

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
WAKIL KEPALA
BKN**

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta

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 Menerapkan Manajemen Talenta
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi
	Indikator ini mengukur persentase K/L/D yang telah mengimplementasikan manajemen talenta ditandai dengan telah disetujuinya Surat Keputusan Kepala BKN tentang Persetujuan Penerapan Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah. Adapun SK tersebut didapatkan sebagai hasil ekspose manajemen talenta instansi atas progres pembangunan manajemen talentanya.
	Formula $N = A/B \times 100\%$ N= Persentase Instansi Pemerintah yang Menerapkan Manajemen Talenta A = Jumlah Instansi Pemerintah yang Mendapatkan SK Kepala BKN tentang Persetujuan Manajemen Talenta B = Jumlah Total Instansi Pemerintah
Tujuan	Untuk mendorong semakin banyak instansi pemerintah baik pemerintah pusat maupun daerah untuk membangun manajemen talenta secara terstruktur, sehingga mampu memastikan identifikasi, pengembangan, dan penempatan pegawai yang tepat sesuai potensial dan kinerja, guna

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.			
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 Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN			
Sumber Data	Laporan pembinaan penerapan manajemen talenta di instansi pemerintah dari BKN Pusat dan BKN Kanreg/Dasbor Pemetaan Penerapan Manajemen Talenta Instansi 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	Pembinaan yang lebih intensif berupa pendampingan teknis, coaching clinic dan konsultasi implementasi serta pemetaan permasalahan dan tingkat kematangan penerapan manajemen talenta sebagai dasar intervensi yang lebih tepat sasaran			

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

IKU 2. Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya (116.795 orang)

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 PNS yang telah dinilai kompetensinya (116.795 orang)
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	Definisi Indikator ini mengukur persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya sesuai dengan standar kompetensi dan potensi serta penyelenggaraan penilaian kompetensi sebagaimana tertuang dalam: 1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara; 2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara; 3. Peraturan Badan Kepegawaian negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara; Indikator ini diukur dengan jumlah data hasil penilaian kompetensi yang telah masuk ke dalam SI Aparatur Sipil

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	Negara melalui kegiatan penilaian kompetensi dan potensi dengan metode assessment center dan metode lainnya (CACT, Pro ASN) serta integrasi data penilaian kompetensi			
	Formula			
	Jumlah PNS yang telah dinilai kompetensinya dibandingkan jumlah seluruh PNS dikalikan seratus persen			
	$N = A/B \times 100\%$ N = Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya A = Jumlah PNS yang telah dinilai kompetensinya B = Jumlah Total PNS			
Tujuan	Mengintegrasikan data hasil penilaian kompetensi serta memastikan standar penyelenggaraan dan penilaian kompetensi ASN			
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	Pusat Penilaian Kompetensi ASN			
Sumber Data	Laporan Hasil Pelaksanaan Pemetaan Kompetensi PNS Tahun 2024-2026 di Pusat Penilaian Kompetensi ASN			
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	Penguatan tata kelola dan kepatuhan terhadap ketentuan perundangan, dengan memastikan standardisasi metode assessment center dan metode lainnya (CACT, Pro ASN),			

LEVEL 0
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

	peningkatan kapasitas asesor dan quality control hasil asesmen, validasi serta rekonsiliasi data sebelum integrasi ke dalam Sistem Informasi ASN, penguatan monitoring dan evaluasi berkala atas capaian input data, serta penyediaan dukungan teknis dan pengawasan internal untuk meminimalkan risiko keterlambatan, ketidaksesuaian standar, dan ketidaklengkapan data hasil penilaian kompetensi.
--	---