



RENCANA KERJA SEKRETARIS UTAMA

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



2 0 2 5

www.bkn.go.id
Jl. Let. Jend. Sutoyo No. 12
Jakarta Timur

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 termasuk di unit Kesekretariatan (Sekretariat Utama).

Rencana Kerja Sekretaris Sekretariat Utama 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, dan Renstra Sekretariat Utama BKN 2025 - 2025. Untuk mewujudkan sistem manajemen pemerintahan yang baik dan memenuhi amanat sebagaimana dimaksud serta seiring dengan perubahan kebijakan yang dinamis, maka Rencana Kerja Sekretariat Utama BKN Tahun 2025 selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan dan kegiatan tahun 2025 di Sekretariat Utama.

Jakarta, 25 Februari 2025

\$

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian menyusun Rencana Kerja Tahun 2024 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra BKN Tahun 2025-2029 dalam bentuk periode satu tahun. Sebagai turunan Rencana Kerja BKN Tahun 2024 tersebut, Sekretariat Utama juga menyusun Rencana Kerja Tahun 2024 unit Sekretariat Utama. Penyusunan Renja Sekretariat Utama Tahun 2025 ini juga mendasarkan pada 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 Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara khusus di lingkungan Sekretariat Utama, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, Renstra Sekretariat Utama BKN 2025-2029, dan Rencana Kerja BKN 2025. Selain itu dalam penyusunan Renja Sekretariat Utama BKN Tahun 2025 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 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
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. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;

9. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
11. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
12. PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
19. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;

C. RUANG LINGKUP

Sekretariat Utama memiliki tugas yang penting dalam berjalannya organisasi pada aspek *financial, human capital, finance*, maupun aspek internal lainnya. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara pada pasal 10 menggarisbawahi tugas Sekretariat Utama untuk menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKN. Sedangkan fungsi Sekretariat Utama (pasal 11) diantaranya adalah:

1. koordinasi kegiatan di lingkungan BKN;
2. koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran BKN;
3. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, 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 perundangan serta pelaksanaan advokasi hukum;
6. penyelenggaraan pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara dan pengadaan barang/jasa; dan
7. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala.

D. MAKSLUD DAN TUJUAN

Penyusunan Rencana Kerja Sekretariat Utama Tahun 2025 diharapkan dapat memberikan gambaran langkah-langkah atas program dan kegiatan yang menjadi target kinerja di tahun 2025, dengan harapan dapat memberikan informasi rencana kinerja yang terukur serta diharapkan dapat mewujudkan akuntabilitas kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sekretariat Utama Tahun 2025.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

A. VISI DAN MISI

Rencana Kerja Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara tahun 2025 mengacu kepada capaian kinerja sebelumnya dengan periode Rencana Strategis 2025-2029.

Pada periode Rencana Strategis 2025-2029. Sekretariat Utama BKN melaksanakan misi kelima BKN yaitu: “Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen 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 ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel dalam rangka Mewujudkan Visi & Misi Organisasi”.

Sasaran Strategis yang hendak dicapai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara adalah Sasaran Strategis BKN ke-7 (SS.7) yang terdapat dalam Renstra BKN Tahun 2020- 2024 pada Learning & Growth Perspective yaitu “Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel”. Sasaran strategis tersebut merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Sekretariat Utama BKN sebagai suatu outcome/impact dari beberapa kegiatan yang dilaksanakan. Sasaran Strategis BKN tersebut diturunkan menjadi Sasaran Strategis Sekretaris Utama BKN dalam penyusunannya menggunakan pendekatan metode Balanced Scorecard (BSC) yang dibagi dalam tiga perspektif, yakni customer perspective, internal process perspective, dan learn and growth perspective.

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara yang diemban oleh Sekretariat Utama kemudian diturunkan dalam Sasaran Strategis Sekretariat Utama yang terdiri dari 15 Sasaran Strategis dan 25 Indikator Kinerja Utama.

B. TUJUAN

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

“Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel dalam rangka Mewujudkan Visi & Misi Organisasi”

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Permerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat

kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

C. SASARAN STRATEGIS

Sekretariat Utama menjalankan Sasaran Strategis BKN ke-7 (SS.7) yang terdapat dalam Renstra BKN Tahun 2020-2024 pada Learning & Growth Perspective yaitu “Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel” yang kemudian dijabarkan ke dalam 15 (lima belas) sasaran strategis, yaitu:

- SS 1. Terwujudnya ASN BKN yang kompeten
- SS 2. Tersedianya Sistem Informasi ASN BKN yang handal dan mudah diakses
- SS 3. Terwujudnya birokrasi BKN yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima
- SS 4. Terkelolanya anggaran secara efisien dan akuntabel
- SS 5. Terwujudnya hubungan masyarakat yang efektif
- SS 6. Terwujudnya pelayanan kesekretariatan yang prima bagi mitra Sekretaris Utama
- SS 7. Terlaksananya penempatan SDM BKN sesuai dengan kompetensi
- SS 8. Terselenggaranya RB BKN sesuai roadmap RB BKN
- SS 9. Terwujudnya Laporan Keuangan yang Akuntabel
- SS 10. Terlaksananya pengembangan dan pembinaan kerjasama bidang manajemen ASN
- SS 11. Terselenggaranya publikasi dan pelayanan komunikasi dengan media dan lembaga yang optimal
- SS 12. Terwujudnya ASN di lingkup Settama BKN yang kompeten
- SS 13. Tersedianya Sistem Informasi ASN di lingkup Settama BKN yang handal dan mudah diakses
- SS 14. Terwujudnya birokrasi BKN di lingkup Settama yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima
- SS 15. Terkelolanya anggaran di lingkup Settama BKN secara efisien dan akuntabel



Gambar 1: Peta Strategis Sekretariat Utama BKN

CUSTOMER PERSPECTIVE

Terdiri atas 6 (enam) sasaran strategis (SS), sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis 1 : Terwujudnya ASN BKN yang kompeten
2. Sasaran Strategis 2 : Tersedianya Sistem Informasi ASN BKN yang handal dan mudah diakses
3. Sasaran Strategis 3 : Terwujudnya birokrasi BKN yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima
4. Sasaran Strategis 4: Terkelolanya anggaran secara efisien dan akuntabel;
5. Sasaran Strategis 5 : Terwujudnya hubungan masyarakat yang efektif;
6. Sasaran Strategis 6 : Terwujudnya pelayanan kesekretariatan yang prima bagi mitra Sekretaris Utama

INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE

Merupakan proses yang harus dilakukan Sekretaris Utama untuk mencapai output dan outcome yang diharapkan. Terdiri atas 5 (lima) sasaran strategis, sebagai berikut:

7. Sasaran Strategis 7 : Terlaksananya penempatan SDM BKN sesuai dengan kompetensi;
8. Sasaran Strategis 8 : Terselenggaranya RB BKN sesuai roadmap RB BKN
9. Sasaran Strategis 9 : Terwujudnya Laporan Keuangan yang Akuntabel;
10. Sasaran Strategis 10: Terlaksananya pengembangan dan kerjasama bidang manajemen ASN
11. Sasaran Strategis 11: Terselenggaranya publikasi dan komunikasi dengan media dan lembaga yang optimal;

LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE

Terdiri atas 4 (EMPAT) sasaran strategis (SS), sebagai berikut:

12. Sasaran Strategis 12: Terwujudnya ASN di lingkup Settama BKN yang kompeten
13. Sasaran Strategis 13: Tersedianya Sistem Informasi ASN di lingkup Settama BKN yang handal dan mudah diakses;
14. Sasaran Strategis 14: Terwujudnya birokrasi BKN yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima
15. Sasaran Strategis 15: Terkelolanya anggaran di lingkup Settama BKN secara efisien dan akuntabel

D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

IKU 1. Indeks Profesional ASN BKN

Tabel 1 Realisasi Target IKU.1

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
80	82	81,71	85,53

Pada periode tahun 2024 ini, pengukuran Indeks Profesionalitas yang dilaksanakan oleh Biro SDM menggunakan sumber data dari cut-off rekonsiliasi data SIASN, dengan melakukan rekonsiliasi dan pemutakhiran data riwayat pengembangan kompetensi pegawai (Diklat, Pelatihan, Kursus, Seminar, Workshop, CMB) dan riwayat Kinerja (SKP) pegawai, selain itu juga dilakukan rekonsiliasi data antara SIASN dan SIMPEG untuk pemutakhiran data Kualifikasi dan Disiplin pegawai.

Berdasarkan cut-off data SIASN terkait dengan Nilai Indeks Profesionalitas BKN, diperoleh Nilai Indeks Profesionalitas ASN di Instansi BKN sebesar 85.58, dengan rincian dimensi Kualifikasi sebesar 22.15, Kompetensi sebesar 32.74, Kinerja sebesar 26.09, dan Disiplin sebesar 4.98. Nilai Indeks Profesionalitas ASN ini termasuk dalam kategori "Tinggi", sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Indeks Profesionalitas ASN tersebut menunjukkan indikasi PNS di lingkungan BKN pada umumnya "cakap dan profesional" dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis Capaian Masing-Masing Dimensi:

1. Dimensi Kualifikasi:

Untuk dimensi kualifikasi dengan nilai maksimal 25, pada tahun 2024 BKN mendapatkan nilai sebesar 22,15, nilai ini naik sebesar 1,04 dari nilai tahun 2023 sebesar 21,11. Kenaikan pada dimensi kualifikasi ini disebabkan terdapat penyesuaian instrumen pada pengukuran dimensi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 dimana perhitungan bobot pada dimensi kualifikasi ini mengalami penyesuaian dengan mencantumkan persyaratan pendidikan minimal sesuai dengan jenis jabatan yang diduduki. Selain itu dalam upaya meningkatkan dimensi Kualifikasi pegawai, Selain itu Sekretariat Utama melalui Biro SDM juga secara rutin melaksanakan kegiatan Ujian Dinas TK. I, Ujian Dinas Tk. II, Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) dan Ujian Penyesuaian Ijazah & Presentasi Peningkatan Pendidikan (PPP) bagi pegawai yang telah memperoleh Ijazah dengan jenjang yang lebih tinggi. Dan juga Sekretariat Utama juga terus membuka kesempatan bagi pegawai yang ingin melanjutkan studinya dengan memberikan izin Tugas Belajar dan Tugas Belajar Biaya Mandiri serta Pencantuman Gelar, dan juga membuka kesempatan bagi pegawai yang ingin memperoleh Beasiswa yang ditawarkan oleh institusi baik di dalam maupun luar negeri.

2. Dimensi Kompetensi

Untuk dimensi kompetensi dengan nilai maksimal 40, pada tahun 2024 BKN mendapatkan nilai 32,74, yang dimana nilai tersebut naik sebesar 2,13 dari nilai tahun 2023 yang sebesar 30,61. Pada dimensi kompetensi tahun 2024 ini mengalami kenaikan mengindikasikan ASN di BKN memiliki kemampuan dan keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini juga mencerminkan komitmen dari pimpinan dan pegawai yang selalu berupaya optimal dalam menyelenggarakan dan mengikuti pengembangan kompetensi melalui berbagai program diklat, pelatihan teknis, dan juga pelaksanaan kegiatan CMB dan komunitas belajar di masing-masing unit kerja. Oleh karena itu, untuk mempertahankan capaian tahun ini dan meningkatkan nilai IP ASN tahun 2025, Sekretariat Utama melalui Biro SDM akan terus senantiasa mendorong tiap unit kerja baik pusat maupun kantor regional untuk rutin melaksanakan kegiatan Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri (CMB), serta Komunitas Belajar. Selain itu Biro SDM juga akan terus melakukan sinergi dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN untuk pelaksanaan pelatihan-pelatihan teknis sebagai sarana peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan internal BKN.

3. Dimensi Kinerja

Untuk dimensi kinerja dengan nilai maksimal 30, pada tahun 2024 BKN mendapatkan nilai 26,09, dimana nilai tersebut mengalami kenaikan sebesar 1,07 dari nilai tahun 2023 sebesar 25,02. Peningkatan ini mengindikasikan rata-rata predikat kinerja pegawai di BKN memperoleh nilai "Sesuai Ekspektasi" dari Pimpinan dan juga pemutakhiran riwayat SKP dan kinerja di SIASN sudah dilakukan dengan cukup optimal dan berjalan dengan baik. Dalam dimensi kinerja ini masih terdapat beberapa kendala dan permasalahan, diantaranya adalah adanya kendala pada pemutakhiran data kinerja dari sistem informasi ASN (SIASN) yang masih belum optimal, sehingga terdapat beberapa pegawai yang nilai di dimensi kinerja masih belum terupdate sesuai dengan data kinerja yang terbaru. Untuk meningkatkan nilai Indeks Profesional ASN khususnya pada aspek dimensi kinerja di tahun 2025, Sekretariat Utama akan melakukan koordinasi dengan unit PPSI ASN dan juga Direktorat Jabatan ASN untuk mengoptimalkan pemutakhiran data kinerja pada sistem informasi ASN (SIASN).

4. Dimensi Disiplin

Untuk dimensi disiplin dengan nilai maksimal 5, pada tahun 2024 BKN mendapatkan nilai 4,98. Dalam dimensi disiplin ini terdapat peningkatan sebesar 0,01 dari nilai tahun 2023 yang sebesar 4,97. Peningkatan nilai disiplin ini mengindikasikan bahwa pembinaan disiplin yang dilakukan oleh Sekretariat Utama dan tiap unit kerja baik itu Pusat maupun Kantor Regional telah dilaksanakan dengan baik. Kedepannya untuk mempertahankan dan meningkatkan dimensi disiplin dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN, Sekretariat Utama akan melakukan koordinasi dan sinergi dengan unit kerja Pusat maupun Kantor Regional BKN untuk memberikan pemahaman yang benar serta menyamakan persepsi dalam mengimplementasikan norma standar dan prosedur dalam penanganan pelanggaran disiplin PNS sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS serta dalam rangka pencegahan pelanggaran kode etik dan hukuman disiplin PNS di lingkungan BKN. Berdasarkan hasil olah data penilaian Indeks Profesionalitas ASN BKN tahun 2024 yang diperoleh, maka Sekretariat Utama merekomendasikan beberapa hal terkait pelaksanaan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN BKN untuk periode berikutnya yaitu:

- a. Mempermudah pegawai dalam mengakses informasi Tugas Belajar dan Penawaran Beasiswa dalam rangka peningkatan kualifikasi pegawai yang ada di Instansi BKN dan melakukan kerjasama dengan instansi baik itu instansi pemerintah maupun BUMN untuk pelaksanaan magang antar instansi;

- b. Mendorong tiap unit kerja Pusat maupun Kanreg untuk memanfaatkan Aplikasi CMB (Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri) serta Komunitas Belajar sebagai sarana peningkatan kompetensi non klasikal untuk pegawai;
- c. Melakukan kerja sama dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN dalam rangka penyelenggaraan pelatihan teknis untuk internal BKN
- d. Meningkatkan koordinasi terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi di BKN dengan stakeholder terkait

IKU. 2 Indeks Maturitas SPBE BKN

Tabel 2 Realisasi Target IKU.21

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
3,5	4	3,66	4,19

Walaupun terdapat kendala yang dihadapi, BKN melakukan beberapa upaya dalam perbaikan implementasi SPBE BKN Tahun 2024 antara lain:

1. Pada aspek Kebijakan Internal SPBE sudah dilakukan proses reviu terhadap kebijakan pelaksanaan SPBE BKN, sehingga ditetapkannya Kepka BKN No. 57.3 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan BKN;
2. Pada aspek Perencanaan Strategis SPBE penyusunan Rencana dan Anggaran SPBE telah dikonsultasikan kepada unit pengelola TIK sehingga tercapainya keterpaduan rencana dan anggaran SPBE;
3. Pada aspek Penyelenggara SPBE, Kolaborasi antar unit kerja telah dilaksanakan sesuai perencanaan, telah dilaksanakan kegiatan Forum Kolaborasi Penerapan SPBE, dan Kolaborasi Penerapan SPBE telah dilaksanakan oleh tim yang dibentuk secara formal.
4. Pada aspek Penerapan Manajemen SPBE: Kegiatan Manajemen SPBE telah dilakukan sesuai dengan pedoman yang ada (Penerapan Manajemen Risiko SPBE telah dilakukan sesuai ketentuan Keputusan Kepala BKN Nomor 578.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Manajemen Risiko Berbasis Elektronik di Lingkungan BKN; Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia telah dilakukan sesuai Kepka No 4.16 Tahun 2022 tentang Peta Rencana SPBE BKN Tahun 2022-2024 halaman 27 dan yang kemudian dokumentasi penerapannya

telah ditetapkan Indikator HCDP BKN 2022-2026 (Rumpun Teknologi Informasi); Penerapan Manajemen Perubahan tertuang pada Kepka Nomor 4.16 Tahun 2022 tentang Peta Rencana SPBE BKN Tahun 2022-2024, selain itu terkait Penerapan Manajemen Perubahan juga telah dilakukan sesuai dengan Kepka Nomor 44.2 Tahun 2022 tentang Pembentukan Agen Perubahan di Lingkungan BKN; dan Penerapan Manajemen Layanan SPBE tertuang pada Indikator Keputusan Kepala BKN Nomor 7.3KEP2020 tentang Rencana Induk, Peta Jalan, dan Arsitektur SPBE di Lingkungan BKN, Keputusan Kepala BKN Nomor 249.3KEP2020 tentang Pedoman Arsitektur Integrasi SPBE BKN, Rencana Kerja Anggaran Revisi Internal - Juli 2022, Kajian SIASN BKN Tahun 2020);

5. Pada indikator Kematangan Layanan Akuntabilitas Kinerja Organisasi sudah menggunakan aplikasi E-Sakip Reviu yang dimiliki oleh Kemenpan RB, selain itu BKN juga sudah merancang aplikasi MAKO BKN untuk mendukung proses digitalisasi pengelolaan kinerja organisasi unit kerja di lingkungan BKN;

IKU. 3 Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN

Tabel 3 Realisasi Target IKU.3

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
82	85	81,15	N/A

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

1. Reformasi birokrasi belum menjadi prioritas kinerja pada unit kerja sehingga dalam tahun berjalan masih banyak penyesuaian untuk memastikan target yang dihasilkan dapat tercapai.
2. Kurangnya kolaborasi antar unit kerja pengampu RB Tematik, sehingga pengumpulan data bukti dukung belum optimal;
3. Kurangnya pemahaman tim reformasi birokrasi pada unit/satuan kerja dalam menyusun rencana aksi RB sehingga pelaksanaan rencana aksi belum optimal.;
4. Partisipasi unit/satuan kerja dalam monitoring dan evaluasi atas rencana aksi RB masih belum optimal; serta
5. kurang optimalnya pendampingan pelaksanaan rencana aksi dan monitoring serta evaluasi atas rencana aksi reformasi birokrasi karena hanya dilakukan secara online terutama pada kantor regional.

Untuk memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahun 2025 dapat berjalan dengan lancar, tindak lanjut yang perlu dilakukan diantaranya:

1. BKN perlu merumuskan kebijakan dan strategi baru terkait pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan internal instansi pemerintah yang mengikuti dinamika perubahan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan.
2. Mendorong peningkatan kolaborasi antar unit kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi melalui pembentukan squad tim untuk melaksanakan rencana aksi RB BKN;
3. Mendorong unit kerja yang menjadi pengampu RB General untuk mendampingi unit/satuan kerja di lingkungan BKN. Misalnya Inspektorat melakukan pendampingan tentang Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh unit/satuan kerja.
4. Memberikan pemahaman terkait pentingnya evaluasi mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi oleh unit kerja karena laporan hasil monev tersebut akan dijadikan pertimbangan dalam penilaian RB oleh evaluator eksternal
5. Melaksanakan pendampingan pelaksanaan reformasi birokrasi kepada unit/satuan kerja secara lebih intensif dengan dukungan anggaran yang lebih memadai.

IKU. 4 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

Tabel 4 Realisasi Target IKU.4

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
80	80	68,48	68,82

Beberapa kendala dalam pelaksanaan indikator kinerja utama ini diantaranya:

1. Sebagian indikator kinerja utama yang tercantum dalam dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip kriteria SMART
2. Pemahaman pegawai yang belum sepenuhnya merata mengenai konsep kinerja
3. Implementasi pemberian reward and punishment belum sepenuhnya pada pengukuran kinerja di BKN

4. Laporan kinerja pada unit kerja belum sepenuhnya seragam dan mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja yang dibutuhkan
5. Hasil reviu atas penyusunan laporan kinerja tahun sebelumnya pada tingkat unit kerja belum optimal menghasilkan perbaikan signifikan atas laporan kinerja
6. Evaluasi internal belum sepenuhnya berdampak signifikan pada perbaikan implementasi SAKIP khususnya pada perbaikan perencanaan, pengukuran, dan pelaporan yang sifatnya fundamental.

IKU. 5 Level Maturitas SPIP

Tabel 5 Realisasi Target IKU.5

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
4	4	3	3

Adapun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Level Maturitas SPIP tahun 2024 diantaranya yaitu:

1. Dikarenakan Server Pusat Data Nasional mengalami error pada pertengahan bulan Juni 2024 sehingga berdampak juga pada error aplikasi e-integrity tidak dapat diakses maka pengisian kertas kerja yang seharusnya diisi ke dalam aplikasi dialihkan menjadi ke kertas kerja manual dalam spreadsheet;
2. Pelaksanaan penilaian mandiri satker masih belum berjalan efektif;
3. BKN belum menerapkan three lines of defence dengan tepat yaitu pada lini kedua belum berjalan dengan optimal. Misalnya, belum terdapat Unit Kepatuhan Internal yang menjalankan fungsi kepatuhan dan bertanggung jawab untuk memantau pelaksanaan proses bisnis pada unit kerja/satuan kerja (lini pertama) baik dalam sistem pengendalian internal maupun manajemen risiko;
4. Dalam penyusunan profil risiko, risiko strategis organisasi dan risiko korupsi belum diidentifikasi. Dimana kondisi saat ini seluruh Unit Pemilik Risiko dalam menyusun identifikasi risiko masih terfokus pada risiko operasional.

Rekomendasi dan perbaikan yang akan dilakukan dalam upaya mencapai target kinerja antara lain:

1. Percepatan pengisian kertas kerja dan pengumpulan bukti dukung beserta penyampaian surat permohonan evaluasi Penilaian Mandiri dan Penjaminan

- Kualitas Maturitas Penyelenggaraan SPIP di Lingkungan BKN kepada Tim Evaluator BPKP sesuai batas waktu yang ditetapkan;
2. Mengoptimalkan satker untuk melaksanakan penilaian mandiri dengan menyelenggarakan bimbingan teknis yang direncanakan pada tahun 2025;
 3. Perlu dibentuk Unit Kepatuhan Internal yang menjalankan fungsi kepatuhan dan bertanggung jawab untuk memantau pelaksanaan proses bisnis pada unit kerja/satuan kerja (lini pertama) baik dalam sistem pengendalian internal maupun manajemen risiko.
 4. Perlu dilakukan perubahan pedoman manajemen risiko dalam menguraikan kategori risiko korupsi serta menambahkan proses penerapan manajemen risiko berupa komunikasi dan konsultasi.

IKU. 6 Nilai Pelaksanaan Sistem Merit

Tabel 6 Realisasi Target IKU.6

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
380	390	339	380

Penerapan Sistem Merit di lingkungan BKN adalah upaya untuk memastikan jabatan yang terdapat di BKN diisi oleh pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan persyaratan kualifikasi dan kompetensi jabatan sehingga diharapkan dapat membangun Sumber Daya Manusia Aparatur BKN yang memiliki kinerja tinggi, netral, berintegritas dan profesional.

Penilaian Sistem Merit di lingkungan BKN akan dilakukan kembali pada tahun 2026. Hal ini sesuai dengan Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, dimana Instansi Pemerintah yang mendapatkan nilai Sistem Merit pada kategori “Sangat Baik” maka penilaian Sistem Merit akan dievaluasi dan dinilai tiap 2 tahun sekali.

Lebih lanjut, Sekretariat Utama melalui Biro SDM akan senantiasa melakukan monitoring dan evaluasi tindak lanjut rekomendasi penerapan sistem merit di lingkungan BKN. Biro SDM berupaya untuk melakukan perbaikan berdasarkan rekomendasi monitoring tindak lanjut sistem merit, utamanya pada aspek dengan nilai yang masih belum optimal yaitu aspek pengembangan karier serta penghargaan dan disiplin. Pada aspek pengembangan karier termasuk didalamnya terdapat aspek promosi dan mutasi dalam kondisi ideal instansi diharapkan telah

mempunyai Standar Kompetensi Jabatan, Profil Kompetensi, Rencana Pengembangan Kompetensi, Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi. Selain itu, Instansi diharuskan mempunyai kebijakan pola karier, pengisian JPT, promosi dan mutasi pegawai yang mengacu pada manajemen talenta dan dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, untuk itu BKN telah menyusun kebijakan pola karier berupa Peraturan BKN No. 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS. Dimana dengan terbitnya kebijakan ini adalah untuk memastikan bahwa setiap PNS di lingkungan BKN memiliki jalur karier yang jelas dan terstruktur, sehingga memungkinkan mereka untuk berkembang secara profesional sesuai dengan potensi dan kompetensinya.

IKU. 7 Opini atas Laporan Keuangan BKN

Tabel 7 Realisasi Target IKU.7

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
WTP	WTP	WTP	WTP

Pada pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa BPK RI pada tahun 2024, di beberapa titik uji petik antara lain Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Kantor Regional Banda Aceh, Kantor Regional X BKN Denpasar, Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN, dan Kantor Pusat BKN, masih terdapat temuan-temuan pemeriksaan. Antara lain, kelebihan pembayaran belanja barang dan modal di beberapa satuan kerja, penyusunan Harga Perkiraan Sendiri (HPS) yang belum memadai, pencatatan persediaan dan aset yang belum tertib, pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang belum memadai, pengelolaan kas di beberapa satuan kerja yang belum tertib, dan pengadaan jasa pendukung penyelenggaraan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang belum memadai.

Tindak lanjut yang dilakukan adalah dengan melakukan pembahasan temuan pemeriksaan antara Inspektorat, Biro Keuangan, dan Biro Umum dengan satuan kerja yang diperiksa serta mendorong satuan kerja yang terkait untuk mengembalikan uang ke kas negara apabila jenis temuannya merupakan kelebihan pembayaran, serta melakukan pembinaan berkala atas pengelolaan keuangan, penyusunan laporan keuangan dan sistem akuntansi instansi pada seluruh pengelola di satuan kerja salah satunya melalui workshop kepada seluruh pengelola keuangan.

IKU. 8. Nilai Predikat Indikator Kinerja Pelaksanaan APBN (IKPA)

Tabel 8 Realisasi Target IKU.8

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
-	93	89,13	94,26

Kendala eksternal: Terdapat kebijakan masing-masing KPPN Satker yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi nilai IKPA masing-masing indikator. Kemudian indikator dengan nilai terendah adalah aspek Deviasi Halaman III DIPA pada Kualitas Perencanaan Anggaran dengan nilai 81,15. Rendahnya nilai deviasi halaman III DIPA menunjukkan bahwa rencana kegiatan satker atau K/L terlaksana belum sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan di lingkungan BKN masih belum dilaksanakan sesuai dengan perencanaannya. Selain itu, faktor pergantian pengelola keuangan pada awal tahun 2024 menyebabkan beberapa tagihan kontraktual terlambat yang menyebabkan nilai IKPA terpengaruh. Terlebih lagi banyak indikator yang mengalami perubahan penghitungan pada peraturan terbaru, sehingga memerlukan strategi baru dalam memaksimalkan pencapaian target.

Kendala lainnya adalah masih belum aware-nya pengelola anggaran di unit kerja untuk merevisi/memperbarui Halaman III DIPA sesuai dengan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga deviasi dapat dihindarkan.

Pada aspek tindak lanjut, Sekretariat Utama BKN berusaha untuk memaksimalkan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pelaksanaan anggaran BKN. Antara lain dengan melakukan koordinasi, komunikasi, dan pembinaan berkala baik satuan kerja BKN Kantor Pusat, Kantor Regional (14 Kantor Regional) dan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN.

Selain itu Sekretariat Utama terus melakukan monitoring terhadap perubahan yang mungkin terjadi sehingga pengelolaan keuangan dapat terus menyesuaikan kebijakan terbaru. Langkah monitoring ini merupakan wujud dari pembinaan atas pelaksanaan anggaran. Selain itu tindak lanjut dari rendahnya nilai deviasi halaman III DIPA untuk terus dilakukan monitoring terkait kegiatan apa saja yang belum dilaksanakan atau pelaksanaannya tidak sesuai dengan perencanaannya agar kedepannya dilaksanakan penyesuaian. Selain hal itu, tindak lanjut lainnya adalah dengan melakukan edukasi secara berkala atau pembinaan reformulasi IKPA terbaru

terhadap seluruh pengelola keuangan melalui pendampingan mau reminder melalui nota dinas.

Tindak lanjut untuk tahun selanjutnya adalah dengan pemaksimalan penyerapan anggaran pada setiap triwulan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Kemudian akan terus dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap seluruh satker untuk meningkatkan nilai pada aspek.

IKU. 9. Persentase Capaian Rerata Jangkauan Publikasi per Media BKN

Tabel 9 Realisasi Target IKU.9

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
-	94	81,8	123,5

Indikator persentase capaian rerata jangkauan publikasi per media BKN bertujuan untuk mengukur capaian diseminasi informasi yang telah dilakukan Badan Kepegawaian Negara. Reach atau jangkauan adalah matrik yang mengukur jumlah orang yang melihat unggahan BKN pada media publikasi. Realisasi indikator kinerja indikator ini pada tahun 2024 sebesar 123.45 dari target 94 pada Perjanjian Kinerja Sekretaris Utama tahun 2024. Upaya yang telah dilaksanakan dalam capaian rerata jangkauan publikasi per media BKN sebagai berikut:

1. Penyusunan strategi komunikasi badan kepegawaian negara tahun 2024;
2. Pembagian person in charge dalam peliputan kegiatan/program; serta
3. Rapat Koordinasi Kehumasan yang diisi oleh praktisi komunikasi dan media.

IKU. 10. Persentase Capaian Rerata Jangkauan Publikasi per Media BKN

Tabel 10 Realisasi Target IKU.10

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
91	91	90,19	94,67

Berdasarkan Keputusan Komisi Informasi Pusat Republik Indonesia Nomor 52/KEP/KIP/XII/2024 tentang hasil monitoring dan evaluasi keterbukaan informasi publik pada badan publik tahun 2024, Badan Kepegawaian Negara mendapat

kategori informatif dengan nilai 94,67. Nilai tersebut telah melebihi target yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja Sekretaris Utama yaitu Informatif dengan nilai 91.

Nilai keterbukaan informasi dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 mengalami kenaikan yang sangat signifikan. Pada tahun 2023, nilai keterbukaan informasi publik mengalami penurunan sebesar 0,74 karena adanya perubahan pembobotan nilai. Namun, di tahun 2024 nilai keterbukaan informasi publik dapat meningkat sebesar 4,48 poin, upaya yang telah dilaksanakan dalam meningkatkan nilai keterbukaan informasi publik sebagai berikut:

1. Menyusun Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11.10 TAHUN 2024 tentang Tim Pengelola Informasi Publik dan Dokumentasi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024
2. Rapat koordinasi kehumasan yang diisi oleh tenaga ahli komisi informasi Pusat
3. Bimbingan teknis keterbukaan informasi publik pada pengelola informasi satuan kerja (PIS) baik dari kantor regional maupun pusat BKN
4. Monitoring dan evaluasi keterbukaan informasi publik oleh Komisi Informasi Pusat yang dilaksanakan dengan penyusunan dan pengumpulan evidence kepada komisi informasi pusat
5. Monitoring dan evaluasi keterbukaan informasi publik PPID regional oleh Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama, dimana PPID Kantor Regional menyusun dan mengumpulkan evidence terkait kepada Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama. Melalui monitoring dan evaluasi, Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama melaksanakan penilaian dan menentukan PPID Kantor Regional dengan kategori “Informatif”. Namun, terdapat beberapa kantor regional yang belum mengumpulkan bukti dukung pelayanan informasi sehingga belum dapat dilakukan pengukuran pada kantor regional tersebut.

IKU. 11. Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretaris Utama

Tabel 11 Realisasi Target IKU.11

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
88	95	87,92	91,62

Berdasarkan nilai indeks yang diperoleh oleh masing-masing Biro di Lingkungan Sekretariat Utama, maka dapat diambil rata-rata nilai indeks kepuasan pelayanan

Sekretariat Utama tahun 2024 adalah 91,62 dari target perjanjian kinerja Sekretariat Utama sebesar 95. Nilai tersebut belum mencapai target perjanjian kinerja Sekretariat Utama Tahun 2024, beberapa upaya yang dapat dilakukan di tahun 2025 untuk meningkatkan nilai indeks pelayanan sekretaris utama sebagai berikut:

1. Meningkatkan sarana dan prasarana layanan
2. Evaluasi secara berkala terkait dengan kepuasan layanan
3. Menyediakan aplikasi yang memiliki fitur bagi pegawai untuk mendownload slip gaji jika diperlukan

IKU. 12. Persentase Penempatan Pegawai Sesuai dengan Kompetensinya

Tabel 12 Realisasi Target IKU.12

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
93	95	94,08	95

Untuk mendukung dan meningkatkan capaian target IKU persentase terlaksananya penempatan SDM sesuai dengan kompetensinya pada tahun berikutnya, tindak lanjut kegiatan yang akan dilakukan, diantaranya adalah:

1. Membuat Pedoman penyusunan Pola Karier;
2. Menyusun pedoman Human Capital Development Plan 2022-2026;
3. Menyempurnakan Sistem Manajemen Talenta;
4. Mengimplementasikan pengukuran *Job Fit* untuk setiap seleksi baik itu dalam proses rekrutmen CPNS maupun dalam seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi.

IKU. 13. Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi General BKN

Tabel 13 Realisasi Target IKU.13

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
N/A	100%	N/A	100%

Hasil evaluasi pelaksanaan RB general pada akhir 2024 belum dirilis secara resmi oleh Kementerian PANRB, meskipun begitu terdapat dari beberapa indikator pelaksanaan

RB yang telah diumumkan hasilnya dan mengalami peningkatan dari capaian tahun sebelumnya. Indikator tersebut antara lain:

1. Berdasarkan hasil Evaluasi Penyelenggaraan Statistik Sektoral (EPSS) oleh Badan Pusat Statistik, BKN memperoleh Indeks Pembangunan Statistik (IPS) sebesar 2,76 dengan Predikat Baik. Indeks ini mengalami peningkatan dibandingkan capaian sebelumnya yaitu 2,53 atau Predikat Cukup.
2. Hasil penilaian Indeks Perencanaan Pembangunan (IPPN) yang dilaksanakan oleh Kementerian PPN/Bappenas, menunjukkan bahwa BKN berhasil mempertahankan Predikat Sangat Baik dengan kenaikan nilai sebesar 3,7 atau 98,46 dibandingkan capaian sebelumnya yaitu 94,73.
3. Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Kementerian PANRB menunjukkan bahwa BKN memperoleh nilai sebesar 69,26 dengan predikat "B", dimana nilai ini meningkat dari yang sebelumnya 68,82 dengan predikat yang sama.
4. Sebagaimana diumumkan dalam website resmi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (<https://pmep.lkpp.go.id/itkp>) terkait hasil final indeks tata kelola pengadaan barang/jasa tahun 2024, BKN memperoleh skor 90,28, dimana terdapat peningkatan signifikan dari capaian sebelumnya yakni sebesar 83,24.
5. Berdasarkan penilaian yang dilaksanakan oleh Kementerian Hukum dan HAM, BKN nilai indeks Reformasi Hukum (IRH) tahun 2024 adalah 96,24 dengan kategori AA (Istimewa). Nilai ini mengalami peningkatan yang signifikan dari capaian sebelumnya 87,5 atau Predikat Sangat Baik.
6. Sebagaimana Keputusan KASN Nomor 18/KEP.KASN/C/IV/2024, BKN memperoleh nilai Sistem Merit sebesar 380 pada kategori IV (Sangat Baik). Nilai ini mengalami peningkatan sebesar 42 poin dari capaian sebelumnya 339.
7. Menurut hasil penilaian oleh Kementerian PANRB, BKN berhasil mempertahankan Indeks Pelayanan Publik dengan predikat Pelayanan Prima, dimana terdapat peningkatan dari nilai sebelumnya 4,69 menjadi 4,78.
8. Hasil evaluasi SPBE tahun 2024 oleh Kementerian PANRB menunjukkan Indeks SPBE BKN meningkat sebesar 0,53 poin atau sebesar 4,19 dengan predikat "Sangat Baik" dari capaian tahun sebelumnya yaitu 3,66. Selain itu, untuk penilaian tingkat implementasi kebijakan arsitektur SPBE sebagaimana diumumkan dalam Sistem Informasi Arsitektur SPBE (<https://arsitektur.spbe.go.id/>), BKN memperoleh nilai 3, dimana nilai ini merupakan paling optimal yang dapat dicapai oleh instansi pemerintah pada tahun 2024 karena sistem aplikasi Kementerian PANRB yang masih dalam fase pengembangan
9. Terkait dengan penilaian Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas, dari 2 (dua) kantor regional yang diusulkan pada 2024, terdapat 1 (satu) Kantor Regional yang berhasil mendapatkan Predikat WBK yaitu Kantor Regional V

BKN Jakarta sehingga tingkat keberhasilan pembangunan tahun 2024 mencapai 50% sehingga total keseluruhan kantor regional yang telah berpredikat WBK menjadi 8 (delapan), antara lain Kanreg I BKN Yogyakarta, Kanreg II BKN Surabaya, Kanreg III BKN Bandung, Kanreg V BKN Jakarta, Kanreg IX BKN Jayapura, Kanreg X BKN Denpasar, Kanreg XI BKN Manado, dan Kanreg XII BKN Pekanbaru.

10. Indeks BerAKHLAK BKN mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2024, BKN memperoleh nilai 80,2% dengan Predikat Sehat, dimana terdapat peningkatan 16,6 poin dari capaian sebelumnya yaitu 63,6% atau Predikat Cukup Sehat.
11. Pada tahun 2024, indeks kualitas kebijakan tidak dilakukan penilaian namun tetap dilaksanakan rencana aksi untuk mendorong peningkatan untuk indeks ini di penilaian mendatang. Sebagaimana hasil penilaian pada tahun sebelumnya oleh Lembaga Administrasi Negara, BKN memperoleh nilai indeks kualitas kebijakan sebesar 79,81.
12. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) sampai dengan akhir TW IV tahun 2024 adalah sebesar 94,26. Nilai ini juga mengalami peningkatan dari yang sebelumnya adalah 92,65 pada tahun 2023.

IKU. 14. Indeks Pengelolaan Aset

Tabel 14 Realisasi Target IKU.14

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
3,2	3,2	3,28	3,53

Beberapa hal yang dilakukan oleh Biro Umum sepanjang tahun 2024 untuk meningkatkan penilaian IPA sebagai berikut:

1. Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) terkait BMN pada K/L

Total rekomendasi yang diberikan oleh BPK adalah 12 dengan 8 diantaranya sudah ditindaklanjuti dengan sesuai. Terdapat 2 temuan yang sudah ditindaklanjuti namun belum sesuai yakni:

- a. Dokumen bukti pelaksanaan perintah berupa Pengamanan dan Penatausahaan BMN sesuai temuan pemeriksaan diantaranya:

- Tanah di lokasi Permata Hijau, Bekasi, Bogor yang belum didukung bukti kepemilikan yang sah;
- Satu Bidang Tanah Bangunan Rumah Negara Golongan II di Kemayoran, Sumur Batu yang Dikuasai oleh Pihak Lain Tidak Sesuai Ketentuan;
- Satu bidang tanah di Kranji, Bekasi Barat yang belum dimanfaatkan secara optimal dan digunakan masyarakat;
- Sebidang tanah di daerah Kemayoran, Sumur Batu yang dihuni oleh Bukan ASN.
- b. Dokumen bukti pelaksanaan perintah berupa Pelaporan dan Pemutakhiran status aset tetap sesuai temuan pemeriksaan diantaranya:
 - Lapangan Tenis dan Masjid yang belum dicatat;
 - Jalan aspal dan perkerasan lingkungan yang belum dicatat dalam Neraca BKN;
 - Aset Tetap Peralatan dan Mesin belum dicatat dalam DBR.

Terdapat 2 rekomendasi yang belum ditindaklanjuti yakni:

- Dokumen pelepasan hak atas aset tanah berupa dokumen pemecahan sertifikat pada rumah dinas di Kanreg II Surabaya
 - Dokumen inventarisasi dan penilaian BMN untuk seluruh BMN yang berada dalam penguasaannya.
2. Ketepatan waktu penyampaian Laporan dan RKBMN Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara (RKBMN) sudah disampaikan tepat waktu pada bulan November 2024
 3. Asuransi BMN. Pembelian asuransi BMN sudah dilaksanakan pada gedung I dan gedung CAT BKN Pusat dengan periode perlindungan bulan Januari - Desember 2024. Saat ini, asuransi BMN belum berlaku di semua gedung Badan Kepegawaian Negara dikarenakan memerlukan kajian dan persiapan anggaran dari masing-masing Kantor Regional dan UPT.
 4. Persentase BMN memiliki dokumen kepemilikan. Semua BMN yang ada sudah memiliki dokumen kepemilikan. Tahun 2024 BKN berhasil membuat dokumen kepemilikan atas rumah di Permata Hijau, Bogor, dan Bekasi sehingga mendapatkan penghargaan dari Kementerian Keuangan peringkat III Reksa Bandha 2024.

IKU. 15. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang/Jasa (ITKP)

Tabel 15 Realisasi Target IKU.15

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
80,6	84	83,2	90,3

Capaian ITKP Tahun 2024 adalah 90.28, naik dari tahun sebelumnya yang didukung oleh peningkatan hasil penilaian pemanfaatan e-purchasing dimana pada tahun ini terjadi pengoptimalan sistem pengadaan yang transparan dan digital di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, salah satunya melalui penggunaan E-katalog sektoral.

Penggunaan katalog elektronik sektoral meningkat dari tahun sebelumnya dari Rp 41,2 Miliar menjadi Rp 353,2 Miliar disebabkan oleh pengadaan sarana prasarana seleksi CASN 2023 di Triwulan IV yang sebelumnya melalui proses tender.

Terdapat tiga Indikator Penilaian ITKP, antara lain:

1. Pemanfaatan Sistem Pengadaan. Nilai RUP SIRUP (Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan) dibandingkan dengan nilai belanja PBJ TA.2024 mencapai 95% per tanggal 1 April 2024. Pemanfaatan ekatalog meningkat 98% dari sebelumnya 0 dikarenakan penggunaan ekatalog pada proses pengadaan sarpras pendukung seleksi CASN
2. Kualifikasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa (SDM PBJ). BKN meraih poin 24 dari poin maksimal 30 dikarenakan ada beberapa posisi yang belum terpenuhi. Namun, saat ini Biro umum sudah mengajukan formasi JF PPBJ berdasarkan perhitungan anjab abk dan rekomendasi instansi pembina tahun 2024. Termasuk mendaftarkan pegawai dalam ujian kompetensi JF PPBJ Madya.
3. Tingkat Kematangan UKPBJ. Sudah mencapai level 3 (proaktif) dan termasuk ke dalam 25 K/L yang memiliki pencapaian level kematangan maksimal 9/9 sehingga untuk indikator ini BKN sudah mendapatkan penilaian optimal 40. Selain itu, BKN juga meraih penghargaan UKPBJ proaktif dari LKPP pada tahun ini.

IKU. 16. Nilai Hasil Audit Kearsipan dari ANRI

Tabel 16 Realisasi Target IKU.16

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024

75	80	78,4	81,1
----	----	------	------

BKN mendapatkan nilai tertinggi selama 5 tahun terakhir yakni 81,1 dan melebihi target kinerja jangka menengah. Peningkatan nilai audit kearsipan pada tahun 2024 disebabkan oleh terselesaikannya rekomendasi ANRI terkait Kearsipan BKN, antara lain:

1. Revisi kebijakan kearsipan dan sosialisasi terkait tata naskah dinas, sistem klasifikasi keamanan, akses arsip dinamis, dan program arsip vital.
2. Pembinaan kearsipan secara lebih intensif serta penerapan Gerakan Nasional Sadar Tertib Arsip
3. Intensitas pemindahan arsip inaktif, pemusnahan arsip, dan penyerahan arsip statis ke ANRI. Pemusnahan Arsip pada Kedeputian Wasdal pada bulan Februari 2023.
4. Berpartisipasi sebagai simpul jaringan dalam jaringan informasi kearsipan nasional
5. Mengimplementasikan penggunaan SRIKANDI di seluruh unit kerja. Sudah mengirimkan himbauan secara resmi melalui surat Sekretaris Utama kepada seluruh unit kerja di lingkungan BKN untuk dapat menggunakan aplikasi SRIKANDI dan berdasarkan perhitungan implementasi SRIKANDI sudah 100% unit kerja di BKN Pusat dan Kantor Regional yang mengimplementasikan.
6. Penyelamatandanpelestarianarsipnegaraperiode2014-2019danarsip penanganan Covid-19.
7. Optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi unit kearsipan. Sebagai unit kearsipan 1, Biro Umum sudah melakukan pembinaan dan pengawasan kearsipan di internal BKN.
8. Pemenuhan kompetensi kearsipan melalui pendidikan dan pelatihan teknis
9. Pemenuhan SDM kearsipan sesuai dengan analisis jabatan
10. Penyediaan sarana dan prasarana kearsipan sesuai Undang-undang. Ruangan Khusus, Rak dan Lemari Penyimpanan Arsip, dan Server Penyimpanan Arsip sudah tersedia di BKN.

IKU. 17. Nilai Hasil Audit Kearsipan dari ANRI

Tabel 17 Realisasi Target IKU.17

Target	Realisasi
--------	-----------

2023	2024	2023	2024
-	80	97,75	89,29

Dari Tabel 7 Realisasi Persentase Kualitas LK BKN Tahun 2023 terlihat, pada periode LK TA 2022 Audited (TW II) mendapat nilai yang paling rendah. Secara umum permasalahan yang acap kali timbul adalah pejabat KPA tidak berada di tempat sehingga proses penandatanganan Laporan Keuangan menjadi terhambat, dampaknya penyampaian Laporan Keuangan tidak tepat waktu. Keterbatasan Sumber Daya Manusia juga menjadi permasalahan lainnya. Dengan sumber daya manusia yang terbatas, maka *load* pekerjaan akan menumpuk dan berdampak pada lamanya proses penyusunan Laporan Keuangan. Tindak lanjut kedepannya adalah dengan memberikan surat peringatan kepada Kantor Regional yang terlambat dalam pengiriman LK.

IKU. 18. Persentase Dokumen Kerja Sama yang Disepakati

Tabel 18 Realisasi Target IKU.18

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
-	95	83	77

Pengelolaan kerja sama antar lembaga di lingkungan BKN dikoordinasikan oleh Sekretariat Utama dan di cascading pada Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama. Indikator ini dihitung melalui perbandingan antara dokumen kerja sama yang disepakati dengan dokumen kerja sama yang ditindaklanjuti. Realisasi persentase dokumen kerja sama yang disepakati pada tahun 2024 adalah 77% dari target 95% pada perjanjian kinerja Sekretaris Utama.

Hambatan yang dihadapi dalam mencapai target yaitu beberapa permohonan kerja sama yang masuk ke Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama membutuhkan jangka waktu yang lebih panjang dalam pembahasan sehingga peluang kerja sama yang masuk dan selesai di tahun 2024 rendah. Untuk mengoptimalkan persentase jumlah dokumen kerja sama yang disepakati pada tahun 2025, Sekretariat Utama akan melakukan perubahan formulasi perhitungan agar persentase dokumen kerja sama yang disepakati lebih measurable dan mengoptimalkan koordinasi dengan mitra terkait sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kerja sama.

IKU. 19. Persentase Jumlah Publikasi Program dan Kegiatan BKN Melalui Media dan Lembaga Stakeholder Lainnya

Tabel 19 Realisasi Target IKU.19

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
-	98,3	96,65	121,9

Realisasi persentase jumlah publikasi program dan kegiatan BKN melalui media dan lembaga stakeholder lainnya pada tahun 2024 yaitu sebesar 128,6% dari target 98,3% yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja Sekretaris Utama. Upaya yang telah dilaksanakan dalam mencapai persentase jumlah publikasi program dan kegiatan BKN sebagai berikut:

1. Penyusunan strategi komunikasi badan kepegawaian negara tahun 2024
2. Pembagian *person in charge* dalam dokumentasi kegiatan/program
3. Rapat Koordinasi Kehumasan yang diisi oleh praktisi komunikasi dan media

IKU. 20. Indeks Profesionalitas ASN Settama BKN

Tabel 20 Realisasi Target IKU.20

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
82	82	78,48	85,13

Berdasarkan tarikan data yang bersumber dari SAPK lewat portal, nilai Indeks Profesionalitas Sekretariat Utama BKN pada tahun 2023 berkategori "Tinggi" dengan rata rata nilai 85,13. Apabila diklasifikasikan per dimensi maka Kualifikasi: 22,60 Kompetensi: 31,45 Kinerja: 25,92 Disiplin: 5,00. Berdasarkan rekapitulasi perhitungan mandiri Indeks Profesional ASN Sekretariat Utama pada tahun 2024 naik sebesar 6,65 poin menjadi 85,13, nilai tersebut mengalami kenaikan dibandingkan nilai yang diperoleh pada tahun 2023 sebesar 78,48. Dengan kenaikan yang signifikan tersebut, Nilai IP ASN Sekretariat Utama sudah termasuk dalam kategori "Tinggi". Selain mengalami kenaikan nilai, jika dirinci nilai tiap komponen, terdapat kenaikan nilai pada tiap indikator dari tahun sebelumnya. Pertama, nilai kualifikasi mengalami

kenaikan yang cukup signifikan dengan selisih nilai sebesar 1,61, peningkatan nilai ini disebabkan oleh meningkatnya kualifikasi pendidikan pegawai di lingkungan Sekretariat Utama dibanding dengan tahun sebelumnya. Kedua, nilai kompetensi mengalami kenaikan nilai dengan selisih nilai sebesar 3,78, hal ini disebabkan karena setiap pegawai di lingkungan Sekretariat Utama selalu diberikan peluang dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan teknis dan memenuhi pengembangan kompetensi 20 JP setiap tahunnya yang diadakan oleh internal BKN maupun dari instansi luar. Ketiga, nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 1,07, hal ini disebabkan oleh pemutakhiran riwayat SKP dan predikat kinerja pegawai di SIASN khususnya untuk internal Sekretariat Utama sudah terlaksana dengan baik. Terakhir, nilai komponen disiplin yang mengalami peningkatan sebesar 0,03 dari tahun sebelumnya dikarenakan tingkat pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin selama tahun 2023 telah menurun daripada tahun sebelumnya.

IKU. 21. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar di Lingkup Settama BKN

Tabel 21 Realisasi Target IKU.21

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	87,8	99,2

Berdasarkan hasil tersebut, pegawai Sekretaris Utama telah menggunakan sistem informasi yang telah disediakan oleh Badan Kepegawaian Negara. Dalam pemanfaatan sistem informasi, pegawai masih mengalami beberapa kendala sebagai berikut:

1. Aplikasi LBP BKN beberapa kali mengalami error
2. Sistem operasi Aplikasi E-Kinerja berjalan lambat
3. Banyaknya pemakaian aplikasi dan aplikasi belum terintegrasi
4. Kapasitas email BKN yang terbatas

IKU. 22. Persentase pelaksanaan rencana aksi RB Settama BKN

Tabel 22 Realisasi Target IKU.22

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024

100%	100%	98,2%	100%
------	------	-------	------

Persentase pelaksanaan rencana aksi RB Settama BKN merupakan akumulasi pelaksanaan Rencana Aksi RB di setiap Unit Kerja Eselon II di lingkup Settama. Pertama, Biro Perencanaan dan Organisasi sudah menyusun rencana aksi dengan total kegiatan selama tahun 2024 mencapai 61 kegiatan. Jika dirinci lebih lanjut dari total 61 kegiatan tersebut Biro Perencanaan dan Organisasi telah melaksanakan seluruh Rencana Aksi (realisasi 100%).

Selanjutnya sepanjang tahun 2024, tingkat realisasi Rencana Aksi RB Biro Umum sudah mencapai realisasi 100%. Diikuti dengan Biro Sumber Daya Manusia, Biro Humas Hukum dan Kerjasama, serta Biro Keuangan yang juga sudah mencapai realisasi pelaksanaan rencana aksi RB 100%. Hal ini berarti pada tahun 2024 tingkat pelaksanaan rencana aksi RB di lingkungan Settama sudah mencapai 100%.

IKU. 23. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara

Tabel 23 Realisasi Target IKU.23

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
80	80	68,35	70,15

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100, menunjukan bahwa Sekretaris Utama memperoleh nilai sebesar 70,15 dengan predikat BB (Sangat Baik, Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon III/Koordinator).

Berdasarkan penilaian di atas, secara keseluruhan nilai hasil evaluasi AKIP memang mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, namun jika melihat komponen yang dinilai masih ada nilai yang mengalami penurunan, yaitu pada komponen Perencanaan Kinerja.

Beberapa evaluasi yang menjadi catatan pada perencanaan kinerja Settama diantaranya:

1. Terdapat indikator kinerja yang belum memenuhi kriteria SMART, Penetapan target belum mempertimbangkan realisasi tahun sebelumnya dan sumber data yang memadai.

2. Terdapat IKU pada Perjanjian Kinerja tahun 2020 s.d 2024 yang belum *sustainable* karena terdapat perbedaan indikator pada tiap tahun.

Tindak lanjut kedepan untuk periode tahun 2025 Sekretariat Utama merencanakan perbaikan diantaranya:

1. Melakukan penyelarasan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja yang ingin dicapai dari mulai dokumen Renstra, Renja sampai ke dokumen Perjanjian Kinerja;
2. Melakukan dialog kinerja yang melibatkan seluruh pegawai untuk mendukung kinerja dan melaksanakan pengukuran serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan melibatkan seluruh komponen organisasi ;
3. Melakukan reviu laporan kinerja dan hasil reviu/catatan-catatan didokumentasikan dengan baik;
4. Melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berjenjang (bottom up dari kinerja biro-biro menjadi Sekretaris Utama).

IKU. 24. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran di Lingkup Settama BKN

Tabel 24 Realisasi Target IKU.24

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
-	100	97,61%	93,87%

Realisasi anggaran tertinggi unit kerja di lingkungan Sekretariat Utama pada tahun 2024 adalah pada Biro Humas, Hukum, dan Kerjasama dengan pagu anggaran sebesar Rp.1,860,903,00,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 1,860,606,21,- atau sebesar 99.98%.

Faktor Keberhasilan yang utama pada unit kerja Biro Humas, Hukum, dan Kerjasama dalam pencapaian realisasinya di antara lain adalah:

1. Kegiatan di unit kerja sebagian besar terlaksana semua. Jika ada kegiatan yang mungkin tidak bisa terserap, maka segera mengajukan revisi POK pada kegiatan yang lain sehingga penyerapan bisa maksimal;
2. Revolving GU dilakukan setiap bulan;
3. Pemaksimalan penyerapan pada pengajuan tagihan saat PTUP.

Sedangkan posisi terendah pada realisasi Biro Umum dengan pagu anggaran sebesar Rp.108,260,291,000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp 95,436,614,076,- atau sebesar 88,15%. Kedepan diharapkan adanya evaluasi rutin dan penyesuaian dengan perencanaan, sehingga kelebihan anggaran bisa dialokasikan dengan lebih baik.

IKU. 25. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat

Tabel 25 Realisasi Target IKU.25

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
-	100%	52%	78,57%

Rekomendasi atas TL BPK antara lain:

1. Penanggung Jawab Administrasi dan Publikasi, Penanggung Jawab Dukungan TI, Pengelolaan Data dan Kearsipan serta Penanggung Jawab Finalisasi Hasil Seleksi, Pemberkasan, dan Penetapan NIP untuk membuat laporan pelaksanaan kegiatan pengadaan ASN.
2. BPK merekomendasikan Kepala BKN memerintahkan Sekretaris Utama BKN untuk mengenakan tarif pajak atas penghasilan tukin sesuai dengan ketentuan pajak yang berlaku dan melaporkan penghasilan tukin sebagai komponen penghasilan tetap berikut nilai pajak atas penghasilan tukin yang dipotong ke dalam form 1721-A2.
3. Memerintahkan PPSPM melakukan pembayaran Belanja Pegawai mengacu pada ketentuan yang berlaku.
4. Memerintahkan Kepala Subbagian Belanja Pegawai Kantor Pusat, dan PPABP Kanreg terkait agar cermat dalam menghitung besaran pembayaran kepada pegawai.
5. Memerintahkan PPK Biro Umum BKN lebih cermat dalam menyusun HPS.
6. Memerintahkan PPK Biro Umum BKN dan Direktorat PPU lebih cermat dalam membuat HPS dan mengendalikan pekerjaan.
7. Sekretaris Utama memerintahkan Kepala Biro Keuangan untuk melakukan penyesuaian terhadap aplikasi yang dimiliki BKN
8. BPK merekomendasikan Kepala BKN menginstruksikan KPA Kantor Pusat BKN memerintahkan PPK dan pejabat pengadaan Biro Umum untuk lebih cermat dalam melakukan pengendalian pekerjaan.

BAB III

RENCANA KERJA

A. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA

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

1. Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja
2. Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti, dan Akuntabel.

Sasaran Strategis tersebut kemudian diturunkan menjadi 10 (sepuluh) Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut:

B. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA

IKU 1. Nilai Reformasi Birokrasi BKN

Tabel 26. Target Kinerja IKU.1

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA Settama
85	85

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, realistik, 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.

Pada tahun 2025, target ditetapkan sebesar 85 dengan mempertimbangkan capaian pada tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2024, nilai reformasi birokrasi BKN belum dikeluarkan oleh KemenPAN RB, namun demikian penetapan target tersebut mengacu pada realisasi pada tahun 2020 sebesar 76,86, kemudian meningkat pada tahun 2021, 2022, dan 2023 berturut-turut sebesar 76,27, 77,29, dan 81,15.

Untuk memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahun 2025 dapat berjalan dengan lancar, **tindak lanjut** yang perlu dilakukan diantaranya:

- A. BKN perlu merumuskan kebijakan dan strategi baru terkait pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan internal instansi pemerintah yang mengikuti dinamika perubahan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan.
- B. Mendorong peningkatan kolaborasi antar unit kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi melalui pembentukan squad tim untuk melaksanakan rencana aksi RB BKN;
- C. Mendorong unit kerja yang menjadi pengampu RB General untuk mendampingi unit/satuan kerja di lingkungan BKN. Misalnya Inspektorat melakukan pendampingan tentang Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh unit/satuan kerja.
- D. Memberikan pemahaman terkait pentingnya evaluasi mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi oleh unit kerja karena laporan hasil monev tersebut akan dijadikan pertimbangan dalam penilaian RB oleh evaluator eksternal

- E. Melaksanakan pendampingan pelaksanaan reformasi birokrasi kepada unit/satuan kerja secara lebih intensif dengan dukungan anggaran yang lebih memadai.

IKU 2. Skor Evaluasi SAKIP BKN

Tabel 27. Target Kinerja IKU. 2

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
72,5	72,5

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja di BKN. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di BKN yang dilakukan oleh Kemenpan RB dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tindak Lanjut pelaksanaan SAKIP yang akan dilaksanakan pada tahun berikutnya sebagai berikut

1. Melanjutkan reviu dari perbaikan pohon kinerja yang lebih berkualitas dan memastikan muatannya telah mengacu pada PeremenpanRB Nomor 89 Tahun 2021
2. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi
3. Meningkatkan pemahaman dan *ownership* atas manajemen kinerja pada setiap level pegawai khususnya pengampu kinerja dan pengelola manajemen kinerja
4. Melakukan pengembangan aplikasi MAKO

5. Memastikan seluruh unit kerja untuk melakukan pemantau atas capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang hingga pada level individu.
6. Memastikan seluruh unit kerja untuk menyempurnakan penyusunan laporan kinerja mengacu pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014.

Pada tahun 2025, target pada 2024 mengacu pada arsitektur kinerja di Rencana Strategis baik di level Badan Kepegawaian Negara maupun Sekretariat Utama dengan mencantumkan target sebesar 72,5. Selain itu, target mengacu pada realisasi pada tahun 2020, 2021, 2022, 2023, dan 2024 berturut-turut dengan nilai 67,33, 68,05, 68,48, 68,82, dan 69,28.

IKU 3. Nilai Sistem Merit BKN

Tabel 28. Target Kinerja IKU. 3

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
380 (Sangat Baik)	380 (Sangat Baik)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit. Sistem Merit merupakan kebijakan dalam Manajemen ASN yang didasarkan 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. Dalam penilaian Sistem Merit, terdapat 8 aspek penilaian yaitu Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan Pegawai, Pengembangan Karier, Promosi dan Mutasi, Manajemen Kinerja, Penggajian Penghargaan dan Disiplin, Perlindungan dan Pelayanan, serta Sistem Informasi.

Penilaian Sistem Merit di lingkungan BKN bertujuan untuk pemenuhan kewajiban BKN dalam pelaksanaan mandat peraturan perundang-undangan dalam pengembangan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis Sistem Merit dan menjadikan BKN sebagai role model nasional dalam penyelenggaraan manajemen berbasis Sistem Merit. Penerapan Sistem Merit di lingkungan BKN adalah upaya untuk memastikan jabatan yang terdapat di BKN diisi oleh pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan jabatan tersebut

sehingga diharapkan dapat membangun Sumber Daya Manusia Aparatur BKN yang memiliki kinerja tinggi, netral, berintegritas dan professional.

Pada Tahun 2024, Penilaian Sistem Merit BKN sudah ditetapkan oleh KASN pada bulan Juli 2024, dan BKN memperoleh predikat pada Kategori IV (Sangat Baik), dengan Nilai 380 (tiga ratus delapan puluh) dan Indeks 0,93 (nol koma sembilan tiga). Dalam penilaian Sistem Merit tahun 2024 ini aspek yang mengalami kenaikan signifikan dalam mendongkrak nilai sistem merit BKN adalah pada aspek promosi dan mutasi, yang dimana pada tahun 2024 BKN memperoleh nilai 32,5, dibanding nilai pada tahun 2022 sebesar 22,5 (naik sebesar 0,44).

Penilaian Sistem Merit di lingkungan BKN akan dilakukan kembali pada tahun 2026. Hal ini sesuai dengan Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, dimana Instansi Pemerintah yang mendapatkan nilai Sistem Merit pada kategori "Sangat Baik" maka penilaian Sistem Merit akan dievaluasi dan dinilai tiap 2 tahun sekali.

Lebih lanjut, pada tahun 2025 Sekretariat Utama menetapkan target penilaian Sistem Merit yakni 380 (Sangat Baik) berdasarkan Rencana Strategis Sekretariat Utama 2025-2029. Sekretariat Utama melalui Biro SDM akan senantiasa melakukan monitoring dan evaluasi tindak lanjut rekomendasi penerapan sistem merit di lingkungan BKN, selain itu Biro SDM juga sudah dan sedang berupaya untuk melakukan upaya perbaikan berdasarkan rekomendasi monitoring tindak lanjut sistem merit dari KASN, utamanya pada aspek dengan nilai yang masih belum optimal yaitu aspek pengembangan karier dan penghargaan dan disiplin. Pada aspek pengembangan karier termasuk didalamnya terdapat aspek promosi dan mutasi dalam kondisi ideal instansi diharapkan telah mempunyai Standar Kompetensi Jabatan, profil kompetensi, rencana pengembangan kompetensi, manajemen talenta dan rencana sukses, selain itu juga Instansi diharuskan mempunyai kebijakan pola karier, pengisian JPT, promosi dan mutasi pegawai yang mengacu pada manajemen talenta dan dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, untuk itu BKN telah menyusun kebijakan pola karier berupa Peraturan BKN No. 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS. Dimana dengan terbitnya kebijakan ini adalah untuk memastikan bahwa setiap PNS di lingkungan BKN memiliki jalur karier yang jelas dan terstruktur, sehingga memungkinkan mereka untuk berkembang secara profesional sesuai dengan potensi dan kompetensinya. Untuk aspek penghargaan dan disiplin, BKN masih perlu melaksanakan sosialisasi kebijakan internal terkait kode etik dan kode perilaku secara berkala, dan juga menyelesaikan integrasi data pengelolaan disiplin pegawai di internal BKN dengan sistem informasi pengelolaan kepegawaian dan disiplin nasional.

IKU 4. Skor Evaluasi SAKIP Sekretariat Utama BKN

Tabel 29. Target Kinerja IKU. 4

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
72	72

Sesuai Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah. Evaluasi AKIP di lingkup BKN dilaksanakan penilaiannya oleh Inspektorat dan dilakukan terhadap unit setingkat Eselon I. Sekretaris Utama BKN sebagai unit setingkat Eselon I di BKN juga telah dievaluasi pelaksanaan AKIP Tahun 2024 oleh inspektorat yang hasil evaluasinya dapat dilihat pada Laporan Nomor 062/AI.03/LHE/H/2024 tanggal 26 Agustus 2024. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100, menunjukkan bahwa Sekretaris Utama memperoleh nilai sebesar 70,15 dengan predikat BB (Sangat Baik, Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon III/Koordinator).

Pada tahun 2025 ini, difokuskan pada Tindak lanjut dari evaluasi Inspektorat BKN, perbaikan diantaranya:

1. Melakukan penyelarasan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja yang ingin dicapai dari mulai dokumen Renstra, Renja sampai ke dokumen Perjanjian Kinerja;
2. Melakukan dialog kinerja yang melibatkan seluruh pegawai untuk mendukung kinerja dan melaksanakan pengukuran serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan melibatkan seluruh komponen organisasi ;
3. Melakukan reviu laporan kinerja dan hasil reviu/catatan-catatan didokumentasikan dengan baik;
4. Melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berjenjang (bottom up dari kinerja biro-biro menjadi Sekretaris Utama).

Pada Rencana Strategis Sekretariat Utama, target yang ditetapkan sebesar 72. Nilai tersebut mengacu pada capaian 2023 dan 2024 berturut-turut sebesar 68,35 dan 70,15.

IKU 5. Indeks Kepuasan Layanan Sekretariat Utama

Tabel 30. Target Kinerja IKU. 5

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
87	87

Pengukuran indeks kepuasan menggunakan metode survei berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat Utama bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan stakeholder sebagai pengguna layanan Sekretariat Utama, pengukuran ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melaksanakan survei yang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. survei dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif dengan pengukuran skala likert. Skala tersebut digunakan untuk mengukur pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang pada layanan publik. Perhitungan indeks kepuasan layanan sekretaris utama dihitung dari nilai rata-rata indeks kepuasan masyarakat pada masing-masing Biro.

Berdasarkan nilai indeks yang diperoleh oleh masing-masing Biro di Lingkungan Sekretariat Utama, maka dapat diambil rata-rata nilai indeks kepuasan pelayanan Sekretariat Utama pada tahun 2024 adalah 91,62 dari target perjanjian kinerja Sekretariat Utama sebesar 95. Nilai tersebut belum mencapai target perjanjian kinerja Sekretariat Utama Tahun 2024, beberapa upaya yang dilakukan di tahun 2025 dan menjadi fokus untuk meningkatkan nilai indeks pelayanan sekretaris utama sebagai berikut:

1. Meningkatkan sarana dan prasarana layanan
2. Evaluasi secara berkala terkait dengan kepuasan layanan

3. Menyediakan aplikasi yang memiliki fitur bagi pegawai untuk mendownload slip gaji jika diperlukan

Pada tahun 2025 ini sesuai dengan Rencana Strategis Sekretariat Utama 2025-2029, target yang ditetapkan sebesar 87. Angka tersebut mengacu pada capaian sebelumnya namun demikian juga melihat perubahan standar dan penyeragaman yang dilakukan pada tahun 2025 ini untuk seluruh unit di BKN.

IKU 6. Opini BPK atas Laporang Keuangan BKN

Tabel 31. Target Kinerja IKU. 6

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
WTP	WTP

Badan Kepegawaian Negara menjadikan Opini WTP sebagai target kinerja yang penting. Upaya untuk mencapai Opini WTP 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 WTP yang akan memberikan manfaat jangka panjang dalam memperkuat reputasi, kepercayaan, dan keberlanjutan organisasi.

Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2025 ini menargetkan target Opini BPK dengan predikat WTP. BKN kembali meraih opini Wajar Tanpa pengecualian (WTP) pada Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga Tahun Anggaran 2023. Prestasi ini telah diraih kelima belas (15) kalinya secara berturut-turut yang tertuang dalam LHP atas LK Pemerintahan Pusat T.A. 2023 Nomor: 63.a/LHP/XVI/05/2024 tanggal 20 Mei 2024.

Pada tahun 2025, target yang ditetapkan adalah predikat WTP untuk didapat kembali untuk keenam belas (16) kalinya. Target ini melihat capaian dan rekomendasi yang diberikan BPK pada tahun sebelumnya.

IKU 7. Indeks SPBE BKN

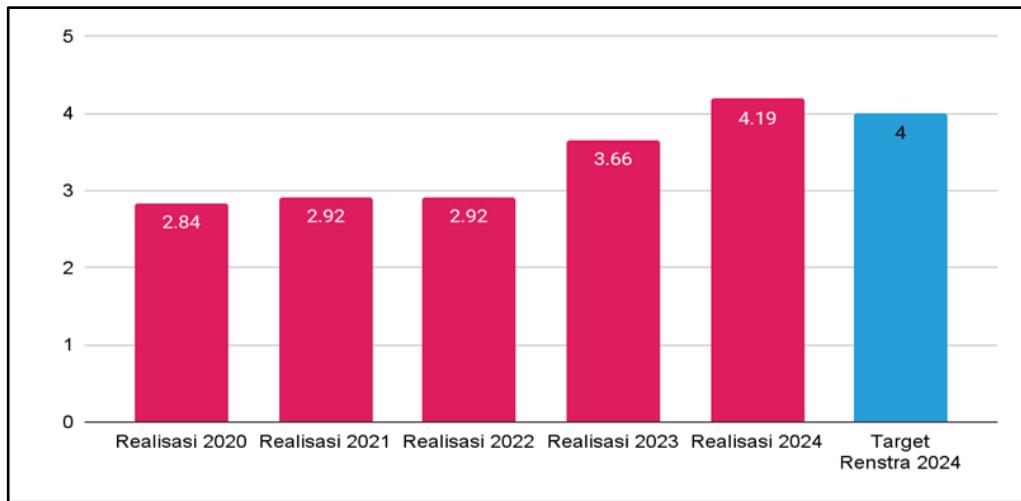
Tabel 32. Target Kinerja IKU. 7

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
4,2	4,2

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Instansi Pusat, Pemerintah Daerah, pegawai Aparatur Sipil Negara, perorangan, masyarakat, pelaku usaha, dan pihak lain yang memanfaatkan layanan SPBE. Indeks Maturitas SPBE BKN ini merupakan hasil pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian PANRB.

Penilaian SPBE ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Kategori indeks SPBE sebagai berikut: < 1,8 : kurang 1,8 – 2,6 : cukup 2,6 – 3,5 : baik 3,5 – 4,2 : sangat baik 4,2 – 5,0 : memuaskan.

Berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat bahwa untuk realisasi tahun 2024 terdapat kenaikan yang signifikan sebesar 0,53 dari realisasi tahun 2023.



Grafik 8: Perbandingan Realisasi Tahun 2020 - 2023 serta Target Kinerja Tahun 2024

Akan tetapi, nilai yang telah dirilis oleh Kemenpan RB tersebut belum memuat hasil evaluasi untuk tahun 2024, sehingga kendala umum yang ditemui adalah masih banyak hasil monitoring dan evaluasi pada tiap indikator SPBE yang belum ditindaklanjuti.

Meskipun terdapat kendala yang dihadapi, BKN sudah melakukan upaya dalam perbaikan implementasi SPBE BKN Tahun 2024 antara lain:

- a. Pada aspek Kebijakan Internal SPBE sudah dilakukan proses reviu terhadap kebijakan pelaksanaan SPBE BKN, sehingga ditetapkannya Kepka BKN No. 57.3 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan BKN;
- b. Pada aspek Perencanaan Strategis SPBE penyusunan Rencana dan Anggaran SPBE telah dikonsultasikan kepada unit pengelola TIK sehingga tercapainya keterpaduan rencana dan anggaran SPBE;
- c. Pada aspek Penyelenggara SPBE, Kolaborasi antar unit kerja telah dilaksanakan sesuai perencanaan, telah dilaksanakan kegiatan Forum Kolaborasi Penerapan SPBE, dan Kolaborasi Penerapan SPBE telah dilaksanakan oleh tim yang dibentuk secara formal.
- d. Pada aspek Penerapan Manajemen SPBE: Kegiatan Manajemen SPBE telah dilakukan sesuai dengan pedoman yang ada (Penerapan Manajemen Risiko SPBE telah dilakukan sesuai ketentuan Keputusan Kepala BKN Nomor 578.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Manajemen Risiko Berbasis Elektronik di Lingkungan BKN; Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia telah dilakukan sesuai Kepka No 4.16 Tahun 2022 tentang Peta Rencana SPBE BKN Tahun 2022-2024 halaman 27 dan yang kemudian dokumentasi penerapannya telah ditetapkan Indikator HCDP BKN 2022-2026 (Rumpun Teknologi Informasi); Penerapan Manajemen Perubahan tertuang pada Kepka Nomor 4.16 Tahun 2022 tentang Peta Rencana SPBE BKN Tahun 2022-2024, selain itu terkait Penerapan Manajemen Perubahan juga telah dilakukan sesuai dengan Kepka Nomor 44.2 Tahun 2022 tentang Pembentukan Agen Perubahan di Lingkungan BKN; dan Penerapan Manajemen Layanan SPBE tertuang pada Indikator Keputusan Kepala BKN Nomor 7.3KEP2020 tentang Rencana Induk, Peta Jalan, dan Arsitektur SPBE di Lingkungan BKN, Keputusan Kepala BKN Nomor 249.3KEP2020 tentang Pedoman Arsitektur Integrasi SPBE BKN, Rencana Kerja Anggaran Revisi Internal - Juli 2022, Kajian SIASN BKN Tahun 2020);
- e. Pada indikator Kematangan Layanan Akuntabilitas Kinerja Organisasi sudah menggunakan aplikasi E-Sakip Reviu yang dimiliki oleh Kemenpan RB, selain itu BKN juga sudah merancang aplikasi MAKO BKN untuk mendukung proses digitalisasi pengelolaan kinerja organisasi unit kerja di lingkungan BKN.

Beberapa hal yang perlu ditindaklanjuti oleh BKN pada tahun 2025 antara lain:

1. Melakukan reviu dan menindaklanjuti hasil reviu kebijakan internal tim koordinasi SPBE;
2. Memastikan bahwa rencana dan anggaran SPBE dikonsultasikan kepada unit Pengelola TIK;
3. Melakukan reviu dan menindaklanjuti hasil reviu kolaborasi penerapan SPBE

4. Memastikan bahwa kegiatan manajemen SPBE (Penerapan Manajemen Risiko SPBE, Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Manajemen Perubahan, dan Penerapan Manajemen Layanan SPBE) dilaksanakan oleh seluruh unit kerja sesuai pedoman Manajemen;
5. Melaksanakan audit infrastruktur dan audit aplikasi SPBE secara rutin;
6. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan memberikan fitur kolaborasi dengan layanan SPBE lainnya;
7. Melakukan perbaikan terkait dengan layanan data terbuka sesuai dengan hasil reviu dan evaluasi secara periodik.

Pada tahun 2025, target Indeks SPBE BKN di arsitektur kinerja yang ada pada Rencana Strategis BKN maupun Sekretariat Utama 2025-2029 sebesar 4,2. Target tersebut juga mengacu pada realisasi indikator Indeks SPBE BKN pada tahun 2020, 2021, 2022, 2023, dan 2024 berturut-turut sebesar 2,84, 2,92, 2,92, 3,66, dan 4,19.

IKU 8. Level Maturitas SPIP Terintegrasi BKN

Tabel 33. Target Kinerja IKU. 8

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
4	4

Indikator ini menggambarkan maturitas BKN dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan.

Berdasarkan surat dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor: PE.09.03/SP-199/D2/05/2024 tanggal 31 Desember 2024 tentang Laporan Hasil Evaluasi atas Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2024, diperoleh hasil evaluasi atas penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP pada BKN tahun 2024 berada pada level “terdefinisi” atau tingkat 3 (tiga) dari 5 (lima) tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP. Pengukuran terhadap 3 (tiga) komponen penilaian menghasilkan nilai maturitas penyelenggaraan SPIP sebesar “3,517”.

Pada tahun 2025, difokuskan pada rekomendasi dan perbaikan yang akan dilakukan dalam upaya mencapai target kinerja antara lain:

1. Percepatan pengisian kertas kerja dan pengumpulan bukti dukung beserta penyampaian surat permohonan evaluasi Penilaian Mandiri dan Penjaminan Kualitas Maturitas Penyelenggaraan SPIP di Lingkungan BKN kepada Tim Evaluator BPKP sesuai batas waktu yang ditetapkan;
2. Mengoptimalkan satker untuk melaksanakan penilaian mandiri dengan menyelenggarakan bimbingan teknis yang direncanakan pada tahun 2025.
3. Perlu dibentuk Unit Kepatuhan Internal yang menjalankan fungsi kepatuhan dan bertanggung jawab untuk memantau pelaksanaan proses bisnis pada unit kerja/satuan kerja (lini pertama) baik dalam sistem pengendalian internal maupun manajemen risiko.
4. Perlu dilakukan perubahan pedoman manajemen risiko dalam menguraikan kategori risiko korupsi serta menambahkan proses penerapan manajemen risiko berupa komunikasi dan konsultasi.

Pada tahun 2025, target yang ditetapkan mengacu pada Rencana Strategis Sekretariat Utama 2025-2029 dengan target di tingkat 4 (empat). Target tersebut juga mengacu realisasi tahun 2024 dan tahun-tahun sebelumnya.

IKU 9. Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Lingkungan Sekretariat Utama

Tabel 34. Target Kinerja IKU. 9

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
100	100

Indikator ini untuk mengukur tingkat pertanggungjawaban atas temuan hasil pemeriksaan/audit terhadap laporan pengelolaan anggaran di Lingkungan Sekretariat Utama. Pertanggungjawaban atas temuan hasil pemeriksaan diwujudkan dengan tindak lanjut terhadap temuan tersebut. Tujuannya adalah kepatuhan unit atas tindak lanjut atau rekomendasi BPK/Inspektorat.

Pada tahun 2025, fokus pada IKU ini adalah dengan fokus pada rekomendasi atas TL BPK antara lain:

1. Penanggung Jawab Administrasi dan Publikasi, Penanggung Jawab Dukungan TI, Pengelolaan Data dan Kearsipan serta Penanggung Jawab

- Finalisasi Hasil Seleksi, Pemberkasan, dan Penetapan NIP untuk membuat laporan pelaksanaan kegiatan pengadaan ASN.
2. BPK merekomendasikan Kepala BKN memerintahkan Sekretaris Utama BKN untuk mengenakan tarif pajak atas penghasilan tukin sesuai dengan ketentuan pajak yang berlaku dan melaporkan penghasilan tukin sebagai komponen penghasilan tetap berikut nilai pajak atas penghasilan tukin yang dipotong ke dalam form 1721-A2.
 3. Memerintahkan PPSPM melakukan pembayaran Belanja Pegawai mengacu pada ketentuan yang berlaku.
 4. Memerintahkan Kepala Subbagian Belanja Pegawai Kantor Pusat, dan PPABP Kanreg terkait agar cermat dalam menghitung besaran pembayaran kepada pegawai.
 5. Memerintahkan PPK Biro Umum BKN lebih cermat dalam menyusun HPS.
 6. Memerintahkan PPK Biro Umum BKN dan Direktorat PPU lebih cermat dalam membuat HPS dan mengendalikan pekerjaan.
 7. Sekretaris Utama memerintahkan Kepala Biro Keuangan untuk melakukan penyesuaian terhadap aplikasi yang dimiliki BKN
 8. BPK merekomendasikan Kepala BKN menginstruksikan KPA Kantor Pusat BKN memerintahkan PPK dan pejabat pengadaan Biro Umum untuk lebih cermat dalam melakukan pengendalian pekerjaan

Pada tahun 2025, mengacu pada Rencana Strategis BKN 2025-2029 dan capaian tahun-tahun sebelumnya, ditetapkan target sebesar 100% dimana keseluruhan temuan baik dari BPK/Inspektorat ditindaklanjuti oleh Sekretariat Utama.

IKU 10. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di Lingkungan Sekretariat Utama

Tabel 35. Target Kinerja IKU.10

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
95	95

Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Settama BKN mengukur sejauh mana realisasi anggaran di Sekretariat Utama. Pada tahun 2025 target ditetapkan sebesar 95% yang mengacu pada Rencana Strategis Sekretariat Utama 2025-2029 dan juga capaian pada tahun 2024 dan tahun-tahun sebelumnya.

Pada tahun 2024, Pagu anggaran Sekretariat Utama BKN setelah *refocusing* anggaran adalah sebesar Rp 402.036.229.000,00 Dari pagu anggaran tahun 2024 tersebut berhasil direalisasikan sebesar Rp 377.410.982.187,00 dengan persentase daya serap sebesar 93,87%.

C. RENCANA ANGGARAN

Sebagai upaya dalam penyelarasan antara perencanaan kinerja dengan anggaran maka berikut data anggaran yang digunakan dalam rangka mewujudkan terealisasinya sasaran strategis sekretariat Utama BKN selama tahun 2025:

Tabel 27 Rencana Anggaran Sekretariat Utama BKN Tahun 2025

Kode KRO/RO	Kegiatan	Pagu Alokasi
3630	Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik	Rp 3,206,132,000
EBA.958	Layanan Hubungan Masyarakat	Rp 458,000,000
EBA.059	Layanan Protokoler	Rp 2,748,132,000
4842	Pengelolaan Organisasi dan SDM	Rp 9,307,892,000
EBC.954	Layanan Manajemen SDM	Rp 5,462,270,000
EBA.960	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	Rp 439,000,000
EBD.961	Layanan Reformasi Kinerja	Rp 2,468,047,000
EBC.966	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Rp 938,575,000
4843	Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum	Rp 433,890,756,000
EBD.952	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Rp 552,000,000
EBD.953	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Rp 800,000,000
EBD.955	Layanan Manajemen Keuangan	Rp 2,274,422,000
EBD.961	Layanan Reformasi Kinerja	Rp 551,000,000
EBD.974	Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Rp 425,000,000
EBA.956	Layanan BMN	Rp 139,000,000
EBA.962	Layanan Umum	Rp 3,175,000,000
EBA.994	Layanan Perkantoran	Rp 350,540,196,000
EBB.951	Layanan Sarana Internal	Rp 13,540,423,000

EBB.971	Layanan Prasarana Internal	Rp 61,700,715,000
FAB.002	Sistem Informasi Pemerintahan Internal	Rp 193,000,000
4844	Legislasi dan Litigasi	Rp 154,335,000
EBA.957	Layanan Hukum	Rp 154,335,000
Total		Rp 446,559,115,000

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan Rencana Kerja Sekretariat Utama Tahun 2025 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja BKN 2025 dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025-2029.

Selain itu, penyusunan Rencana Kerja Sekretariat Utama Tahun 2025 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 II di lingkungan Sekretariat Utama duntuk 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.