuasan masyarakat dengan jumlah 200 koresponden dari pengguna layanan Dit. SKK dengan hasil IKM sebesar 86. Dengan persepsi tertinggi terhadap kepuasan pelayanan adalah Indikator Kemampuan Petugas dalam memberikan pelayanan sedangkan persepsi terendah terhadap kepuasan pelayanan adalah Kecepatan Pelayanan.

Semester II

Penghitungan capaian kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN setelah perubahan SOTK dan per tanggal 1 Oktober 2025 survey kepuasan masyarakat dikelola oleh Biro Hukum dan Komunikasi Publik yang tergabung dalam link berikut ini : <https://bit.ly/SKMBKNPUSAT>.

Setelah dilakukan penghitungan capaian indeks kepuasan masyarakat dengan sample sejumlah 256 orang koresponden diperoleh nilai sebesar **87,41** dengan capaian kategori B (baik). Dengan nilai per-unsur sebagai berikut:

Capaian Nilai Per Unsur

No	Unsur	Nilai Konversi Per Unsur	Nilai Unsur
1	U1. Prosedur	84.29	3.37
2	U2. Persyaratan	85.77	3.43
3	U3. Waktu	83.4	3.34
4	U4. Kompetensi	85.67	3.43
5	U5. Perilaku	87.85	3.51
6	U6. Sarpras	87.06	3.48
7	U7. Biaya	93.87	3.75
8	U8. Kesesuaian	86.56	3.46
9	U9. Penanganan Pengaduan	92.19	3.69

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, indeks kepuasan masyarakat semester II bernilai Baik, dan parameter yang masih perlu menjadi perhatian adalah parameter prosedur dan waktu dengan nilai masing-masing 3,37 dan 3,34. Berdasarkan saran yang oleh responden pada survey kepuasan masyarakat, penyebab parameter prosedur dan waktu mendapatkan nilai terendah dikarenakan aplikasi SIASN sebagai sarana pemberian layanan masih belum bekerja secara optimal masih sering terjadi kendala dalam aplikasi dan membuat waktu pelayanan juga melebihi standar waktu yang ditetapkan.

Pada parameter biaya memperoleh nilai tertinggi yaitu 3,75 yang menunjukkan bahwa pelayanan, hal ini dikarenakan dalam melakukan pelayanan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tidak memungut biaya apapun kepada penerima layanan.

Realisasi pada tahun 2025 diambil dari rata-rata indeks kepuasan masyarakat pada semester I dan semester II diperoleh nilai sebesar 88,50, jika dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada tahun 2025 setelah perubahan SOTK sebesar 94, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah tercapai 94,15%.

TARGET RENSTRA	REALISASI 2025	CAPAIAN RENSTRA 2025
94	88,5	94,15%

Kendala yang dihadapi dalam pencapaian indikator kinerja program ini adalah:

1. Adanya perubahan SOTK BKN yang menyebabkan perubahan proses bisnis dalam melakukan survey kepuasan masyarakat terpusat melalui unit Biro Hukum dan Komunikasi Publik;
2. Sistem SIASN mengalami kendala error yang berakibat pada efektivitas penggunaan layanan SIASN;
3. Beberapa layanan masih belum terintegrasi dengan SIASN sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam proses penyelesaiannya.

Upaya dalam mencapai indikator kinerja program ini dilakukan koordinasi secara berkala dengan unit Biro Hukum dan Komunikasi Publik dan unit-unit yang terkait dengan pemberian layanan manajemen ASN.

Faktor keberhasilan indikator ini dipengaruhi oleh komitmen seluruh pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik dengan meningkatkan kinerja dan konsisten untuk terus berintegritas memberikan pelayanan tanpa memungut biaya/ tarif.

Efisiensi anggaran meskipun dilakukan efisiensi anggaran tetapi Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tetap memberikan pelayanan dengan baik yang dibuktikan dengan perolehan nilai indeks kepuasan dalam kategori baik.

Rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan adalah:

1. Berkoordinasi dengan unit-unit terkait dalam pemberian layanan manajemen ASN;
2. Survei kepuasan masyarakat secara periodik pada seluruh jenis layanan Manajemen ASN sesuai pedoman yang berlaku;
3. Pengolahan data SKM untuk memperoleh nilai IKM serta analisis aspek layanan yang perlu ditingkatkan.

CUSTOMER PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PELAYANAN DAN PEMBINAAN MANAJEMEN ASN YANG UNGGUL

IKU 4 PERSENTASE CAPAIAN INOVASI YANG MENDUKUNG PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Indikator ini 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
100%	100%	100%

Formula perhitungan IKU ialah :

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

N=Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan di Deputy Bidang penyelenggaraan layanan manajemen ASN

A= Jumlah capaian inovasi

B= Jumlah inovasi yang direncanakan

Inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Manajemen ASN dilaksanakan oleh seluruh unit di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

SEKRETARIAT DEPUTI

Pada Sekretariat Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah dilakukan inovasi berupa pembuatan flyer slogan dengan tagline "terdepan dalam layanan" menghindari 3T (Tercecer, Terselip, Tertinggal) dalam penyelenggaraan administrasi pelayanan. Flyer ini digunakan untuk branding pelayanan di Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.



DIREKTORAT PENGADAAN DAN MUTASI ASN

Inovasi pada Direktorat Pengadaaan dan Mutasi ASN terdiri dari :

1. **Pembentukan Tim Kerja Percepatan Layanan Kepegawaian (terlaksana pada bulan September).**

Berdasarkan Kepka BKN Nomor 627.1 Tahun 2025 tentang Tim Kerja di Lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2025, telah dibentuk tim kelompok kerja pada lingkungan Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN untuk mendukung percepatan layanan di tahun 2025. Tim kerja ini terbagi menjadi 4 (empat) tim dengan pembagian beban kerja berupa layanan pengadaan, kepangkatan, dan mutasi lainnya



2. Percepatan Layanan untuk Sekolah Rakyat dan Badan Gizi Nasional

SEKOLAH RAKYAT

Sebagai bentuk dukungan Badan Kepegawaian Negara dalam proses percepatan program Asta Cita Presiden Republik Indonesia, Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN mendapatkan amanah besar untuk mendukung proses pelayanan kepegawaian untuk Sekolah Rakyat. Sekolah Rakyat yang tersebar di seluruh Indonesia ini dimulai dengan membangun 100 Sekolah Rakyat pertama yang terdiri dari tingkat Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Sekolah Menengah Atas. Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN telah menyelesaikan 2.214 layanan penetapan NI PPPK, dan 97 penugasan Kepala Sekolah.

No	Layanan	Realisasi
1	Penetapan NIP	2.214
2	Penugasan	97

BADAN GIZI NASIONAL

Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN telah menyelesaikan tiga jenis layanan pada tahun 2025 ini, yaitu sejumlah 2.063 layanan penetapan NI PPPK, 50 penugasan PNS, dan 26 layanan pindah instansi PNS untuk Badan Gizi Nasional.

No	Layanan	Realisasi
1	Penetapan NIP	2.063
2	Penugasan	50
3	Pindah Instansi	26

3. Pengalihan Penyuluh Pertanian

Inovasi berikutnya yang telah diselesaikan Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN sebagai bentuk dukungan percepatan Asta Cita yaitu pengalihan jabatan Penyuluh Pertanian. Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN telah menyelesaikan 4 batch proses Pengalihan Penyuluh Pertanian, di mana pada batch 1 sejumlah 30.331, batch 2 sejumlah 4.036, batch 3 sejumlah 3.095, dan batch 4 sejumlah 978 dengan TMT serentak pada 1 Januari 2026, sehingga total pengalihan penyuluh pertanian pada tahun 2025 berjumlah 38.440.

No	Layanan	Tanggal Penetapan	TMT	Capaian
1	Batch 1	27 Agustus 2025	1 Januari 2026	30.331
2	Batch 2	11 November 2025		4.036
3	Batch 3	02 Desember 2025		3.095
4	Batch 4	19 Desember 2025		978
TOTAL CAPAIAN				38.440

Berdasarkan penyelesaian capaian tiga buah inovasi yang telah dikerjakan oleh Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN yaitu Pembentukan Tim Kerja, Penyelesaian penetapan NIP Layanan Sekolah Rakyat dan Badan Gizi Nasional, dan Pengalihan Penyuluh Pertanian tersebut, dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja indikator ini sebesar 100% atau telah terselesaikan dengan baik.



DIREKTORAT PERENCANAAN KEBUTUHAN ASN

Pada Tahun 2025 Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN menghasilkan inovasi perancangan konsep perencanaan kebutuhan ASN berbasis Asta Cita dan potensi wilayah, yang sekaligus mendukung pencapaian Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah inovasi perencanaan kebutuhan Aparatur Sipil Negara berbasis Asta Cita dan potensi wilayah.

Capaian tersebut diwujudkan melalui inovasi berupa perancangan konsep perencanaan kebutuhan ASN yang mengintegrasikan kerangka Asta Cita dengan karakteristik dan potensi wilayah. Inovasi ini dirancang untuk memastikan bahwa perencanaan kebutuhan ASN tidak hanya berbasis pada pendekatan administratif dan normatif, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan riil pembangunan daerah serta dukungannya terhadap agenda prioritas nasional.

Hasil dari inovasi tersebut telah dimanfaatkan secara nyata dalam penyusunan Pertimbangan Teknis Nasional Tahun 2026 (amanat PP 11 Tahun 2017) dan telah disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai bahan perumusan kebijakan perencanaan kebutuhan ASN nasional. Dengan demikian diharapkan inovasi yang dihasilkan tidak hanya bersifat konseptual, namun juga terimplementasi dan memberikan nilai tambah dalam proses pengambilan keputusan kebijakan terutama dalam aspek perencanaan kebutuhan ASN.



DIREKTORAT STATUS DAN PEMBERHENTIAN ASN

Inovasi layanan status dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Direktorat Status dan Pemberhentian ASN dilaksanakan sebagai upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepastian layanan. Inovasi ini bertujuan untuk mempercepat proses penyelesaian layanan pemberhentian ASN melalui penyederhanaan prosedur, penataan alur kerja, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi yang terintegrasi secara digital dengan stakeholder terkait, khususnya PT ASABRI. Melalui integrasi layanan secara digital, Direktorat Status dan Pemberhentian ASN.

1. Layanan Penetapan Pensiun Otomatis

Rilis dan Penandatanganan Komitmen Bersama Layanan Penetapan Pensiun Otomatis (PPO) tanggal 10 September 2025. PPO ini sendiri akan dibangun dengan berorientasi pada interoperability, transparency, automation, digital signature, dan paperless, dimana sistem ini dirancang terintegrasi antarinstansi dalam kerangka satu data ASN sehingga mendukung proses data secara otomatis dan real-time, meminimalkan potensi keterlambatan layanan,

memiliki legalitas yang sah melalui penggunaan tanda tangan elektronik yang aman dan terpercaya, serta mengurangi ketergantungan terhadap dokumen fisik guna mendukung efisiensi dan penerapan green government.



2. Integrasi Layanan Pensiunan PNS dengan Aplikasi Sinar ASABRI

pada tanggal 11 Agustus 2025 direktorat Status dan Pemberhentian ASN melaksanakan kegiatan Rilis Integrasi Layanan Pensiunan PNS dengan aplikasi Sinar ASABRI yang berkolaborasi dengan Direktorat Pengelolaan Sistem Informasi dan Layanan Digitalisasi Manajemen ASN. Inovasi ini bertujuan untuk meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi antarinstansi, memberikan kepastian hukum dan kepastian waktu penyelesaian layanan kepada ASN yang bersangkutan, serta mendukung terwujudnya tata kelola manajemen kepegawaian yang profesional, transparan, dan akuntabel. Dengan terintegrasinya layanan pemberhentian ASN dan PT ASABRI secara digital, diharapkan kualitas pelayanan publik dapat meningkat secara signifikan serta selaras dengan kebijakan transformasi digital pemerintahan



Realisasi pada tahun 2025 diambil dari jumlah capaian inovasi 4 (empat) unit di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, sehingga dapat dicapai 100%.

TARGET RENSTRA	REALISASI 2025	CAPAIA N RENSTRA 2025
100%	100%	100%

Kendala yang dihadapi dalam pencapaian indikator kinerja program ini adalah:

- 1.Keterbatasan kualitas dan sinkronisasi data;
- 2.Gangguan jaringan dan ketersediaan sistem;
- 3.Aspek keamanan dan perlindungan data;
- 4.Kebutuhan ketersediaan dan keterpaduan data yang memerlukan koordinasi lintas unit kerja serta dengan kementerian/lembaga terkait.
- 5.Kompleksitas data dan perbedaan sumber informasi menjadi tantangan dalam memastikan konsistensi dan ketepatan analisis

Upaya dalam mencapai indikator kinerja program ini dilakukan koordinasi secara berkala dengan unit Biro Hukum dan Komunikasi Publik dan unit-unit yang terkait dengan pemberian layanan manajemen ASN.

Faktor keberhasilan indikator ini dipengaruhi oleh komitmen seluruh pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik dengan meningkatkan kinerja dengan beberapa inovasi menciptakan koordinasi yang efektif antara Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dengan *stakeholder*. Selain itu dengan adanya inovasi dalam digitalisasi dapat mempercepat pelayanan.

Efisiensi sumber daya dengan adanya inovasi-inovasi tersebut penyelenggaraan layanan manajemen ASN menjadi lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaannya. Dengan adanya beberapa inovasi dalam digitalisasi layanan dapat memberikan efisiensi waktu sehingga pelayanan menjadi lebih cepat dan penerima layanan dapat terlayani dengan baik.

Rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan adalah secara berkala melakukan evaluasi dan monitoring terhadap progres pelaksanaan proyek inovasi.

SASARAN PROGRAM

TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN
KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

IKP 5 PERSENTASE PEMENUHAN SERVICE LEVEL AGREEMENT (SLA) PERSURATAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Service Level Agreement (SLA) persuratan di lingkungan Deputi bidang penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN merupakan komitmen atau standar waktu pelayanan yang telah ditetapkan dalam menindaklanjuti/merespon surat masuk baik fisik maupun elektronik yang berasal dari internal maupun eksternal yang perlu ditindaklanjuti. SLA menetapkan bahwa jawaban surat masuk harus diberikan paling lambat 4 hari kerja sejak surat eksternal diterima oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN 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.

Adapun tujuan dari indikator ini adalah untuk memastikan penyelenggaraan layanan manajemen ASN sesuai dengan standard waktu yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan kondisi pelayanan prima bagi pemangku kepentingan yang menerima layanan Kedeputian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
95%	97.2%	102,31%

Capaian pada tahun 2025 adalah sebesar 97.02%, dengan **formula perhitungan** sebagai berikut:

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

N =Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 hari kerja di lingkungan

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

A =Jumlah surat masuk yang telah ditindaklanjuti/direspon paling lambat 4 hari kerja

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

Capaian Persentase Pemenuhan Service Level Agreement (SLA) Persuratan

NO.	UNIT KERJA	CAPAIAN
1.	Sekretariat Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	100%
2.	Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN	89,83%
3.	Direktorat Status dan Pemberhentian ASN	100%
4.	Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN	98,95%
RATA-RATA		97,2%

Berdasarkan penghitungan dari 4 (empat) unit di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, yaitu Sekretariat Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN, Direktorat Status dan Pemberhentian ASN, dan Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN diperoleh nilai 97,2% dengan capaian 102,31% dari target 95%.

TARGET RENSTRA	REALISASI 2025	CAPAIAN RENSTRA 2025
95%	97.2%	102,31%

Jika diperbandingkan dengan target renstra tahun 2025, indikator kinerja program persentase penyelesaian penyelenggaraan layanan Manajemen ASN sesuai standar telah mencapai target yang telah ditetapkan yaitu 97.2% dengan capaian 102.31% dari target yang ditetapkan sebesar 95%.

SEKRETARIAT DEPUTI

Pemenuhan SLA Persuratan di lingkungan Sekretariat Deputi pada sudah tercapai 100% Sekretariat Deputi PLM ASN telah melakukan Monitoring internal dan berkoordinasi antar unit kerja terutama dengan bagian persuratan untuk memastikan bahwa SLA dalam menjawab surat dapat terpenuhi. Rincian respon surat masuk tersebut yaitu sebagai berikut:

Surat Masuk				
SURAT DINAS	UNDANGAN (INTERNAL & EKSTERNAL)	NOTA DINAS	JUMLAH	SESUAI SLA
191	153	353	697	697

DIREKTORAT PENGADAAN DAN MUTASI ASN

Bentuk dari implementasi SLA pelayanan persuratan pada Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN mencakup proses penerimaan, penelaahan, penyiapan, serta penyelesaian surat-surat yang berkaitan dengan penetapan status kepegawaian ASN serta permohonan klarifikasi atau permasalahan kepegawaian. Proses ini melibatkan koordinasi lintas unit internal, verifikasi berkas, serta penggunaan aplikasi persuratan yang telah terintegrasi untuk mendukung percepatan layanan.

SURAT JAWABAN	SESUAI SLA	PERSENTASE
191	171	89,83%

DIREKTORAT STATUS DAN PEMBERHENTIAN ASN

Bentuk dari implementasi SLA pelayanan persuratan pada Direktorat Status dan Pemberhentian ASN mencakup proses penerimaan, penelaahan, penyiapan, serta penyelesaian surat-surat yang berkaitan dengan penetapan status kepegawaian ASN serta permohonan klarifikasi atau permasalahan kepegawaian. Proses ini melibatkan koordinasi lintas unit internal, verifikasi berkas, serta penggunaan aplikasi persuratan yang telah terintegrasi untuk mendukung percepatan layanan.

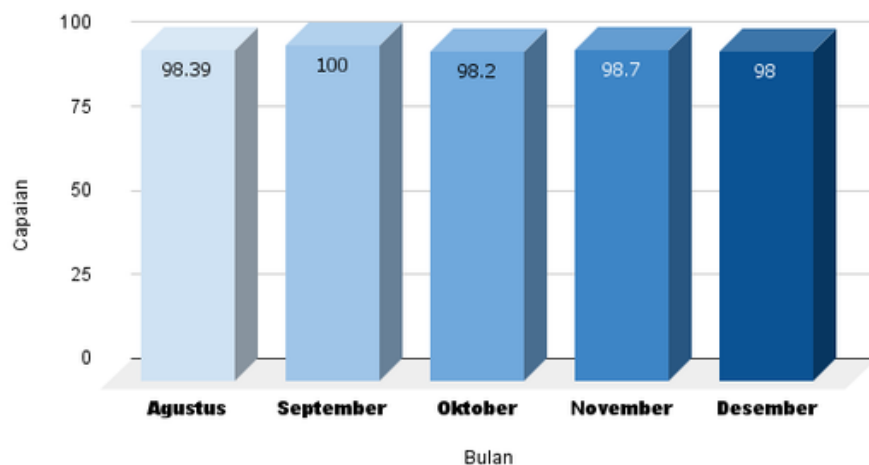
Data pelayanan persuratan Tahun 2025 menunjukkan bahwa:

- Jumlah Surat Permasalahan Masuk : 273 surat
- Jumlah Surat Permasalahan Selesai : 273 surat
- Seluruh surat permasalahan tersebut diselesaikan dalam waktu ≤ 4 hari kerja (100% sesuai SLA).

DIREKTORAT PERENCANAAN KEBUTUHAN ASN

Capaian pemenuhan SLA persuratan selama periode pelaporan menunjukkan kinerja yang relatif stabil dan konsisten. Pada bulan Agustus 2025, pemenuhan SLA tercatat sebesar 98,39%, meningkat menjadi 100% pada bulan September 2025, serta tetap terjaga pada bulan Oktober, November, dan Desember 2025 dengan capaian masing-masing sebesar 98,2%, 98,7%, dan 98%.

SLA PERSURATAN



Capaian tersebut mencerminkan komitmen Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN dalam menjaga kualitas layanan administrasi persuratan secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tahun 2025, realisasi pemenuhan SLA persuratan mencapai 98,95%, yang menunjukkan bahwa sebanyak 760 surat dari total 768 surat masuk telah ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan waktu layanan. Dengan capaian tersebut, persentase pencapaian indikator kinerja kegiatan tercatat sebesar 104,16 persen, sehingga indikator ini dinyatakan melampaui target yang telah ditetapkan.

Kendala yang dihadapi adalah:

1. Masih adanya pegawai yang melakukan tindak lanjut surat secara langsung tanpa memperbarui status atau melakukan klik feedback secara tepat waktu pada aplikasi Teken Digital, sehingga berdampak pada hasil penghitungan SLA berbasis sistem;
2. Variasi kompleksitas dalam penyelesaian permasalahan;
3. Ketergantungan untuk koordinasi lintas unit dalam penyelesaian permasalahan surat.

Faktor Keberhasilan terciptanya kedisiplinan dalam implementasi SLA pada pegawai di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dan capaian SLA telah melampaui target yang telah ditetapkan.

Efisiensi sumber daya pada indikator kinerja program ini adalah dengan penggunaan SLA persuratan ini pegawai aktif dalam menggunakan aplikasi surat digital sehingga dapat mengurangi penggunaan kertas (*paperless*). Selain itu juga adanya efisiensi waktu karena dengan SLA pelayanan persuratan menjadi terstandar dalam waktu penyelesaiannya.

Rencana Tindak Lanjut (RTL) atau Rekomendasi yang dilaksanakan adalah akan dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terkait SLA persuratan di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

LEARN & GROWTH PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS:

ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA BKN YANG ANDAL DAN BERORIENTASI KINERJA

IKP 6 PERSENTASE TERLAKSANANYA RENCANA AKSI RB DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Indikator ini mengukur pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Rencana aksi tersebut merupakan kegiatan Reformasi Birokrasi yang disusun oleh Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang telah dikoordinasikan dan disetujui oleh Tim RB Badan kepegawaian Negara Pusat. Tujuan dari indikator program ini adalah yaitu sebagai alat monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, sehingga diharapkan pelaksanaan reformasi birokrasi dapat terselenggara secara berkelanjutan.

Dalam tahun 2025, persentase pelaksanaan rencana aksi RB Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebagai berikut:

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
100%	100%	100%

Formula penghitungannya adalah sebagai berikut:

Persentase :

$$\left(\frac{\text{Jumlah Rencana Aksi RB yang telah dilaksanakan}}{\text{Jumlah Rencana Aksi RB yang direncanakan}} \right) \times 100\%$$

Pelaksanaan reformasi birokrasi instansi pemerintah mencakup pelaksanaan rencana aksi RB general dan RB tematik. Pada tahun 2025, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah melaksanakan seluruh rencana aksi yang telah ditetapkan. Adapun rencana aksi RB general yang telah ditetapkan terdiri atas tiga belas point rencana aksi, sedangkan rencana RB tematik terdiri atas empat belas point rencana aksi. Sehingga realisasi pelaksanaan RB terlaksana 100%.

Adapun reformasi birokrasi unit Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mempunyai rencana aksi sebagai berikut:

No.	Kegiatan Utama	Rencana Aksi
1	Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi	Penyesuaian SOP yang mengacu pada sistem kerja untuk penyederhanaan birokrasi, pembagian tim kerja berdasarkan pada perjanjian kinerja, implementasi/ pelaksanaan tim kerja
		Melakukan monitoring dan evaluasi capaian kinerja unit kerja per triwulan
2	Pemba ngunan Zona Integritas di unit kerja	Penguatan integritas pimpinan dan pegawai
3	Penguatan implementasi sistem pengenda lian intern Pemerintah (SPIP)	Meningkatkan kualitas manajemen risiko di lingkungan unit kerja (sekurang kurangnya mencakup pengendalian terhadap risiko kegagalan pencapaian kinerja, penyimpa ngan integritas, dan benturan kepentingan)
4	Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Melakukan internalisasi tentang gratifikasi dan benturan kepentingan di lingkungan unit kerja
		Menindaklan juti pengaduan masyarakat melalui aplikasi e Lapor dan Helpdesk SIASN
5	Pelaksanaan Arsip Digital	Optimalisasi pemanfaatan Teken Digital dalam registrasi naskah masuk dan keluar; tindak lanjut disposisi, koordinasi dan arahan; pemberka san arsip aktif dan pemindahan arsip inaktif di Teken Digital di lingkungan unit/satuan kerja
6	Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Optimalisasi pemanfaatan aplikasi Sistem Pengadaan (seperti SIRUP, e kontrak, e katalog, e tendering, e purchasing, atau toko daring)
7	Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset	Melakukan tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK sesuai dengan catatan BPK
8	Penguatan Sistem Merit	Melakukan pengemba ngan kompetensi pegawai
9	Pelaksanaan Core Values ASN	Internalisasi nilai-nilai Ber-AKHLAK
		Optimalisasi peran tim agen perubahan dalam mendukung internalisasi BerAKHLAK
10	Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Melakukan monitoring, evaluasi dan tindak lanjut hasil SKM

Adapun reformasi birokrasi tematik unit Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mempunyai rencana aksi sebagai berikut:

No.	Kegiatan Utama	Rencana Aksi
1	Pengentasan Kemiskinan	Menyusun pertimbangan teknis perencanaan kebutuhan ASN Nasional sebagai bahan penetapan kebutuhan pada instansi yang berperan di bidang penanggulangan kemiskinan
2	Pengentasan Kemiskinan	Menyiapkan rekrutmen guru dan tenaga pendidik program sekolah rakyat
3	Pengentasan Kemiskinan	Melakukan Fasilitasi Rekrutmen Tenaga Sarjana Penggerak pembangunan Indonesia (SPPI) dalam Program Makan Bergizi Gratis (MBG)
4	Realisasi Investasi	Menyusun pertimbangan teknis perencanaan kebutuhan ASN Nasional sebagai bahan penetapan kebutuhan pada instansi yang berperan di bidang investasi
5	Hilirisasi	Menyiapkan mekanisme mobilitas ASN lintas instansi di bidang hilirisasi.
6	Ketahanan Pangan Nasional	Pengintegrasian Penyuluh Pertanian menjadi ASN di Kementerian Pertanian
7	Ketahanan Pangan Nasional	Menyusun pertimbangan teknis perencanaan kebutuhan ASN nasional sebagai bahan penetapan kebutuhan pada instansi yang berpera di bidang ketahanan pangan
8	Kualitas dan Akses Layanan Kesehatan	Menyelenggarakan pencantuman gelar profesi layanan kesehatan melalui ASN Digital
9	Kualitas dan Akses Layanan Kesehatan	Menyusun pertimbangan teknis perencanaan kebutuhan
10	Kualitas dan Akses Layanan Kesehatan	Memberikan Penghargaan KPLB kepada ASN layanan kesehatan yang menginspirasi prestasi yang luar biasa
11	Kualitas dan Akses Layanan Kesehatan	Menyajikan data sebaran dan rasio tenaga kesehatan pada instansi pemerintah daerah
12	Peningkatan Akses, Kualitas, dan Mutu Layanan Pendidikan	Menentukan ketepatan sebaran (kuantitas, kualitas, dan lokus) pendidik dan tenaga kependidikan (terutama di daerah 3T) berbasis data ASN Digital
13	Peningkatan Akses, Kualitas, dan Mutu Layanan Pendidikan	Menyelenggarakan pencantuman gelar profesi layanan pendidikan melalui ASN Digital
14	Peningkatan Akses, Kualitas, dan Mutu Layanan Pendidikan	Menyiapkan mekanisme mobilitas guru dan tenaga kependidikan ke daerah yang membutuhkan di bidang pendidikan

Dalam pencapaian rencana aksi RB ini seluruh pegawai di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN turut berpartisipasi aktif melaksanakan kegiatan terkait Reformasi Birokrasi.

IKP 7 SKOR EVALUASI AKIP DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

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 Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN 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.

Formula Penghitungan indikator ini yaitu hasil penilaian oleh Inspektorat BKN berdasarkan Kepka No. 321.1 tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN.

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sendiri telah melakukan pemenuhan dokumen untuk tahun 2025 berupa :

- Perjanjian Kinerja Tahun 2025
- Manual IKP Tahun 2025
- Rencana Aksi Tahun 2025
- Rencana Target IKP 2025
- Laporan Capaian Kinerja triwulan I - IV Tahun 2025
- Evaluasi Rencana Aksi Triwulan I - IV Tahun 2025

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
70	73.35	104.79%

Berdasarkan surat Inspektur pada tanggal 21 November 2025 Nomor 098/AI.03/LHE/H/2025 perihal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen Aparatur Sipil Negara (PLMASN) Tahun 2025, hasil penilaian AKIP di Kedeputian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebesar 73.35, capaian tersebut meningkat sebesar 5.15 dari capaian AKIP tahun sebelumnya (2024) yaitu 68.2

Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
Perencanaan Kinerja	30	24,30
Pengukuran Kinerja	30	20,70
Pelaporan Kinerja	15	11,10
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,25
Nilai Hasil Evaluasi		73,35
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

Evaluasi atas implementasi penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memperoleh hasil nilai simpulan 73,35 (tujuh puluh tiga koma tiga puluh lima) dengan predikat BB (Sangat Baik).

Berikut adalah laporan hasil evaluasi dokumen SAKIP di Kedeputan Bidang Penyelenggaraan layanan Manajemen ASN yang masih memerlukan perbaikan:

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja (24,30)

1. Penetapan target dalam perencanaan kinerja dapat dikatakan belum menantang pada Indikator Kinerja Program/IKP 2 “Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan Manajemen ASN” dengan nilai target 77 di tahun 2025 dikarenakan target turun dari tahun 2024 yaitu 92.
2. Matriks Pembagian Peran dan Hasil/MPH level eselon II tidak memuat IKP 3 “Persentase Terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkungan Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN” yang seharusnya seluruh IKP pada PK wajib tercantum dalam MPH untuk dapat menggambarkan kesinambungan serta keselarasan antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).

Evaluasi atas Pengukuran Kinerja (20,70)

1. Terdapat 4 (empat) IKU yang data kinerjanya belum relevan dan belum cukup mendukung untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
2. Terdapat IKU yang sumber data dukungnya tidak lengkap dan tidak sesuai dengan sumber data yang tersaji dalam Manual IKU 2024, sehingga dalam evaluasi tidak dapat diyakini pemenuhan dan kebenaran atas pengukuran capaian pada tahun 2024.
3. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dikarenakan aplikasi MAKO masih dalam proses pengembangan.
4. Pada IKU 12 “Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN” formula yang digunakan dalam pengukuran pada manual IKU belum dapat diyakini parameternya dikarenakan nilai pembagiannya adalah "jumlah temuan yang ditindaklanjuti".

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja (11,10)

1. Terdapat 2 (dua) IKU yang belum relevan dalam menampilkan capaian kinerja dalam Laporan Kinerja tahunan.
2. Terdapat 6 (enam) IKU yang belum dapat diandalkan/dipercaya, dikarenakan pengukuran yang dilakukan berbeda dengan yang disajikan dalam manual IKU.
3. Terdapat IKU yang belum berdaya banding tinggi (reliable), dikarenakan masih terdapat ketidaksesuaian pengukuran capaian kinerja antara data yang disajikan dalam Laporan Kinerja tahunan dan manual IKU.
4. Belum berdaya uji (variable), dikarenakan hampir seluruh data dukung yang dilampirkan tidak dapat mendukung dalam verifikasi atas pengukuran capaian kinerja

Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (17.25)

1. Dokumen evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum disusun sesuai dengan standar dan belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, yaitu pada dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulanan yang disusun pada tahun 2024 belum memenuhi standar karena ketidaksesuaian penyajian narasi pada kolom progress/permasalahan, rekomendasi, dan tindak lanjut. Kolom progress berisi narasi tentang cara pengukuran, kolom rekomendasi berisi narasi tentang progress/permasalahan, dan kolom tindak lanjut berisi rekomendasi.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan terintegrasi dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah melakukan tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya sebagai berikut:

1. Dalam menyusun target kinerja pada dokumen perencanaan kinerja (Rencana Aksi), agar disesuaikan dengan Jenis Perhitungan Data dan Periode Pelaporan didalam Manual IKU yang sudah diformalkan.
2. Dalam pengukuran kinerja agar menyesuaikan dengan Manual Indikator Kinerja Utama baik dalam hal periode pelaporan (bulanan/triwulanan/semesteran/tahunan) dan jenis penghitungan data (nilai posisi akhir/rata-rata).
3. Dalam melaksanakan rapat evaluasi capaian kinerja agar melibatkan semua Pegawai.
4. Dalam melakukan pembuatan Prosedur Operasional Sistem untuk pengumpulan data kinerja unit agar sesuai riil di lapangan serta berkoordinasi dengan unit kerja terkait sebagai pengampu kinerja.

Efisiensi yang dicapai pada indikator ini adalah dengan adanya evaluasi akuntabilitas kinerja dapat mendorong kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN untuk membuat perencanaan, pengukuran dan pelaporan yang sistematis sehingga dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan kepegawaian lebih terarah dan mempunyai target yang harus dicapai dalam 1 (satu) periode tahun anggaran.

IKP 8 PERSENTASE PEGAWAI YANG MELAPORKAN KINERJA HARIAN PADA APLIKASI E-KINERJA DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Menggambarkan persentase jumlah pegawai yang mengisi kinerja harian dalam satu periode pada aplikasi E-Kinerja. Indikator ini digunakan untuk melihat kepatuhan dan produktivitas kinerja pegawai di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Berdasarkan laporan hasil monitoring dan evaluasi pada Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025, diperoleh hasil sebagai berikut:

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
100%	92.03%	92.03%

Formula perhitungan pada indikator ini adalah:

Persentase:

$$\left(\frac{\text{Jumlah pegawai yang mengisi E-Kinerja harian}}{\text{Jumlah seluruh pegawai di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN}} \right) \times 100\%$$

Dari laporan hasil tersebut, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN belum berhasil mencapai target yang ditentukan yaitu 100%, realisasi pada tahun ini adalah 92.03% dengan besar capaian 92.03%.



SEKRETARIAT DEPUTI

Sampai dengan akhir desember 2025, rekapitulasi pegawai yang mengisi kinerja harian pada aplikasi e-kinerja sejumlah 78% dengan rincian sebagai berikut:

Agustus = 46.56; September = 71.49; Oktober = 87.63; November = 93.26; Desember = 91.09

Rata - rata = 78.01

DIREKTORAT PERENCANAAN KEBUTUHAN ASN

Realisasi persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN pada tahun 2025 adalah sebesar 97.60% dari target sebesar 100%.

DIREKTORAT PENGADAAN DAN MUTASI ASN

Dengan melakukan perhitungan e-kinerja yang dilakukan pada tahun 2025 ini diperoleh rata-rata sebesar 97.15%, di mana hasil tersebut merupakan bentuk implementasi persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi E-Kinerja Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN dengan melaksanakan monitoring pegawai yang melaporkan kinerja harian melalui dashboard kinerja harian bawahan pada aplikasi E-Kinerja.

DIREKTORAT STATUS DAN PEMBERHENTIAN ASN

Realisasi implementasi persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi E-Kinerja Direktorat Status dan Pemberhentian ASN pada tahun 2025 ini diperoleh rata-rata sebesar 95.36%.

Kendala yang dihadapi dalam mencapai target indikator ini adalah:

- Terjadi transisi/mutasi pegawai dampak dari perubahan sotr berdasarkan Perban 1 Tahun 2025, sehingga pada bulan agustus terjadi penyesuaian SKP masing - masing pegawai yang berdampak pada tidak bisa mengisi E-kinerja harian;
- Tenaga P3K paruh waktu banyak yang belum memahami sepenuhnya dalam pengisian Ekin, masih perlu diberikan pemahaman secara bertahap;
- Masih terdapat kinerja harian yang bersumber dari layanan SIASN tidak masuk ke dalam kinerja harian pegawai;
- Beberapa pegawai lupa atau sedang dalam melakukan dinas luar sehingga luput dalam mengisi kinerja harian pada aplikasi e-kinerja;

Rencana tindak lanjut pada tahun 2026 Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan berupaya untuk meningkatkan nilai IKP terkait dengan :

- mengevaluasi pengisian kinerja harian pegawai dengan memberikan pengingat (reminder) melalui WhatsApp maupun secara langsung kepada pegawai secara berkala;
- Melakukan penguatan internal dengan meningkatkan komitmen dan disiplin pegawai dalam melaporkan kinerja harian pada aplikasi E-Kinerja.

SASARAN STRATEGIS:

GOVERNANSI BKN YANG DIGITAL, BERBASIS BUKTI DAN AKUNTABEL

IKP 9 PERSENTASE REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN ASN

Capaian indikator kinerja utama realisasi anggaran di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebagai berikut:

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
100%	99.84%	99.84%

Formula perhitungan pada indikator ini adalah:

Jumlah rata-rata perhitungan dari persentase capaian anggaran 3 (tiga) direktorat dan 1 (satu) sekretariat

$$\text{Persentase: } \left(\frac{\text{Jumlah serapan anggaran Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN}}{\text{Jumlah pagu anggaran Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN}} \right) \times 100\%$$

Anggaran pada Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sejumlah Rp 2.680.628.000,00 (dua milyar enam ratus delapan puluh juta enam ratus dua puluh delapan ribu rupiah) dengan realisasi anggaran yang dicapai pada tahun 2025 adalah sebesar 99,84% dengan jumlah RP 2.676.631.634,00 (dua milyar enam ratus tujuh puluh enam juta enam ratus tiga puluh satu ribu enam ratus tiga puluh empat rupiah), menunjukkan bahwa Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN belum mencapai target yang ditentukan.

Berikut adalah realisasi dari pagu anggaran masing- masing rincian output di ketiga direktorat dan satu sekretariat dibawah Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN:

PERSENTASE PENYERAPAN ANGGARAN KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN TAHUN 2025

Rincian Output	Anggaran	Realisasi	Persentase Penyerapan Anggaran
Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Pejabat Negara	Rp. 477,178,000	Rp. 449,954,808	99.91%
Koordinasi Teknis Pelayanan Penetapan NIP CASN, Penetapan Kenaikan Pangkat dan Layanan Mutasi Kepegawaian	Rp. 221,400,000	Rp. 220,688,228	99.82%
Koordinasi Teknis Pelayanan Status dan Kedudukan Kepegawaian	Rp. 279,071,000	Rp. 278,579,100	99.86%
Rekomendasi Teknis Formasi ASN	Rp. 61,250,000	Rp. 61,250,000	100%
Rekomendasi Perencanaan Kebutuhan ASN Nasional	Rp. 185,875,000	Rp. 185,875,000	100%
Pembinaan Perencanaan Kebutuhan ASN	Rp. 159,342,000	Rp. 159,342,000	100%
Penetapan NIP	Rp. 129,520,000	Rp. 103,172,083	99.90%
Penetapan Kenaikan Pangkat	Rp. 55,251,000	Rp. 51,021,868	99.33%
Penetapan Mutasi Lainnya	Rp. 313,230,000	Rp. 307,505,270	99.60%
Pertek Pensiun PNS & Pejabat Negara	Rp. 337,259,000	Rp. 337,259,000	100%
Status & Kedudukan Kepegawaian	Rp. 406,800,000	Rp. 406,531,028	99.93%
SK Pensiun Janda/Duda	Rp. 7,775,000	Rp. 7,020,000	90.29%
Pertek CLTN & Pengaktifan PNS	Rp. 46,737,000	Rp. 46,737,000	100%

Sekretariat Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mendapatkan anggaran senilai Rp. 977.649.000,- (Sembilan Ratus Tujuh Puluh Tujuh Juta Enam Ratus Empat Puluh Sembilan Ribu Rupiah). Capaian realisasi anggaran Sekretariat Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025 yaitu sebesar Rp. 976.417.636,- (99.87%) dari total pagu Rp 977.649.000,-. Sisa pagu anggaran yaitu Rp. 1.231.364,-

Direktorat Perencanaan Kebutuhan ASN mampu menggunakan anggaran secara efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Realisasi anggaran yang terserap pada tahun 2025 sebesar Rp. 406.467.000,- (Empat Ratus Enam Juta Empat Ratus Enam Puluh Tujuh Ribu Rupiah) atau sebesar 100%.

Direktorat Pengadaan dan Mutasi ASN mampu melaksanakan kegiatan dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 461.699.221,- (Empat Ratus Enam Puluh Satu Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Sembilan Ribu Dua Ratus Dua Puluh Satu Rupiah) atau 99,65% dari anggaran sebesar Rp. 498.001.000,- (Empat Ratus Sembilan Puluh Delapan Juta Seribu Rupiah).

Direktorat Status dan Pemberhentian ASN mampu mencapai realisasi sebesar Rp. 797.547.028,- (Tujuh Ratus Sembilan Puluh Tujuh Juta Lima Ratus Empat Puluh Tujuh Ribu Dua Puluh Delapan Rupiah) atau 99,87% dari total pagu revisi sebesar Rp.798.571.000,-. Sisa anggaran yang tidak terserap hingga akhir periode adalah sebesar Rp. 1.023.972,-.

2021		2022		2023		2024		2025	
TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
85.5%	99.20%	86%	99.75%	86.5%	99.56%	87%	99.46%	100%	99.84%

Realisasi tahun 2025 jika dibandingkan dengan tahun 2024 mengalami kenaikan yang sebelumnya 99.46% menjadi 99.84%. Namun, realisasi ini belum berhasil mencapai target realisasi tahun 2025 yang telah ditentukan yaitu sebesar 100%.

Kendala yang dihadapi dalam mencapai indikator ini adalah ada beberapa anggaran yang tidak dapat terserap dengan maksimal. Adanya kebijakan pemerintah pasca Inpres 1/2025 dan lainnya, sehingga menyebabkan adanya efisiensi anggaran dan perubahan besaran pagu yang dapat digunakan. Pemblokiran beberapa pos anggaran dari Kementerian Keuangan karena adanya efisiensi anggaran baru dibuka pada Triwulan III, sehingga kegiatan baru dapat dilaksanakan secara optimal pada triwulan tersebut.

Efisiensi dalam indikator ini adalah terkait anggaran, meskipun terdapat efisiensi anggaran namun seluruh kegiatan layanan kepegawaian yang telah direncanakan dapat berjalan dengan optimal dan capaian anggaran mencapai 99.84%.

Sebagai upaya selanjutnya dalam peningkatan IKP realisasi anggaran di Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada tahun 2026, maka akan dilakukan **rencana tindak lanjut** dengan melakukan Monitoring Evaluasi Realisasi Anggaran.

IKP 10 RASIO TEMUAN HASIL AUDIT/PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT ATAS KEGIATAN TAHUN 2025 DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Indikator ini menggambarkan jumlah temuan yang diidentifikasi oleh BPK maupun Inspektorat melalui audit keuangan, audit operasional, maupun audit kinerja terhadap kegiatan yang dilaksanakan. 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. Capaian indikator kinerja utama Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebagai berikut:

TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
0	0	100%

Formula perhitungan pada indikator ini adalah:

Realisasi:

$$\left(\frac{\text{Jumlah Temuan Audit/ Pemeriksaan atas kegiatan tahun 2025}}{\text{Jumlah Kegiatan yang diaudit oleh BPK dan Inspektorat}} \right) \times 100\%$$

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berhasil mencapai target yang ditentukan pada tahun 2025 sebesar 0 (nol) temuan atau 100%.

2021		2022		2023		2024		2025	
TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
100%	100%	100%	100%	100%	88.89%	100%	88.89%	0	0

Berdasarkan audit yang dilakukan oleh Inspektorat BKN di lingkup Deputi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, pada tahun 2025 Tidak terdapat temuan dari hasil audit yang dilakukan.

Rencana tindak lanjut pada tahun 2026 untuk mempertahankan hasil yang sudah tercapai yaitu meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, kualitas tata kelola dan pengendalian internal serta efektivitas dalam pelaksanaan anggaran dan kegiatan di lingkup Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

BAB IV

PENUTUP

Realisasi capaian kinerja pada indikator kinerja utama Kedeputusan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN selama tahun 2025 dapat terealisasi dengan capaian rata-rata baik. Hal ini tidak terlepas dari kontribusi seluruh pegawai untuk berkomitmen dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab dan selalu bertekad melakukan perubahan menjadi lebih baik. Berikut ini adalah rincian Nilai Kinerja Perspektif (NKP) Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada tahun 2025:

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	NSS	NKP
CUSTOMER PERSPECTIVE					
TERWUJUDNYA PELAYANAN DAN PEMBINAAN MANAJEMEN ASN YANG UNGGUL	PERSENTASE PENYELESAIAN PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN SESUAI STANDAR	95%	98.73%	100.8	50.04
	PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN STANDAR PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%	100%		
	RATA-RATA INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT SELURUH LAYANAN MANAJEMEN ASN	94	88.5		
	PERSENTASE CAPAIAN INOVASI YANG MENDUKUNG PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%	100%		
	PERSENTASE PEMENUHAN SERVICE LEVEL AGREEMENT (SLA) PERSURATAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	95	97.02%		

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN	REALISASI	NSS	NKP
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE					
ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA BKN YANG ANDAL DAN BERORIENTASI KINERJA	PERSENTASE TERLAKSANANYA RENCANA AKSI RB DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%	100%	98,94	49,71
	SKOR EVALUASI AKIP DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	70	73.35		
	PERSENTASE PEGAWAI YANG MELAPORKAN KINERJA HARIAN PADA APLIKASI E-KINERJA DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	100%	92,03		
GOVERNANSI BKN YANG DIGITAL, BERBASIS BUKTI DAN AKUNTABEL	PERSENTASE REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN ASN	100%	99.84%	99.92	
	RASIO TEMUAN HASIL AUDIT/PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT ATAS KEGIATAN TAHUN 2025 DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	0	0		

Terdapat 3 indikator kinerja utama yang belum memenuhi target yang telah ditentukan dalam perjanjian kinerja tahun 2025 dan 7 indikator kinerja utama yang telah mencapai target. Dalam menindaklanjuti adanya beberapa indikator yang belum memenuhi target tersebut, akan dilaksanakan monitoring dan evaluasi untuk melakukan perbaikan - perbaikan dan peningkatan kinerja. Dan melakukan penelaahan lebih mendalam untuk penentuan target di tahun berikutnya.

Laporan kinerja Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025 ini merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran yang diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang akuntabel dan transparan, menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan serta peningkatan kinerja di tahun yang akan datang.



LAPORAN KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

2025



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Jl. Mayjen Sutoyo No.12 , Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13640



Media sosial

BKNgoidofficial



Website

www.bkn.go.id