



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

RENCANA KERJA

2026



@BKNgoid



@BKNgoidofficial



www.bkn.go.id

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

KATA PENGANTAR

Keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, dan pengawasan perlu dibangun dalam penyelenggaraan sistem perencanaan pembangunan. Selain juga harus memperhatikan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan untuk terciptanya Good Governance. Dalam kerangka tersebut, seluruh K/L perlu menyusun Rencana Kerja (Renja) sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran.

Rencana Kerja BKN merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, RPJMN 2025 - 2029, Renstra BKN 2025 - 2029, dan RKP 2026. Untuk mewujudkan sistem manajemen pemerintahan yang baik dan memenuhi amanat sebagaimana dimaksud serta seiring dengan perubahan kebijakan yang dinamis, maka Rencana Kerja BKN Tahun 2026 selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan dan kegiatan tahun 2026.

Jakarta, 22 Januari 2026
an. Kepala Badan Kepegawaian Negara
Sekretaris Utama



Ditandatangani secara elektronik
IMAS SUKMARIAH



DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
Daftar Tabel.....	iii
Daftar Gambar.....	iv
Daftar Grafik.....	v
Bab I. Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Landasan Hukum.....	2
C. Ruang Lingkup.....	3
D. Maksud dan Tujuan.....	4
Bab II. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja 2025.....	5
A. Visi dan Misi Renstra BKN 2025-2029.....	5
B. Tujuan.....	5
C. Sasaran Strategis.....	5
D. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja 2025.....	8
Bab III. Rencana Kerja 2026.....	20
A. Kebijakan Nasional.....	20
B. Indikator dan Target Kinerja 2026.....	22
C. Rencana Anggaran.....	26
Bab IV. Penutup.....	28

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Realisasi IKU 1 Tahun 2025.....	1
Tabel 2.2 Kategori Penilaian Sistem Merit.....	9
Tabel 2.3 Realisasi IKU 2 Tahun 2025.....	16
Tabel 2.4 Penilaian Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB BKN Tahun 2023 dan 2024.....	16
Tabel 3.1 Target Kinerja IKU 1.....	22
Tabel 3.2 Kategori Penilaian Sistem Merit.....	23
Tabel 3.3 Kategori Penilaian Sistem Merit.....	24
Tabel 3.4 Target Kinerja IKU 2.....	25
Tabel 3.5 Realisasi Indikator Komposit Nilai Reformasi Birokrasi BKN 2024-2025.....	26
Tabel 3.6 Rencana Anggaran BKN Tahun 2026 berdasarkan Sasaran Strategis.....	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Prioritas Pembangunan RKP Tahun 2026.....	1
Gambar 2.1 Peta Strategi BKN Tahun 2025 - 2029.....	6
Gambar 2.2 Ilustrasi pelaksanaan seleksi terbuka.....	12
Gambar 2.3 Ilustrasi konsultasi PIC dengan Auditor.....	13
Gambar 2.4 Ekspose Manajemen Talenta.....	14
Gambar 2.5 Ekspose Manajemen Talenta Pemkot Batu.....	14

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1 Perbandingan Capaian dengan Tahun-Tahun Sebelumnya.....	10
Grafik 2.2 Realisasi Nilai berdasarkan Wilayah Kantor Regional.....	11
Grafik 2.3 Nilai Elemen Indeks NSPK per Wilayah Kerja.....	11
Grafik 2.4 Perkembangan Target dan Realisasi IKU Nilai Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2025.....	17



BAB I

RENCANA KERJA 2026

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2025 menjadi tahap awal optimalisasi perencanaan pembangunan nasional jangka tahunan sebagai fondasi transformasi ekonomi menuju Indonesia Emas 2045.

Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2024, evaluasi kebijakan tahun 2024, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2026 pemerintah adalah. “Kedaulatan Pangan dan Energi serta Ekonomi yang Produktif dan Inklusif”.

RKP 2026 memuat lima program prioritas sesuai arahan Presiden RI Prabowo Subianto, yaitu Sekolah Rakyat, digitalisasi Pendidikan, Koperasi Desa/Kelurahan Merah Putih, Pengentasan Kemiskinan, dan Pengelolaan Sampah.



Gambar 1.1 Prioritas Pembangunan RKP Tahun 2026

Untuk mencapai hal di atas sekaligus mengawal pencapaian Indonesia Emas 2045, serta mencapai target sasaran pembangunan tahun 2026, ditetapkan prioritas pembangunan RKP 2026 yakni:

1. Pendidikan dan kesehatan
2. Swasembada pangan, energi dan air
3. Deregulasi dan kepastian hukum
4. Adopsi teknologi dan inovasi
5. Pertahanan sementara
6. Fiskal adaptif, stabilitas makroekonomi
7. Percepatan pertumbuhan ekonomi
8. Percepatan pengentasan kemiskinan

Menindaklanjuti penyusunan RKP Tahun 2026 ini, maka BKN sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian perlu menyusun Rencana Kerja Tahun 2026 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rancangan Awal Rencana Strategis BKN Tahun 2025 - 2029 dalam bentuk tahunan. Penyusunan Renja BKN Tahun 2026 ini merupakan pelaksanaan UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Rencana Pembangunan Nasional serta PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara khusus di lingkungan BKN, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, RPJMN 2025 - 2029, Renstra BKN 2025 - 2029, dan RKP 2026. Selain itu dalam penyusunan Renja BKN Tahun 2026 ditetapkan sasaran, indikator kinerja serta target kinerja yang merupakan komitmen bagi BKN yang harus tercapai dalam satu periode tahunan.

B. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;

7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden No. 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan rencana Kerja Kementerian/lembaga;
9. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
10. Peraturan Presiden Nomor 117 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2026;
11. PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyusunan, Penelaahan dan Perubahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
17. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

C. RUANG LINGKUP

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN. Untuk menyelenggarakan kekuasaan, Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Tugas dan fungsi BKN yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa BKN diberikan tugas dan fungsi menjalankan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN.

Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara dijelaskan bahwa BKN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen

aparatur sipil negara, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. BKN memiliki tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKN menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- b. Pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- c. Penyelenggaraan pelayanan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- d. Pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- e. Pelaksanaan pengawasan penerapan Sistem Merit;
- f. Pelaksanaan kebijakan teknis digitalisasi Manajemen ASN terintegrasi secara nasional serta pengelolaan data dan informasi ASN;
- g. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN;
- h. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi kebijakan teknis Manajemen ASN;
- i. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKN;
- j. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKN;
- k. Pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab BKN; dan
- l. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKN.

D. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja BKN Tahun 2026 disusun dengan tujuan untuk menjadi acuan dalam perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kegiatan baik oleh BKN Pusat maupun Kantor Regional, serta untuk menjaga kesinambungan kebijakan Rancangan RPJMN Tahun 2025-2029, Rancangan Awal Renstra BKN Tahun 2025 - 2029, dan RKP Tahun 2026. Selain itu tujuan penyusunan Rencana Kerja BKN Tahun 2026 sebagai berikut:

- a. Petunjuk dalam menjalankan program kegiatan BKN selama Tahun 2026;
- b. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja BKN tahun 2026; dan
- c. Sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian BKN Tahun 2026.



BAB II

RENCANA KERJA 2026

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2 0 2 5

A. VISI DAN MISI RENSTRA BKN 2025- 2029

Dalam rangka menjalankan agenda-agenda pembangunan dalam RPJMN yang diarahkan untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 sebagai Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan, serta mewujudkan Visi Presiden yaitu “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, maka dirumuskan visi BKN tahun 2025-2029 sebagai berikut:

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

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada Badan Kepegawaian Negara maka rumusan misi BKN untuk mendukung visi BKN 2025-2029 adalah sebagai berikut:

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

B. TUJUAN

Beranjak dari rumusan visi dan misi BKN 2025-2029 sebagaimana dijabarkan di atas, maka rumusan tujuan BKN 2025-2029 adalah sebagai berikut, “Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan *human capital management*”.

Dari rumusan tujuan dan makna tujuan di atas maka indikator tujuan BKN pada tahun 2025-2029 adalah “Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik”.

C. SASARAN STRATEGIS

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Sasaran strategis BKN disusun secara integratif dengan sasaran program

guna memastikan terjalannya kerangka logis yang tepat antara kedua level sasaran tersebut. Dalam penyusunan sasaran strategis ini, BKN menggunakan model *Balanced Scorecard* (BSC) yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*.



Gambar 2.1 Peta Strategi BKN Tahun 2025 - 2029

Sumber: Rencana Strategis BKN 2025 - 2029

Stakeholder Perspective

Stakeholder Perspective sebagaimana dijelaskan di atas menggambarkan kondisi akhir yang dirasakan oleh para penerima manfaat BKN secara luas. Rumusan stakeholder perspective BKN adalah “Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi”. Dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis yang berlaku, rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Strategis 1 BKN, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

“Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik”

Customer Perspective

Customer Perspective merupakan kondisi yang dialami oleh pengguna layanan utama BKN, baik yang berkaitan dengan pelayanan pengelolaan kepegawaian, advokasi sebagai mitra strategis pembina kepegawaian, maupun pembinaan manajemen ASN untuk kementerian/lembaga/pemda. Semua kegiatan pelayanan ini dilaksanakan dalam kerangka

Strategic Human Capital Management (SHCM). Adapun rumusan *Customer Perspective* BKN adalah: “Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul”. Rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Program 1.1, dengan indikator kinerja “Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat seluruh layanan dan pembinaan manajemen ASN”

Internal Perspective

Internal process perspective menggambarkan keberhasilan proses bisnis yang dijalankan oleh BKN. Dalam kaitan dengan prinsip dan pendekatan yang digunakan BKN sebagaimana dijabarkan pada visi, misi, dan tujuan BKN, maka internal process perspective terbagi ke dalam tiga aspek, dengan rumusan sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.2, dengan indikator kinerja: “Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan manajemen talenta”;
2. Terwujudnya digitalisasi manajemen ASN yang interoperable, andal dan aman, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.3, dengan indikator kinerja:
 - a. Tingkat interoperabilitas sistem informasi ASN;
 - b. Persentase instansi dengan indeks kualitas data ASN berpredikat minimal tinggi;
 - c. Persentase Pencapaian Kriteria Tier Certification of Constructed Facilities (TCCF) Tier 3 Data Center;
 - d. Tingkat Kematangan Keamanan Siber.
3. Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.4, dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase Instansi Pemerintah yang mendapatkan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik;
 - b. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik;
 - c. Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai kewenangan BKN.

Learning & Growth Perspective

Learning and growth perspective merupakan gambaran atas optimalnya organisasi BKN dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini tercermin dalam “Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital”. Rumusan ini dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis diposisikan sebagai Sasaran Strategis 2, dengan indikator yaitu Nilai Reformasi Birokrasi BKN. Lebih lanjut, sasaran strategis ini didukung oleh dua sasaran program sebagai berikut:

1. Organisasi dan sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja sebagai sasaran program 2.1 dengan indikator kinerja :
 - a. Skor evaluasi AKIP BKN;
 - b. Indeks Sistem Merit BKN.
2. Governansi BKN yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel sebagai sasaran program 2.2 dengan indikator kinerja :
 - a. Opini BPK atas laporan keuangan BKN;
 - b. Indeks Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN;
 - c. Indeks SPBE BKN;
 - d. Level maturitas SPIP Terintegrasi BKN.

D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2025

SS 1. Meningkatnya Kapabilitas Instansi Pemerintah dalam Manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN Berbasis Prinsip Meritokrasi

Peningkatan kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN serta profesionalitas pegawai berbasis meritokrasi merupakan salah satu prioritas strategis pemerintah. Meritokrasi menjamin bahwa setiap keputusan terkait rekrutmen, pengembangan karier, hingga promosi ASN dilakukan secara objektif, berdasarkan kompetensi, kinerja, dan integritas. Untuk mewujudkannya, diperlukan langkah-langkah konkret seperti penerapan seleksi berbasis kompetensi, penyelenggaraan pelatihan

berkelanjutan, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan publik, tetapi juga mendorong efisiensi birokrasi. Dengan demikian, ASN yang profesional akan mampu merespons kebutuhan masyarakat secara cepat dan tepat, turut mendukung agenda pembangunan nasional, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah.

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

Tabel 2.1 Realisasi IKU 1 Tahun 2025

Target Renstra 2022	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025
77 %	70 %	75,08 %	107,25 %

Implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi adalah pengelolaan seluruh/sebagian besar aspek manajemen ASN yang didasarkan pada pertimbangan kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, integritas dan moralitas. Prinsip ini diterapkan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dalam mengukur kualitas implementasi manajemen ASN, dilaksanakan dengan menggunakan instrumen:

1. Indeks implementasi NSPK manajemen ASN, sesuai Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2023;
2. Indeks sistem merit, berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018;
3. Survey instansi.

Aspek yang dinilai dalam penerapan sistem merit pada tahun 2025 berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN, yaitu:

- | | |
|---------------------------|---|
| a. Perencanaan kebutuhan; | f. Penggajian, penghargaan, dan disiplin; |
| b. Pengadaan; | g. Perlindungan dan pelayanan; dan |
| c. Pengembangan karier; | h. Sistem informasi. |
| d. Promosi dan mutasi; | |
| e. Manajemen kinerja; | |

Adapun penilaian sistem merit dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 2.2 Kategori Penilaian Sistem Merit

No	Kategori	Nilai
1	IV (Sangat Baik)	325 - 400
2	III (Baik)	250 - 324
3	II (Kurang)	175 - 249
4	I (Buruk)	100 - 174

Perihal dinamika instrumen penilaian sistem merit, pada awal tahun 2025 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara mengeluarkan kebijakan bahwa penilaian sistem merit di Instansi Pemerintah tahun 2025 mengalami penundaan hingga dikeluarkannya kebijakan baru terkait

penilaian sistem merit sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Pada perkembangannya, di bulan Desember 2025, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem

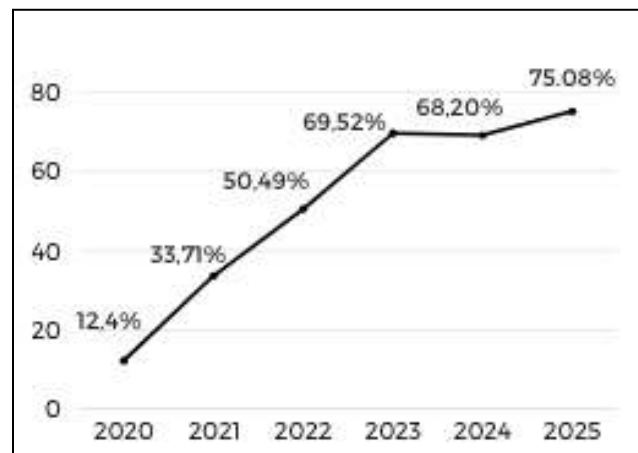
Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara kemudian terbit, namun demikian peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara terkait petunjuk teknis penilaian sistem merit belum disahkan sehingga penilaian sistem merit pada tahun 2025 belum dapat dilaksanakan.

Berkaitan dengan hal tersebut, pada penetapan perjanjian kinerja pasca disahkannya SOTK baru, pengukuran kinerja untuk indikator kinerja Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik pada tahun 2025 hanya menggunakan

penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN sebagai alat ukur untuk mengetahui penerapan prinsip-prinsip meritokrasi di instansi pemerintah sampai dengan instrumen penilaian sistem merit ditetapkan secara keseluruhan.

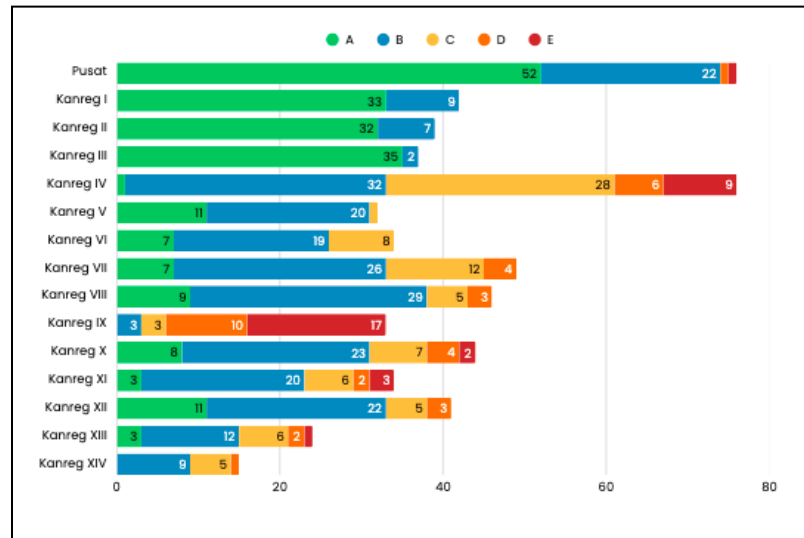
Berdasarkan data Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2024, terdapat 75,08% instansi yang telah menerapkan norma, standar prosedur dan kriteria manajemen ASN dengan berdasarkan Nota Dinas Nomor 085/AK.02.02/ND/F/2026. Perbandingan capaian dengan tahun-tahun sebelumnya dapat dilihat pada grafik berikut:

Grafik 2.1 Perbandingan Capaian dengan Tahun-Tahun Sebelumnya



Spesifik berdasarkan wilayah Kantor Regional, nilai Indeks NSPK dapat digambarkan pada grafik di bawah ini:

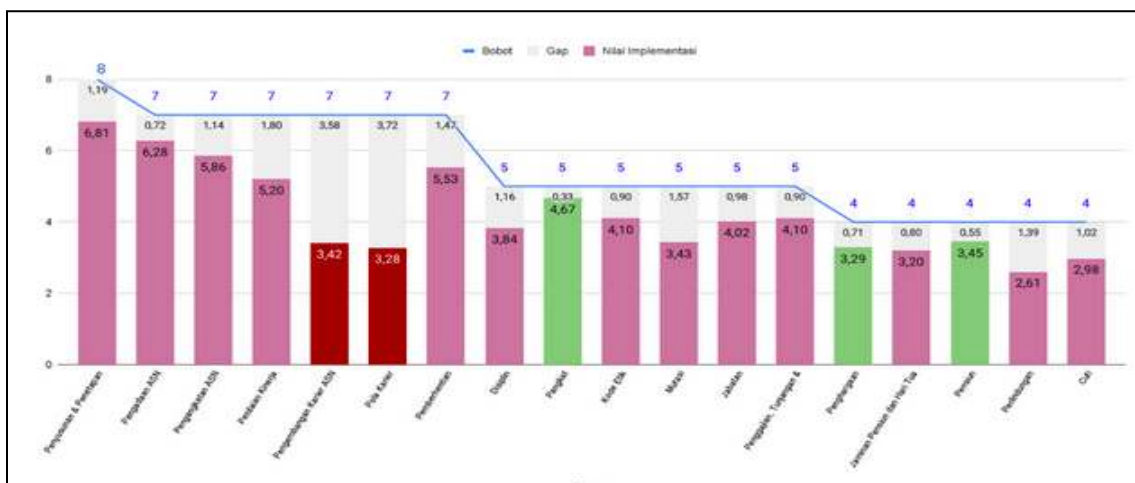
Grafik 2.2 Realisasi Nilai berdasarkan Wilayah Kantor Regional



Kategori A dan B masih mendominasi pada sebagian besar Kantor Regional, khususnya wilayah kerja BKN Pusat, Kanreg I BKN Yogyakarta, Kanreg II BKN Surabaya, Kanreg III BKN Bandung, dan Kanreg V BKN Jakarta yang mencerminkan capaian implementasi NSPK relatif baik. Namun demikian, pada beberapa Kantor Regional masih terdapat proporsi kategori C, D, dan E yang cukup signifikan, sehingga memerlukan penguatan pembinaan dan pengawasan yang lebih terarah guna meningkatkan kualitas implementasi NSPK secara merata.

Sedangkan nilai elemen Indeks NSPK per wilayah kerja dapat dilihat dari grafik berikut:

Grafik 2.3 Nilai Elemen Indeks NSPK per Wilayah Kerja



Grafik di atas menyajikan perbandingan capaian nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN antara instansi pusat dan instansi daerah pada setiap elemen, dengan mempertimbangkan bobot penilaian. Secara umum, nilai implementasi pada instansi pusat relatif lebih tinggi dibandingkan instansi daerah di hampir seluruh elemen, khususnya pada elemen berbobot tinggi seperti penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengangkatan ASN, pengembangan karier, pola karier, dan perlindungan. Kondisi ini menunjukkan masih adanya kesenjangan capaian implementasi NSPK antara instansi pusat dengan instansi daerah, sehingga diperlukan penguatan pembinaan, asistensi, dan pengawasan yang lebih terarah pada instansi daerah guna meningkatkan keselarasan dan kualitas implementasi NSPK secara nasional.

Beberapa progres yang dilakukan pada indikator I BKN yang diampu oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN diantaranya:

a. Penerbitan Rekomendasi

Rekomendasi dikeluarkan dalam rangka pengawasan dan pengendalian terhadap pengangkatan, pemberhentian, promosi, dan mutasi kepegawaian agar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan. Rekomendasi diberikan kepada instansi baik yang dipimpin oleh pejabat definitif maupun penjabat (sedang dalam kekosongan PPK). Proses ini dilakukan melalui imut.bkn.go.id.

b. Persetujuan dan Rekomendasi Jabatan Pimpinan Tinggi

Persetujuan diberikan terhadap rencana pelaksanaan seleksi terbuka, rencana pelaksanaan uji kompetensi, rencana pelaksanaan evaluasi kinerja serta perubahan susunan panitia seleksi jabatan pimpinan tinggi. Sedangkan Rekomendasi diberikan terhadap hasil seleksi terbuka, hasil uji kompetensi, hasil evaluasi kinerja serta pengukuhan. Proses ini dilakukan melalui layanan Integrated Mutasi (I-Mut) pada platform ASN digital (asndigital.bkn.go.id).



Gambar 2.2 Ilustrasi pelaksanaan seleksi terbuka

c. Konsultasi Permasalahan Kepegawaian

Selain proses pengawasan dan pengendalian melalui imut.bkn.go.id, untuk memastikan implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah dilaksanakan berdasarkan

prinsip sistem merit, Auditor Manajemen ASN membangun komunikasi intens dengan pimpinan maupun PIC instansi pemerintah baik secara tatap muka maupun melalui daring.



Gambar 2.3. Ilustrasi konsultasi PIC dengan Auditor

d. Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Ketua Badan Pengawasan Pemilihan Umum Nomor 2 Tahun 2022, Nomor 800-5474 Tahun 2022, Nomor 246 Tahun 2022, Nomor 30 Tahun 2022, Nomor 1447.1/PM.01/K.1/09/2022 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum dan Pemilihan, pemerintah menginstruksikan kepada seluruh PPK/Pejabat Plt/Pejabat Kepala Daerah wajib untuk mengupayakan terciptanya iklim yang kondusif dan melakukan pencegahan, pembinaan, pengawasan, dan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran netralitas oleh pegawai

ASN, dan melakukan pengawasan terhadap pegawai ASN yang berada di lingkungan instansi masing-masing sebelum penetapan calon sampai dengan pelantikan calon terpilih. Seluruh pegawai ASN wajib menjaga netralitas, soliditas, dan jiwa korps dalam menyikapi situasi politik yang ada agar tidak terpengaruh untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan atau ketidaknetralan. Badan Kepegawaian Negara melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN melakukan Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN melalui aplikasi Layanan Sistem Berbagi Terintegrasi (SBT) yang terhubung dengan SIASN sehingga data pelanggaran netralitas ASN dapat ter-update langsung ke data SIASN.

e. Penyusunan Kerangka Pengaturan Penerapan Sistem Merit

Pada tahun 2025, penyusunan kerangka peraturan penerapan sistem merit telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara sementara petunjuk teknis penilaian sistem merit masih dalam proses penetapan.

Selain menjalankan fungsi pengawasan dan pengendalian, pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen yang tidak terpisahkan dalam upaya mewujudkan tata kelola ASN yang profesional, akuntabel, dan berbasis meritokrasi. Pembinaan ini memiliki peran strategis karena secara langsung mempengaruhi kualitas sistem manajemen talenta nasional, yang menjadi pondasi dalam memastikan penempatan pegawai yang tepat dalam posisi yang tepat, sesuai kompetensi, kualifikasi, dan kinerja.



Gambar 2.5. Ekspose Manajemen Talenta
Pemkot Batu

Untuk mendukung tujuan tersebut, penyelenggaraan pembinaan manajemen ASN dilaksanakan secara terencana dan terstruktur oleh Kedeputan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN (PPMASN). Kedeputan ini memegang tugas dan fungsi yang berkaitan dengan penyusunan pedoman, pemberian bimbingan teknis, fasilitasi, hingga penguatan kapasitas instansi pemerintah dalam menerapkan

prinsip-prinsip meritokrasi secara konsisten.



Gambar 2.4 Ekspose Manajemen Talenta

Melalui peran PPMASN tersebut, proses pembinaan dilakukan tidak hanya untuk memastikan kepatuhan instansi pemerintah terhadap regulasi, tetapi juga untuk memperkuat budaya manajemen SDM aparatur yang modern, adaptif, dan berbasis kinerja. Dengan demikian, pembinaan manajemen ASN menjadi pilar penting dalam menciptakan ekosistem birokrasi yang mampu mengelola talenta secara optimal, berdaya saing, dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Secara keseluruhan, integrasi antara fungsi pengawasan, pengendalian, dan pembinaan manajemen ASN merupakan langkah strategis dalam membangun sistem kepegawaian negara yang lebih baik. Peran PPMASN dalam penyelenggaraan pembinaan ini memastikan bahwa reformasi birokrasi, khususnya dalam penguatan manajemen talenta, berjalan secara terarah, berkesinambungan, dan berdampak nyata bagi peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pada tahun 2025, rangkaian kebijakan teknis yang telah diselesaikan menunjukkan upaya pencapaian kinerja yang cukup signifikan. Secara keseluruhan, telah diterbitkan 4 Peraturan Badan (PERBAN), 2 Surat Edaran (SE), 1 Keputusan Kepala (KEPKA), serta 4 modul atau rumusan kebijakan yang berfungsi sebagai pedoman operasional maupun landasan analitis dalam pelaksanaan program.

Capaian tersebut mencerminkan konsistensi upaya penyusunan regulasi dan pedoman teknis yang selaras dengan kebutuhan organisasi serta arah kebijakan strategis. Setiap produk regulasi dan modul yang telah ditetapkan juga menjadi bagian penting dalam memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi dapat berjalan lebih terarah, terstandar, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Di sisi lain, beberapa kebijakan masih berada dalam tahap penyelesaian dan pembahasan di BHKP yang ditargetkan pada tahun 2026. Terdapat 5 rancangan Peraturan Badan (PERBAN), 1

rancangan Keputusan Kepala (KEPKA), 7 rancangan Surat Edaran (SE), serta 4 modul baik berisi mengenai pedoman maupun rekomendasi kebijakan. Seluruh dokumen tersebut sedang melalui proses harmonisasi, sinkronisasi materi, serta penyempurnaan redaksional agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebutuhan implementasi di lapangan.

Dengan demikian, secara keseluruhan gambaran penyusunan kebijakan teknis pada tahun 2025 memperlihatkan dua hal utama: pertama, capaian konkret berupa sejumlah regulasi dan modul yang telah ditetapkan; kedua, progres penyusunan kebijakan yang masih berjalan di BHKP, yang menunjukkan keberlanjutan dan konsistensi proses penguatan regulasi dalam organisasi di tahun 2026. Kombinasi antara capaian dan progres ini menunjukkan bahwa proses pembentukan kebijakan teknis terus bergerak maju dan berada pada jalur yang tepat menuju penyelesaian target akhir tahun.

SS 2. Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan BKN yang Lincah, Profesional, dan Akuntabel serta Berbasis Digital

Peningkatan kapabilitas kelembagaan Badan Kepegawaian Negara 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.

IKU 2. Nilai Reformasi Birokrasi BKN

Tabel 2.3 Realisasi IKU 2 Tahun 2025

Target Renstra 2022	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025
91,00	90	84,23	93,58 %

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 2.4 Penilaian Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB BKN Tahun 2023 dan 2024

No	Penilaian	Bobot	Skor Tahun 2024	Skor Tahun 2025 *Sementara
1	Reformasi Birokrasi General	100	83,77	80,5
2	Reformasi Birokrasi Tematik	10	5,99	3,73
Nilai Indeks Reformasi Birokrasi		110	89,76	84,23
Predikat			A-	A-

Sumber Data: LHE RB data olahan

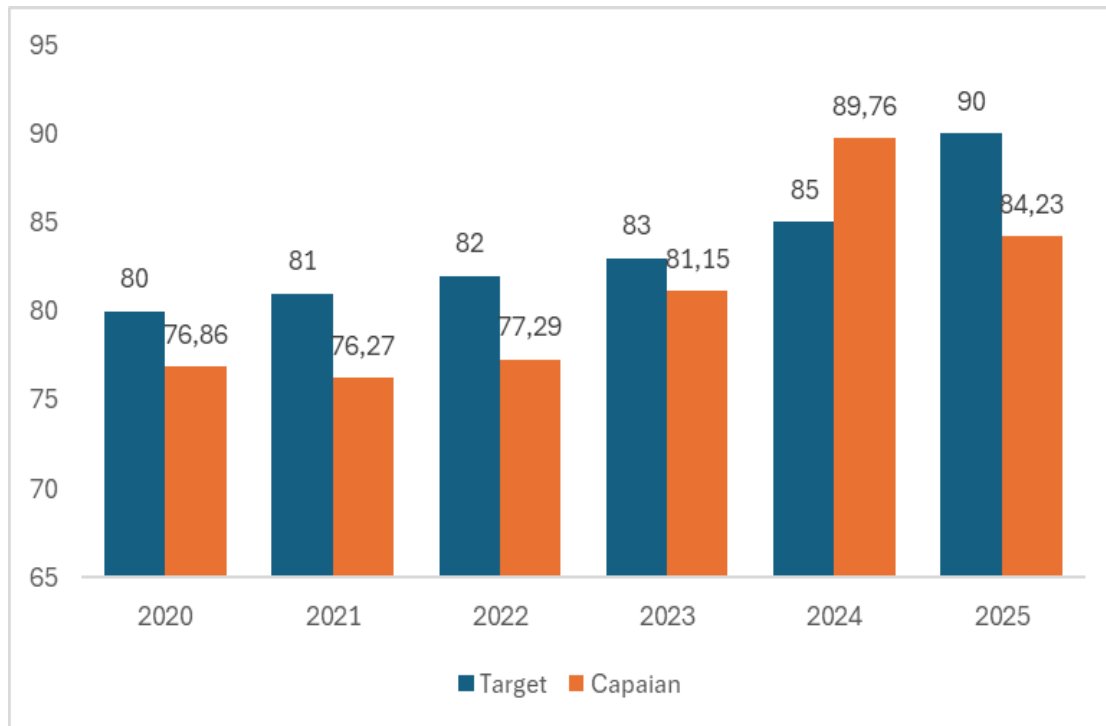
Capaian Tahun 2025 mengalami penurunan sebesar 5,53 poin

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



Sumber: 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.

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.

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

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.

- e. Beban tugas rutin dan prioritas strategis unit kerja berpotensi mempengaruhi optimalisasi pelaksanaan dan pelaporan Reformasi Birokrasi secara simultan.
- f. 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.

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. Menyelaraskan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan kebijakan nasional terbaru, termasuk penyesuaian terhadap roadmap Reformasi Birokrasi pasca periode transisi, guna memastikan arah kebijakan internal tetap konsisten dan terintegrasi dengan kebijakan nasional.
2. Melakukan harmonisasi perencanaan dan penganggaran dengan memastikan keselarasan antara Renstra, Perjanjian Kinerja, Renja, dan RKA, sehingga rencana aksi Reformasi Birokrasi terintegrasi dalam siklus perencanaan dan mendukung pencapaian kinerja berbasis outcome.
3. Memperkuat kualitas perencanaan dan rencana aksi Reformasi Birokrasi dengan menekankan pendekatan berbasis hasil dan dampak (outcome-based), termasuk penyempurnaan indikator yang memenuhi prinsip SMART dan penguatan integrasi dengan prioritas kinerja organisasi.
4. Meningkatkan efektivitas monitoring, evaluasi, dan pengendalian pelaksanaan melalui pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan berkelanjutan, serta penyempurnaan sistem dan mekanisme pelaporan berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas data dan akuntabilitas.
5. Mengoptimalkan pembinaan, pendampingan, dan penguatan kapasitas unit kerja pengampu Reformasi Birokrasi General dan Tematik, termasuk penguatan kompetensi SDM, alih pengetahuan, dan keberlanjutan pengelolaan meskipun terjadi rotasi atau perubahan personel.
6. Memperkuat penerapan manajemen risiko dan SPIP dengan mengintegrasikan hasil pengawasan dan pengelolaan risiko ke dalam proses perencanaan dan pengambilan kebijakan, sehingga pelaksanaan Reformasi Birokrasi lebih terukur, terkendali, dan berkelanjutan.



BAB III

RENCANA KERJA 2026

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

BAB III

RENCANA KERJA 2 0 2 6

A. KEBIJAKAN NASIONAL

Badan Kepegawaian Negara terus memperkuat kapasitas kelembagaan dan tata kelola kepegawaian melalui implementasi berbagai program strategis. Fokus utama diarahkan pada peningkatan profesionalisme ASN, penerapan sistem merit secara konsisten, serta penguatan transformasi digital dalam layanan kepegawaian. Upaya ini menjadi bagian dari kontribusi BKN terhadap pelaksanaan misi *Asta Cita* ke-7, “Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan” melalui program prioritas “Penerapan Prinsip Meritokrasi dan Reformasi Manajemen ASN”.

Dengan mempertimbangkan arahan presiden, kerangka ekonomi makro, kesinambungan pembangunan, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2024, isu strategis dan kekinian, serta forum konsultasi publik, RKP Tahun 2026 mengangkat tema “Kedaulatan Pangan dan Energi, serta Ekonomi yang Produktif dan Inklusif”. Tema tersebut merupakan penjabaran dari tema RPJMN 2025-2029 “Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”. RKP Tahun 2026 merupakan perencanaan tahun kedua dalam pelaksanaan RPJMN 2025-2029 yang memberikan penekanan pada dua kata kunci utama, yaitu pangan dan energi serta ekonomi yang produktif dan inklusif yang masing-masing didukung oleh Prioritas Nasional spesifik.

Arah kebijakan Proyek Strategis Nasional (PSN) dalam RKP Tahun 2026 mencerminkan penajaman proyek yang strategis, terukur, dan berdampak signifikan terhadap sasaran pembangunan nasional, terutama dalam mendukung Program Prioritas Presiden dan Program Hasil Terbaik Cepat (*Quick Wins*). Fokus diarahkan pada percepatan peningkatan kualitas SDM, pengurangan kemiskinan, swasembada pangan dan energi, pertumbuhan ekonomi berkualitas dan berkelanjutan, serta pemerataan pembangunan antar wilayah. Terdapat Proyek Strategis Nasional yang ditetapkan berdasarkan arahan langsung Presiden, antara lain:

1. Proyek Strategis Nasional Sekolah Rakyat;
2. Proyek Strategis Nasional Koperasi Merah Putih;
3. Proyek Strategis Nasional Digitalisasi Pendidikan;
4. Proyek Strategis Nasional Pengurangan Kemiskinan;
5. Proyek Strategis Nasional Pengelolaan Sampah Terpadu;

Dalam hal ini, BKN berperan dalam rangka percepatan pembangunan nasional tersebut guna mewujudkan arahan langsung Bapak Presiden yang telah dilakukan dari 2025 Beberapa diantaranya:

1. Pengalihan ASN JF Penyuluh Pertanian;
2. Pengadaan ASN untuk Badan Gizi Nasional (BGN);
3. Rekrutmen Guru dan Tenaga Pendidik untuk Sekolah Rakyat;
4. BKN Mendukung Program Koperasi Merah Putih;
5. Dukungan ASN Bagi Penyelenggaraan Layanan Dasar;
6. Mendukung hilirisasi Nasional;
7. Penataan ASN Kabinet Merah Putih.

Dalam mewujudkan *Asta Cita* ke-7 dan berdasarkan amanat yang diemban dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2023 dan Peraturan Presiden No 92 Tahun 2024, Badan Kepegawaian Negara mengeluarkan 12 kebijakan yang Pro Karir ASN diantaranya:

1. Kemudahan pencantuman gelar akademik maupun profesi dengan menerbitkan Surat Edaran Kepala BKN No. 3 Tahun 2025;
2. Kemudahan Pencantuman Gelar Profesi bagi ASN bertujuan untuk memberikan pengakuan resmi atas kompetensi yang dimiliki, memperkuat profesionalisme, serta mendukung sistem merit melalui pencatatan riwayat pendidikan yang lebih transparan dan efisien dengan Surat Kepala BKN No. 6806/B.MP.01.01/SD/2025;
3. Kemudahan dalam Uji Kompetensi Jabatan Fungsional semula dilaksanakan 4 kali setahun menjadi 12 kali setahun dengan Surat Kepala BKN No.2786/B-BJ.01.01/Sd/K/2025. Peserta yang tidak lulus uji kompetensi diberikan informasi hasil uji kompetensi yang belum memenuhi nilai kelulusan dan diberikan kesempatan mengikuti uji kompetensi ulang (*remedial*) di bagian yang tidak lulus;
4. Kesempatan Kenaikan Pangkat lebih tinggi dari atasan langsung dengan Peraturan BKN No 2 tahun 2025 tentang Kenaikan Pangkat Reguler PNS.;
5. Pendelegasian kewenangan Kepala BKN dengan SOP 5 hari kerja kepada pejabat terkait di BKN dan Kantor Regional untuk menetapkan keputusan kepegawaian mengelola pengisian jabatan pimpinan tinggi, menyelesaikan masalah kepegawaian, dan mengawasi netralitas ASN;
6. Penguatan Independensi Seleksi JPT sebagai langkah meminimalisir potensi konflik kepentingan, BKN tidak akan mengikutsertakan kembali Pejabat di Lingkungan BKN sebagai Panitia Seleksi Pengisian JPT di Instansi Pemerintah baik pusat maupun daerah;
7. Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta dengan ditetapkannya Keputusan Kepala BKN No. 411 Tahun 2025 bertujuan untuk mewujudkan visi misi

Indonesia maju serta mempercepat pembangunan nasional dan penerapan manajemen talenta untuk seluruh instansi pemerintah di Indonesia;

8. Penambahan Periodisasi kenaikan Pangkat 12 kali dalam setahun dengan Peraturan BKN No.4 Tahun 2025;
9. Otomatisasi Layanan Kenaikan Pangkat dan Pensiun atau yang dikenal dengan Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO) dan Penetapan Pensiun Otomatis (PPO) terhadap 45 instansi pemerintah sebagai *pilot project*;
10. Implementasi E-Kinerja Harian, Badan Kepegawaian Negara (BKN) memulai uji coba atau *piloting* fitur Kinerja Harian terintegrasi pada *platform* e-Kinerja BKN. Fitur baru ini merupakan terobosan untuk memperkuat budaya kerja yang produktif, transparan, dan berorientasi hasil di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN);
11. Menyediakan *Document Management System Arsip* (Lemari Digital) untuk meningkatkan perlindungan terhadap Arsip Aparatur Sipil Negara dan memberikan kemudahan dalam mengakses Arsip Aparatur Sipil Negara secara cepat, tepat, dan aman.

B. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA 2026

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

Tabel 3.1 Target Kinerja IKU. 1

Target 2 0 2 6	
Renstra BKN	RENJA
71	83,67

Implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi adalah pengelolaan SDM yang didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. Prinsip ini diterapkan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik bertujuan untuk 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 Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pada tahun 2026, aspek yang dinilai dalam IKU ini mendasarkan pada 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:

- | | |
|--|--|
| a. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; | j. penghargaan; |
| b. pengadaan ASN; | k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; |
| c. c. pengangkatan ASN; | l. perlindungan; |
| d. pangkat; | m. penilaian kinerja; |
| e. mutasi; | n. cuti; |
| f. jabatan; | o. kode etik; |
| g. pengembangan karier ASN; | p. disiplin; |
| h. pola karier; | q. pemberhentian; dan |
| i. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; | r. pensiun. |

Tabel 3.2 Kategori Penilaian Sistem Merit

No.	Kategori	Nilai
1	A (Unggul)	85,01 - 100
2	B (Baik)	70,01 - 85
3	C (Cukup)	55,01 - 70
4	D (Kurang)	40,1 - 55
5	E (Buruk)	25 - 40

Penentuan target pada tahun 2025 didasarkan pada kegiatan penilaian Indeks NSPK tahun 2024 yang dilakukan oleh pembaharuan (*updating*) pada tahun 2025 kepada 637 Instansi Pemerintah. Hal ini tertuang pada Nota Dinas Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Manajemen ASN dengan Nomor 085/AK.02.02/ND/F/2026. Adapun realisasi pada tahun 2025 yakni sebesar 75,08% instansi yang telah menerapkan norma, standar prosedur dan kriteria manajemen ASN. Pada tahun 2026, target diperoleh dari penghitungan rata-rata kenaikan indeks NSPK selama tahun 2020 hingga tahun 2024 di wilayah kerja kantor regional maupun pemerintah pusat sebagai dasar penambahan capaian terakhir penilaian Indeks NSPK. Target yang ditetapkan sebesar 63,67% merupakan 533 instansi dari total populasi 637 instansi.

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

Tabel 3.3 Kategori Penilaian Sistem Merit

Target Renja 2 0 2 6
100%

Indikator ini merupakan indikator baru yang mulai diimplementasikan pada tahun 2026, sehingga belum memiliki capaian pada tahun 2025. Kehadiran indikator ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk memperkuat kualitas penyelenggaraan manajemen ASN secara menyeluruh, konsisten, dan berkelanjutan pada seluruh Instansi Pemerintah, baik pusat maupun daerah.

Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN dimaksudkan sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan kepatuhan instansi terhadap kebijakan teknis manajemen ASN, memperkuat tata kelola SDM aparatur, serta mendorong terwujudnya sistem merit yang efektif dan berkeadilan. Pembinaan ini mencakup aspek perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga manajemen talenta dan disiplin ASN.

Total Instansi Pemerintah yang menjadi sasaran pembinaan dalam periode pelaksanaan indikator ini adalah 643 Instansi Pemerintah, yang direncanakan dilaksanakan secara bertahap selama dua tahun, yaitu tahun 2026 dan 2027. Pembagian target dilakukan dengan mempertimbangkan kapasitas pelaksanaan, pemerataan beban kerja, serta efektivitas pembinaan yang optimal.

Pada tahun 2026, ditetapkan target pembinaan terhadap 322 Instansi Pemerintah, atau sekitar 50,1% dari total sasaran. Pelaksanaan pembinaan pada tahun ini difokuskan pada instansi prioritas, instansi dengan tingkat risiko tata kelola manajemen ASN yang tinggi, serta instansi yang memerlukan penguatan kapasitas dalam penerapan kebijakan teknis manajemen ASN. Kegiatan pembinaan dilakukan melalui berbagai bentuk, antara lain asistensi teknis, pendampingan, bimbingan teknis, evaluasi kepatuhan, serta fasilitasi penyelesaian permasalahan manajemen ASN yang dihadapi instansi.

Pelaksanaan indikator pada tahun 2026 juga diarahkan untuk membangun *baseline data* pembinaan, memperkuat mekanisme pemantauan dan pelaporan, serta menyusun pembelajaran (*lesson learned*) sebagai dasar penyempurnaan pelaksanaan pembinaan pada tahun berikutnya. Dengan demikian, capaian tahun 2026 diharapkan tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian target kuantitatif, tetapi juga meningkatkan kualitas proses pembinaan dan dampaknya terhadap perbaikan penyelenggaraan manajemen ASN.

Selanjutnya, sisa target pembinaan terhadap 321 Instansi Pemerintah akan dilaksanakan pada tahun 2027, sebagai kelanjutan dan penyempurnaan dari pelaksanaan tahun 2026. Melalui pendekatan bertahap ini, diharapkan seluruh Instansi Pemerintah sasaran dapat memperoleh pembinaan yang memadai, sehingga secara kumulatif mampu meningkatkan kualitas manajemen ASN secara nasional dan mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kinerja.

IKU 2. Nilai Reformasi Birokrasi BKN

Tabel 3.4 Target Kinerja IKU.2

Target 2 0 2 6	
Renstra	Renja
90,25	90,25

Nilai reformasi birokrasi merupakan 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. Tujuan dari indikator kinerja ini adalah untuk 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.

Makna dari reformasi birokrasi itu sendiri adalah:

1. Perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan;
2. Pertaruhan besar organisasi dalam menghadapi tantangan abad ke-21;
3. Berkaitan dengan ribuan proses tumpang tindih antar fungsi-fungsi pemerintahan, melibatkan jutaan pegawai, dan memerlukan anggaran yang cukup besar;

4. 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; dan
5. Merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen pemerintahan, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru.

Penetapan target kinerja pada indikator Nilai Reformasi Birokrasi BKN didasarkan pada Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2024 yang dikeluarkan oleh Kementerian PAN dan RB dengan hasil sebesar 89,76. Selain itu, Nilai Reformasi Birokrasi diperoleh dari beberapa indikator lain yang merupakan komposit dari indikator ini, seperti Indeks Maturitas SPBE BKN, Indeks Pelaksanaan RB BKN, Nilai Pelaksanaan Sistem Merit, dan Nilai Keterbukaan Informasi Publik. Secara umum indikator-indikator tersebut mengalami peningkatan secara signifikan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Realisasi Indikator Komposit Nilai Reformasi Birokrasi BKN 2024-2025

No	Indikator	Realisasi 2024	Realisasi 2025
1	Sistem Merit BKN	380	380
2	Nilai Keterbukaan Informasi Publik	94,67	97,61
3	Indeks Pengelolaan Aset	3,53	3,48
4	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang/Jasa	90,28	91,95
5	Nilai Hasil Audit Kearsipan	81,1	88,4
6	Indeks SPBE	4,19	4,56

Berdasarkan realisasi tersebut BKN optimis dapat meningkatkan Nilai Reformasi Birokrasi setiap tahunnya dan menetapkan target sebesar 890,25 di tahun 2026.

C. RENCANA ANGGARAN

Sebagai upaya dalam penyelarasan antara perencanaan kinerja dengan anggaran maka berikut data anggaran yang digunakan dalam rangka mewujudkan terealisasinya sasaran strategis BKN selama tahun 2026:

Tabel 3.6 Rencana Anggaran BKN Tahun 2026 berdasarkan Sasaran Strategis

No	Sasaran Strategis	Kode Program	Anggaran
SS 1.	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	CO	Rp19.413.322.000
SS 2.	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	WA	Rp620.054.501.000
Total			Rp639.467.823.000



BAB i

RENCANA KERJA 2026

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan Rencana Kerja Tahun 2026 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025-2029. Rencana kerja memuat rencana kegiatan dan sasaran yang akan dicapai dalam waktu 1 (satu) tahun yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari rencana jangka menengah.

Selain itu, penyusunan Rencana Kerja Tahun 2026 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran yang mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Dokumen ini merupakan acuan bagi unit eselon I dan eselon II mandiri di lingkungan BKN untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab serta mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam rangka memenuhi sasaran kinerja organisasi, maka perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih efektif berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi, dan keuangan.