



LAPORAN KINERJA

SEKRETARIAT UTAMA TA. 2025



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



“Pelayanan publik harus lebih dari sekadar melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif. Pelayanan publik harus berupa pengabdian sepenuhnya kepada rakyat dan bangsa..”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025 dapat diselesaikan.



Hj. Imas Sukmariah, S.Sos., M.AP
Sekretaris Utama BKN

Laporan Kinerja Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025 adalah suatu bentuk akuntabilitas organisasi kepada instansi dan publik atas amanat/tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada Sekretariat Utama BKN. Laporan Kinerja ini mencakup capaian atas target yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025, permasalahan dan hambatan dalam pencapaian target kinerja dan rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan pada tahun 2025.

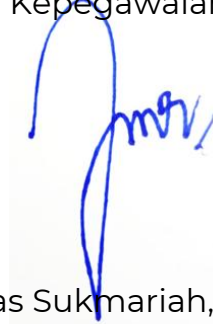
Penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Utama BKN Tahun 2025 ini berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Kami mengharapkan masukan, kritik dan saran yang konstruktif untuk peningkatan kualitas pelaporan kedepannya. Semoga laporan ini dapat memenuhi harapan sebagai pertanggungjawaban kami atas mandat

yang diemban; kinerja yang telah ditetapkan; sebagai pendorong peningkatan kinerja organisasi Sekretariat Utama BKN; serta bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 25 Februari 2026

Sekretaris Utama
Badan Kepegawaian Negara



Hj. Imas Sukmariah, S.Sos., M.AP

NIP.19660509198603200

IKHTISAR EKSEKUTIF

Berpedoman pada Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, kontrak kinerja ditetapkan dalam empat perspektif berdasarkan prinsip manajemen kinerja berbasis *Balanced Scorecard* (BSC) yaitu *stakeholder*, *customer*, *internal process* dan *learn and growth*.

Pada Tahun 2025, Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara (BKN) menetapkan dua sasaran program strategis yang menjadi fondasi utama dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang profesional, adaptif, dan akuntabel. Penetapan sasaran program ini merupakan wujud komitmen Sekretariat Utama dalam memperkuat peran sebagai enabler manajemen organisasi, sumber daya manusia, serta pengelolaan governansi BKN secara menyeluruh.

Sasaran program pertama diarahkan pada terwujudnya Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja, yang diukur melalui delapan indikator kinerja program. Indikator-indikator tersebut mencerminkan kualitas reformasi birokrasi, efektivitas sistem akuntabilitas kinerja, penerapan sistem merit, kepuasan layanan, serta budaya kinerja pegawai melalui pemanfaatan sistem e-kinerja dan pemenuhan standar layanan administrasi. Sasaran ini menegaskan pentingnya penguatan kapasitas internal organisasi sebagai prasyarat utama dalam mendukung tugas dan fungsi BKN secara optimal.

Sasaran program kedua difokuskan pada terwujudnya Governansi BKN yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel, yang diukur melalui delapan indikator kinerja program terkait pengelolaan keuangan negara, sistem

pemerintahan berbasis elektronik, pengendalian intern, pengawasan kearsipan, kualitas pelaksanaan anggaran, serta inovasi layanan. Sasaran ini merepresentasikan upaya Sekretariat Utama dalam mendorong transformasi digital, peningkatan kualitas pengawasan, serta penguatan akuntabilitas pengelolaan sumber daya negara.

Tabel 1. Capaian Kinerja Sekretariat Utama Tahun 2025

Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target	Realisasi
SP.1 Organisasi dan Sumber Daya	Nilai Reformasi Birokrasi BKN*	90	84,23
	Skor Evaluasi SAKIP BKN*	70,1	70,09
	Nilai Sistem Merit BKN	385	388
	Skor Evaluasi SAKIP Sekretariat Utama BKN	72	71,5
	Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama BKN	92	91,20
	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan Sekretariat Utama	100	92,38
	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di BKN	100	90
	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari dilingkungan Sekretariat Utama	90	79,38
SP.2 Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel	Opini BPK atas Laporan Keuangan BKN	WTP	WTP
	Indeks SPBE BKN	4,2	4,56
	Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN	4	3,53
	Indeks Pengawasan Kearsipan BKN	82	88,4
	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama	0	0
	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran dilingkungan Sekretariat Utama	98	96,57
	Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN	93,25	94,51
	Persentasi Capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan di Sekretariat Utama	100	100

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Tahun 2025, indikator dengan capaian di atas 100 persen meliputi Nilai Sistem Merit BKN (100,78%),

Indeks SPBE BKN (108,57%), Indeks pengawasan kearsipan BKN (107,80%) dan Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BKN (101,10%), yang menunjukkan kinerja sangat baik pada aspek manajemen SDM, transformasi digital, dan kualitas pengelolaan anggaran. Indikator dengan capaian 100 persen kebawah meliputi, Nilai RB BKN (93,59%), Skor Evaluasi SAKIP Sekretariat Utama BKN (99,31%), Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama BKN (99,21%), persentase pelaporan kinerja harian melalui aplikasi e-kinerja di lingkungan Sekretariat Utama (93,26%) dan BKN (90%), pemenuhan Service Level Agreement (SLA) penyelesaian surat maksimal lima hari kerja (88,20%), Opini BPK atas laporan keuangan BKN (100%), Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN (88,25%), Rasio temuan Hasil Audit Inspektorat/BPK (100%), persentase realisasi penyerapan anggaran di lingkungan Sekretariat Utama (98,54%) serta Capaian inovasi (100%), yang mengindikasikan perlunya penguatan implementasi manajemen kinerja, pengendalian intern, dan proses bisnis layanan. Adapun indikator yang belum dapat diukur (NA) meliputi Nilai Reformasi Birokrasi BKN, Skor Evaluasi SAKIP BKN, Indeks Pengawasan Kearsipan BKN, serta Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat karena masih menunggu hasil penilaian instansi pembina dan pengawas eksternal.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GRAFIK

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

TUGAS, FUNGSI DAN GAMBARAN ORGANISASI

1.1.1. TUGAS POKOK

1.1.2. FUNGSI

1.1.3. STRUKTUR ORGANISASI

1.2. DUKUNGAN SDM

1.3. ISU STRATEGIS

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS

2.2. PENETAPAN PERJANJIAN KINERJA

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA

3.2. ANALISIS KINERJA

1.3.1. LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE

3.3. CAPAIAN ANGGARAN

BAB IV PENUTUP

DAFTAR TABEL

- Tabel 1. Capaian Kinerja Sekretariat Utama Tahun 2025
- Tabel 2. Perjanjian Kinerja Sekretariat Utama BKN Tahun 2025
- Tabel 3. Sekretariat Utama BKN Tahun 2025
- Tabel 4. Realisasi Target IKP Indeks Reformasi Birokrasi BKN
- Tabel 5.: Realisasi Target IKP Skor Evaluasi SAKIP BKN
- Tabel 6. Realisasi Target IKP Nilai Sistem Merit BKN
- Tabel 7. Realisasi Target IKP Skor Evaluasi SAKIP Sekretariat Utama BKN
- Tabel 8. Realisasi Target IKP Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama BKN
- Tabel 9. Realisasi Target IKP Opini BPK atas Laporan Keuangan BKN
- Tabel 10. Realisasi Target IKP Indeks SPBE BKN
- Tabel 11: Realisasi Target IKP Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN
- Tabel 12. Realisasi Target IKP Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Sekretariat Utama
- Tabel 13. Realisasi Target IKP Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Sekretariat Utama
- Tabel 14. Realisasi Anggaran Sekretariat Utama



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Jumlah Pegawai Sekretariat Utama Berdasarkan Golongan

Grafik 2. Jumlah Pegawai Sekretariat Utama Berdasarkan Jabatan

Grafik 3. Jumlah Pegawai Sekretariat Utama Berdasarkan Jenis Kelamin

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara

Gambar 2. Penghargaan Terbaik ke-3 atas Tindak Lanjut Rekomendasi BPK s.d. 2024

Gambar 3. Penerimaan Penghargaan Terbaik ke-3 untuk BKN atas Tindak Lanjut Rekomendasi BPK s.d. 2024

Gambar 4. Entry Meeting atas Pemeriksaan Laporan Keuangan TA 2024 Entitas di Lingkungan AKN III BPK RI

Gambar 5. Workshop Penyusunan Laporan Keuangan BKN Unaudited

Gambar 6. Penyerahan pegawai berprestasi oleh Kepala dan Wakil Kepala BKN



"Birokrasi bukan sekadar struktur, tapi fondasi kepercayaan masyarakat terhadap negara."

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang tercantum pada Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014, dan diturunkan di Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, “setiap instansi pemerintah wajib mempertanggungjawabkan tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja”.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025, Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara merupakan salah satu Unit Kerja Eselon I di lingkungan BKN yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan kegiatan dan pengelolaan sumber daya dalam mendukung peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Negara, selain itu Sekretariat Utama juga bertanggung jawab dalam penyelenggaraan administrasi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKN secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel yang dilayani oleh sumber daya manusia yang profesional.

Laporan Kinerja Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025 telah disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban kinerja yang diperjanjikan Sekretaris Utama BKN dan memberikan informasi kinerja kepada publik atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya peningkatan kinerja setiap unit kerja di lingkungan Sekretariat Utama BKN.

TUGAS, FUNGSI DAN GAMBARAN ORGANISASI

1.1.1. TUGAS POKOK

Sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun 2025 Sekretariat Utama mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKN.

1.1.2. FUNGSI

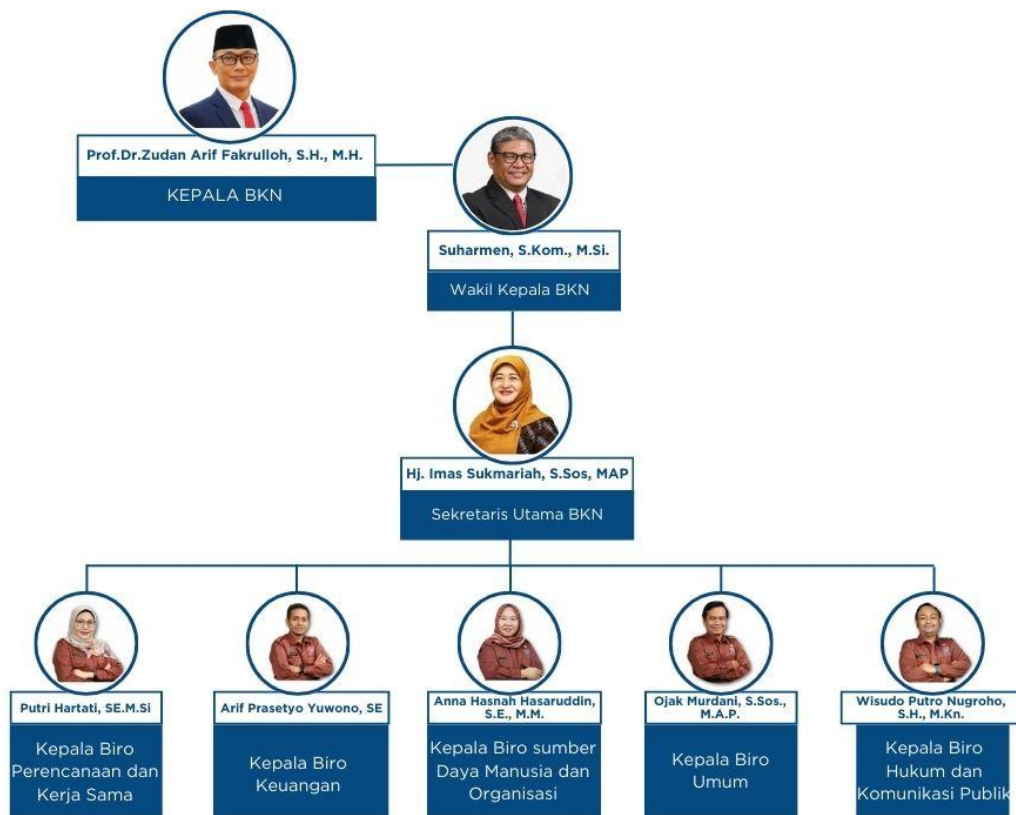
Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat Utama menyelenggarakan fungsi:

1. Koordinasi kegiatan di lingkungan BKN;
2. Koordinasi penyusunan rencana, program, dan kegiatan di lingkungan BKN;
3. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip, pengelolaan data dan informasi, dan dokumentasi di lingkungan BKN;
4. Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
5. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum;
6. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara dan pengelolaan barang/jasa; dan
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

1.1.3. STRUKTUR ORGANISASI

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Sekretariat Utama sebagaimana diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 dibantu oleh lima unit kerja, yaitu Biro Perencanaan dan Kerja Sama, Biro Keuangan, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Biro Umum, serta Biro Hukum dan Komunikasi Publik. dan fungsi unit kerja di lingkungan Sekretariat

STRUKTUR ORGANISASI BKN



Gambar 1. Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara
Sumber: Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 01 Tahun 2025

Berikut rincian pembagian tugas dan fungsi masing-masing biro di lingkungan Sekretariat Utama BKN, yaitu:

1) Biro Perencanaan dan Organisasi;

mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program/kegiatan/anggaran, kegiatan perencanaan serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program/kegiatan/anggaran, penataan organisasi dan tata laksana serta fasilitasi reformasi dan manajemen perubahan di lingkungan BKN. Biro Perencanaan dan Organisasi mempunyai fungsi:

- a. penyusunan, koordinasi, dan pengawasan rencana program/kegiatan/anggaran Badan Kepegawaian Negara untuk

periode tahunan dan lima tahunan; penyusunan akuntabilitas, pengelolaan data, dan informasi anggaran; dan

- b. peningkatan kapasitas organisasi dan tata laksana;
- c. fasilitasi, koordinasi, dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dan manajemen perubahan BKN; dan
- d. pengelolaan kegiatan dan ketatausahaan Biro Perencanaan dan Organisasi.

2) Biro Keuangan;

mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan Badan Kepegawaian Negara Pusat dan pembinaan keuangan pada Badan Kepegawaian Negara Pusat serta Kantor Regional BKN. Biro Keuangan mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan perbendaharaan, pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), dan tata laksana keuangan;
- b. pelaksanaan verifikasi dokumen tagihan dan pertanggungjawaban keuangan;
- c. pelaksanaan pelaporan dan pengolahan data keuangan;
- d. pembinaan pengelolaan keuangan Badan Kepegawaian Negara Pusat dan Badan Kepegawaian Negara Regional; dan pengelolaan kegiatan dan ketatausahaan Biro Keuangan.

3) Biro Sumber Daya Manusia;

mempunyai tugas menyelenggarakan manajemen kepegawaian dan membina pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Biro Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:

- a. pengadaan, penempatan pegawai, mutasi kepegawaian, pemberhentian, serta pengelolaan jabatan fungsional di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;

- b. perencanaan pengembangan pegawai, pengembangan kompetensi pegawai dan karier pegawai;
- c. pengelolaan kinerja pegawai, penegakan disiplin serta pengelolaan konseling karier pegawai Badan Kepegawaian Negara;
- d. pengelolaan kesejahteraan pegawai dan data kepegawaian; dan pengelolaan kegiatan, ketatausahaan, evaluasi serta pelaporan pada Biro Sumber Daya Manusia.

4) Biro Umum;

mempunyai tugas melaksanakan pengadaan, administrasi, pengelolaan barang milik negara dan rumah tangga Badan Kepegawaian Negara. Biro Umum dan Perlengkapan mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan pengadaan barang dan jasa; pelaksanaan urusan administrasi;
- b. pelaksanaan pelaporan dan pengolahan data barang milik negara; pelaksanaan barang milik negara; dan
- c. pelaksanaan urusan rumah tangga.

5) Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerjasama;

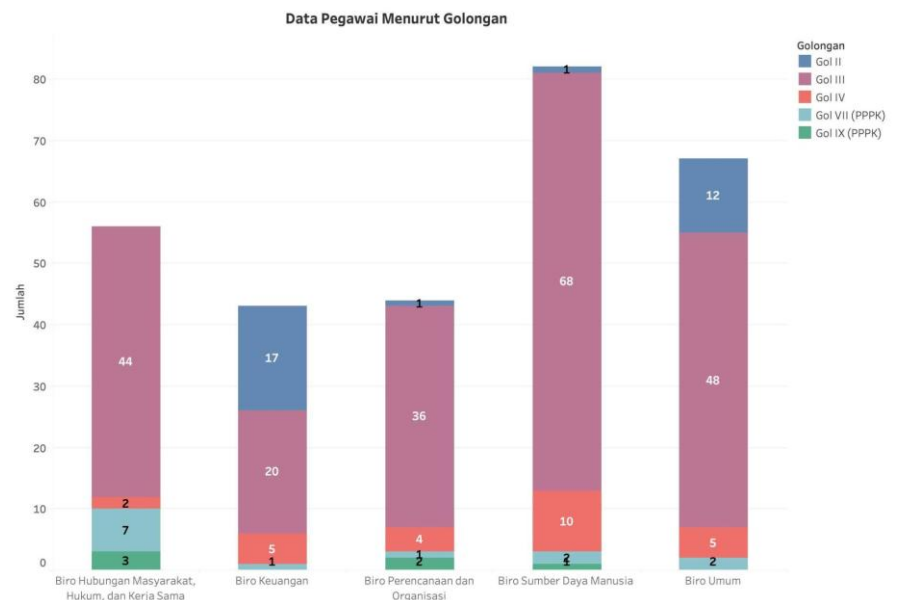
mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kepegawaian terpadu, pengaduan masyarakat, pemberitaan, publikasi, keprotokolan, tata usaha Kepala dan Wakil Kepala, hukum, dan kerjasama. Biro Hubungan Masyarakat, Hukum dan Kerjasama mempunyai fungsi:

- a. pengelolaan unit pelayanan kepegawaian terpadu dan pengaduan masyarakat;
- b. pengolahan informasi dan publikasi kegiatan; pelaksanaan urusan keprotokolan;
- c. pengelolaan tata usaha Kepala dan Wakil Kepala;

- d. penyusunan dan pengelolaan peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan BKN; dan
- e. penyusunan dan fasilitasi administrasi pengelolaan kerja sama.

1.2.DUKUNGAN SDM

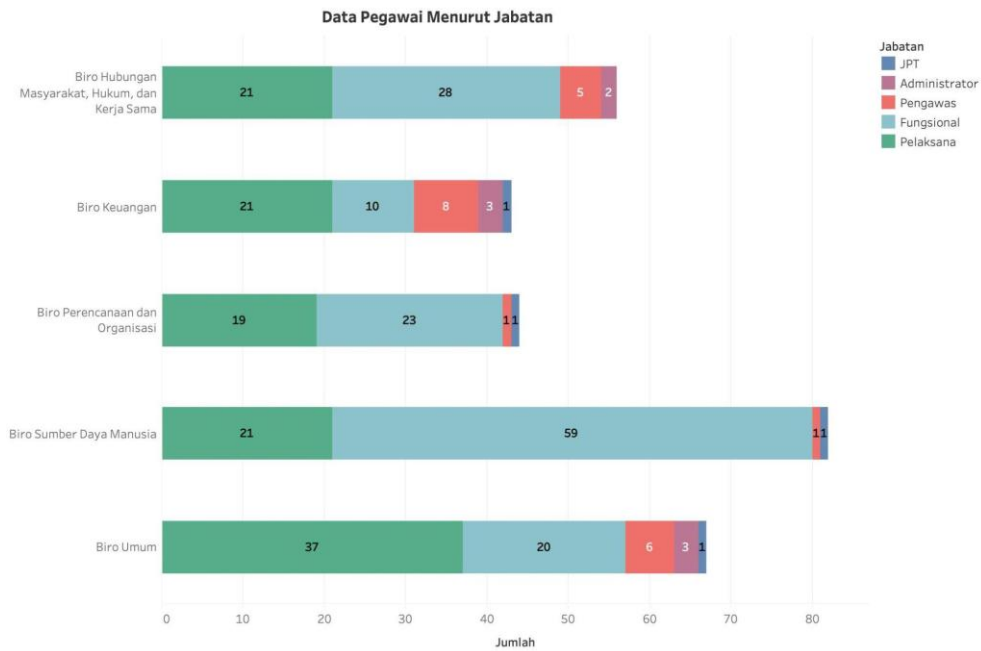
Berikut disajikan data pegawai menurut Golongan, Jabatan, Pendidikan, dan Jenis Kelamin di Lingkungan Sekretariat Utama BKN.



Grafik 1. Jumlah Pegawai Sekretariat Utama Berdasarkan Golongan

Sumber: Data Pegawai per Desember 2025 - Biro Sumber Daya Manusia

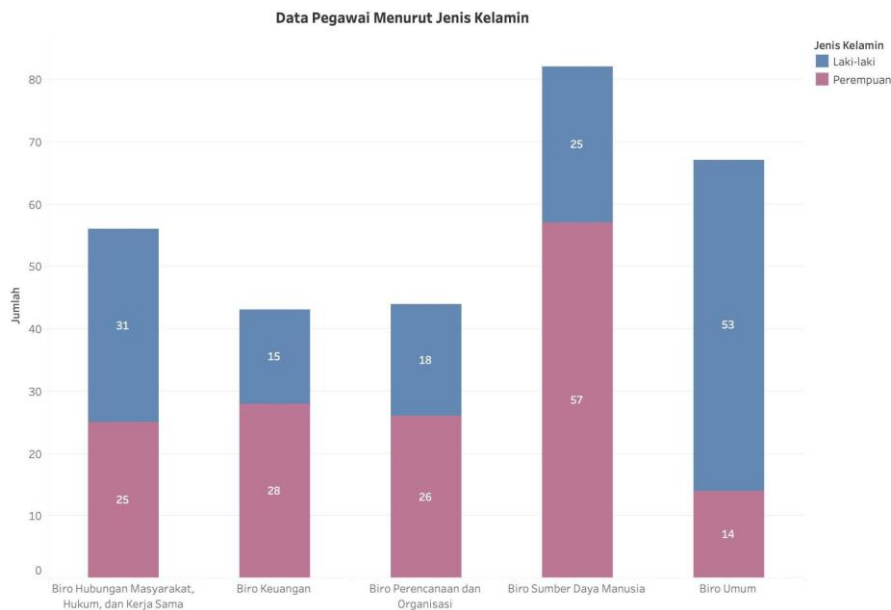
Sampai dengan laporan ini disusun, Sekretariat Utama masih memiliki pegawai golongan II dengan jumlah 31 pegawai. Sehingga dapat dilihat bahwa pegawai di lingkungan Sekretariat Utama jika berdasarkan komposisinya maka pegawai dengan golongan III yang menempati komposisi terbesar dengan jumlah 216 pegawai.



Grafik 2. Jumlah Pegawai Sekretariat Utama Berdasarkan Jabatan

Sumber: Data Pegawai per Desember 2025 - Biro Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai menurut jabatan pada lingkungan Sekretariat Utama mayoritas menduduki jabatan Fungsional sebesar 140 pegawai. Sedangkan untuk sisanya terdiri atas jabatan pelaksana berjumlah 119 pegawai, jabatan pengawas 21 pegawai, jabatan administrator 8 pegawai, serta jabatan pimpinan tinggi pratama sebanyak 4 pegawai.



Grafik 3. Jumlah Pegawai Sekretariat Utama Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Pegawai Per Desember 2025 - Biro Sumber Daya Manusia

Jumlah PNS menurut jenis kelamin per Desember tahun 2025 pada Lingkungan Sekretariat Utama adalah setara, wanita sebanyak 150 pegawai (51,36%) dan pria sebanyak 142 pegawai (48,64%) dari jumlah pegawai 292 orang.

1.3.ISU STRATEGIS

Sekretariat Utama BKN merupakan unit strategis yang berfungsi untuk mendukung dan mendorong capaian kinerja BKN secara keseluruhan. Salah satu langkah yang diambil untuk meningkatkan kapasitas organisasi adalah melalui perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berbasis elektronik (*e-government*) sehingga target-target kinerja di lingkungan BKN dapat terwujud.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Sekretariat Utama BKN pada tahun 2025 menghadapi beberapa isu strategis diantaranya:

1. Penguatan fungsi perencanaan dan penganggaran untuk menciptakan sinergitas baik di lingkungan internal maupun eksternal BKN;
2. Penguatan kelembagaan dan Reformasi Birokrasi yang menunjang sasaran strategis BKN;
3. Penguatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik untuk mewujudkan *e- government*;
4. Peningkatan *Human Capital Management*;
5. Penguatan akuntabilitas dan pengawasan internal;
6. Peningkatan pelayanan publik.

Maka dari itu untuk menghadapi tantangan dan isu strategis tersebut ditetapkanlah sasaran strategis Sekretariat Utama pada tahun 2025 yang selaras dengan Rencana Strategis ke-7 (tujuh) Badan Kepegawaian Negara “Terwujudnya Manajemen Internal Badan Kepegawaian Negara yang Efektif, Efisien dan Akuntabel” dan diturunkan dalam 2 Sasaran Program Sekretariat Utama dan 10 Indikator Kinerja Program.

***“Good organization can’t make a bad plan good. But
a good plan badly organized is sure to fail.”***

- Dwight D. Eisenhower

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS

Rencana Strategis Sekretariat Utama BKN merupakan turunan dari Rencana Strategis yang ada di BKN dengan menetapkan Visi dan misi yang selaras dengan tujuan organisasi. Lebih jauh lagi Rencana Strategis 2025 - 2029 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2025 - 2029 yang ditetapkan dalam perencanaan pembangunan nasional. Visi BKN seperti termuat dalam Rencana Strategis 2025 - 2029 yakni:

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

Keseluruhan unit kerja eselon II termasuk di level Sekretariat Utama BKN perlu mendasari visinya pada visi yang ada di BKN secara terpusat untuk mencapai tujuan bersama seperti yang sudah diamanahkan dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dalam mewujudkan Visi tersebut, Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara melaksanakan misi kedua Badan Kepegawaian Negara yaitu:

“Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN”.

Adapun Tujuan yang hendak dicapai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan tujuan kelima Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut:

“Mewujudkan Tata Kelola Manajemen Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel dalam rangka Mewujudkan Visi & Misi Organisasi”.

Sasaran Strategis yang hendak dicapai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara adalah Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara ke-2 yang terdapat dalam Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025 - 2029 pada yaitu *“Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital”*. Sasaran strategis tersebut merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa kegiatan yang dilaksanakan.

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara yang diemban oleh Sekretariat Utama kemudian diturunkan dalam Sasaran Program Sekretariat Utama yang terdiri dari 2 (dua) Sasaran Program dan 10 (sepuluh) Indikator Kinerja Program.

2.2. PENETAPAN PERJANJIAN KINERJA

SASARAN PROGRAM

Sekretariat Utama memiliki 2 (dua) aspek yang penting untuk mendukung sasaran strategis di level Badan Kepegawaian Negara, yaitu:

SP.1. Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara yang Andal dan Berorientasi Kinerja

SP.2. Governansi Badan Kepegawaian Negara yang Digital, Berbasis Bukti, dan Akuntabel.

Sasaran Strategis tersebut kemudian diturunkan menjadi 16 (enam belas) Indikator Kinerja Program (IKP) sebagai berikut:

- IKP.1 Nilai Reformasi Birokrasi BKN*
- IKP.2 Skor Evaluasi SAKIP BKN*
- IKP.3 Nilai Sistem Merit BKN
- IKP.4 Skor Evaluasi SAKIP Sekretariat Utama BKN
- IKP.5 Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama BKN
- IKP.6 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan Sekretariat Utama
- IKP.7 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di BKN
- IKP.8 Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari dilingkungan Sekretariat Utama
- IKP.9 Opini BPK atas Laporan Keuangan BKN
- IKP.10 Indeks SPBE BKN
- IKP.11 Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN
- IKP.12 Indeks Pengawasan Kearsipan BKN
- IKP.13 Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama
- IKP.14 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran dilingkungan Sekretariat Utama
- IKP.15 Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN
- IKP.16 Persentasi Capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan di Sekretariat Utama

INDIKATOR KINERJA PROGRAM

Perjanjian Kinerja ini merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi yang akan menjadi penilaian dalam evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun 2025. Perjanjian Kinerja Sekretariat Utama Tahun 2025 dapat dilihat secara lebih rinci pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2. Perjanjian Kinerja Sekretariat Utama BKN Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA PROGRAM		TARGET 2025
SP.1	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja	1	Nilai Reformasi Birokrasi BKN*	90
		2	Skor Evaluasi SAKIP BKN*	70,1
		3	Nilai Sistem Merit BKN	385
		4	Skor Evaluasi SAKIP Sekretariat Utama BKN	72
		5	Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama BKN	92
		6	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan Sekretariat Utama	100
		7	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di BKN	100
		8	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari dilingkungan Sekretariat Utama	90
2	Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel	9	Opini BPK atas Laporan Keuangan BKN	WTP
		10	Indeks SPBE BKN	4.2
		11	Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN	4
		12	Indeks Pengawasan Kearsipan BKN	82
		13	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama	0
		14	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran dilingkungan Sekretariat Utama	98
		15	Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN	93,25
		16	Persentasi Capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan di Sekretariat Utama	100

Sumber: Tim Manajemen Kinerja Organisasi

Untuk mencapai seluruh target yang sudah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja, Sekretariat Utama mendapatkan anggaran sebesar

Rp.373,359,474,000,- (tiga ratus tujuh puluh tiga milyar tiga ratus lima puluh Sembilan juta empat ratus tujuh puluh empat ribu rupiah), anggaran tersebut dilaksanakan oleh 5 (lima) Biro di lingkungan Sekretariat Utama.

Berikut rincian anggaran Unit Kerja di Lingkungan Sekretariat Utama:

1. Biro Hubungan Masyarakat, Hukum dan Kerja Sama Rp. 1.588.058.000,- (satu milyar lima ratus delapan puluh delapan juta lima puluh delapan ribu rupiah);
2. Biro Sumber Daya Manusia Rp. 4.363.551.000,- (empat milyar tiga ratus enam puluh tiga juta lima ratus lima puluh satu ribu rupiah);
3. Biro Keuangan Rp. 305.984.003.000,- (Tiga ratus lima milyar Sembilan ratus delapan puluh empat juta tiga ribu rupiah)
4. Biro Perencanaan dan Organisasi Rp. 1.849.817.000,- (satu milyar delapan ratus empat puluh Sembilan juta delapan ratus ribu rupiah);
5. Biro Umum Rp. 59.574.045.000,- (lima puluh sembilan milyar lima ratus tujuh puluh empat juta empat puluh lima ribu rupiah).

"Apa yang tidak diukur, tidak dapat dikelola. Apa yang tidak dikelola, tidak dapat diperbaiki."

— Peter Drucker

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA

Capaian Kinerja Organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara diukur dengan pendekatan konsep *Balance Scorecard* (BSC) yang pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Keterangan		Rentang Nilai	Kode
1	Sangat Baik	Lebih dari 100	Biru
2	Baik	80 – 100	Hijau
3	Cukup	50 – 79	Kuning
4	Kurang	Kurang dari 49	Merah
5	Belum ada Skor		Putih

NKP	NILAI KINERJA PERSPEKTIF
NSS	NILAI SASARAN STRATEGIS
NPSS	NILAI PENCAPAIAN SASARAN STRATEGIS

Tabel 3. Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) Sekretariat Utama BKN Tahun 2025

NPSS: 97,98

Sasaran Strategis /Sasaran Program/ Indikator Kinerja Program	Target	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
Learn and Growth Perspective							97,98	97,98	
SS.2.Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital									
SP.1.Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja									
IKP 1. Nilai Reformasi Birokrasi BKN	90	84,23	93,59						
IKP 2. Skor Evaluasi SAKIP BKN	70,1	70,09	99,99						
IKP 3. Nilai Sistem Merit BKN	385	388	100,78						
IKP 4. Skor Evaluasi SAKIP Sekretariat Utama BKN	72	71,50	99,31						
IKP 5. Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama BKN	92	91,20	99,13						
IKP.6 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan Sekretariat Utama	100	92,38	92,38						
IKP.7 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di BKN	100	90,00	90,00						
IKP.8 Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari dilingkungan Sekretariat Utama	90	79,38	88,20						
SP.2.Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel									
IKP.9 Opini BPK atas Laporan Keuangan BKN	WTP	WTP	100						
IKP.10 Indeks SPBE BKN	4,2	4,56	108,57						
IKP.11 Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN	4	3,53	88,25						
IKP.12 Indeks Pengawasan Kearsipan BKN	82	88,4	107,80						
IKP.13 Rasio Temuan Hasil Audit /Pemeriksaan oleh BPK/ Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama	0	0	100,00						
IKP.14 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran dilingkungan Sekretariat Utama	98	96,57	98,54						
IKP.15 Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN	93,25	94,28	101,10						
IKP.16 Persentasi Capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan di Sekretariat Utama	100	100	100,00						

3.2. ANALISIS KINERJA

1.3.1. LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE

Sasaran Program 1: Organisasi dan Sumber Daya Manusia yang Andal dan Berorientasi Kinerja

❖ **IKP. 1 Indeks Reformasi Birokrasi BKN**

Tabel 4. Realisasi Target IKP Indeks Reformasi Birokrasi BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
83	85	90	78,57	89,76	NA	99,73	98,64

Capaian Kinerja Sasaran Strategis “Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital” diukur melalui Indeks Reformasi Birokrasi (RB) BKN. Dalam Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025, Indeks RB ditetapkan sebagai indikator kinerja outcome dengan target sebesar 90, yang merefleksikan kualitas tata kelola organisasi, akuntabilitas, serta transformasi birokrasi secara menyeluruh. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) sementara pada Portal RB Kementerian PANRB, capaian Indeks RB BKN Tahun 2025 tercatat sebesar 84,23 atau 93,58% dari target yang ditetapkan, dengan predikat A-. Dengan capaian tersebut, tingkat efektivitas indikator berada pada kategori sangat efektif, meskipun belum mencapai target optimal.

Tabel. 3. Penilaian Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB BKN Tahun 2024 dan 2025

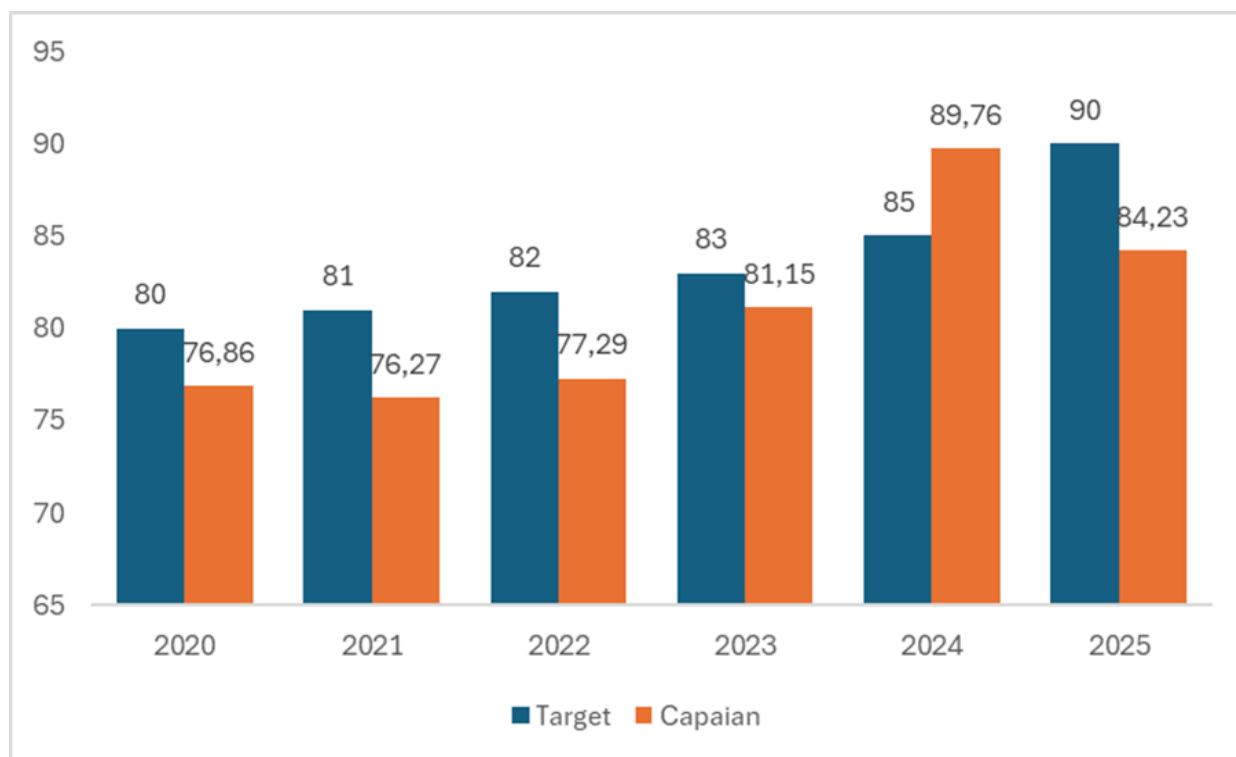
No	Penilaian	Bobot	Skor Tahun 2023	Skor Tahun 2024
1	Reformasi Birokrasi General	100	83,77	80,5
2	Reformasi Birokrasi Tematik	10	5,00	3,73

Nilai Indeks RB	110	89,76	84,23
Predikat		A-	A-

- Sumber Data : LHE RB data olahan

Capaian Tahun 2025 mengalami penurunan sebesar 5,53 poin dibandingkan Tahun 2024 yang mencapai 89,76. Penurunan tersebut dipengaruhi oleh koreksi pada dua komponen utama, yaitu Reformasi Birokrasi General yang menurun dari 83,77 menjadi 80,5 (turun 3,27 poin), serta Reformasi Birokrasi Tematik yang menurun dari 5,99 menjadi 3,73 (turun 2,26 poin). Meskipun bobot RB Tematik relatif lebih kecil, penurunannya memberikan kontribusi langsung terhadap total indeks.

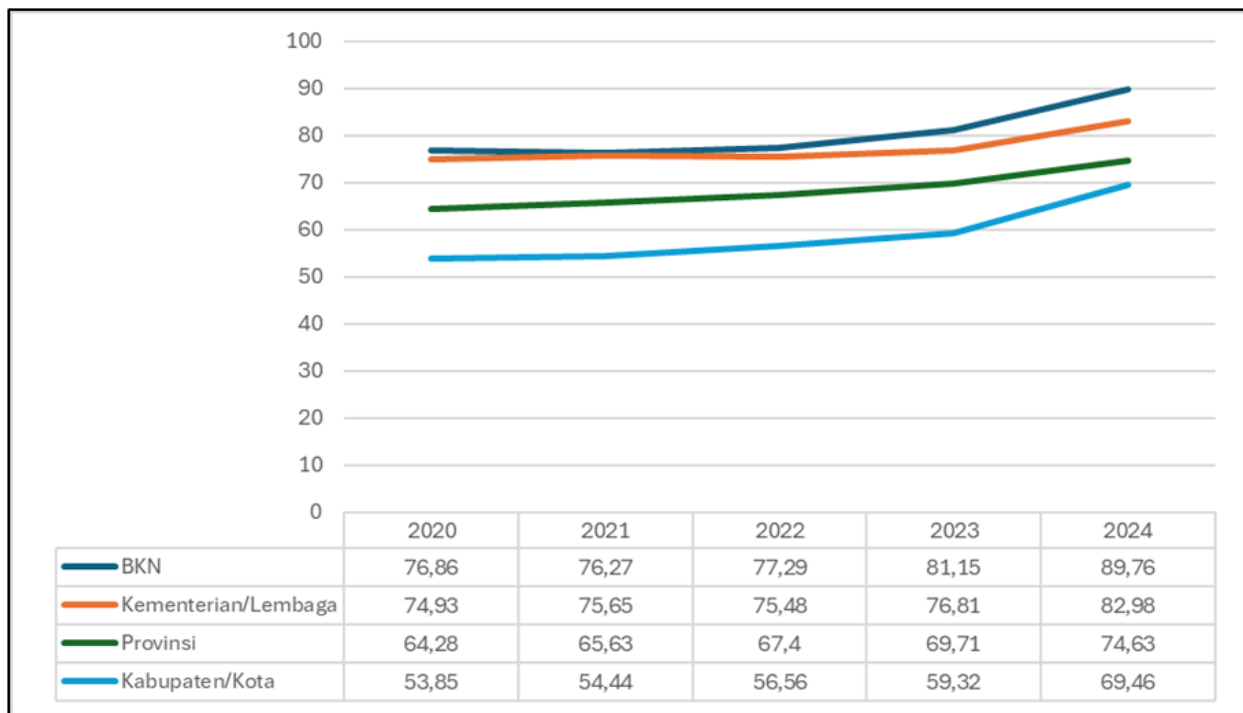
Grafik. Perkembangan Target dan Realisasi IKU Nilai Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2025



*Sumber Data: LHE Kemenpanrb 2020-2025 dan Target diambil dari Renstra BKN 2020-2025

Apabila ditinjau dari tren lima tahun terakhir, capaian nilai RB BKN menunjukkan peningkatan yang konsisten dari Tahun 2020 dan mencapai 89,76 (2024) yang melampaui dari target sebesar 85. Grafik Skor Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020–2024 memperlihatkan bahwa BKN secara konsisten berada di atas rata-rata nasional Kementerian/Lembaga pada periode tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BKN berada dalam jalur perbaikan yang progresif dan terarah.

Grafik 6 Skor Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020-2024



*Sumber Data: Paparan Deputi RBKunwas dalam Forum Diskusi RB Nasional diolah

Hasil evaluasi Tahun 2025 mengindikasikan bahwa fondasi tata kelola dan akuntabilitas tetap kuat, namun diperlukan penguatan pada aspek implementasi dan integrasi. Pada komponen RB General, evaluasi menyoroti perlunya peningkatan implementasi Arsitektur SPBE, penguatan maturitas SPIP, serta konsistensi pengendalian kinerja dan capaian IKU K/L. Sementara

itu, pada komponen RB Tematik, indikator dan rencana aksi dinilai belum sepenuhnya memenuhi prinsip terukur (SMART) dan belum secara optimal menunjukkan intervensi yang berdampak langsung terhadap isu prioritas nasional. Kondisi tersebut menjadi faktor utama yang mempengaruhi koreksi nilai pada Tahun 2025. Selain itu, kondisi ini juga menunjukkan bahwa tantangan utama ke depan bukan pada perumusan kebijakan, melainkan pada konsistensi implementasi, integrasi sistem, serta penguatan rencana aksi berbasis outcome agar peningkatan nilai Reformasi Birokrasi dapat berkelanjutan.

Sepanjang Tahun 2025, pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilakukan dalam masa transisi kebijakan nasional, dengan tetap berpedoman pada PermenPANRB Nomor 9 Tahun 2023 dan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2025. BKN menetapkan 107 rencana aksi RB, terdiri atas 84 rencana aksi RB General dan 23 rencana aksi RB Tematik. Dari jumlah tersebut, 94 rencana aksi telah dinilai oleh Tim Penilai Internal, dengan tingkat keterlaksanaan mencapai 100% sesuai target dan didukung bukti pelaksanaan yang memadai. Monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala serta dilaporkan melalui Portal Reformasi Birokrasi Nasional sebagai bentuk akuntabilitas dan integrasi sistem pelaporan.

Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BKN meliputi beberapa aspek strategis yang saling berkaitan:

1. Komitmen pimpinan dan penguatan tata kelola organisasi menjadi pondasi utama dalam mendorong keberhasilan Reformasi Birokrasi. Dukungan pimpinan tercermin melalui penetapan kebijakan strategis, penguatan koordinasi lintas unit kerja, serta pengendalian pelaksanaan secara berkelanjutan. Komitmen tersebut berperan penting dalam memastikan arah kebijakan dan implementasi reformasi berjalan konsisten dan terintegrasi.

2. Kualitas perencanaan dan penyusunan rencana aksi yang terstruktur, terukur, serta selaras dengan rekomendasi hasil evaluasi Kementerian PANRB menjadi dasar untuk mendukung pencapaian Nilai RB.
3. Efektivitas monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut menjadi faktor penentu dalam menjaga kualitas implementasi. Mekanisme pengendalian yang dilakukan secara berkala memungkinkan identifikasi kendala secara dini serta mendorong perbaikan berkelanjutan terhadap pelaksanaan rencana aksi.
4. Ketersediaan data dan bukti dukung yang lengkap, valid, dan terdokumentasi dengan baik mendukung proses verifikasi dan penilaian. Pengelolaan data yang tertib meningkatkan akuntabilitas serta memperkuat kredibilitas capaian Reformasi Birokrasi.
5. Pemanfaatan transformasi digital dan sistem informasi dalam pengelolaan layanan, pelaporan, dan manajemen data berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas tata kelola, termasuk pada indikator SPBE.
6. Kemampuan adaptasi terhadap dinamika kebijakan nasional dan penyesuaian Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) memastikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi tetap selaras dengan arah kebijakan pemerintah serta responsif terhadap perubahan lingkungan strategis.

Beberapa kendala yang dihadapi dalam meningkatkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara meliputi faktor kebijakan, kelembagaan, implementasi, serta dukungan sumber daya:

1. Dinamika kebijakan nasional, termasuk berakhirnya Roadmap Reformasi Birokrasi Nasional 2010–2024 dan masa transisi menuju kebijakan baru, menuntut penyesuaian perencanaan, pengendalian, dan mekanisme pelaporan Reformasi Birokrasi di lingkungan BKN.

2. Penyesuaian Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) pasca perubahan regulasi kelembagaan berdampak pada penataan ulang peran, tanggung jawab, serta pengampu rencana aksi Reformasi Birokrasi. Kondisi ini memerlukan waktu untuk konsolidasi organisasi agar pelaksanaan RB tetap berjalan efektif..
3. Variasi tingkat pemahaman dan kesiapan unit kerja dalam menerjemahkan indikator Reformasi Birokrasi General dan Tematik ke dalam rencana aksi yang terukur dan berbasis dampak masih menjadi tantangan. Hal ini berkaitan dengan belum optimalnya integrasi antara perencanaan, penganggaran, implementasi SPIP, Arsitektur SPBE, serta penyusunan indikator RB Tematik yang sepenuhnya memenuhi prinsip SMART.
4. Konsistensi pemenuhan data dan bukti dukung, terutama pada tahap awal pelaksanaan rencana aksi, masih memerlukan penguatan koordinasi dan pendampingan teknis agar kualitas pelaporan dan verifikasi penilaian dapat terjaga.
5. Beban tugas rutin dan prioritas strategis unit kerja berpotensi mempengaruhi optimalisasi pelaksanaan dan pelaporan Reformasi Birokrasi secara simultan.
6. Keterbatasan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang menangani Reformasi Birokrasi, termasuk rotasi atau perubahan pengampu RB di unit kerja, serta keterbatasan dukungan anggaran dan SDM pada Tim Sekretariat Reformasi Birokrasi, turut mempengaruhi kontinuitas, koordinasi, serta efektivitas monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Beberapa upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan BKN difokuskan pada penguatan pengendalian, peningkatan kapasitas unit kerja, serta penyempurnaan sistem pelaporan dan koordinasi:

1. Dalam merespons dinamika kebijakan nasional dan masa transisi Reformasi Birokrasi, BKN melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala atas progres rencana aksi RB di unit kerja pusat maupun kantor regional. Mekanisme ini bertujuan memastikan keselarasan pelaksanaan dengan regulasi terkini serta menjaga konsistensi arah kebijakan internal.
2. Untuk mengatasi variasi tingkat pemahaman dan kesiapan unit kerja, BKN meningkatkan pembinaan dan fasilitasi, baik secara luring maupun daring, kepada unit kerja pengampu RB General dan RB Tematik. Pembinaan dilakukan secara terarah dan disesuaikan dengan karakteristik masing-masing unit, guna memastikan rencana aksi disusun dan dilaksanakan secara terukur serta berbasis indikator yang relevan.
3. Dalam rangka memperkuat kualitas implementasi dan pemenuhan indikator, dilakukan pendampingan teknis yang menitikberatkan pada penyelarasan rencana aksi dengan indikator evaluasi, penguatan integrasi perencanaan dan penganggaran, serta peningkatan kualitas pemenuhan data dan bukti dukung.
4. Untuk menjaga konsistensi dan akuntabilitas pelaporan, diterapkan penyeragaman format laporan Reformasi Birokrasi yang memudahkan proses monitoring dan evaluasi, serta mendukung proses pembelajaran bagi SDM baru agar keberlanjutan pelaksanaan RB tetap terjaga meskipun terjadi rotasi pengampu.
5. Dilakukan penilaian internal atas laporan pelaksanaan Reformasi Birokrasi unit kerja guna menilai tingkat keterlaksanaan dan kualitas implementasi, memverifikasi kesesuaian antara rencana aksi dan capaian yang dilaporkan, serta memastikan kelengkapan data pendukung. Hasil penilaian tersebut dimanfaatkan sebagai dasar pengendalian dan perbaikan berkelanjutan, sekaligus sebagai bahan konsolidasi pelaporan RB tingkat instansi.

6. Untuk mendukung keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dilakukan penyesuaian program dan kegiatan agar selaras dengan kondisi organisasi dan prioritas strategis, termasuk memastikan dukungan pengelolaan anggaran yang memadai terhadap rencana aksi RB.

Langkah kedepan untuk meningkatkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan BKN diarahkan pada penguatan kebijakan, integrasi perencanaan, peningkatan kualitas implementasi, serta optimalisasi dukungan sumber daya dan sistem pengendalian.:

1. Dalam merespons dinamika kebijakan nasional dan masa transisi Reformasi Birokrasi, BKN melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala atas progres rencana aksi RB di unit kerja pusat maupun kantor regional. Mekanisme ini bertujuan memastikan keselarasan pelaksanaan dengan regulasi terkini serta menjaga konsistensi arah kebijakan internal.
2. Untuk mengatasi variasi tingkat pemahaman dan kesiapan unit kerja, BKN meningkatkan pembinaan dan fasilitasi, baik secara luring maupun daring, kepada unit kerja pengampu RB General dan RB Tematik. Pembinaan dilakukan secara terarah dan disesuaikan dengan karakteristik masing-masing unit, guna memastikan rencana aksi disusun dan dilaksanakan secara terukur serta berbasis indikator yang relevan.
3. Dalam rangka memperkuat kualitas implementasi dan pemenuhan indikator, dilakukan pendampingan teknis yang menitikberatkan pada penyelarasan rencana aksi dengan indikator evaluasi, penguatan integrasi perencanaan dan penganggaran, serta peningkatan kualitas pemenuhan data dan bukti dukung.

4. Untuk menjaga konsistensi dan akuntabilitas pelaporan, diterapkan penyeragaman format laporan Reformasi Birokrasi yang memudahkan proses monitoring dan evaluasi, serta mendukung proses pembelajaran bagi SDM baru agar keberlanjutan pelaksanaan RB tetap terjaga meskipun terjadi rotasi pengampu.
5. Dilakukan penilaian internal atas laporan pelaksanaan Reformasi Birokrasi unit kerja guna menilai tingkat keterlaksanaan dan kualitas implementasi, memverifikasi kesesuaian antara rencana aksi dan capaian yang dilaporkan, serta memastikan kelengkapan data pendukung. Hasil penilaian tersebut dimanfaatkan sebagai dasar pengendalian dan perbaikan berkelanjutan, sekaligus sebagai bahan konsolidasi pelaporan RB tingkat instansi.
6. Untuk mendukung keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dilakukan penyesuaian program dan kegiatan agar selaras dengan kondisi organisasi dan prioritas strategis, termasuk memastikan dukungan pengelolaan anggaran yang memadai terhadap rencana aksi RB.

❖ **IKP. 2 Skor Evaluasi AKIP BKN**

Tabel 5.: Realisasi Target IKP Skor Evaluasi AKIP BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
80	80	70,1	68,82	69,26	70,09	99,99	93,45

Pada Tahun 2025, realisasi Skor Evaluasi SAKIP BKN tercatat sebesar 70,09 dari target 70,1, dengan capaiannya mencapai 99,99%. Nilai realisasi

tersebut merupakan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKN Tahun 2025, sebagaimana tercantum dalam Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/627/AA.05/2025 tanggal 31 Desember tahun 2025 yang diterima pada tanggal 11 Februari 2025. Untuk capaian terhadap target jangka menengah (Renstra) menunjukkan kinerja sebesar 93,45%, dihitung dari perbandingan antara target akhir Renstra 2029 sebesar 75 dengan realisasi tahun 2025 sebesar 70,09.

Terhadap rekomendasi dari Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/601/AA.05/2024 tanggal 19 Desember tahun 2024 tentang hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKN Tahun 2024, dimana butir-butir rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Melanjutkan reviu dan perbaikan pohon kinerja yang lebih berkualitas dan memastikan muatannya telah mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021. Secara khusus yang perlu diperhatikan adalah memastikan seluruh mandat dan isu strategis yang perlu dikawal oleh Badan Kepegawaian Negara telah dijabarkan dalam pohon kinerja, contohnya isu-isu strategis yang telah diulas dalam *Background Study* Renstra 2025-2029 dan penyelarasan kinerja dengan RPJMN. Selanjutnya meningkatkan kualitas identifikasi kinerja strategis dan CSF yang menjadi faktor kunci dan kritis dalam mewujudkan kinerja, sehingga hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*) dapat terbangun secara lebih komprehensif. Kemudian, agar pohon kinerja dapat disusun secara tuntas hingga penetapan indikator yang menggambarkan ketercapaian suatu kinerja atau kondisi yang telah dirumuskan;
2. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi dengan memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja, seperti memastikan tujuan dan sasaran strategis

telah berorientasi hasil, dan memastikan kualitas indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART dan cukup untuk mengukur kinerja. Perbaikan dokumen perencanaan tersebut juga mengacu pada hasil perbaikan pohon kinerja yang telah disempurnakan kembali;

3. Meningkatkan pemahaman dan *ownership* atas manajemen kinerja pada setiap pegawai khususnya pengampu kinerja dan pengelola manajemen kinerja. Meningkatkan pemahaman mengenai penjenjangan kinerja, kinerja yang berorientasi hasil, dan indikator yang memenuhi kriteria SMART dan cukup;
4. Melanjutkan pengembangan aplikasi MAKO yang telah dilakukan pada tahun 2024 agar dapat menjadi instrumen yang lebih komprehensif dalam mendukung implementasi manajemen kinerja, khususnya dalam membangun keselarasan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi, baik dari sisi perencanaan, pengukuran kinerja, pelaporan, hingga evaluasi internal;
5. Memastikan seluruh unit kerja untuk melakukan pemantauan atas capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang hingga pada level individu dan memanfaatkan hasil pengukuran kinerja tersebut sebagai dasar pemberian reward and punishment kepada pegawai;
6. Memastikan seluruh unit kerja untuk menyempurnakan penyusunan laporan kinerja yang mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 yang memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya, target jangka menengah, dan benchmark kinerja antar unit kerja sejenis (antar Kantor Regional), analisis peningkatan/ penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja , serta analisis efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Meningkatkan kualitas monitoring dan evaluasi AKIP Internal agar lebih komprehensif. Selanjutnya memastikan agar rekomendasi evaluasi internal telah ditindaklanjuti oleh unit kerja dan dimanfaatkan sebagai

- umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan , serta melaporkannya kepada pimpinan tertinggi Badan Kepegawaian Negara;
8. Memanfaatkan hasil evaluasi AKIP Internal sebagai bagian dari penilaian reward and punishment kepada unit kerja.

Menindaklanjuti rekomendasi yang tercantum dalam hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKN Tahun 2024 sebagaimana tercantum dalam Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/601/AA.05/2024 tanggal 19 Desember tahun 2024 diatas, BKN pada periode tahun 2025 melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas SAKIP nya dengan melakukan kegiatan-kegiatan berikut :

1. Sebagai tindak lanjut dari hasil koordinasi dan konsultasi dengan tim Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan penyempurnaan terhadap struktur Pohon Kinerja agar lebih selaras dengan pendekatan manajemen kinerja pemerintah serta mencerminkan keterkaitan logis antar elemen secara lebih komprehensif. Penyempurnaan tersebut meliputi beberapa perubahan utama sebagai berikut:

Penambahan Elemen Faktor Penyebab

Dalam struktur sebelumnya, hubungan antara permasalahan dan sasaran kinerja belum sepenuhnya menggambarkan akar penyebab yang mendasari isu-isu strategis. Melalui hasil konsultasi, disepakati untuk menambahkan faktor penyebab sebagai elemen baru guna memperjelas hubungan sebab-akibat dalam rantai kinerja. Penambahan ini bertujuan agar rumusan strategi, program, dan kegiatan yang disusun lebih tepat sasaran dan berorientasi pada penyelesaian akar masalah.

- Perluasan Critical Success Factor (CSF)

Jumlah Critical Success Factor (CSF) yang semula hanya satu diperluas menjadi empat faktor keberhasilan kunci. Penambahan ini dilakukan agar ukuran keberhasilan BKN dalam mencapai sasaran strategis dapat mencakup berbagai dimensi penting, seperti pengelolaan manajemen ASN berbasis sistem merit, penguatan sistem informasi ASN, peningkatan kualitas layanan, serta pengembangan kompetensi SDM aparatur. Dengan demikian, kinerja strategis dapat diukur secara lebih menyeluruh dan representatif terhadap mandat kelembagaan BKN.

- Penambahan Kinerja Taktikal

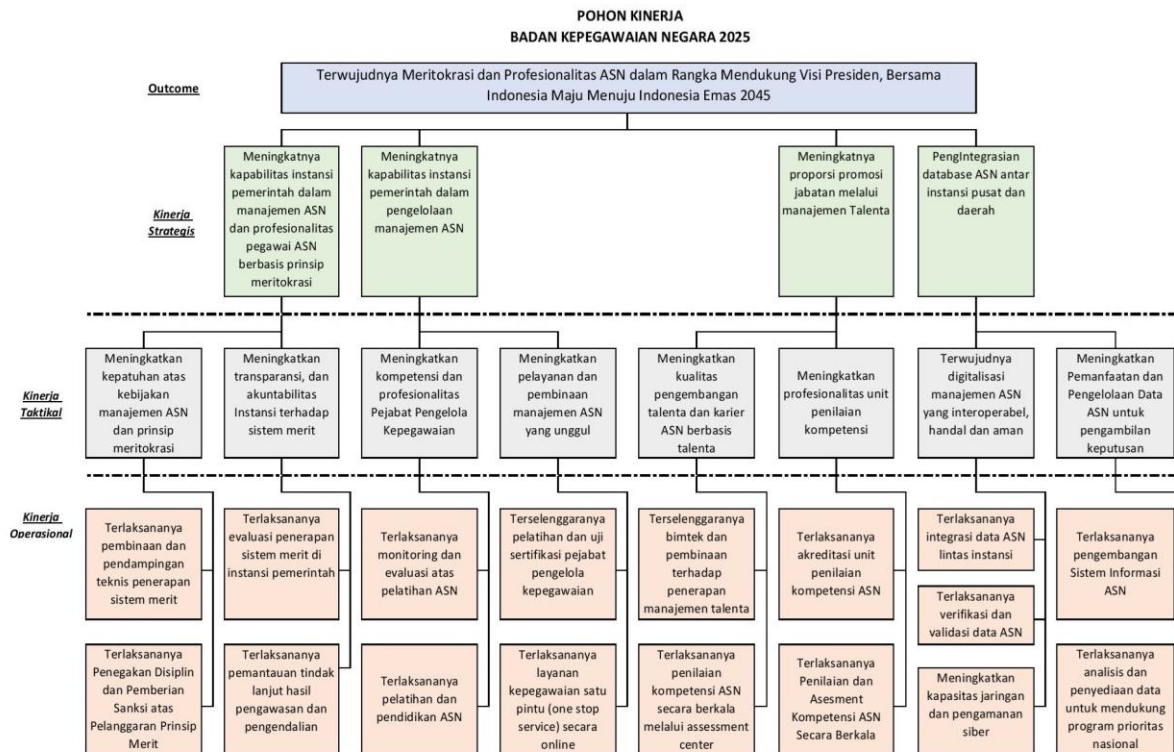
Penambahan jumlah kinerja taktikal sebagai bentuk penajaman strategi antara sasaran strategis dan kinerja operasional. Perubahan ini memastikan setiap aspek taktis memiliki kontribusi yang jelas terhadap pencapaian sasaran strategis, sekaligus memperkuat kesinambungan antara level perencanaan dan pelaksanaan.

- Perubahan Bentuk Kinerja Operasional

Pada struktur sebelumnya, kinerja operasional masih dirumuskan dalam bentuk kalimat yang menggambarkan output. Setelah dilakukan evaluasi bersama tim KemenPANRB, kinerja operasional disempurnakan menjadi bentuk kegiatan, agar lebih konkret, mudah diukur, dan langsung dapat diturunkan ke dalam rencana aksi serta pelaksanaan program kerja.

Dengan berbagai penyempurnaan tersebut, Pohon Kinerja BKN kini memiliki struktur yang lebih sistematis, logis, dan selaras dengan kerangka manajemen kinerja pemerintah. Perubahan ini diharapkan dapat memperkuat akuntabilitas, meningkatkan keterpaduan antar level kinerja, serta memastikan setiap upaya BKN berkontribusi nyata terhadap

pencapaian sasaran strategis kelembagaan dan reformasi birokrasi nasional.



Sebagai tindak lanjut atas rekomendasi Kementerian PANRB untuk melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi, BKN telah melakukan berbagai langkah konkret agar dokumen perencanaan semakin berkualitas dan berorientasi hasil diantaranya:

1. Melaksanakan tindak lanjut dan penyesuaian rancangan renstra BKN

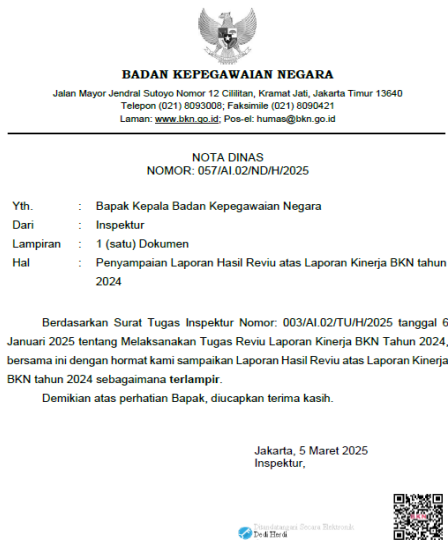
Tahun 2025-2029 berdasarkan hasil evaluasi inspektorat antara lain:

- Memutakhirkan penyajian data dan informasi, dengan memperbarui seluruh data tahun 2023 menjadi data terbaru tahun 2024 agar relevan dengan kondisi terkini.
- Menjabarkan indikator kegiatan program dan indikator kinerja yang mendukung tiga rincian output BKN dalam RPJMN 2025–2029, sehingga setiap sasaran strategis memiliki ukuran kinerja yang lebih terarah dan terukur

- Melampirkan matriks kerangka regulasi sebagai bagian dari penyempurnaan dokumen Renstra 2025–2029, untuk memastikan kesesuaian antara landasan hukum dan pelaksanaan program.
 - Menambahkan indeks kegiatan program “Indeks Pelayanan Publik” beserta indikator kinerjanya, yang terhubung langsung dengan matriks kinerja Kementerian PANRB dalam RPJMN.
2. Melaksanakan tindak lanjut atas hasil pelaksanaan forum multilateral meeting antara BKN, Bappenas, Kementerian Keuangan dan Kementerian PANRB dengan hasil tindak lanjut:
- Perbaiki muatan renstra BKN sesuai dengan catatan pada aspek-aspek penelaahan khususnya pada penyesuaian format berdasarkan Perpres No. 80 Tahun 2025.
 - Perbaiki sasaran strategis, sasaran program, dan sasaran kegiatan berdasarkan pembahasan pada forum penyesuaian serta dengan memperhatikan keterkaitan antara sasaran dengan indikatornya serta keterkaitan antar jenjang.
 - Penyampaian Kebutuhan pendanaan yang bersumber dari APBN maupun Non-APBN.

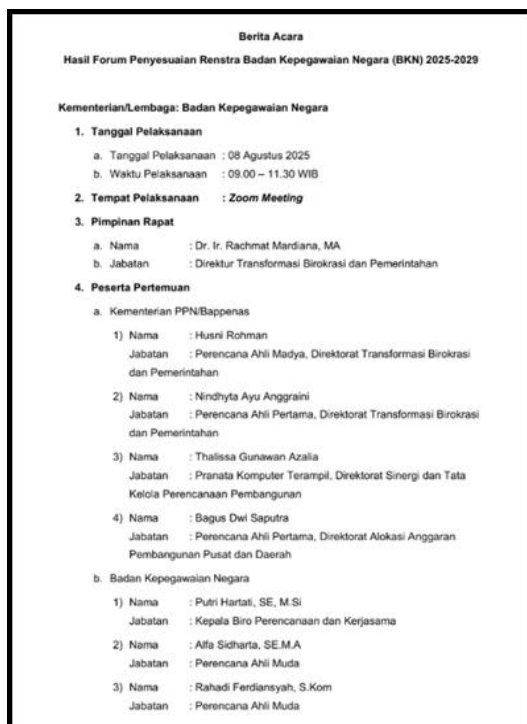
Seluruh langkah ini dilakukan dengan mengacu pada perbaikan pohon kinerja yang telah disempurnakan, agar tujuan, sasaran, dan indikator kinerja BKN benar-benar memenuhi prinsip SMART — *Specific, Measurable, Achievable*,

- Tindak Lanjut dan Penyesuaian hasil Reviu Inspektorat BKN



- ➔ MEMUTAKHIRKAN PENYAJIAN INFORMASI / DATA DARI SEBELUMNYA DATA TAHUN 2023 MENJADI DATA TAHUN TERAKHIR YAITU 2024;
- ➔ MENJABARKAN INDIKATOR KEGIATAN PROGRAM DAN INDIKATOR KEGIATAN KINERJA BKN YANG MENDUKUNG 3 (TIGA) RINCIAN OUTPUT (RO) BKN DALAM RPJMN 2025-2029
- ➔ MELAMPIRKAN MATRIKS KERANGKA REGULASI PADA RENSTRA 2025-2029;
- ➔ MENCANTUMKAN INDEKS KEGIATAN PROGRAM "INDEKS PELAYANAN PUBLIK" BESERTA INDIKATOR KINERJA KEGIATANNYA YANG MERUPAKAN PELAKSANAAN KEGIATAN DARI MATRIKS KINERJA MENPAN RB DALAM RPJMN

- Tindak lanjut atas hasil forum penyesuaian Multilateral Meeting



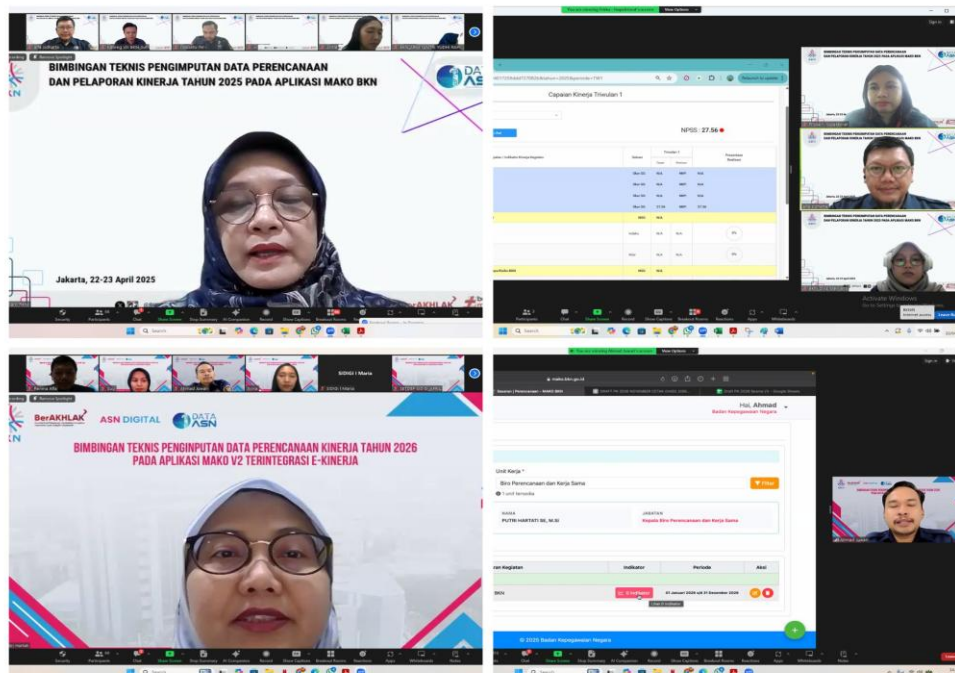
- ➔ PERBAIKAN MUATAN RENSTRA BKN SESUAI DENGAN CATATAN PADA ASPEK-ASPEK PENELAAHAN BERDASARKAN PERPRES NO. 80/2025.
- ➔ PERBAIKAN SASARAN STRATEGIS, SASARAN PROGRAM, DAN SASARAN KEGIATAN BERDASARKAN PEMBAHASAN PADA FORUM PENYESUAIAN SERTA DENGAN MEMPERHATIKAN KETERKAITAN ANTARA SASARAN DENGAN INDIKATORNYA SERTA KETERKAITAN ANTAR JENJANG.
- ➔ PENYAMPAIAN KEBUTUHAN PENDANAAN YANG BERSUMBER DARI APBN MAUPUN NON-APBN.



3. Pada rekomendasi ini BKN menindaklanjuti dengan melakukan berbagai kegiatan kepada pegawai. Pertama, BKN melakukan Bimbingan Teknis Penginputan Data Perencanaan Dan Pelaporan Kinerja Tahun 2025 Pada Aplikasi MAKO. Aplikasi ini sendiri dimanfaatkan sebagai sarana penyederhanaan penyampaian laporan kinerja dan upaya peningkatan kualitas pelaksanaan akuntabilitas kinerja di lingkungan BKN.

Pelaksanaan Bimtek dilakukan pada April dan Desember 2025 dengan seluruh unit yang ada di BKN kepada PIC masing-masing unit tersebut. Kedua, yakni kegiatan sosialisasi MAKO beserta penginputan dan pelaporannya pada agenda Apel Pagi BKN yang dihadiri oleh seluruh pegawai di BKN pada 16 September 2025. Ketiga, untuk meningkatkan pemahaman dan ownership atas manajemen kinerja pada setiap pegawai, secara rutin menyelenggarakan monitoring dan evaluasi secara berkala di triwulan I maupun triwulan II/Semester I 2025.

Bimtek MAKO bulan April dan Desember 2025



4. BKN telah menetapkan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (OTK) yang baru sebagai upaya memperkuat efektivitas organisasi, meningkatkan kapabilitas kelembagaan, dan memastikan keselarasan pelaksanaan tugas serta fungsi pada seluruh unit kerja. Sejalan dengan perubahan tersebut, maka dibutuhkan penyesuaian pada sistem internal, termasuk aplikasi MAKO, agar mampu mendukung struktur organisasi yang baru secara optimal. Melalui hal ini, terdapat tiga tujuan utama dalam pengembangan aplikasi MAKO, yaitu:

- Penyesuaian dengan SOTK Baru, aplikasi MAKO akan diperbaharui agar selaras dengan struktur organisasi terbaru, alur kewenangan, serta distribusi tugas dan fungsi unit kerja. Dengan demikian, proses perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja organisasi dapat dilakukan dengan lebih efektif, terukur, dan akuntabel.
- Pengembangan fungsi dan menu aplikasi, fitur dan menu dalam aplikasi MAKO akan ditingkatkan untuk memberikan kemudahan, fleksibilitas, dan kelengkapan fungsi, sehingga proses penginputan data, monitoring, pelaporan, pelaporan kinerja, hingga analisis capaian dapat berjalan lebih komprehensif dan user-friendly. Pengembangan ini juga memastikan bahwa sistem mampu mendukung kebutuhan organisasi yang terus berkembang. Adapun fungsi yang dikembangkan yaitu penyatuan submenu kegiatan mendukung dan target kegiatan, serta penambahan sub menu realisasi rencana aksi serta submenu cascading kinerja.
- Integrasi kinerja organisasi dan individu, salah satu langkah strategis BKN adalah mencoba menerapkan SE Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan cara

menyelaraskan dan mengintegrasikan antara target kinerja organisasi dan capaian kinerja individu ASN. Dengan keterhubungan data dan indikator, kita dapat membangun ekosistem penilaian kinerja yang transparan, objectif, dan berbasis hasil Dampaknya setiap kontribusi individu dapat terlihat secara nyata dalam pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gb. FGD Percepatan Implementasi Aplikasi MAKO yang Terintegrasi dengan E-Kinerja



Untuk dapat mewujudkan ketiga hal tersebut, BKN telah beberapa kali melakukan kegiatan sebagai upaya penyesuaian, pengembangan, dan penginterasian Aplikasi MAKO dan E-Kinerja antara lain :

- a. Bootcamp penyesuaian, pengembangan, dan pengintegrasian aplikasi mako dengan e-kinerja
 - b. Rapat koordinasi pembahasan rencana aksi kegiatan transformasi
 - c. Penyampaian awal konsep integrasi mako dengan e-kinerja ke seluruh unit kerja di bkn pada saat apel pagi dipimpin oleh sekretaris utama
 - d. Sosialisasi progress integrasi mako dan e-kinerja saat rakor sekretariat utama
 - e. Rapat koordinasi persiapan pengembangan sistem kinerja organisasi (mako) terintegrasi kinerja individu (e-kinerja)
 - f. Bimtek piloting aplikasi mako dengan e-kinerja
 - g. Focus Group Discussion Percepatan Implementasi Aplikasi MAKO yang Terintegrasi dengan E-Kinerja
5. Sebagai tindak lanjut atas rekomendasi Kemenpan RB untuk memastikan seluruh unit kerja melakukan pemantauan capaian kinerja secara berjenjang hingga tingkat individu dan memanfaatkan hasil pengukuran kinerja tersebut sebagai dasar pemberian reward and punishment kepada pegawai, BKN telah melaksanakan sejumlah langkah perbaikan diantaranya:
- a. Melaksanakan proses perencanaan dan pemantauan kinerja organisasi secara berjenjang berdasarkan Keputusan Kepala BKN No. 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN melalui aplikasi mako.bkn.go.id.

- b. Pelaksanaan proses perencanaan dan pemantauan kinerja bawahan (individu) secara berjenjang berdasarkan pada Permenpanrb No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN melalui aplikasi kinerja.bkn.go.id.
 - c. Pemantauan kinerja oleh atasan ditunjukkan melalui adanya proses verifikasi langsung pada aplikasi.
 - d. Pemantauan kinerja organisasi dilakukan secara triwulan dan tahunan sedangkan kinerja individu dipantau secara harian, bulanan dan tahunan.
 - e. Bagi pegawai yang tidak melaksanakan pelaporan atau tidak mencapai target yang direncanakan, diberikan sanksi berdasarkan pada Peraturan BKN No. 10 tahun 2022 tentang Tata Cara Pemberian dan Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan BKN.
 - f. Sedangkan pegawai dengan capaian melebihi ekspektasi diberikan penghargaan sebagai pegawai teladan.
6. Dalam menyusun laporan kinerja yang sesuai PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014, BKN melakukan Bimtek evaluasi TW I dan monitoring evaluasi semester I tahun 2025 untuk melakukan penelaahan capaian kinerja dan analisa keberhasilan. BKN juga melakukan pendampingan kepada unit kerja dalam penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja. Disamping itu untuk meningkatkan capaian kinerja, para pimpinan terlibat langsung melakukan monitoring dan analisa capaian kinerja serta analisa efisiensi sumber daya secara berkala dalam forum “Apel Pagi” dan “ Ngopi” yang dihadiri oleh seluruh pimpinan dan pegawai di BKN dan Kantor Regional. Inspektorat juga memberikan evaluasi pada pelaporan kinerja yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi Unit Kerja yang akan ditindaklanjuti oleh unit kerja dalam penyusunan Laporan Kinerja.

7. Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Nomor 008/AI.03/TU/H/2025 tanggal 6 Maret 2025, Inspektorat BKN telah melaksanakan kegiatan Monitoring Tindak Lanjut Rekomendasi atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 pada 21 unit/satuan kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Pelaksanaan monitoring dilakukan pada periode 17 Maret sampai dengan 30 Juni 2025 dengan tujuan untuk memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti secara memadai dan sesuai oleh masing-masing unit/satuan kerja.

Metodologi pelaksanaan monitoring dilakukan secara desk review terhadap dokumen hasil tindak lanjut serta konfirmasi langsung kepada pegawai atau unit terkait. Dari hasil evaluasi dan analisis yang dilakukan, Inspektorat menyimpulkan bahwa secara umum, sebagian besar satuan kerja di lingkungan BKN telah menindaklanjuti rekomendasi dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa hal yang perlu disempurnakan. Hasil rekapitulasi menunjukkan:

- Total sejumlah 21 unit/satuan kerja telah dimonitoring.
- Jumlah rekomendasi yang diterima tiap unit/satker bervariasi antara 8 hingga 17 rekomendasi.
- Proporsi tindak lanjut menunjukkan adanya progres positif, dengan rata-rata unit/satuan kerja telah menindaklanjuti sebagian besar rekomendasi dengan kategori “Telah Sesuai”.
- Beberapa unit/satuan kerja masih memiliki sejumlah rekomendasi dalam kategori “Belum Sesuai” atau “Belum Ditindaklanjuti”, sehingga memerlukan perhatian lebih lanjut untuk penyempurnaan pada periode selanjutnya.

Secara umum, hasil pemantauan adalah sebagai berikut :

- Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN menjadi unit kerja dengan jumlah rekomendasi terbanyak (17 rekomendasi) dan capaian tindak lanjut yang cukup tinggi, dengan menyelesaikan 15 rekomendasi yang mencapai kategori “telah sesuai”.
- Inspektorat serta sebagian besar Kantor Regional BKN menunjukkan progres tindak lanjut yang baik dengan hanya menyisakan satu hingga dua rekomendasi yang belum sesuai.
- Beberapa unit kerja seperti Sekretariat Utama, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN, serta Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN masih memiliki beberapa rekomendasi yang belum ditindaklanjuti sepenuhnya.

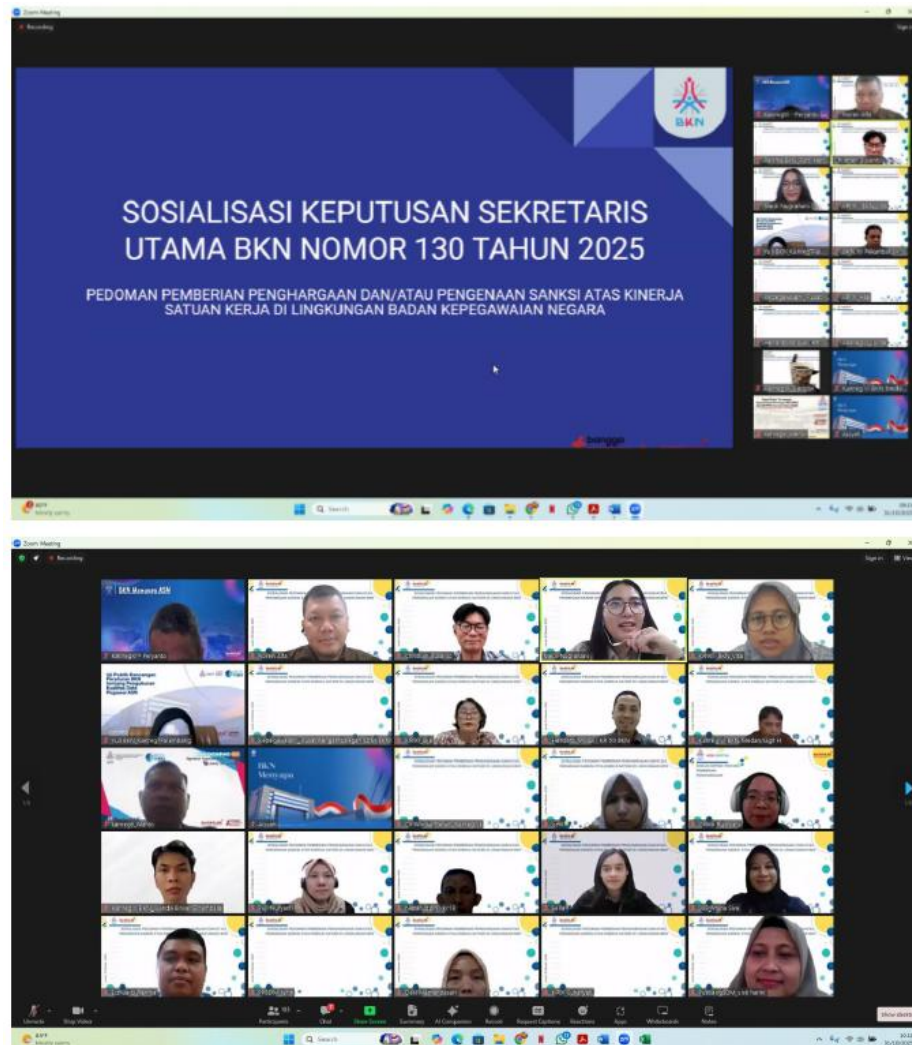
Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar unit/satuan kerja di lingkungan BKN telah menindaklanjuti rekomendasi Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024 dengan baik, sehingga hal ini menunjukkan peningkatan komitmen terhadap akuntabilitas kinerja instansi.

Hasil monitoring ini menjadi dasar bagi Inspektorat untuk terus melakukan pemantauan secara berkala dan memberikan rekomendasi kepada Biro Perencanaan dan Kerjasama untuk komitmennya dalam meningkatkan asistensi kepada unit kerja dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

8. Sebagai bentuk komitmen Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam menindaklanjuti hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) internal, telah ditetapkan Keputusan Sekretaris Utama BKN Nomor 130 Tahun 2025 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan dan/atau Pengenaan Sanksi atas Kinerja Satuan Kerja di Lingkungan BKN. Kebijakan ini menjadi langkah strategis untuk

memastikan bahwa hasil evaluasi kinerja tidak berhenti pada penilaian administratif semata, melainkan benar-benar berdampak terhadap perilaku organisasi melalui mekanisme reward and punishment yang objektif dan terukur.

Gb. Sosialisasi KEP.SESMA No.130 Tahun 2025 Tentang reward dan Punishment



Dasar Pemberian Penghargaan dan/atau Pengenaan Sanksi, Penilaian terhadap satuan kerja dilakukan dengan memperhatikan dua komponen utama:

1. Nilai Kinerja Anggaran (bobot 60%) – menilai sejauh mana satuan kerja mampu mencapai target kinerja sesuai alokasi anggaran secara efisien dan efektif.
2. Penyampaian Nilai Akuntabilitas Kinerja (bobot 40%) – menilai kualitas pertanggungjawaban kinerja satuan kerja, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun pelaporan.

Kedua komponen ini menjadi dasar untuk menentukan apakah suatu satuan kerja layak menerima penghargaan atau dikenakan sanksi

Bentuk Pemberian Penghargaan dan Penegakan Sanksi adalah sebagai berikut ;

1. Pemberian Penghargaan, Satuan kerja dengan capaian kinerja yang tinggi akan mendapatkan apresiasi melalui beberapa bentuk penghargaan, yaitu:
 - a. Pemberian Piagam atau Trofi Penghargaan, sebagai simbol pengakuan atas capaian kinerja terbaik.
 - b. Publikasi melalui Media BKN, untuk memberikan pengakuan terbuka kepada publik serta menjadi contoh inspiratif bagi satuan kerja lain.
 - c. Pemberian Insentif, berupa penambahan alokasi belanja pada tahun anggaran berjalan atau tahun anggaran berikutnya sebagai dorongan peningkatan kinerja berkelanjutan.
2. Penegakan Sanksi, Sebaliknya bagi satuan kerja yang menunjukkan kinerja rendah atau tidak memenuhi target yang ditetapkan, akan diberikan sanksi sesuai tingkat pelanggaran, berupa:
 - a. Pemberian Teguran Tertulis, sebagai bentuk pembinaan awal dan pengingat agar segera melakukan perbaikan.

- b. Publikasi Media BKN, sebagai bentuk transparansi dan penegakan akuntabilitas publik.
- c. Pemberian Disinsentif, melalui pengurangan alokasi belanja pada tahun anggaran berikutnya, atau pengutamaan penggunaan anggaran pada kegiatan tertentu. Termasuk pula efisiensi atau penghematan anggaran sebagai konsekuensi dari kebijakan belanja pemerintah pada tahun berjalan.

Penyusunan pohon kinerja BKN masih terkendala, dikarenakan belum adanya acuan pasti dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta belum ditentukannya *Share Outcome* antar instansi paguyuban.

Kemudian untuk memastikan pelaksanaan SAKIP pada tahun 2025 dapat berjalan dengan lancar, tindak lanjut yang sudah dilakukan diantaranya:

- a) Koordinasi dan diskusi dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengenai pohon kinerja, perlu arahan bagaimana pohon kinerja yang sesuai standard pada bulan April dan September,
- b) Sesuai Timeline Penyusunan Rencana Strategis dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia, pada akhir Juni 2025 harus sudah ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara. Perlu dipastikan apakah akan ada sinkronisasi Rencana Strategis antara Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara Badan Kepegawaian Negara agar proses harmonisasi bisa lancar,
- c) Menyelenggarakan *Focus Group Discussion* (FGD) Percepatan Implementasi Aplikasi MAKO yang Terintegrasi dengan E-Kinerja,

d) Mengadakan Bimbingan Teknis Penginputan Data Perencanaan dan Pelaporan Kinerja Tahun 2026 Pada Aplikasi MAKO V2.

Gb. Koordinasi dan diskusi terkait Pohon kinerja BKN tahun 2025 dengan KemnPANRB



❖ IKP. 3 Nilai Sistem Merit BKN

Tabel 6. Realisasi Target IKP Nilai Sistem Merit BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
380	390	385	339	380	388	100,78	97

Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Indeks Sistem Merit yaitu ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Penilaian Mandiri Sistem Merit adalah Penilaian yang dilakukan secara mandiri guna mengetahui capaian penerapan Sistem Merit pada instansi pemerintah.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 40 Tahun 2018 Bagian Kelima Pelaksanaan Rekomendasi Hasil Penilaian Mandiri, Pasal 18 ayat 1 menyebutkan “Instansi Pemerintah dengan kategori sangat baik dalam penerapan Sistem Merit sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 17 ayat (6) huruf a, dapat direkomendasikan untuk dikecualikan dari ketentuan mengenai pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif” serta ayat 2 menyebutkan “Instansi Pemerintah yang disebutkan pada ayat (1) wajib melaporkan secara berkala pada setiap akhir tahun kepada KASN untuk mendapatkan persetujuan baru mengenai pengisian jabatan pimpinan tinggi dan akan dievaluasi setiap 2 (dua) tahun sekali.”

BKN telah mendapatkan predikat “Sangat Baik” dengan nilai 380 pada penilaian tahun 2024 oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sehingga tahun 2025 BKN tidak dilakukan penilaian. Penilaian mandiri tahun 2025 mendapatkan nilai 388 dengan predikat “Sangat Baik”.

Pada penilaian penerapan Sistem Merit di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dilakukan penilaian pada 8 aspek yang terdiri dari:

- Perencanaan kebutuhan
- Pengadaan pegawai
- Pengembangan karier
- Promosi dan mutasi
- Manajemen kinerja
- Penggajian, penghargaan dan disiplin
- Perlindungan dan pelayanan
- Sistem informasi

Tabel 3. Perbandingan Nilai Sistem Merit Tahun 2024-2025

Aspek Sistem Merit	Nilai			Capaian (%)	
	2024	2025	Max	2024	2025
1. Perencanaan Kebutuhan	37,5	40	40	95	100
2. Pengadaan pegawai	40	40	40	100	100
3. Pengembangan Karier	115	115	130	88	88
4. Promosi Mutasi	32,5	33	40	81	81
5. Manajemen Kinerja	80	80	80	100	100
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	40	40	40	88	100
7. Perlindungan dan Pelayanan	16	16	16	88	88
8. Sistem Informasi	21	24	24	88	88
Total	380	388			

Implementasi sistem merit menunjukkan capaian yang sangat baik dengan kenaikan skor total menjadi 388 (97%) di tahun 2025, yang mencerminkan komitmen kuat pimpinan dalam mewujudkan tata kelola birokrasi berstandar tinggi. Untuk menyempurnakan capaian menuju nilai maksimal 400, instansi kini berada pada tahapan strategis untuk mengoptimalkan aspek Pengembangan Karier dan Promosi Mutasi. Fokus utama diarahkan pada penguatan infrastruktur SDM melalui penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang komprehensif, serta pemantapan kebijakan Pola Karier yang selaras dengan manajemen talenta dan rencana suksesi nasional. Langkah penguatan ini akan semakin memperkuat landasan karier pegawai yang transparan dan akuntabel, sekaligus memastikan keberlanjutan kepemimpinan yang kompeten di masa depan..

Dari 8 (delapan) aspek dalam penilaian sistem merit, BKN memperoleh skor yang maksimal pada 4 (empat) aspek, yaitu perencanaan kebutuhan, pengadaan ASN, Manajemen kinerja, Penggajian, penghargaan dan disiplin, sedangkan untuk 4 (empat) aspek lainnya sudah memperoleh skor yang cukup bagus tapi masih dapat lebih ditingkatkan lagi, yaitu: pengembangan karier, promosi mutasi, perlindungan pelayanan, sistem informasi.

Tabel 3.

Rekomendasi Perbaikan dan Optimalisasi Sistem Merit

Aspek Sistem Merit	Rekomendasi 2024	Optimalisasi tahun 2025
1. Perencanaan Kebutuhan	- Penetapan peta jabatan berdasarkan ABK - Pengelolaan data BUP secara otomatis - Pembaharuan data berkala	- Telah tersedia penetapan peta jabatan - Pengelolaan data secara otomatis
2. Pengadaan pegawai	Integrasi latsar CPNS dengan pengembangan kompetensi lainnya	Telah terintegrasi dengan latsar CPNS dengan pengembangan

		kompetensi lainnya
3. Pengembangan Karier	- Penetapan SKJ Analisis kesenjangan kualifikasi, kinerja, Kompetensi - Pola karier yang mengacu pada manajemen talenta - Integrasi latsar CPNS dengan pengembangan kompetensi lainnya	- Telah terintegrasi dengan latsar CPNS dengan pengembangan kompetensi lainnya - SKJ JPT telah ditetapkan, jabatan lain dalam proses - Analisis kesenjangan tersedia di SIMATA BKN - Pola karier jabatan manajerial sudah menggunakan manajemen talenta
4. Promosi Mutasi	- Pola karier yang mengacu pada manajemen talenta - Kebijakan internal pengisian JPT dan mutasi pegawai berdasarkan manajemen talenta	- Sedang dalam penyusunan pola karier yang mengacu pada manajemen talenta - Kebijakan pengisian JPT dan mutasi pegawai melalui manajemen talenta akan disusun
5. Manajemen Kinerja	Tidak ada Rekomendasi	-
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	- Sosialisasi berkala core values, netralitas, dan kode etik - Integrasi data pengelolaan disiplin dengan sistem informasi kepegawaian Nasional - Memanfaatkan sistem informasi dalam layanan kepegawaian	- Telah dilaksanakan sosialisasi core values, netralitas, dan kode etik berkala - Integrasi sistem informasi kepegawaian sudah terlaksana - Layanan kepegawaian menggunakan system informasi
7. Perlindungan dan Pelayanan	Memanfaatkan sistem informasi dalam pemberian seluruh layanan kepegawaian	Tersedianya sistem pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktivitas pegawai (daftar kehadiran, permohonan cuti dll.)
8. Sistem Informasi	- internal dengan Integrasi dua arah sistem informasi kepegawaian nasional	- Telah terintegrasi secara dua arah pada sistem kepegawaian

	- Integrasi e-performance dengan sistem informasi penggajian dan pengembangan karier	internal dan nasional - E-kinerja telah terintegrasi dengan SIMATA BKN
--	--	---

Kegiatan tahun 2025 dalam rangka optimalisasi sistem merit adalah :

- Kegiatan pengembangan
- Penyusunan data pendukung HCDP
- Penyusunan konsep pola karier
- Ketersediaan data kompetensi pegawai berdasarkan hasil pemetaan
- Pengelolaan karier Jabatan Fungsional
- Pelaksanaan Ujian Dinas (UD) dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP)

Penyusunan pola karier adalah penyusunan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.

Sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme uji dan penilaian yang dilakukan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah.

Kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya. Perlu adanya ketentuan mengenai tata cara dalam melakukan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif mulai dari tahap Persiapan, Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi.

Data kompetensi pegawai digunakan sebagai data pelengkap dalam proses pengelolaan manajemen talenta di lingkungan BKN. Semester pertama tahun 2025, pengelolaan Manajemen Talenta menggunakan

aplikasi yang dibangun dan dikembangkan oleh Biro SDMO (Mata ASN BKN). Pada bulan Agustus 2025, BKN menerbitkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil negara Instansi Pemerintah. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen talenta bagi pegawai BKN saat ini sudah menggunakan SIMATA BKN, yang juga digunakan secara nasional dan berdasarkan kepada Keputusan Kepala BKN Nomor 411 tahun 2025 tersebut.

❖ ***IKP. 4 Skor Evaluasi SAKIP Sekretariat Utama BKN***

Tabel 7. Realisasi Target IKP Skor Evaluasi SAKIP Sekretariat Utama BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
80	80	72	68,35	70,15	71,5	99,31	95,33

Sampai dengan Tahun 2025, kegiatan yang sudah dilakukan untuk mendukung ketercapaian Skor Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Utama adalah sudah disusunnya dan dikirimkannya Dokumen Perencanaan Kinerja Settama Tahun 2025, Serta Dokumen Pelaporan Kinerja Tahun 2024. Adapun rincian dokumen yang sudah disusun adalah:

Dokumen	Status Penyelesaian
Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Sudah diupload di E-Sakip Reviu
Rencana Kerja Tahun 2025	Sudah diupload di E-Sakip Reviu
Manual IKU Tahun 2025	Sudah diupload di E-Sakip Reviu
Rencana Aksi Tahun 2025	Sudah diupload di E-Sakip Reviu
Rencana Target IKU Tahun 2025	Sudah diupload di E-Sakip Reviu

Dokumen	Status Penyelesaian
Laporan Kinerja Tahun 2024	Sudah diupload di E-Sakip Reviu

❖ ***IKP. 5 Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama BKN***

Tabel 8. Realisasi Target IKP Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
80	80	72	68,35	70,15	71,5	99,31	95,33

Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama BKN bertujuan untuk mengetahui kualitas pelayanan yang telah diberikan oleh setiap Biro di lingkungan Sekretariat Utama melalui penyelenggaraan survei kepuasan masyarakat. Survei dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama dihitung berdasarkan nilai rata-rata indeks kepuasan layanan per Biro di lingkungan Sekretariat Utama. Hasil pengukuran survei kepuasan layanan pada sebagai berikut:

Unit Kerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1. Biro Perencanaan dan Kerja sama	90	87,38	97
2. Biro Keuangan	94	92,17	98,05
3. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	91	92,35	101,48
4. Biro Hukum dan Komunikasi Publik	92	92,09	100,1
5. Biro Umum	94	92	98

Berikut penjelasan kepuasan layanan pada biro-biro dilingkungan Sekretariat Utama ;

1. Biro Perencanaan dan Kerja sama

Biro Perencanaan dan Kerja Sama Sepanjang tahun 2025 menyelenggarakan 3 layanan yaitu ;

- Layanan Implementasi SAKIP di Lingkungan BKN
- Layanan Perencanaan Program dan Anggaran
- Layanan Kerja Sama

Adapun Nilai tertinggi atas ke 3 layanan yang diberikan oleh Biro Perencanaan dan Kerja Sama pada unsur waktu pelayanan dan kompetensi pelaksana. Untuk nilai minimumnya adalah sistem mekanisme, timeline pelaksanaan, dan sarana prasarana.

Tindak lanjut yang perlu dilakukan dalam rangka perbaikan pemberian layanan yaitu dengan :

- a. Melakukan perbaikan terkait kejelasan prosedur serta membuat proses/tahapan/alur layanan yang lebih sederhana untuk layanan fasilitas/pendampingan penyusunan perencanaan kinerja;
- b. Menyusun timeline pelaksanaan layanan yang jelas dan menginformasikan timeline tersebut kepada pengguna layanan (terutama layanan fasilitasi revisi anggaran);
- c. Menyediakan buku panduan yang relevan dengan kondisi saat ini untuk digunakan dalam pelaksanaan manajemen kinerja organisasi.

2. Biro Keuangan

Biro Keuangan Sepanjang tahun 2025 menyelenggarakan 9 layanan yaitu ;

- Layanan Gaji :
- Layanan Tunjangan Kinerja :
- Layanan Pembinaan Keuangan :
- Layanan Keuangan Kanreg :
- Layanan Pengelolaan Keuangan Pusat :
- Layanan Pembinaan PNBK Pusat :
- Layanan Pembinaan PNBK Kanreg :
- Layanan Administrasi SAKTI :
- Layanan Pengolah Data Elektronik

Beberapa Permasalahan yang terangkum pada hasil survei kepuasan Biro Keuangan, antara lain:

- a. Permintaan adanya aplikasi terkait informasi keuangan (SPT, potongan, slip gaji, dll) yang bisa diakses setiap saat;
- b. Agar pencairan uang makan dilakukan paling lambat tanggal 10 setiap bulan;

Tindak Lanjut yang akan dilaksanakan:

- a. Melakukan pengembangan aplikasi Digiku (pengembangan dari aplikasi RokuOne menjadi versi mobile apps), yang diharapkan dapat menjadi jawaban sebagai wadah terkait berbagai modul dan informasi keuangan;
- b. Mempersingkat proses bisnis pengajuan berkas pertanggungjawaban keuangan, dari 7 (tujuh) tahap menjadi 4 (empat) tahap. Sebagai jawaban untuk mempercepat proses pengajuan tagihan.

3. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Terdapat sejumlah catatan dan masukan penting dari responden yang menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam aspek layanan, antara lain :

- a. Percepatan dalam proses layanan kepegawaian, seperti penetapan angka kredit, mutasi, dan kenaikan pangkat,dll;
- b. Ketersediaan informasi dan sosialisasi, baik dalam bentuk prosedur layanan, jadwal beasiswa, maupun kanal komunikasi resmi seperti helpdesk atau hotline;
- c. Layanan konseling dan monitoring pengembangan karier pegawai perlu ditingkatkan, terutama untuk kantor regional; dan
- d. Sarana pendukung layanan kesehatan (Poliklinik) yang masih perlu ditingkatkan, seperti fasilitas dan kenyamanan ruang tunggu.

4. Biro Hukum dan Komunikasi Publik

Indeks kepuasan layanan Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang Sangat Baik dengan nilai SKM 92,09. Nilai tersebut juga meningkat dibandingkan dengan tahun 2024 sebesar 91.55. Terdapat beberapa rekomendasi perbaikan yang dapat digunakan sebagai rencana tindak lanjut dalam meningkatkan layanan Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama, antara lain:

- a. Percepatan proses layanan;
- b. Pengembangan konten edukasi kepegawaian yang lebih menarik;
- c. Sosialisasi secara menyeluruh layanan konsultasi daring; dan
- d. Evaluasi yang dilaksanakan secara berkala

5. Biro Umum

Dalam pengukuran survei kepuasan masyarakat Biro Umum tidak memiliki kendala. Namun, terdapat beberapa saran dan kritik yang diberikan oleh responden terkait dengan sarana dan prasarana. Biro Umum kedepannya akan mengoptimalkan sarana dan prasarana di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

❖ ***IKP.6 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan Sekretariat Utama***

Tabel 6. Realisasi Target IKP Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan Sekretariat Utama

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
NA	NA	100	NA	NA	92,38	92,38	NA

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

Menindaklanjuti Nota Dinas Sekretaris Utama Nomor 235/KP.13.01/ND/A/2025 tanggal 23 September 2025 tentang Pengawasan Pengisian Kinerja Harian Pegawai, Biro-biro dilingkungan Sekretariat Utama senantiasa berkomitmen untuk melaksanakan pemantauan dan pengawasan pengisian kinerja harian pegawai secara berkala melalui Aplikasi Kinerja. Pemantauan dilakukan oleh pimpinan selaku pejabat penilai kinerja melalui fitur Dashboard Harian Bawahan serta menu Pemantauan dan Evaluasi, guna memastikan seluruh

pegawai (PNS dan PPPK) memenuhi kewajiban pengisian kinerja harian sesuai ketentuan.

Berikut adalah rekapitulasi dari jumlah pegawai yang mengisi e kinerja harian di unit kerja pada Sekretariat utama :

Unit Kerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1. Biro Perencanaan dan Kerja sama	100	87,59	87,59
2. Biro Keuangan	100	94,37	94,37
3. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	100	98,20	98,20
4. Biro Hukum dan Komunikasi Publik	100	91,72	91,72
5. Biro Umum	100	90	90

❖ ***IKP.7 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di BKN***

Tabel 7. Realisasi Target IKP Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
NA	NA	100	NA	NA	90,78	90,78	NA

Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di BKN merupakan ukuran yang menggambarkan persentase atas seluruh jumlah pegawai di BKN yang mengisi kinerja harian dalam satu periode pada aplikasi E-Kinerja. Kinerja harian adalah catatan aktivitas pekerjaan pegawai beserta bukti dukung yang mendukung tercapainya kinerja organisasi yang tertuang dalam

perjanjian kinerja. Pegawai yang dihitung sebagai realisasi kinerja unit adalah pegawai yang mengisi rencana aksi dan mengisi realisasi kinerja harian. Terdapat pengecualian terhadap beberapa pegawai dengan kriteria cuti dan tugas belajar tidak perlu mengisi e-kinerja harian namun dianggap sudah mengisi e-kinerja harian.

Sebagai upaya penguatan digitalisasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif dan efisien pada bulan Februari 2025 ditetapkan Pelaksanaan Tugas Kedinasan secara Fleksibel di Badan Kepegawaian Negara yang dilaksanakan setiap hari Senin. Untuk memastikan pegawai tidak “libur” dan tetap berkinerja selama penerapan tugas kedinasan secara fleksibel, diperlukan mekanisme pelaporan kinerja baru selain pelaporan kinerja secara bulanan dan tahunan pada aplikasi ekinerja. Sebagai bentuk akuntabilitas kinerja setiap pegawai diwajibkan untuk melaporkan kinerjanya setiap hari. Pelaporan kinerja harian ini juga sebagai sarana pengawasan pelaksanaan pekerjaan oleh atasan terhadap pegawai di lingkungan kerjanya. Berdasarkan data pelaporan kinerja harian yang dikumpulkan oleh Biro SDMO sepanjang tahun 2025, dapat disampaikan sebagai berikut:

Tabel. Persentase Pelaporan Kinerja Harian Pegawai BKN Tahun 2025

Periode	Lapor	Tidak Lapor	Dikecualikan
16 September – 15 Oktober 2025	90%	6%	4%
16 Oktober – 15 November 2025	91%	6%	3%
16 November – 15 Desember 2025	90%	5%	5%
16 November – 15 Desember 2025	84%	5%	10%
Rata-Rata	89%	5,5%	5,5%

Rata-rata Persentase Pelaporan Kinerja Harian Pegawai BKN pada Tahun 2025 sebesar 89% pegawai melaporkan, 6% pegawai tidak melaporkan, dan 5% pegawai dikecualikan dari pelaporan. Pegawai yang dikecualikan tidak melakukan pelaporan kinerja pegawai adalah pegawai yang tidak hadir normal dalam bekerja dengan keterangan seperti Cuti Tahunan, Cuti Sakit, Cuti lainnya (CML/CB/CAP), Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN) dan menjalankan Tugas Belajar.

Rincian persentase tiap periodiknya sebagai berikut; Pada periode 16 September - 15 Oktober 2025 pegawai melaporkan kinerja hariannya sebanyak 90%, tidak melaporkan 6% dan dikecualikan 4%. Terjadi peningkatan persentase pelaporan kinerja harian pegawai pada periode 16 Oktober - 15 November 2025 sebesar 1% dengan persentase pegawai melaporkan kinerja sebanyak 91%, tidak melaporkan sebanyak 6% dan pegawai yang sebanyak 3%. Peningkatan pelaporan kinerja harian pegawai pada periode ini terjadi dikarenakan adanya monitoring pelaporan kinerja harian pegawai oleh pimpinan unit kerja sehingga kesadaran pegawai untuk melaporkan progres kerjanya meningkat. Hal ini juga didukung dengan adanya penurunan jumlah pegawai yang sedang mengambil cuti. Sementara pada periode 16 November - 15 Desember 2025 terjadi penurunan persentase pelaporan kinerja pegawai yang semula 91% menjadi 90% pegawai yang melaporkan, 5% pegawai yang tidak melaporkan dan 5%

pegawai yang dikecualikan. Penurunan persentase pelaporan kinerja terus terjadi pada periode 16 Desember - 31 Desember 2025 yakni sebanyak 84% pegawai melaporkan kinerja hariannya, 5% tidak melaporkan dan 10% dikecualikan. Penurunan pada dua periode terakhir di tahun 2025 ini terjadi dikarenakan adanya peningkatan jumlah pegawai yang mengambil cuti pada liburan akhir tahun di sepanjang bulan Desember 2025.

❖ ***IKP.8 Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat
Maksimal 5 Hari dilingkungan Sekretariat Utama***

*Tabel 8. Realisasi Target IKP Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat
Maksimal 5 Hari dilingkungan Sekretariat Utama*

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
NA	NA	90	NA	NA	79,38	88,20	NA

SLA merupakan komitmen atau standar waktu pelayanan yang telah ditetapkan dalam menindaklanjuti/merespon surat masuk baik fisik maupun elektronik yang berasal dari internal maupun eksternal yang perlu ditindaklanjuti. SLA menetapkan bahwa jawaban surat masuk harus diberikan paling lambat 5 hari kerja sejak surat eksternal diterima oleh BKN dan surat internal diterima oleh unit kerja terkait, diluar layanan yang sudah memiliki SLA tersendiri.

Apabila terdapat surat yang memiliki kurun waktu atau masa tenggat waktu permintaan tindaklanjut/respon kurang dari atau lebih dari 5 hari kerja, maka selama dapat memenuhi dalam kurun waktu yang ditentukan tersebut maka dihitung telah memenuhi SLA 5 hari kerja.

Tabel SLA pada Biro-Biro di Lingkungan Sekretariat Utama

Unit Kerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1. Biro Perencanaan dan Kerja sama	90	99	110
2. Biro Keuangan	90	99,66	110,73
3. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	90	78,81	87,57
4. Biro Hukum dan Komunikasi Publik	90	92,42	103

5. Biro Umum	90	27	30
--------------	----	----	----

Berikut penjelasan penerapan *Service Level Agreement* (SLA) pada biro-biro dilingkungan Sekretariat Utama ;

1. Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Dari total surat yang diproses, sebanyak 743 surat (99%) berhasil diselesaikan dalam waktu kurang dari 5 hari kerja, sedangkan hanya 2 surat (1%) yang melebihi standar waktu layanan. Capaian ini mencerminkan konsistensi pengendalian SLA serta responsivitas unit kerja dalam memastikan pelayanan surat-menyurat berjalan cepat, tepat, dan sesuai standar yang berlaku.

Kendala yang masih dihadapi antara lain adanya beberapa surat yang memerlukan koordinasi lintas unit sehingga melampaui standar waktu 5 hari kerja. Selain itu, peningkatan volume surat pada periode tertentu berpotensi mempengaruhi kecepatan proses apabila tidak diimbangi dengan pengaturan prioritas yang optimal. Tindak lanjut atas kendala ini adalah perlunya dilakukan mekanisme monitoring dashboard secara berkala.

2. Biro Keuangan

Dalam hal ini di tahun 2025 Biro Keuangan berfokus pada beberapa SLA, yakni:

- Penerbitan kode billing dengan persentase SLA 100% ;
- Penerbitan SKPP dengan persentase SLA 100%;
- Rekomendasi Pengajuan Perjalanan Dinas dengan persentase SLA 98,63%;
- Rekomendasi Pemanfaatan PNBPN dengan persentase SLA 100%.

3. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Secara keseluruhan, dari total 2.808 surat masuk, sebanyak 2.213 surat (78,81%) berhasil ditindaklanjuti atau dijawab dalam waktu maksimal 5 hari kerja, sedangkan sisanya (22,83%) surat diselesaikan lebih dari 5 hari kerja.

4. Biro Hukum dan Komunikasi Publik

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja sampai dengan Desember 2025, Biro Hukum dan Komunikasi Publik berhasil mencapai 92,42% surat sesuai dengan SLA 5 hari yaitu 122 surat dan 10 surat yang melebihi SLA 5 hari.

5. Biro Umum

Rendahnya capaian tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan keterlambatan substansi layanan, melainkan dipengaruhi oleh karakteristik tugas Biro Umum yang dominan bersifat layanan langsung (protokol, rumah tangga, layanan operasional, dan pengelolaan BMN). Dalam praktiknya, banyak permohonan segera ditindaklanjuti secara langsung kepada unit/pemohon tanpa melalui tahapan administrasi digital yang tercatat dalam sistem. Akibatnya, penyelesaian secara substansi kerap lebih cepat dibandingkan pencatatan formalnya dalam aplikasi.

Sasaran Program 2: Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel

❖ IKP.9 Opini BPK atas Laporan Keuangan BKN

Tabel 9. Realisasi Target IKP Opini BPK atas Laporan Keuangan BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	100	100

Opini Badan Pemeriksa Keuangan adalah penilaian yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan terhadap laporan keuangan Badan Kepegawaian Negara yang menunjukkan bahwa laporan keuangan tersebut telah disusun secara akurat, transparan, dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Opini Badan Pemeriksa Keuangan menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan dan pengalokasian anggaran telah dilaksanakan secara wajar berdasarkan prinsip-prinsip sistem akuntansi yang berlaku.

Dalam konteks ini, indikator kinerja Badan Kepegawaian Negara adalah mencapai Opini Wajar Tanpa Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kualitas laporan keuangan yang baik, tata kelola keuangan yang baik, serta transparansi dan akuntabilitas yang tinggi. Opini Wajar Tanpa Pengecualian juga memberikan kepercayaan kepada para pemangku kepentingan, termasuk masyarakat umum, bahwa organisasi tersebut menjalankan kegiatan dengan mematuhi prinsip-prinsip akuntansi dan peraturan keuangan yang berlaku.

Untuk mencapai Opini Wajar Tanpa Pengecualian, organisasi perlu melakukan langkah-langkah penting dalam pengelolaan keuangan, seperti:

1. Menerapkan sistem akuntansi yang akurat dan terkini, serta memastikan laporan keuangan disusun dengan cermat dan tepat waktu;
2. Mengelola aset dan sumber daya secara efisien dan efektif, termasuk mengelola anggaran dengan baik;
3. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan keuangan yang berlaku;
4. Melakukan audit internal secara berkala untuk memantau dan mengendalikan proses keuangan;

5. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dengan memberikan informasi keuangan yang jelas dan mudah dipahami kepada para pemangku kepentingan.

Opini Wajar Tanpa Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan memiliki dampak yang signifikan bagi reputasi dan kepercayaan Badan Kepegawaian Negara. Opini tersebut dapat mempengaruhi hubungan dengan stakeholder, customer, dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, Opini Wajar Tanpa Pengecualian juga dapat mempengaruhi akses organisasi terhadap pembiayaan dan sumber daya lainnya.

Dengan demikian, Badan Kepegawaian Negara menjadikan Opini Wajar Tanpa Pengecualian sebagai target kinerja yang penting. Upaya untuk mencapai Opini Wajar Tanpa Pengecualian harus diintegrasikan dalam perencanaan dan pengelolaan keuangan organisasi. Melalui implementasi praktik terbaik dalam tata kelola keuangan dan pelaporan, organisasi dapat meningkatkan peluang untuk mencapai Opini Wajar Tanpa Pengecualian yang akan memberikan manfaat jangka panjang dalam memperkuat reputasi, kepercayaan, dan keberlanjutan organisasi.

BKN berhasil mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) untuk yang ke-16 kalinya, hal ini tertuang pada Ringkasan Eksekutif Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat tahun 2024 tanggal 19 Mei 2025. Sekretaris Utama BKN, Imas Sukmariah, menegaskan bahwa opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) bukan hanya sekedar prestasi, melainkan kewajiban bagi instansi dalam mengelola keuangan negara. Sesuai dengan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK Nomor 48.a/LHP/XVI/05/2025 tanggal 19 mei 2025, BKN telah meraih Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

No.	BA	Kementerian/Lembaga	Opini BPK atas LKKL dan LKBUN				
			2020	2021	2022	2023	2024
38.	056	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
39.	057	Perpustakaan Nasional RI	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
40.	059	Kementerian Komunikasi dan Informatika	WTP	WTP	WDP	WDP	WTP
41.	060	Kepolisian Negara RI	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
42.	063	Badan Pengawasan Obat dan Makanan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
43.	064	Lembaga Ketahanan Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
44.	065	Kementerian Investasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal ²⁾	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
45.	066	Badan Narkotika Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
46.	067	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
47.	068	Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
48.	074	Komisi Nasional Hak Asasi Manusia	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
49.	075	Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
50.	076	Komisi Pemilihan Umum	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
51.	077	Mahkamah Konstitusi	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
52.	078	Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
53.	079	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia ²⁾	WTP	WDP	2)	2)	2)
54.	080	Badan Tenaga Nuklir Nasional ²⁾	WTP	WTP	2)	2)	2)
55.	081	Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi ²⁾	WTP	WTP	2)	2)	2)
56.	082	Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional ²⁾	WTP	WTP	2)	2)	2)
57.	083	Badan Informasi Geospasial	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
58.	084	Badan Standarisasi Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
59.	085	Badan Pengawas Tenaga Nuklir	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
60.	086	Lembaga Administrasi Negara	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
61.	087	Arsip Nasional Republik Indonesia	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
62.	088	Badan Kepegawaian Negara	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

Gambar 11. Opini BKN pada Laporan Keuangan Pemerintah Pusat

Sumber: LHP atas LK Pemerintahan Pusat T.A. 2024 Nomor: 48.a/LHP/XVI/05/2025

Hasil yang didapatkan bukan tanpa kerja keras seluruh jajaran di Badan Kepegawaian Negara, sepanjang tahun 2025 BKN melakukan berbagai upaya guna terus mempertahankan predikat Wajar Tanpa Pengecualian yang telah didapatkan selama lima belas tahun berturut-turut, adapun upaya tersebut diantaranya:

a. Entry Meeting atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2024 Entitas di Lingkungan Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) III Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI

Entry meeting merupakan bentuk komunikasi awal antara BPK-RI selaku pemeriksa dengan Kementerian dan Lembaga yang akan diperiksa, yang bertujuan untuk mewujudkan kesamaan persepsi

terhadap tujuan, sasaran, dan prosedur pemeriksaan. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melaksanakan *entry meeting* pemeriksaan atas Laporan Keuangan (LK) kementerian/lembaga di lingkungan Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia di kantor Pusat BPK-RI pada Kamis, 13 Februari 2025.



Gambar 2. Penghargaan Terbaik ke-3 atas Tindak Lanjut Rekomendasi BPK s.d. 2024

Gambar sumber: dokumentasi BKN

Dalam acara tersebut disampaikan pula Surat Tugas Pemeriksaan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga Tahun 2024 kepada entitas, serta piagam penghargaan kepada entitas yang telah menindaklanjuti rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan dengan tingkat penyelesaian di atas 90% per 2024. BKN meraih penghargaan dari Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia sebagai terbaik ke-3 yang berhasil menindaklanjuti rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan dengan tingkat penyelesaian di atas 90% per Tahun 2024 setelah BPKP dan ANRI. Penghargaan diterima langsung oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara, Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, SH., MH. Beliau menyampaikan apresiasi atas penghargaan yang diterima Badan Kepegawaian Negara

dan menegaskan komitmen Badan Pemeriksa Keuangan dalam meningkatkan kualitas tata kelola keuangan. Sampai dengan tahun 2024 penyelesaian tindak lanjut tertinggi adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dengan 96,39%, dilanjutkan oleh Arsip Nasional Republik Indonesia 94,10% dan terbaik ketiga Badan Kepegawaian Negara dengan 91,96%.



Gambar 3. Penerimaan Penghargaan Terbaik ke-3 untuk BKN atas Tindak Lanjut Rekomendasi BPK s.d. 2024

Gambar sumber: dokumentasi BHHK

Fokus utama pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan pada TA 2024 mencakup beberapa aspek penting, antara lain implementasi aplikasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI), pengelolaan kas, aset tetap dan aset lainnya, Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), serta belanja barang dan belanja modal. Selain itu, BPK juga memberikan perhatian khusus pada pengelolaan belanja bantuan sosial, belanja modal, dan utang jangka panjang. Beberapa arahan Presiden terkait APBN antara lain adalah agar APBN dapat digunakan untuk membuka lapangan kerja, meningkatkan produktivitas, meningkatkan devisa, menciptakan keunggulan iptek, dan meningkatkan pertahanan negara.

Pelaksanaan *Entry meeting* ini menandai dimulainya pemeriksaan atas Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2024 pada 35 Kementerian

dan Lembaga di lingkungan Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia.

Sebagai strategi ke depan, BKN akan menerapkan pendekatan kerja yang lebih efektif dan efisien dengan memaksimalkan teknologi dan komunikasi dalam mendukung kelancaran pemeriksaan. Dengan koordinasi yang baik, diharapkan seluruh tahapan pemeriksaan dapat berjalan lancar dan menghasilkan laporan keuangan yang semakin akurat serta akuntabel.



Gambar 4. Entry Meeting atas Pemeriksaan Laporan Keuangan TA 2024 Entitas di Lingkungan AKN III BPK RI

Gambar sumber: dokumentasi BHHK

b. Workshop Penyusunan Draft Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara (Unaudited) Tahun Anggaran 2024

Workshop Penyusunan Draft Laporan Keuangan ini bertujuan untuk mengkoordinasikan langkah-langkah yang akan dilakukan BKN dalam rangka menyusun Laporan Keuangan BKN sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disampaikan kepada Kementerian Keuangan setiap tahun. Kegiatan ini dihadiri oleh seluruh Penyusun Laporan Keuangan baik dari Satuan Kerja BKN Pusat, Kantor Regional I sd XIV dan Pusbang Kepegawaian ASN (sebanyak 16 Satker) secara *hybrid* yakni tatap muka di Aula Gedung 1 lantai 5 Kantor Pusat BKN dan daring. Kegiatan ini dilaksanakan selama dua hari yaitu pada hari Rabu tanggal 5 Februari s.d. Kamis 6 Februari 2025, dengan jumlah

peserta sebanyak 30 orang secara luring dan narasumber dari Direktorat APK, DJKN Kementerian Keuangan.

Dalam kegiatan workshop ini dibahas beberapa *current issues* yang terdapat pada Laporan Keuangan BKN TA 2024, dan monitoring data, serta reviu Draft Laporan Keuangan BKN. Pada Workshop ini juga terdapat diskusi dan tanya jawab/pendampingan oleh Kementerian Keuangan maupun Inspektorat BKN mengenai perlakuan akuntansi dan kendala yang dirasakan oleh Satuan Kerja selama penyusunan Laporan Keuangan TA 2024.

Penyusunan Laporan Keuangan BKN TA 2024 ini akan menjadi salah satu tolok ukur atas keberhasilan penerimaan opini WTP BKN nanti. Laporan keuangan ini diharapkan mampu menyajikan informasi kepada *stakeholder*. Kriteria yang digunakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk memberikan opini atas Laporan Keuangan ada beberapa kriteria, antara lain: kesesuaian Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem internal.



Gambar 5. Workshop Penyusunan Laporan Keuangan BKN Unaudited
sumber: dokumentasi biro keuangan

c. Rekonsiliasi Tiga Pihak atas Laporan Keuangan BKN Audited TA 2024

Rapat rekonsiliasi tiga pihak atas Laporan Keuangan BKN Audited TA 2024 dilaksanakan pada hari Jumat tanggal 2 Mei 2025 di Ruang Mawar Gedung 1 BKN, yang diikuti oleh Tim BPK, Tim Kementerian Keuangan secara daring, dan Tim BKN. Rapat ini diselenggarakan oleh Kemenkeu dengan tujuan melakukan rekonsiliasi antara 3 pihak, yaitu Kemenkeu, BPK dan K/L untuk memperoleh keakuratan dan keyakinan atas data yang disajikan dalam Laporan Keuangan, yang telah dilakukan penyesuaian koreksi dari tim auditor BPK. Rapat ini juga menjadi forum komunikasi antara auditor dan auditee dalam membahas atau mendiskusikan permasalahan-permasalahan akuntansi dan pelaporan keuangan di K/L agar dapat mewujudkan Laporan Keuangan (*Audited*) yang berkualitas dan akuntabel.

Adapun rincian pembahasan yang dilakukan dalam Rapat Tripartit ini, terdiri dari:

1. Usulan koreksi pemeriksaan, baik dari Pemeriksa/Auditor, K/L maupun Kemenkeu (BUN);
2. Tindak lanjut hasil rekonsiliasi transaksi keuangan antara K/L dan Kemenkeu (BUN);
3. Memastikan mutasi angka-angka di Laporan Keuangan *Unaudited*, menjadi angka di Laporan Keuangan Audited.



Gambar 6. Rekonsiliasi Tiga Pihak LK BKN Audited TA 2024
sumber: dokumentasi biro keuangan

d. Workshop Penyusunan Laporan Keuangan BKN Semester I Tahun Anggaran 2025

Dalam rangka memastikan kualitas data dalam penyusunan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (LKKL) Tahun Anggaran 2025 dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 232/PMK.05/2022 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Instansi serta Surat dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Nomor: S-147/PB/2025 tanggal 4 Juli 2025 tentang Penyusunan dan Penyampaian Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga Semester I Tahun 2025. Maka Biro Keuangan Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan Workshop Penyusunan Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Semester I Tahun Anggaran 2025 yang dilaksanakan pada tanggal 16 s.d. 17 Juli 2025.

Terselenggaranya workshop ini juga diharapkan dapat menyelaraskan persamaan persepsi dalam penyusunan laporan keuangan antara satuan kerja sebagai penyusun Laporan Keuangan, Tim Reviu dari Inspektorat dan Pembina Instansi dari Kementerian Keuangan-RI, guna memastikan bahwa penyajian,

pengungkapan Laporan Keuangan BKN telah disajikan dan disusun sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Gambar 7. Workshop Penyusunan Laporan Keuangan BKN Semester I 2025
sumber: dokumentasi biro keuangan

e. Publikasi Laporan Keuangan (Audited) Tahun Anggaran 2024 pada laman media massa

Sebagai bagian mewujudkan transparansi dalam tata kelola keuangan, serta bentuk tindak lanjut arahan BPK RI No. 89/S/1/08/2020 dan surat Direktur Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan No. S-720/PB/2020, BKN mempublikasikan ikhtisar Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2024 (audited) pada laman media massa cetak Media Indonesia, pada Jumat (24/10/2025). Publikasi Laporan Keuangan di media massa ini, diharapkan dapat mengedukasi masyarakat tentang pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara yang benar. Lebih lanjut diharapkan agar dapat memacu masyarakat dalam pencegahan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), sehingga dapat menciptakan pemerintahan yang baik (good governance).

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
RINGKASAN LAPORAN KEUANGAN TAHUN 2024 (AUDITED)

LAPORAN REALISASI ANGGARAN UNTUK PERIODE YANG BERAKHIR SAMPAI DENGAN 31 DESEMBER 2024 DAN 31 DESEMBER 2023 (Dalam Rupiah)			
URAIAN	T.A. 2024 (AUDITED)		T.A. 2023 (AUDITED)
	ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI TERHADAP ANGGARAN
PENDAPATAN	28.555.248.000	41.462.395.556	145,20
PENDAPATAN NEGARA			
DUKUN PAJAK			
Jumlah Pendapatan	28.555.248.000	41.462.395.556	145,20
BELANJA			
BELANJA PEGAWAI	391.463.752.000	374.117.703.451	95,57
BELANJA BARANG	1.136.020.270.000	854.577.173.848	84,01
BELANJA MODAL	183.039.580.000	171.406.879.502	93,64
Jumlah Belanja	1.710.523.612.000	1.500.101.756.801	87,70
			1.028.677.308.609

NERACA PER 31 DESEMBER 2024 DAN 31 DESEMBER 2023 (Dalam Rupiah)		
URAIAN	31 DESEMBER 2024 (AUDITED)	31 DESEMBER 2023 (AUDITED)
ASET		
ASET LANCAR	46.536.185.616	9.975.618.913
ASET TETAP	2.253.801.789.548	2.196.393.271.203
ASET LAINNYA	321.135.150.293	21.907.396.051
Jumlah ASET	3.621.677.085.513	3.229.275.189.188
KEWajiban		
Kewajiban jangka pendek	324.632.030.100	20.725.322.831
Jumlah Kewajiban	324.632.030.100	20.725.322.831
EKUITAS	3.307.045.055.413	3.208.549.866.357
Jumlah Kewajiban dan Ekuitas	3.621.677.085.513	3.229.275.189.188

LAPORAN OPERASIONAL UNTUK PERIODE YANG BERAKHIR SAMPAI DENGAN 31 DESEMBER 2024 DAN 31 DESEMBER 2023 (Dalam Rupiah)		
URAIAN	T.A. 2024 (AUDITED)	T.A. 2023 (AUDITED)
PENDAPATAN KEGIATAN OPERASIONAL	39.538.699.954	23.670.868.321
BELANJA KEGIATAN OPERASIONAL	1.399.772.465.694	1.009.051.651.965
SURPLUS (DEFISIT) KEGIATAN OPERASIONAL	(1.360.233.765.740)	(979.380.783.644)
SURPLUS (DEFISIT) KEGIATAN NON OPERASIONAL	(300.075.154)	1.235.842.916
SURPLUS (DEFISIT) POS LULUS BIAYA		-
SURPLUS (DEFISIT) LAPORAN OPERASIONAL	(1.360.733.840.894)	(975.504.940.728)

LAPORAN PERUBAHAN EKUITAS UNTUK PERIODE YANG BERAKHIR SAMPAI DENGAN 31 DESEMBER 2024 DAN 31 DESEMBER 2023 (Dalam Rupiah)		
URAIAN	T.A. 2024 (AUDITED)	T.A. 2023 (AUDITED)
EKUITAS AWAL	3.208.549.866.357	3.173.525.937.443
SURPLUS/DEFISIT LAPORAN OPERASIONAL	(1.360.733.840.894)	(975.504.940.728)
KOREKSI YANG LANGSUNG	(1.771.756.201)	(3.488.126.484)
TRANSFERRANSFER/URANG EKUITAS	1.453.000.786.151	1.013.817.336.126
EKUITAS AKHIR	3.307.045.055.413	3.208.549.866.357

1. Laporan Keuangan T.A. 2024 (Audited) Badan Kepegawaian Negara terdapat dan Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Operasional, Laporan Perubahan Ekuitas, dan Catatan Atas Laporan Keuangan.
2. Laporan Keuangan T.A. 2024 (Audited) Badan Kepegawaian Negara telah disusun berdasarkan Sistem Pengendalian Intern yang memadai, dan telah telah diaudit secara wajar sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) Berbasis Akrual.
3. Laporan Keuangan T.A. 2024 (Audited) Badan Kepegawaian Negara telah diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan dan telah diberikan opini "Wajar Tanpa Pengecualan".
4. Informasi lebih rinci tentang Laporan Keuangan T.A. 2024 (Audited) Badan Kepegawaian Negara dapat dilihat di www.bkn.go.id

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Prof. Dr. ZUDAN ARIF FAKRULLOH, SH., M.H.

@BKNgoid @BKNgoidofficial www.bkn.go.id

Gambar 13. Ikhtisar LK BKN TA 2024 (Audited)

Sumber: Ikhtisar LK BKN TA 2024 (Audited) – Media Indonesia, terbit 24 Oktober 2025

Efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang mengukur Persentase Penyampaian Laporan Keuangan yang Akuntabel dan Tepat Waktu. Tercermin dalam Tabel . Efisiensi penggunaan sumber daya . Dengan pagu anggaran yang awalnya sebesar Rp450,445,000 setelah Kebijakan Penyesuaian Belanja Negara Berdasarkan Inpres 1 Tahun 2025 menjadi Rp48,925,000 dan realisasi anggaran mencapai Rp37,925,000. Efisiensi sumber daya berhasil dicapai pada nilai 22.48%.

Kinerja			Anggaran		Efisiensi
Target	Realisasi	Capaian	Pagu	Realisasi	
WTP	WTP	100	48.925.000	37.925.000	100

Tabel . Efisiensi penggunaan sumber daya

❖ **IKP. 10 Indeks SPBE BKN**

Tabel 10. Realisasi Target IKP Indeks SPBE BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
3,7	4	4,2	3,66	4,19	4,56	108,57	99,13

Sampai dengan Tahun 2025, progres yang sudah dilakukan untuk mendukung ketercapaian Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik BKN adalah

1. Progres Sekretariat Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
 - a. Pembahasan perubahan kebijakan menjadi Pemerintahan Digital yang rencananya akan ditetapkan pada tahun 2025 dan di implementasi tahun 2026.
 - b. Tim Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik 2025 sudah di evaluasi dan dibentuk berdasarkan pola kerja pada tahun sebelumnya
 - c. Fasilitasi pembentukan Tim Audit Internal Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dalam tahap finalisasi oleh inspektorat
2. Progres Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
 - a. Penyesuaian Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dalam tahap pemetaan domain proses bisnis dan layanan
 - b. Pengajuan *Clearance* Anggaran Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada aplikasi EGA Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik sudah disetujui seluruhnya
3. Progres Ketercapaian Peta Rencana Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

Roadmap TIK 2025 - 2029 di Kedeputan Sistem Informasi Kepegawaian masih dalam tahap penyusunan, roadmap tersebut nantinya akan diturunkan dalam dokumen Peta Rencana Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik 2025

3.

Dalam pencapaian target kinerja IKU ini, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, antara lain:

1. Proses penunjukan personil untuk menjadi tim Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik berlangsung lama sehingga Penetapan beberapa Keputusan Kepala BKN (Keputusan Kepala BKN Tim SPBE dan Asesor SPBE) belum ditetapkan.
2. Masih ada personil yang kurang memahami proses audit internal SPBE yang Perlu adanya sosialisasi terkait audit internal SPBE
3. Penyesuaian arsitektur masih terkendala masalah teknis penyesuaian di aplikasi SIA Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Untuk memastikan pelaksanaan Sistem Merit pada tahun 2025 dapat berjalan dengan lancar, tindak lanjut yang perlu dilakukan

1. Memastikan proses Finalisasi dokumen rancangan Kepka tentang tim Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dikawal sampai ditetapkan
2. Koordinasi dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terkait teknis penyesuaian arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
3. Mendorong unit kerja terkait dalam pelaksanaan audit SPBE dan penyelesaian Roadmap TIK

❖ IKP. 11 Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN

Tabel 11: Realisasi Target IKP Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
4	4	4	3,351	3,520	3,533	88,25	88,25

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menjadi acuan dan standar penting bagi instansi pemerintah dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang terencana, terstruktur dan adaptif terhadap perubahan.

Sampai dengan Tahun 2025, progres yang sudah dilakukan untuk mendukung ketercapaian Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) BKN adalah dengan membentuk dan menetapkan Tim Penilaian Mandiri SPIP BKN Tahun 2025.

Dalam pencapaian target kinerja IKP ini, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, yaitu belum tetapnya pola kerja dalam proses penilaian mandiri Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dari tahun ke tahun, sehingga belum ada rencana kerja penilaian mandiri Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang terstruktur

Untuk memastikan pelaksanaan Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN pada tahun 2025 dapat berjalan dengan lancar, tindak lanjut yang perlu dilakukan perlu adanya koordinasi awal dengan Tim Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Badan Kepegawaian Negara untuk membahas pola dan timeline rencana kerja, sehingga Penilaian Mandiri Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dapat berjalan secara terencana dan hasilnya penilaiannya lebih matang.

Kegiatan lain yang dapat mendukung peningkatan maturitas SPIP terintegrasi di BKN berupa rencana pelaksanaan sosialisasi SPIP dengan mengundang pembicara dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan serta dihadiri oleh seluruh tim penilai mandiri terdiri dari asesor dan pengelola dokumen kontrol bertugas di seluruh unit kerja di lingkungan BKN.

Di Badan Kepegawaian Negara, capaian tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP dalam 3 tahun terakhir (2023-2025) mengalami peningkatan namun belum secara signifikan. Hasil penilaian menunjukkan level maturitas SPIP BKN cenderung stagnan pada

predikat “Terdefinisi atau Level 3”. Capaian Tingkat Maturitas SPIP BKN dalam 3 tahun terakhir mengalami peningkatan yang positif diantaranya pada tahun 2022 memperoleh nilai maturitas 3,181, kemudian tahun 2023 mendapatkan nilai 3,351 dan terakhir tahun 2024 memperoleh nilai 3,520

Berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka mendorong peningkatan SPIP baik secara administratif maupun dalam lingkup substantif seperti Pembentukan *Tim Asessor dan Document Control* sebagai bagian dalam pelaksanaan penilaian mandiri untuk memastikan bahwa pengisian lembar kerja penilaian berjalan efektif, efisien dan terkontrol serta berbasis bukti yang valid dan terverifikasi. Selain itu, dari sisi yang sifatnya substantif, Tim SPIP BKN secara kolaboratif telah melakukan identifikasi terhadap *Area of Improvement (AoI)* yang secara strategis menjadi prioritas tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan pada tingkat meso.

Selain itu juga dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN), telah dilaksanakan kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) Penilaian Mandiri SPIP Tahun 2025 . Kegiatan Bimtek dan Rapat Persiapan Penilaian Mandiri SPIP diselenggarakan pada hari Kamis, 5 Juni 2025 secara Hybrid. Kegiatan ini merupakan bagian dari pelaksanaan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP serta Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Nomor 5 Tahun 2021. Bimtek ini bertujuan memberikan pemahaman mendalam kepada Tim Penilai Mandiri dan Tim Penjamin Kualitas di lingkungan BKN dalam menilai tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP secara terintegrasi.

Kegiatan Bimtek menjadi bagian dari tahapan awal pelaksanaan Penilaian Mandiri SPIP Tahun 2025, sebagai bentuk komitmen BKN

dalam mengimplementasikan pengendalian intern yang efektif dan berkelanjutan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, akuntabel, dan bebas dari praktik penyimpangan.

Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam penyelenggaraan SPIP di BKN diantaranya (1) Terbatasnya bukti dukung yang terdokumentasi sebagai bagian akuntabilitas penyelenggaraan pengendalian; dan (2) Masih kurangnya komitmen seluruh pegawai BKN untuk terlibat langsung dalam penguatan SPIP di Lingkungan BKN.

Oleh karena itu, sebagai upaya perbaikan dalam rangka mendukung peningkatan tingkat maturitas SPIP BKN pada tahun 2026 memiliki focus intervensi Penguatan pemahaman SDM pelaksana SPIP terhadap *three line of defend* yang dimulai dari perencanaan, pendampingan, pencegahan, dan pengawasan.

Gb. Pelaksanaan Bimtek SPIP bulan Juni 2025



❖ **IKP 12. Indeks Pengawasan Kearsipan BKN**

Tabel 12: Indeks Pengawasan Kearsipan BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
75	80	82	78,4	81,1	88,4	107,80	96,09

Berdasarkan hasil Audit Kearsipan Tahun 2025 yang dilaksanakan oleh Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), pengelolaan arsip di lingkungan BKN memperoleh nilai 88,4 dengan kategori “Memuaskan” dengan capaian 107.8% dari target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa sistem penyelenggaraan kearsipan BKN telah memenuhi standar normatif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kearsipan.

Nilai tersebut mencerminkan bahwa secara umum:

1. Kebijakan dan regulasi kearsipan telah tersedia dan berjalan;
2. Sistem pengelolaan arsip dinamis dan statis telah diterapkan;
3. Sarana prasarana penyimpanan arsip relatif memadai;
4. Koordinasi dan pembinaan kearsipan internal telah dilaksanakan.

Capaian ini juga menunjukkan konsistensi BKN dalam menjaga tata kelola arsip sebagai bagian dari akuntabilitas kelembagaan dan reformasi birokrasi.

Kendala dan Hambatan

1. Meskipun memperoleh kategori “Memuaskan”, masih terdapat beberapa area yang perlu penguatan, antara lain:

2. Implementasi arsip digital yang belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam aspek integrasi sistem dan konsistensi penggunaan aplikasi.
3. Kualitas dan kuantitas SDM kearsipan yang belum merata di seluruh unit kerja.
4. Penguatan aspek monitoring dan evaluasi internal secara berkala untuk memastikan kepatuhan berkelanjutan.

Hambatan tersebut pada dasarnya lebih bersifat teknis dan operasional, bukan pada aspek kebijakan atau komitmen kelembagaan.

Rekomendasi Perbaikan

Menindaklanjuti hasil audit ANRI, beberapa langkah strategis yang direkomendasikan antara lain:

1. Penguatan tata kelola arsip elektronik secara terintegrasi.
2. Peningkatan kapasitas SDM kearsipan melalui pelatihan dan sertifikasi.
3. Optimalisasi pengawasan internal dan pembinaan kearsipan unit kerja.
4. Penguatan budaya sadar arsip di lingkungan BKN.

❖ ***IKP 13. Rasio Temuan Hasil Audit/ Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama***

Tabel 13: Rasio Temuan Hasil Audit/ Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
NA	NA	0	NA	NA	0	100	NA

Rasio Temuan Hasil Audit/ Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepatuhan, efektivitas, dan kualitas tata kelola di lingkungan Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara pada tahun berjalan. Indikator ini menggambarkan jumlah temuan yang diidentifikasi oleh BPK maupun Inspektorat melalui audit keuangan, audit operasional, maupun audit kinerja terhadap kegiatan yang dilaksanakan.

Audit keuangan yaitu audit atas pengelolaan keuangan negara dan laporan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Audit operasional adalah kegiatan audit untuk menilai kinerja operasional program atau kegiatan apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta ekonomis, efektif dan efisien yang dilakukan oleh APIP. Audit kinerja merupakan audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah dari aspek ekonomis, efisiensi dan efektivitas yang dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah. Sementara, audit operasional yang sering dikenal juga sebagai audit ketaatan hanya menilai kepatuhan suatu program dan kegiatan sesuai dengan Peraturan/Ketentuan yang berlaku yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern.

Semakin kecil rasio temuan yang terjadi, semakin baik kinerja pengelolaan keuangan, operasional, dan pelaksanaan tugas fungsi unit kerja, karena menunjukkan kepatuhan pada regulasi, efektivitas penggunaan sumber daya, serta tata kelola yang transparan dan akuntabel.

Tabel 13: Rasio Temuan Hasil Audit/ Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan Tahun 2025 pada Biro-Biro di lingkungan Sekretariat Utama

Unit Kerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1. Biro Perencanaan dan Kerja sama	0	0	100
2. Biro Keuangan	0	0	100
3. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	0	0	100
4. Biro Hukum dan Komunikasi Publik	0	0	100
5. Biro Umum	0	0	100

Dari table diatas diketahui bahwa sepanjang tahun 2025, dalam pemanfaatan dan penyerapan anggaran pada Biro-biro dilingkungan Sekretariat Utama tidak memiliki rekomendasi temuan hasil audit yang masih perlu ditindaklanjuti, sehingga rasio temuan audit BPK dan Inspektorat atas kegiatan Biro Hukum dan Komunikasi Publik Tahun 2025 adalah 0 (nol).

Biro-biro dilingkungan Sekretariat Utama senantiasa berkomitmen untuk merealisasikan anggaran negara secara efisien dan akuntabel. Setiap rupiah yang dikeluarkan dapat dipertanggungjawabkan baik secara substansi maupun administrasi secara lengkap dan sesuai ketentuan yang berlaku.

❖ ***IKP 14. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran Di Lingkungan Sekretariat Utama***

Tabel 14: Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di Lingkungan Sekretariat Utama

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
100	100	98	97,61	93,87	96,57	101,10	100,03

Menindak lanjuti dari Surat Direktur Anggaran Bidang Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan, dan Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara a.n. Direktur Jenderal Anggaran Nomor: S-53/AG/AG.5/2025 tanggal 21 Februari 2025 perihal Pengesahan Revisi Anggaran BKN TA 2025 (Revisi ke-1) atas tindak lanjut Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun Anggaran 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 dan adanya blokir anggaran sesuai dengan Nota Dinas Sekretaris Utama No. 59/PR.02.03/ND/A/2025 tanggal 06 Maret 2025.

Pagu anggaran unit kerja di lingkungan Sekretariat Utama mengalami refocusing karena adanya pemblokiran anggaran, dimana sebelumnya pagu awal adalah sebesar Rp. 386.274.919.500 menjadi Rp. 373.359.474.000 (mengalami penurunan sebesar Rp 12.915.445.500 atau sekitar 3,34%.

Sampai dengan tahun 2025 realisasi anggaran pada Sekretariat Utama mencapai 96,57% atau sebesar Rp.360.568.271.788 dari pagu sebesar Rp.373.359.474.000 (pagu setelah blokir). Capaian kinerja tahun 2025 untuk Sekretariat Utama adalah 98,04%. Capaian ini lebih rendah sedikit dari pencapaian kinerja tahun 2024 yakni sebesar 100,02% dengan realisasi anggaran sebesar 93,87%. Persentase realisasi anggaran tertinggi unit kerja di lingkungan Sekretariat Utama tahun 2025 adalah Biro Hukum dan Komunikasi Publik dengan pagu anggaran setelah blokir sebesar Rp 1.588.058.000 dan realisasi anggaran sebesar Rp 1.588.050.949 atau sebesar 99.99%. Sedangkan posisi persentase realisasi terendah adalah Biro Keuangan dengan pagu anggaran sebesar Rp.305.984.003.000 dan realisasi anggaran sebesar Rp.294.534.446.956 atau sebesar 96.26%

Dalam pencapaian target kinerja IKP ini, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, dikarenakan Menindak lanjuti dari Surat Direktur Anggaran Bidang Politik, Hukum, Pertahanan dan

Keamanan, dan Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara a.n. Direktur Jenderal Anggaran Nomor: S-53/AG/AG.5/2025 tanggal 21 Februari 2025 perihal Pengesahan Revisi Anggaran BKN TA 2025 (Revisi ke-1) atas tindak lanjut Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun Anggaran 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 dan adanya blokir anggaran sesuai dengan Nota Dinas Sekretaris Utama No. 59/PR.02.03/ND/A/2025 tanggal 06 Maret 2025.

Tindak lanjut kedepannya untuk penyerapan anggaran ini Unit Eselon II di Sekretariat Utama, yakni akan terus memantau dan mengevaluasi pergerakan pelaksanaan anggaran. Pemantauan dan evaluasi ini bertujuan sebagai dasar untuk memberikan pembinaan atas ketepatan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan yang telah direncanakan dalam Rencana strategis periode tahun 2025-2029.

❖ ***IKP 15. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN***

Tabel 11: Realisasi Target IKP Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
93	93	93,25	90,88	93,21	94,28	101,10	100,03

Nilai indikator Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Tahun 2025 sebesar 94,28 dengan komponen penyusunnya sebagai berikut :

Kualitas Pelaksanaan Anggaran			
Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP
91.92	91.04	95.71	98.45

Gb. Komponen Penyusun Kualitas Pelaksanaan Anggaran

Data diatas menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran telah dilaksanakan secara sangat baik dan berada pada kategori optimal. Capaian ini mencerminkan kemampuan BKN dalam mengelola anggaran secara efektif, tertib, dan akuntabel sesuai prinsip pengelolaan keuangan negara.

Secara rinci, komponen penyusunnya menunjukkan kinerja yang relatif merata, yaitu:

- Penyerapan anggaran sebesar 91,92, mengindikasikan bahwa realisasi belanja telah berjalan sesuai dengan rencana kerja dan target output yang ditetapkan.
- Belanja kontraktual sebesar 91,04, mencerminkan bahwa proses pengadaan dan pelaksanaan kontrak kegiatan telah dikelola secara cukup baik, meskipun masih terdapat ruang perbaikan dalam percepatan pelaksanaan kontrak.
- Penyelesaian tagihan sebesar 95,71, menunjukkan kepatuhan yang tinggi terhadap ketentuan pembayaran kepada pihak ketiga secara tepat waktu.
- Pengelolaan UP dan TUP sebesar 98,45, menggambarkan tertib administrasi dan kepatuhan satuan kerja terhadap mekanisme uang persediaan dan tambahan uang persediaan.

Permasalahan dan kendala

1. Penyerapan anggaran belum sepenuhnya merata sepanjang tahun, masih terjadi kecenderungan penumpukan realisasi pada triwulan akhir, terutama untuk belanja barang dan belanja modal.
2. Belanja kontraktual belum sepenuhnya optimal, disebabkan oleh keterlambatan dalam proses pengadaan barang/jasa, termasuk pada tahap perencanaan teknis dan penyusunan dokumen kontrak.

3. Keterbatasan kapasitas SDM pengelola keuangan di beberapa satuan kerja, khususnya terkait pemahaman teknis aplikasi OMSPAN dan perubahan regulasi pengelolaan anggaran.
4. Proses administrasi tagihan yang masih memerlukan perbaikan, terutama pada kelengkapan dokumen pendukung yang berdampak pada waktu verifikasi dan pencairan.

Permasalahan tersebut berdampak pada belum maksimalnya skor penyerapan anggaran dan belanja kontraktual, meskipun komponen lainnya telah menunjukkan kinerja yang sangat baik.

Tindak lanjut

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan anggaran pada tahun berikutnya, rekomendasi dan tindak lanjut yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penguatan perencanaan pelaksanaan anggaran sejak awal tahun, melalui penyusunan rencana penarikan dana dan jadwal pelaksanaan kegiatan yang lebih realistis dan terukur agar penyerapan anggaran lebih merata per triwulan.
2. Percepatan proses pengadaan barang/jasa, dengan mendorong penyusunan dokumen pengadaan lebih awal serta optimalisasi penggunaan e-procurement dan katalog elektronik.
3. Peningkatan kapasitas SDM pengelola keuangan, melalui bimbingan teknis terkait pengelolaan anggaran, pengadaan barang/jasa, serta pemanfaatan aplikasi OMSPAN secara optimal.
4. Penguatan pengendalian internal dan monitoring berkala, khususnya terhadap realisasi anggaran dan belanja kontraktual di setiap satuan kerja, agar potensi keterlambatan dapat diidentifikasi lebih dini.

5. Standarisasi dan penyederhanaan proses administrasi tagihan, guna memastikan kelengkapan dokumen sejak awal dan mempercepat proses pembayaran.

Dengan pelaksanaan tindak lanjut tersebut, diharapkan kualitas pelaksanaan anggaran BKN pada tahun berikutnya dapat meningkat dan mencapai nilai yang lebih optimal, serta semakin mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

❖ ***IKP 16. Persentase Capaian Inovasi yang Mendukung Peningkatan Kualitas Layanan di Sekretariat Utama***

Tabel 16: Realisasi Target IKP Capaian Inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan disekretariat Utama

Target			Realisasi			Capaian (%)	
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	RENSTRA
NA	NA	100	NA	NA	100	100	NA

Persentase Capaian Inovasi yang Mendukung Peningkatan Kualitas Layanan di Sekretariat Utama merupakan Indikator Kinerja Program yang mengukur sejauh mana unit kerja di lingkungan Sekretariat Utama 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 di Sekretariat Utama.

Indikator ini dihitung berdasarkan persentase jumlah inovasi yang berhasil direalisasikan dan dinyatakan mendukung peningkatan kualitas layanan dibandingkan dengan jumlah inovasi yang ditargetkan untuk dihasilkan oleh lima biro di lingkungan Sekretariat Utama.

Dengan target sebesar 100%, indikator ini menegaskan bahwa seluruh biro diharapkan mampu menghasilkan dan mengimplementasikan inovasi sesuai dengan mandat dan fungsi masing-masing, serta memastikan bahwa inovasi tersebut tidak hanya bersifat konseptual, tetapi telah diterapkan dan memberikan dampak nyata terhadap perbaikan proses layanan.

Berikut ini adalah tabel realisasi capaian Inovasi yang dilakukan oleh biro-biro di lingkungan Sekretariat Utama tahun 2025 ;

Tabel Capaian Inovasi di Lingkungan Sekretariat Utama

Unit Kerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1. Biro Perencanaan dan Kerja sama	1	1	100
2. Biro Keuangan	1	1	100
3. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	1	1	100
4. Biro Hukum dan Komunikasi Publik	1	1	100
5. Biro Umum	1	1	100

Adapun inovasi yang telah dilakukan oleh biro-biro di lingkungan Sekretariat utama adalah sebagai berikut :

1. Biro perencanaan dan Kerja Sama

Inovasi Biro Perencanaan dan Kerja Sama Tahun 2025 diwujudkan melalui penetapan Keputusan Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara Nomor 130 Tahun 2025 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan dan/atau Pengenaan Sanksi atas Kinerja Satuan Kerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Keputusan ini disusun sebagai pedoman resmi dalam pemberian apresiasi (penghargaan) dan penerapan konsekuensi (sanksi) atas kinerja satuan kerja secara objektif dan terukur. Tujuan penerbitan

kebijakan ini adalah untuk meningkatkan motivasi satuan kerja serta memperkuat akuntabilitas kinerja, khususnya dalam aspek kinerja anggaran dan akuntabilitas kinerja instansi.

Gb. Sosialisasi Keputusan Sekretaris Utama Badan Kepegawaian
Negara Nomor 130 Tahun 2025

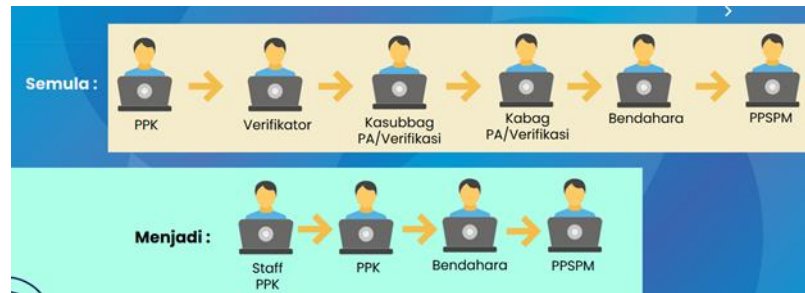


2. Biro keuangan

Pada periode tahun 2025, Biro Keuangan telah mengoptimalkan inovasi dalam menunjang kemudahan pelaksanaan tugas dan fungsinya. Penerapan sistem ini menjadi integral dalam operasional sehari-hari.

Inovasi Biro Keuangan pada Tahun 2025 yang telah dapat dicapai adalah:

- a. Penyederhanaan Proses Bisnis Layanan Pembayaran Tagihan Keuangan dari 6 tahap menjadi 4 tahap;
- b. Digitalisasi Layanan Keuangan
 - Implementasi E-Verif BKN Pusat dan 3 Kanreg
 - Implementasi Rokuone (E-Verifikasi, Perjadin, Honorarium, Tunkin, Potongan, dan Dashboard)
 - Pembangunan platform “DigiKu”, mobile apps untuk informasi penghasilan, tracking dokumen tagihan, dan simulasi pinjaman.



Gambar. Penyederhaan Proses Bisnis Layanan Pembayaran Tagihan Keuangan

3. Biro Sumber daya manusia dan Organisasi

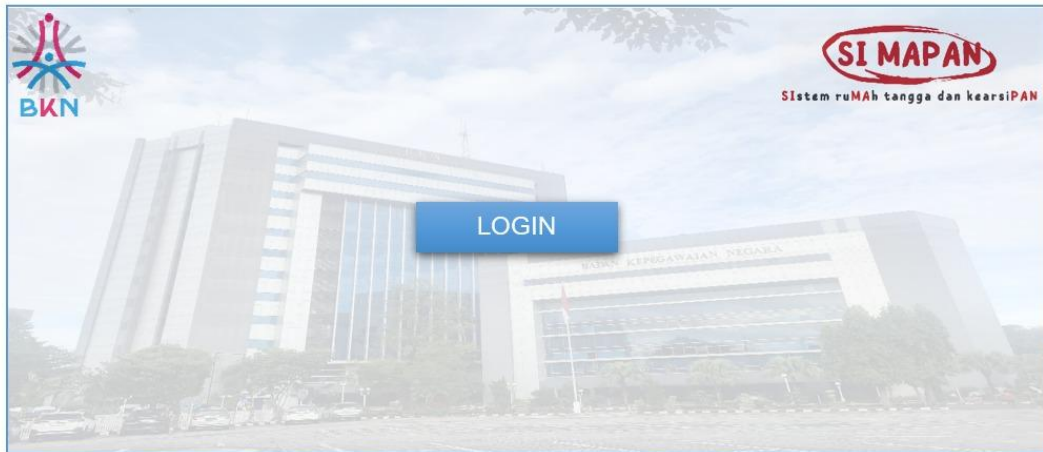
Pada Tahun 2025, Biro SDMO telah melaksanakan inovasi digital berupa penerapan tanda tangan digital pada proses penandatanganan kontrak PPPK Paruh Waktu. Inovasi ini merupakan transformasi dari proses penandatanganan kontrak yang sebelumnya dilakukan secara manual menjadi berbasis sistem digital, sehingga mendukung percepatan layanan dan penguatan tata kelola administrasi kepegawaian.

Penerapan tanda tangan digital tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas layanan, antara lain melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas proses administrasi tanpa ketergantungan pada dokumen fisik, percepatan proses validasi dokumen, serta peningkatan keamanan dan keandalan dokumen melalui mekanisme autentikasi digital yang terverifikasi. Inovasi ini sekaligus menjadi bagian dari upaya Biro SDMO dalam mendukung implementasi pemerintahan berbasis digital.

4. Biro Umum

Inovasi Biro Umum Tahun 2025 diwujudkan melalui pengembangan aplikasi peminjaman ruangan. Aplikasi ini dirancang untuk mempermudah proses pemesanan dan pengelolaan penggunaan ruangan secara terintegrasi, transparan, dan tertib administrasi. Penerapan aplikasi tersebut bertujuan meningkatkan efisiensi

layanan fasilitasi perkantoran serta mendukung optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana di lingkungan BKN.



Gambar. Aplikasi Simapan sewa ruangan

5. Biro hukum dan Komunikasi public

Tahun 2025, Biro Hukum dan Komunikasi Publik telah membuat sebuah inovasi yaitu “Klinik Pendampingan Hukum” untuk memberikan ruang konsultasi, diskusi, penguatan, dan pendampingan penanganan penyelesaian masalah hukum atau kasus kepegawaian yang kompleks bagi unit kerja Badan Kepegawaian Negara Pusat dan Kantor Regional I sampai dengan XIV BKN di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing.

Selain itu, Klinik Pendampingan Hukum juga digunakan sebagai media fasilitasi, sosialisasi, penyuluhan hukum, koordinasi, dan bimbingan penyelesaian permasalahan kepegawaian. Klinik Pendampingan Hukum bertujuan membantu unit kerja dalam memahami, menelaah, dan menyelesaikan permasalahan hukum secara cepat, tepat, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.3. CAPAIAN ANGGARAN

Tabel 14. Realisasi Anggaran Sekretariat Utama

NO	Unit Kerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Sisa Anggaran	Persentase
1	Biro Keuangan	305,984,003,000	294,534,446,956	11,449,556,044	96.26%
2	Biro Perencanaan dan Kerja sama	1,849,817,000	1,835,581,285	14,235,715	99.23%
3	Biro Umum	59,574,045,000	58,279,786,126	1,294,258,874	97.83%
4	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	4,363,551,000	4,330,406,472	33,144,528	99.24%
5	Biro Hukum dan Komunikasi Publik	1,588,058,000	1,588,050,949	7.051	99.99%
	Total	373,359,474,000	360,568,271,788	12,791,202,212	96.57%

Pagu anggaran Sekretaris Utama pada tahun 2025 sebesar Rp.373,359,474,000,- (tiga ratus tujuh puluh tiga milyar tiga ratus lima puluh Sembilan juta empat ratus tujuh puluh empat ribu rupiah), Pada tahun 2025 anggaran yang terserap adalah sebesar Rp Rp.360,568,271,788,- (tiga ratus enam puluh milyar lima ratus enam puluh delapan juta dua ratus tujuh puluh satu ribu tujuh ratus delapan puluh delapan rupiah) atau sebesar 96,57%. Adapun target pada tahun 2025 adalah sebesar 98%.

Sekretariat utama belum mencapai target realisasi anggaran yang ditargetkan antara lain dikarenakan pelaksanaan dari Surat Direktur Anggaran Bidang Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan, dan Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara a.n. Direktur Jenderal Anggaran Nomor: S-53/AG/AG.5/2025 tanggal 21 Februari 2025 perihal Pengesahan Revisi Anggaran BKN TA 2025 (Revisi ke-1) atas tindak lanjut Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun Anggaran 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun

Anggaran 2025 dan adanya blokir anggaran sesuai dengan Nota Dinas Sekretaris Utama No. 59/PR.02.03/ND/A/2025 tanggal 06 Maret 2025.

3.4 CAPAIAN KINERJA LAINNYA

1. Penghargaan Pegawai



Gambar 8. Penyerahan pegawai berprestasi oleh Kepala dan Wakil Kepala BKN
sumber: dokumentasi humas

Kepala Badan Kepegawaian Negara memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai Badan Kepegawaian Negara atas dedikasi, kinerja luar biasa, serta kontribusi nyata dalam mendukung pelayanan kepegawaian yang profesional, akuntabel, dan berintegritas selama periode Januari - Maret 2025.

Penghargaan diberikan kepada 59 pegawai yang terdiri atas 15 pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat, 41 pegawai Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara, dan 3 pegawai Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN. Pemberian penghargaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, dan menjadi motivasi

bagi pegawai untuk terus menjadi teladan bagi pegawai lainnya.

2. Penghargaan Transaksi Kartu Kredit Pemerintah (KKP) Terbanyak Cluster Pagu Besar pada Satker Lingkup KPPN JKT III



Gambar 9. Piagam Penghargaan Peringkat ke-3 atas Transaksi Kartu Kredit Pemerintah (KKP) Terbanyak Cluster Pagu Besar pada Satker Lingkup KPPN JKT III

sumber: dokumentasi biro keuangan

Penghargaan ini diberikan kepada satuan kerja yang paling banyak melakukan transaksi menggunakan Kartu Kredit Pemerintah (KKP) untuk belanja yang dibebankan pada APBN, dengan kriteria pagu besar. Penghargaan ini bertujuan untuk mendorong efisiensi dan efektivitas penggunaan KKP dalam lingkup KPPN Jakarta III, dan BKN mendapatkan Peringkat ke-3 atas Transaksi Kartu Kredit Pemerintah (KKP) Terbanyak Cluster Pagu Besar pada Satker Lingkup KPPN JKT III. Penghargaan ini juga menjadi apresiasi atas pengelolaan keuangan yang baik.

3. Penghargaan Transaksi Cash Management System (CMS) Terbanyak Cluster Pagu Besar pada Satker Lingkup KPPN Jkt III



Gambar 10. Piagam penghargaan Transaksi *Cash Management System* (CMS)
Terbanyak Cluster Pagu Besar pada Satker Lingkup KPPN Jkt III
sumber: dokumentasi biro keuangan

Penghargaan ini diberikan sebagai apresiasi atas efisiensi dan efektivitas penggunaan Transaksi *Cash Management System* (CMS) oleh Satker dalam mengelola anggaran mereka. BKN mendapat Peringkat ke-2 atas Transaksi *Cash Management System* (CMS) Terbanyak Cluster Pagu Besar pada Satker Lingkup KPPN Jkt III. Hal ini menunjukkan kemampuan BKN dalam memanfaatkan teknologi untuk pengelolaan keuangan negara yang lebih baik.

"Reformasi birokrasi dimulai dari keberanian melihat ke dalam, dan komitmen untuk terus memperbaiki ke luar."

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Sekretariat Utama tahun 2025 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administratif kepada seluruh unit organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Utama mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penetapan indikator kinerja merupakan salah satu tahap awal Sekretariat Utama dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis menuju terwujudnya visi dan misi Badan Kepegawaian Negara. Visi BKN seperti termuat dalam Rencana Strategis 2025 - 2029 yakni: “Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. Dalam mewujudkan Visi tersebut, Sekretariat Utama BKN melaksanakan misi kedua BKN yaitu: “Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN”. Misi dan tujuan Sekretariat Utama dirumuskan dalam 2 (dua) aspek yang penting untuk mendukung sasaran strategis di level Badan Kepegawaian Negara, yaitu: “Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja” dan “Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti, dan Akuntabel.” Sasaran Strategis tersebut kemudian diturunkan menjadi 16 (enam belas) Indikator Kinerja Program (IKP).

Capaian kinerja Sekretariat Utama pada tahun 2025 secara keseluruhan dapat dilihat pada Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) sebesar

97.98, yaitu 4 (Empat) IKP yang capaiannya diatas 100% adalah IKP 3 (100,78%), IKP 10 (108,57%), IKP 12 (107,80), IKP 15(101,10) (. Disamping itu terdapat 12 IKP dengan kategori “Baik” atau capaian range $80 \leq 100$, yaitu IKP 1 (93,59%),IKP 2 (99,99%), IKP 4 (99,31%), IKP 5 (99,21%), IKP 6 (93,26%), IKP 7 (90%) , IKP 8 (88,20%), IKP 9 (100%), IKP 11 (88,25%), IKP 13 (100%), IKP 14 (98,54%) dan IKP 16 (100%) Dalam mencapai Sasaran Strategis tersebut berbagai upaya telah dilakukan oleh segenap jajaran di Lingkungan Sekretariat Utama. Kendala dan permasalahan pada setiap indikator akan menjadi fokus perbaikan kinerja pada tahun berikutnya. Upaya koordinasi, kolaborasi dengan unit kerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara dan stakeholders terkait akan dilakukan lebih intensif untuk meningkatkan capaian sasaran strategis.

Pagu anggaran Sekretaris Utama pada tahun 2025 sebesar Rp.373,359,474,000,- (tiga ratus tujuh puluh tiga milyar tiga ratus lima puluh Sembilan juta empat ratus tujuh puluh empat ribu rupiah), Pada tahun 2025 anggaran yang terserap adalah sebesar Rp Rp.360,568,271,788,- (tiga ratus enam puluh milyar lima ratus enam puluh delapan juta dua ratus tujuh puluh satu ribu tujuh ratus delapan puluh delapan rupiah) atau sebesar 96,57%.

Laporan kinerja tahun 2025 ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang digunakan sebagai sarana evaluasi kinerja baik bagi unit kerja di lingkungan Sekretariat Utama, unit kerja di lingkungan BKN, maupun pembaca dan juga sebagai bahan untuk perbaikan pencapaian Kinerja pada Tahun berikutnya.

PERNYATAAN TELAH DIREVIU
SEKRETARIAT UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
TAHUN 2025

Dengan ini kami sampaikan bahwa telah mereviu Laporan Kinerja Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara untuk Tahun Anggaran 2025 sesuai pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggungjawab Tim Pelaporan Sekretariat Utama.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja ini.

Jakarta, 25 Februari 2026

€



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
SEKRETARIAT UTAMA

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Imas Sukmariah
Jabatan : Sekretaris Utama

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Zudan Arif Fakrulloh
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Negara

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 29 Juli 2025

Pihak Kedua
Kepala Badan Kepegawaian
Negara

Zudan Arif Fakrulloh
NIP. 196908241999031001

Pihak Pertama
Sekretaris Utama

Imas Sukmariah
NIP. 196605091986032001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
SEKRETARIAT UTAMA**

KODE SP	SASARAN PROGRAM	KODE IKP	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET
SP.1	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja	IKP.1	Nilai Reformasi Birokrasi BKN	90
		IKP.2	Skor Evaluasi AKIP BKN	70.1
		IKP.3	Nilai Sistem Merit BKN	385 (Sangat Baik)
		IKP.4	Skor Evaluasi SAKIP Sekretariat Utama BKN	72
		IKP.5	Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama BKN	92
		IKP.6	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja dilingkungan Sekretariat Utama	100
		IKP.7	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di BKN	100
		IKP.8	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari dilingkungan Sekretariat Utama	90
SP.2	Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel	IKP.9	Opini BPK atas Laporan Keuangan BKN	WTP
		IKP.10	Indeks SPBE BKN	4.2
		IKP.11	Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN	4
		IKP.12	Indeks Pengawasan Kearsipan BKN	82
		IKP.13	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama	0
		IKP.14	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran dilingkungan Sekretariat Utama	98
		IKP.15	Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN	93.25
		IKP.16	Persentase capaian Inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan di Sekretariat Utama	100

Kode KRO	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.WA	Program Dukungan Manajemen	Rp453.753.195.000
3630	Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik	Rp651.000.000
EBA.958	Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	Rp458.000.000
FAB.001	Sistem Informasi Internal BKN	Rp193.000.000
4842	Pengelolaan Organisasi dan SDM	Rp9.312.521.000
EBA.960	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	Rp447.590.000
EBC.954	Layanan Manajemen SDM	Rp5.462.270.000
EBC.996	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Rp938.575.000
EBD.961	Layanan Reformasi Kinerja	Rp2.464.086.000
4843	Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	Rp441.940.339.000
EBA.956	Layanan BMN	Rp139.000.000
EBA.959	Layanan Protokoler	Rp1.659.439.000
EBA.962	Layanan Umum	Rp3.175.000.000
EBA.963	Layanan Data dan Informasi	Rp265.000.000
EBA.994	Layanan Perkantoran	Rp350.540.196.000
EBB.951	Layanan Sarana Internal	Rp18.575.504.000
EBB.971	Layanan Prasarana Internal	Rp61.899.714.000
EBD.952	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Rp557.025.000
EBD.953	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Rp794.975.000
EBD.955	Layanan Manajemen Keuangan	Rp2.274.422.000
EBD.961	Layanan Reformasi Kinerja	Rp546.371.000
EBD.974	Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Rp425.000.000
FAE.001	Layanan kerja sama Dalam Negeri dan Luar Negeri (RO Protokoler)	Rp1.088.693.000
4843	Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	Rp1.849.335.000
AAH.001	Peraturan di Bidang Kepegawaian	Rp995.000.000
EBA.957	Layanan Hukum	Rp154.335.000
EBA.969	Layanan Bantuan Hukum	Rp700.000.000
TOTAL PAGU		Rp453.753.195.000

Jakarta, 29 Juli 2025

Pihak Kedua
Kepala Badan Kepegawaian Negara



Zudan Arif Fakrulloh
NIP. 196908241999031001

Pihak Pertama
Sekretaris Utama



Imas Sukmariah
NIP. 196605091986032001