

MANUAL INDIKATOR KINERJA

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Manual Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2026 dapat disusun dengan baik.

Sebagaimana amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), setiap instansi pemerintah wajib melaksanakan pengelolaan kinerja secara terukur dan akuntabel. Manual indikator kinerja ini disusun sebagai pedoman dalam menetapkan definisi, metode pengukuran, sumber data, serta periode pelaporan masing-masing indikator kinerja di lingkungan BKN.

Dengan adanya manual ini, diharapkan seluruh unit kerja memiliki pemahaman yang sama dalam merencanakan, mengukur, mengevaluasi, dan melaporkan capaian kinerja, sehingga sasaran strategis BKN Tahun 2026 dapat tercapai secara efektif dan terukur.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini. Semoga manual indikator Kinerja Tahun 2026 ini menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja dan akuntabilitas BKN.

Jakarta, 25 Februari 2026

a.n Kepala Badan Kepegawaian Negara
Sekretaris Utama

2026

MANUAL IKU KEPALA BKN

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
SESUAI RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN
2025-2029

Indikator Kinerja Utama		Satuan	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik	%	70	71	73	75	77
2.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	%	-	100	100	-	-
3.	Nilai Reformasi Birokrasi BKN	Nilai	90	90,25	90,50	90,75	91

LEVEL 0

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik

Sasaran Strategis	Meningkatnya Kapabilitas Instansi Pemerintah dalam Manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN berbasis Prinsip Meritokrasi
Deskripsi Sasaran Strategis	Peningkatan kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN serta profesionalitas pegawai berbasis meritokrasi merupakan prioritas strategis pemerintah. Prinsip meritokrasi memastikan keputusan dalam rekrutmen, pengembangan, dan promosi ASN didasarkan pada kompetensi, kinerja, dan integritas secara objektif. Langkah konkret seperti seleksi berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan disertai proses mekanisme evaluasi kinerja yang transparan dan adil dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi birokrasi. Sebagai hasilnya ASN yang profesional mampu merespons kebutuhan masyarakat dengan cepat, mendukung pembangunan nasional, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah
Indikator Kinerja Utama	IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi Suatu ukuran yang menggambarkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan NSPK manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi. Ukuran ini dihitung dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN minimal kategori Baik. Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN serta Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas: - penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; - pengadaan ASN; - pengangkatan ASN; - pangkat; - mutasi;

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	f. jabatan; g. pengembangan karier ASN; h. pola karier; i. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; j. penghargaan; k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; l. perlindungan; m. penilaian kinerja; n. cuti; o. kode etik; p. disiplin; q. pemberhentian; dan r. pensiun. Kategori penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN ada 5, yaitu: - nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul; - nilai Indeks dengan jumlah antara 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik; - nilai Indeks dengan jumlah antara 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup; - nilai Indeks dengan jumlah antara 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan - nilai Indeks dengan jumlah antara 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk.
	Formula $IKU = \frac{X(\text{Jumlah instansi yang mendapatkan nilai A dan B})}{Y(\text{Jumlah instansi pemerintah yang dinilai})} \times 100\%$ dimana: X = Jumlah Instansi Pemerintah yang mendapatkan nilai berkategori unggul (A) dan baik (B) dalam indeks implementasi NSPK Manajemen ASN yang terakhir diikuti Y = Jumlah instansi pemerintah yang dinilai
Tujuan	Memastikan setiap Instansi Pemerintah mematuhi ketentuan implementasi sistem merit untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan

Manual Indikator Kinerja

LEVEL 0 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	☐ Kuantitas/ Output	☒ Kualitas/ Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	☒ Cascading Peta		☐ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN			
Sumber Data	Database Hasil Penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2025			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☒ Hasil perhitungan raw data		☐ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maximize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☐ Triwulanan	☐ Semesteran	☒ Tahunan
Mitigasi Risiko	Melakukan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN			

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

IKU 2. Persentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN

Sasaran Strategis	Meningkatnya Kapabilitas Instansi Pemerintah dalam Manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN berbasis Prinsip Meritokrasi
Deskripsi Sasaran Strategis	Peningkatan kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN serta profesionalitas pegawai berbasis meritokrasi merupakan prioritas strategis pemerintah. Prinsip meritokrasi memastikan keputusan dalam rekrutmen, pengembangan, dan promosi ASN didasarkan pada kompetensi, kinerja, dan integritas secara objektif. Langkah konkret seperti seleksi berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan disertai proses mekanisme evaluasi kinerja yang transparan dan adil dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi birokrasi. Sebagai hasilnya ASN yang profesional mampu merespons kebutuhan masyarakat dengan cepat, mendukung pembangunan nasional, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah
Indikator Kinerja Utama	IKU 2. Persentase Instansi Pemerintah yang telah dilakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi Persentase instansi pemerintah pusat dan daerah yang telah menerima pembinaan kebijakan teknis penyelenggaraan Manajemen ASN dari Badan Kepegawaian Negara dalam periode pengukuran tertentu, yang dibuktikan melalui kegiatan pembinaan resmi berupa sosialisasi, bimbingan teknis, asistensi, pendampingan, konsultasi teknis, atau bentuk pembinaan lain yang terdokumentasi dan terverifikasi. Pembinaan kebijakan teknis Manajemen ASN mencakup antara lain perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan ASN, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja ASN, manajemen talenta, mutasi dan promosi, sistem merit, disiplin dan kode etik ASN, serta sistem informasi Manajemen ASN Kegiatan pembinaan ini direncanakan akan dilaksanakan selama dua tahun dengan total instansi yang akan dibina sejumlah 643 instansi. Instansi yang akan dibina pada tahun 2026 sejumlah 322 instansi dan pada tahun 2027 sejumlah 321 instansi.

**LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

	Formula $N = A/B \times 100\%$ N = Persentase Instansi Pemerintah yang Dibina A = Jumlah Instansi Pemerintah yang Telah Mendapatkan Pembinaan Kebijakan Teknis Manajemen ASN B = Total Instansi Pemerintah yang Menjadi Sasaran Pembinaan			
Tujuan	Mengukur tingkat jangkauan pembinaan yang diberikan kepada Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah (K/L/D) dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi.			
Satuan Pengukuran	Persen			
Jenis Aspek Target	(☒) Kuantitas/ Output	(☐) Kualitas/Mutu	(☐) Waktu	(☐) Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(☒) Outcome		(☐) Outcome Antara	(☐) Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(☒) Cascading Peta		(☐) Cascading Non Peta	(☐) Non Cascading
Metode Cascading	(☐) Adopsi langsung	(☒) Dipersempit	(☐) Komponen Pembentuk	(☐) Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Seluruh unit kerja / Kelompok kerja			
Sumber Data	- Laporan kegiatan pembinaan Manajemen ASN - Sistem Informasi Pembinaan Manajemen ASN - Berita acara, daftar hadir, dan dokumentasi resmi pembinaan yang dilakukan pada tahun 2026			
Jenis Perhitungan Data	(☒) Nilai Posisi Akhir		(☐) Rata-rata	
Status Data	(☒) Hasil perhitungan raw data		(☐) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(☒) Maximize		(☐) Minimize	(☐) Stabilize
Periode Pelaporan	(☐) Bulanan	(☐) Triwulanan	(☒) Semesteran	(☐) Tahunan
Mitigasi Risiko	- Sosialisasi aktif, surat resmi, reminder berkala, integrasi pembinaan dengan kebutuhan mutasi/promosi - Skala prioritas instansi berisiko tinggi, pembinaan daring, modul mandiri			

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

IKU 3. Nilai Reformasi Birokrasi BKN

Sasaran Strategis	Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan BKN yang Lincah, Profesional, dan Akuntabel serta Berbasis Digital
Deskripsi Sasaran Strategis	Peningkatan kapabilitas kelembagaan Badan Kepegawaian Negara (BKN) menjadi salah satu pilar penting dalam mewujudkan birokrasi modern yang lincah, profesional, dan akuntabel. Dengan pendekatan berbasis digital, BKN terus mengembangkan Sistem Informasi Manajemen ASN yang efisien dan terintegrasi, termasuk layanan administrasi dan pengelolaan data ASN. Transformasi ini diharapkan mendorong peningkatan kecepatan dan transparansi serta akurasi, sehingga memperkuat kedudukan BKN sebagai lembaga yang memiliki peran strategis dalam pembangunan tata kelola Manajemen ASN yang adaptif dan terpercaya.
Indikator Kinerja Utama	IKU 3. Nilai Reformasi Birokrasi BKN
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi Suatu ukuran yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN yang dilakukan oleh KemenPAN-RB sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 serta PermenPANRB No 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi dan KemenPAN-RB Nomor 739 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2023. Makna reformasi birokrasi adalah: 1. Perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan f. Pertaruhan besar organisasi dalam menghadapi tantangan abad ke-21 g. Berkaitan dengan ribuan proses tumpang tindih antar fungsi-fungsi pemerintahan, melibatkan jutaan pegawai, dan memerlukan anggaran yang cukup besar h. Menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa i. Merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen pemerintahan, dan menyesuaikan tugas

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru			
	Formula			
	Hasil penilaian oleh Kemenpan RB yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN			
Tujuan	Menciptakan birokrasi BKN yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.			
Satuan Pengukuran	Nilai			
Jenis Aspek Target	☐ Kuantitas/ Output	☒ Kualitas/ Mutu	☐ Waktu	☐ Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	☒ Outcome		☐ Outcome Antara	☐ Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	☒ Cascading Peta		☐ Cascading Non Peta	☐ Non Cascading
Metode Cascading	☒ Adopsi langsung	☐ Dipersempit	☐ Komponen Pembentuk	☐ Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Sekretariat Utama			
Sumber Data	Laporan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN oleh KemenpanRB Tahun 2026			
Jenis Perhitungan Data	☒ Nilai Posisi Akhir		☐ Rata-rata	
Status Data	☐ Hasil perhitungan raw data		☒ Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	☒ Maximize		☐ Minimize	☐ Stabilize
Periode Pelaporan	☐ Bulanan	☐ Triwulanan	☐ Semesteran	☒ Tahunan
Mitigasi Risiko	- Melakukan reviu dan mengklasifikasi rekomendasi berdasarkan hasil evaluasi penilaian indikator pada tingkat meso sebagai acuan dalam penyusunan rencana aksi tindak lanjut pelaksanaan reformasi birokrasi; - Memastikan setiap indikator dalam penilaian reformasi birokrasi menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam dokumen kinerja unit kerja terkait; - Membentuk tim kerja dalam rangka penyiapan kebijakan sebagai bentuk antisipasi perubahan kebijakan reformasi birokrasi secara nasional.			

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	• Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dalam rangka memastikan rencana aksi yang telah disusun dilaksanakan sesuai target yang direncanakan.
--	--