

TABEL 1

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul
Deskripsi Sasaran Program	<p>Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul bermakna bahwa diharapkan BKN dapat memberikan penyelenggaraan manajemen ASN dan pembinaan manajemen ASN dengan pelayanan yang unggul, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Penyelenggaraan Layanan seluruh aspek manajemen ASN meliputi penyusunan kebijakan teknis, bimbingan teknis, supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan layanan manajemen ASN; b. Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN strategis meliputi penyusunan kebijakan teknis manajemen ASN dan bimbingan teknis.
Indikator Kinerja Utama	Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Sesuai Standar.
Definisi IKU	<p>Definisi</p> <p>Persentase terselesaikannya pelayanan atas penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum PNS, administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara sesuai pedoman standar pelayanan yang ditetapkan.</p> <p>Pedoman standar pelayanan yang dimaksud meliputi 14 aspek yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persyaratan; 2. Sistem, Mekanisme dan Prosedur; 3. Jangka Waktu Pelayanan; 4. Biaya/Tarif; 5. Produk Pelayanan; 6. Penanganan, Pengaduan, Saran dan Masukan; 7. Dasar Hukum;

	8. Sarana, Prasarana dan/atau Fasilitas; 9. Kompetensi Pelaksana; 10. Pengawasan Internal; 11. Jumlah Pelaksana (jumlah pegawai); 12. Jaminan Pelayanan; 13. Jaminan Keamanan dan Keselamatan Pelayanan; dan 14. Evaluasi Kinerja Pelaksana.			
	Formula			
	<p>Persentase didapatkan dari rata-rata perhitungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian, dan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan.</p> <p>Dimana pada masing-masing direktorat perhitungannya adalah sebagai berikut:</p> <p>Persentase = (Berkas yang diselesaikan sesuai pedoman standar pelayanan / Target Tahunan) x 100%</p>			
Tujuan	Mengukur persentase penyelesaian pelayanan atas penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil, administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading

Metode Cascading	<input type="checkbox"/> Adopsi langsung	<input type="checkbox"/> Dipersempit	<input checked="" type="checkbox"/> Komponen Pembentuk	<input type="checkbox"/> Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan; 2. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; dan 3. Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian 			
Sumber Data	Hasil perhitungan jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai pedoman standar pelayanan di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian, dan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan.			
Jenis Perhitungan Data	<input checked="" type="checkbox"/> Nilai Posisi Akhir		<input type="checkbox"/> Rata-rata	
Status Data	<input checked="" type="checkbox"/> Hasil perhitungan raw data		<input type="checkbox"/> Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	<input checked="" type="checkbox"/> Maksimize		<input type="checkbox"/> Minimize	<input type="checkbox"/> Stabilize
Periode Pelaporan	<input type="checkbox"/> Bulanan	<input type="checkbox"/> Triwulanan	<input type="checkbox"/> Semesteran	<input checked="" type="checkbox"/> Tahunan
Daftar Risiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Munculnya <i>komplain</i> dari <i>stakeholder</i> terhadap penyelesaian layanan kepegawaian di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. 2. Munculnya gugatan hukum yang diajukan oleh instansi/PNS karena kerugian yang mungkin muncul. 3. Menimbulkan kerugian keuangan negara. 			
Mitigasi Risiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi berkesinambungan terhadap peraturan-peraturan yang terkait dengan layanan kepegawaian di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. 2. Meningkatkan ketaatan pegawai di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terhadap peraturan yang berlaku dalam memberikan pelayanan. 			

	3. Melibatkan unit bantuan hukum apabila muncul gugatan hukum.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	85	87	89	91	93

TABEL 2

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul
Deskripsi Sasaran Program	<p>Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul bermakna bahwa diharapkan BKN dapat memberikan penyelenggaraan manajemen ASN dan pembinaan manajemen ASN dengan pelayanan yang unggul, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> Penyelenggaraan Layanan seluruh aspek manajemen ASN meliputi penyusunan kebijakan teknis, bimbingan teknis, supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan layanan manajemen ASN; Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN strategis meliputi penyusunan kebijakan teknis manajemen ASN dan bimbingan teknis.
Indikator Kinerja Utama	Rata – Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan Manajemen ASN
Definisi IKU	Definisi
	<p>Ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN melalui beberapa unit kerja, diantaranya:</p> <ol style="list-style-type: none"> Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian; dan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan.
	Formula
	<p>Realisasi = Rata – rata IKM di 3 unit pengampu dibawah Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN.</p>

	<p>IKM = SKM x 25</p> <p>Dimana:</p> <p>IKM = Indeks Kepuasan Masyarakat</p> <p>SKM = $\frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total unsur yang terisi}}$ X Nilai Penimbang</p> <p>Dimana bobot = 1 / jumlah unsur</p> <p style="padding-left: 100px;">= 1 / 9</p> <p style="padding-left: 100px;">= 0.11</p> <p>Catatan:</p> <p>Pengukuran disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.</p>			
Tujuan	Mengukur kepuasan instansi/PNS terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan.			
Satuan Pengukuran	Indeks			
Jenis Aspek Target	() Kuantitas/ Output	(V) Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading

Metode Cascading	<input type="checkbox"/> Adopsi langsung	<input type="checkbox"/> Dipersempit	<input checked="" type="checkbox"/> (V) Komponen Pembentuk	<input type="checkbox"/> Tidak Diturunkan	
Unit Penanggung Jawab IKU	Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN meliputi: 1. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan; 2. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; dan 3. Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.				
Sumber Data	Laporan hasil survei kepuasan instansi/PNS atas pelayanan kepegawaian yang diselenggarakan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan, Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.				
Jenis Perhitungan Data	<input type="checkbox"/> Nilai Posisi Akhir		<input checked="" type="checkbox"/> (V) Rata-rata		
Status Data	<input checked="" type="checkbox"/> (V) Hasil perhitungan raw data		<input type="checkbox"/> Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	<input checked="" type="checkbox"/> (V) Maksimize		<input type="checkbox"/> Minimize	<input type="checkbox"/> Stabilize	
Periode Pelaporan	<input type="checkbox"/> Bulanan	<input type="checkbox"/> Triwulanan	<input checked="" type="checkbox"/> (V) Semesteran	<input type="checkbox"/> Tahunan	
Daftar Risiko	1. Munculnya keluhan-keluhan dari instansi terhadap layanan manajemen ASN yang diselenggarakan oleh BKN; 2. Adanya gugatan hukum yang diajukan oleh instansi/PNS karena kerugian yang mungkin muncul.				
Mitigasi Risiko	1. Meningkatkan komitmen pegawai di lingkungan BKN khususnya Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terhadap penyelenggaraan manajemen ASN dan pembinaan manajemen ASN dengan pelayanan yang unggul; 2. Melibatkan unit bantuan hukum apabila muncul gugatan hukum.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	77	79	81	83	85

TABEL 3

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja.
Deskripsi Sasaran Program	Sasaran strategis ini mengacu pada upaya untuk membangun dan mengelola organisasi serta sumber daya manusia (SDM) di Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menciptakan organisasi yang efektif, adaptif, dan profesional, didukung SDM yang kompeten, berintegritas, dan fokus pada capaian kinerja. Melalui penguatan tata kelola, pengembangan kompetensi, dan penerapan budaya kerja yang berorientasi hasil, BKN diharapkan mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang prima dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan negara.
Indikator Kinerja Utama	Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.
Definisi IKU	Definisi
	Indikator kinerja yang mengukur pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan melihat persentase kegiatan rencana aksi Reformasi Birokrasi yang terlaksana di lingkup Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.
	Formula
	$\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah kegiatan rencana aksi yang terlaksana}}{\text{Jumlah kegiatan rencana aksi yang direncanakan}} \times 100\%$
Tujuan	Menciptakan birokrasi di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi,

	dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	<input type="checkbox"/> Kuantitas/ Output	<input checked="" type="checkbox"/> Kualitas/Mutu	<input type="checkbox"/> Waktu	<input type="checkbox"/> Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	<input checked="" type="checkbox"/> Outcome		<input type="checkbox"/> Outcome Antara	<input type="checkbox"/> Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	<input checked="" type="checkbox"/> Cascading Peta		<input type="checkbox"/> Cascading Non Peta	<input type="checkbox"/> Non Cascading
Metode Cascading	<input checked="" type="checkbox"/> Adopsi langsung	<input type="checkbox"/> Dipersempit	<input type="checkbox"/> Komponen Pembentuk	<input type="checkbox"/> Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan; 2. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; dan 3. Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian. 			
Sumber Data	Laporan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan RB Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.			
Jenis Perhitungan Data	<input checked="" type="checkbox"/> Nilai Posisi Akhir		<input type="checkbox"/> Rata-rata	
Status Data	<input checked="" type="checkbox"/> Hasil perhitungan raw data		<input type="checkbox"/> Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	<input checked="" type="checkbox"/> Maksimize		<input type="checkbox"/> Minimize	<input type="checkbox"/> Stabilize
Periode Pelaporan	<input type="checkbox"/> Bulanan	<input type="checkbox"/> Triwulanan	<input checked="" type="checkbox"/> Semesteran	<input type="checkbox"/> Tahunan
Daftar Risiko	Reformasi birokrasi dalam bidang penataan SDM tidak tercapai.			

Mitigasi Risiko	1. Melakukan perencanaan dan penataan sistem manajemen SDM di lingkungan Badan Kepegawaian Negara; dan 2. Menerapkan sistem merit.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100	100	100	100	100

TABEL 4

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja.
Deskripsi Sasaran Program	Sasaran strategis ini mengacu pada upaya untuk membangun dan mengelola organisasi serta sumber daya manusia (SDM) di Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menciptakan organisasi yang efektif, adaptif, dan profesional, didukung SDM yang kompeten, berintegritas, dan fokus pada capaian kinerja. Melalui penguatan tata kelola, pengembangan kompetensi, dan penerapan budaya kerja yang berorientasi hasil, BKN diharapkan mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang prima dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan negara.
Indikator Kinerja Utama	Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.
Definisi IKU	<p>Definisi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP); 2. 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; 3. SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja di BKN; 4. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian menggambarkan penilaian atas

	implementasi SAKIP di BKN yang dilakukan oleh Inspektorat dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.			
	Formula			
	Hasil penilaian oleh Inspektorat yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN oleh Inspektorat.			
Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN; 2. Menilai tingkat implementasi SAKIP di Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN; 3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja; 4. Memperoleh saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP di Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN; dan 5. Menyusun rencana tindak lanjut implementasi SAKIP atas hasil penilaian periode sebelumnya. 			
Satuan Pengukuran	Nilai			
Jenis Aspek Target	() Kuantitas/ Output	(V) Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	(V) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan; 2. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; dan 			

	3. Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.				
Sumber Data	Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN oleh Inspektorat.				
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata		
Status Data	() Hasil perhitungan raw data		(V) Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan	
Daftar Risiko	Sulit untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kinerja Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.				
Mitigasi Risiko	Membuat rencana strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja tepat waktu dan tepat sasaran.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	70	72	74	76	78

TABEL 5

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel.
Deskripsi Sasaran Program	<p>Sasaran strategis ini mengacu pada upaya untuk membangun dan menerapkan tata kelola di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang berlandaskan prinsip modernisasi, transparansi, dan akuntabilitas melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Digitalisasi Proses Governansi Penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia serta pelayanan publik di bidang kepegawaian. Transformasi digital ini melibatkan pengembangan sistem digital yang terintegrasi, mudah diakses, dan dapat diandalkan. 2. Berbasis Bukti (<i>Evidence-Based</i>) Keputusan, kebijakan, dan praktik dalam tata kelola organisasi didasarkan pada data yang valid, akurat, dan terukur. Pengelolaan data yang baik digunakan untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang objektif dan strategis sesuai dengan kebutuhan dan prioritas organisasi. 3. Akuntabilitas Penerapan prinsip tanggung jawab yang tinggi dalam pengelolaan sumber daya, pelaksanaan tugas, dan pencapaian target kinerja. Akuntabilitas ini dicapai melalui pelaporan yang transparan, mekanisme pengawasan yang efektif, serta kepatuhan terhadap regulasi dan standar yang berlaku.
Indikator Kinerja Utama	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN.
Definisi IKU	Definisi

	Jumlah anggaran yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan yang tercantum dalam Petunjuk Operasional Kegiatan (POK).			
	Formula			
	Rata-rata dari 3 Direktorat pengampu dimana perhitungan untuk masing-masing Direktorat adalah realisasi anggaran yg terserap / jumlah anggaran yang tercantum dalam POK.			
Tujuan	Mengukur kinerja unit Deputi Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam memanfaatkan anggaran yang sudah direncanakan.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	() Adopsi langsung	(V) Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN meliputi: 1. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan; 2. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; dan 3. Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.			
Sumber Data	Monitoring secara <i>online</i> melalui portal rpa.bkn.go.id			
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata	
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data	

Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan	
Daftar Risiko	Pemotongan anggaran di masing-masing unit Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN untuk tahun berikutnya.				
Mitigasi Risiko	1. Merencanakan kegiatan dan penyerapan anggaran secara tepat; dan 2. Menggunakan anggaran secara efektif dan efisien.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100	100	100	100	100

TABEL 6

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel.
Deskripsi Sasaran Program	<p>Sasaran strategis ini mengacu pada upaya untuk membangun dan menerapkan tata kelola di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang berlandaskan prinsip modernisasi, transparansi, dan akuntabilitas melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Digitalisasi Proses Governansi Penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia serta pelayanan publik di bidang kepegawaian. Transformasi digital ini melibatkan pengembangan sistem digital yang terintegrasi, mudah diakses, dan dapat diandalkan. 2. Berbasis Bukti (<i>Evidence-Based</i>) Keputusan, kebijakan, dan praktik dalam tata kelola organisasi didasarkan pada data yang valid, akurat, dan terukur. Pengelolaan data yang baik digunakan untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang objektif dan strategis sesuai dengan kebutuhan dan prioritas organisasi. 3. Akuntabilitas Penerapan prinsip tanggung jawab yang tinggi dalam pengelolaan sumber daya, pelaksanaan tugas, dan pencapaian target kinerja. Akuntabilitas ini dicapai melalui pelaporan yang transparan, mekanisme pengawasan yang efektif, serta kepatuhan terhadap regulasi dan standar yang berlaku.
Indikator Kinerja Utama	Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN.
Definisi IKU	Definisi

	Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut (sampai dengan selesai) yang dilakukan oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN atas temuan hasil audit/pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK/Inspektorat.			
	Formula			
	$\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah temuan yang ditindaklanjuti} \times 100\%}{\text{Jumlah temuan BPK/Inspektorat}}$			
Tujuan	Memperlihatkan kewajaran informasi keuangan yang dilaporkan oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	(V) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN meliputi: 1. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan; 2. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; dan 3. Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.			
Sumber Data	Monitoring secara <i>online</i> melalui portal rpa.bkn.go.id			
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata	

Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	() Maksimize		() Minimize	(V) Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan	
Daftar Risiko	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN.				
Mitigasi Risiko	1. Pengajuan dokumen keuangan secara lengkap sesuai dengan peraturan yang berlaku; dan 2. Penyelesaian temuan audit internal oleh Inspektorat terkait penggunaan anggaran Deputy Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100	100	100	100	100

Jakarta, Januari 2025
Deputi Bidang Penyelenggaraan
Layanan Manajemen ASN,


Ditandatangani Secara Elektronik
Drs. ARIS WINDIYANTO, M.Si



Tabel 1
Manual IKU
DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul
Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar
Deskripsi Sasaran Program	<p>Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul bermakna bahwa diharapkan BKN dapat memberikan penyelenggaraan manajemen ASN dan pembinaan manajemen ASN dengan pelayanan yang unggul, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> Penyelenggaraan Layanan seluruh aspek manajemen ASN meliputi penyusunan kebijakan teknis, bimbingan teknis, supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan layanan manajemen ASN; dan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN strategis meliputi penyusunan kebijakan teknis manajemen ASN dan bimbingan teknis.
Indikator Kinerja Program	Persentase pemenuhan pedoman standar pelayanan pengadaan dan kepangkatan.
Deskripsi Indikator Kinerja Program	<p>Definisi</p> <p>Tingkat pemenuhan pedoman pelayanan kepegawaian di Direktorat Pengadaan dan kepangkatan yang akan menjadi standar dalam memberikan pelayanan kepegawaian. Standar pelayanan meliputi seluruh aspek kritikal dalam penyelenggaraan layanan, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> Persyaratan; Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; Jangka Waktu Pelayanan; Biaya/Tarif; Produk Pelayanan; Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan/Apresiasi; Dasar Hukum; Sarana dan Prasarana; Kompetensi Pelaksana; Pengawasan Internal;

	11. Jumlah Pelaksana; 12. Jaminan Pelayanan; 13. Jaminan Keamanan dan Keselamatan Pelayanan; dan 14. Evaluasi Kinerja Pelaksana.			
	Formula			
	Persentase: (Jumlah draft standar pelayanan bidang pengadaan dan kepengkatan yang ditetapkan/Jumlah draft standar pelayanan bidang pengadaan dan kepengkatan yang direncanakan) x 100%			
Tujuan	Untuk memastikan pelaksanaan pelayanan kepegawaian memiliki standar yang jelas dan kepastian prosedur pelaksanaan.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	() Kuantitas/ Output	(V) Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	() Adopsi langsung	() Dipersempit	(V) Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Pengadaan dan kepengkatan			
Sumber Data	Hasil pengukuran jumlah standar pelayanan yang telah ditetapkan			
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata	

Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data			() Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize			() Minimize	() Stabilize
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran		(V) Tahunan
Daftar Risiko					
Mitigasi Risiko					
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100%	N/A	N/A	N/A	N/A

Tabel 2
Manual IKU
MANUAL IKU DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul
Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar
Deskripsi Sasaran Program	<p>Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul bermakna bahwa diharapkan BKN dapat memberikan penyelenggaraan manajemen ASN dan pembinaan manajemen ASN dengan pelayanan yang unggul, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> Penyelenggaraan Layanan seluruh aspek manajemen ASN meliputi penyusunan kebijakan teknis, bimbingan teknis, supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan layanan manajemen ASN; dan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN strategis meliputi penyusunan kebijakan teknis manajemen ASN dan bimbingan teknis.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase pelayanan pengadaan ASN, kenaikan pangkat, dan mutasi lainnya sesuai standar
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	Persentase jumlah pelayanan di bidang pengadaan dan kepangkatan yang sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan.
	Formula
	$\text{Persentase} = (\text{pelayanan yang sesuai standar} / \text{Pelayanan yang diselesaikan}) \times 100\%$
Tujuan	Mengukur persentase pelayanan bidang pengadaan dan kepangkatan yang sesuai dengan standar.
Satuan Pengukuran	Persentase

Jenis Aspek Target	() Kuantitas/ Output	(V) Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya	
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah	
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading	
Metode Cascading	() Adopsi langsung	() Dipersempit	(V) Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan	
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Pengadaan dan kepengkatan				
Sumber Data	Hasil pengukuran jumlah pelayanan yang sesuai dengan standar				
Jenis Perhitungan Data	() Nilai Posisi Akhir		(V) Rata-rata		
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	(V) Semesteran	() Tahunan	
Daftar Risiko					
Mitigasi Risiko					
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	90%	92%	94%	96%	98%

Tabel 3
Manual IKU
DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul
Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar
Deskripsi Sasaran Program	<p>Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul bermakna bahwa diharapkan BKN dapat memberikan penyelenggaraan manajemen ASN dan pembinaan manajemen ASN dengan pelayanan yang unggul, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> Penyelenggaraan Layanan seluruh aspek manajemen ASN meliputi penyusunan kebijakan teknis, bimbingan teknis, supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan layanan manajemen ASN; dan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN strategis meliputi penyusunan kebijakan teknis manajemen ASN dan bimbingan teknis.
Indikator Kinerja Kegiatan	Rata-rata indeks Kepuasan masyarakat Layanan Pengadaan dan kepengkatan
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	Ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Direktorat Pengadaan dan kepengkatan.
	Formula
	<p>$IKM = SKM \times 25$</p> <p>Dimana:</p> <p>IKM = Indeks kepuasan masyarakat</p> <p>$SKM = (\text{Total dari nilai persepsi per unsur} / \text{total unsur yang terisi}) \times \text{nilai penimbang}$</p>

	Dimana Bobot = $1 / \text{Jumlah unsur}$ = $1 / 9$ = 0.11			
Tujuan	Mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan kepegawaian yang diselenggarakan oleh Direktorat Pengadaan dan kepegawaian dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan.			
Satuan Pengukuran	Indeks			
Jenis Aspek Target	<input type="checkbox"/> Kuantitas/ Output	<input checked="" type="checkbox"/> Kualitas/Mutu	<input type="checkbox"/> Waktu	<input type="checkbox"/> Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	<input checked="" type="checkbox"/> Outcome		<input type="checkbox"/> Outcome Antara	<input type="checkbox"/> Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	<input checked="" type="checkbox"/> Cascading Peta		<input type="checkbox"/> Cascading Non Peta	<input type="checkbox"/> Non Cascading
Metode Cascading	<input type="checkbox"/> Adopsi langsung	<input type="checkbox"/> Dipersempit	<input checked="" type="checkbox"/> Komponen Pembentuk	<input type="checkbox"/> Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Pengadaan dan kepegawaian			
Sumber Data	Hasil survey Indeks Kepuasan Masyarakat			
Jenis Perhitungan Data	<input type="checkbox"/> Nilai Posisi Akhir		<input checked="" type="checkbox"/> Rata-rata	
Status Data	<input checked="" type="checkbox"/> Hasil perhitungan raw data		<input type="checkbox"/> Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	<input checked="" type="checkbox"/> Maksimize		<input type="checkbox"/> Minimize	<input type="checkbox"/> Stabilize

Periode Pelaporan	() Bulanan		() Triwulanan	(V) Semesteran	() Tahunan	
Daftar Risiko						
Mitigasi Risiko						
Target	2025	2026	2027	2028	2029	
	77	79	81	83	85	

Tabel 4
Manual IKU
DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN

Perspektif	<i>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</i>			
Sasaran Program	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja			
Sasaran Kegiatan	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja BKN			
Deskripsi Sasaran Program	BKN adalah organisasi yang menerapkan manajemen kinerja untuk meningkatkan prestasi dan keberhasilan organisasi. Manajemen kinerja membantu organisasi untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami peran dan kontribusinya, sehingga menciptakan sumber daya manusia BKN yang andal.			
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase pemenuhan dokumen SAKIP di lingkungan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan			
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi			
	Persyaratan dokumen SAKIP yang dapat dipenuhi oleh Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan			
	Formula			
	$\text{Persentase} = (\text{Jumlah dokumen SAKIP yang telah dipenuhi Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan} / \text{Total dokumen SAKIP yang harus dipenuhi}) \times 100\%$			
Tujuan	1. Memperoleh informasi tentang implementasi AKIP 2. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah 3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah 4. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya

Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome			() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta			() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	() Adopsi langsung	() Dipersempit		(V) Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Pengadaan dan kepegangatan				
Sumber Data	LHE Inspektorat				
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir			() Rata-rata	
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data			() Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize			() Minimize	() Stabilize
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan	
Daftar Risiko					
Mitigasi Risiko					
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 5
Manual IKU
DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>			
Sasaran Program	Governansi BKN yang Digital Berbasis Bukti dan Akuntabel			
Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN			
Deskripsi Sasaran Program	Proses pengelolaan, pengawasan, dan regulasi BKN menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang berbasis bukti dan dapat dipertanggungjawabkan			
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan			
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi			
	Jumlah anggaran yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan yang tercantum dalam Petunjuk Operasional Kegiatan (POK)			
	Formula			
	Persentase = (Total penyerapan anggaran/total anggaran yang tercantum dalam POK) x 100%			
Tujuan	Mengukur kinerja unit Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan dalam memanfaatkan anggaran yang sudah direncanakan			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah

Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta			() Cascading Non Peta		() Non Cascading		
Metode Cascading	() Adopsi langsung		() Dipersempit		(V) Komponen Pembentuk		() Tidak Diturunkan	
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Pengadaan dan kepegangatan							
Sumber Data	Monitoring secara online melalui portal rpa.bkn.go.id							
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir				() Rata-rata			
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data				() Raw data			
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize				() Minimize		() Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan		() Triwulanan		() Semesteran		(V) Tahunan	
Daftar Risiko								
Mitigasi Risiko								
Target	2025	2026	2027	2028	2029			
	100%	100%	100%	100%	100%			

Tabel 6
Manual IKU
DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>			
Sasaran Program	Governansi BKN yang Digital Berbasis Bukti dan Akuntabel			
Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN			
Deskripsi Sasaran Program	Proses pengelolaan, pengawasan, dan regulasi BKN menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang berbasis bukti dan dapat dipertanggungjawabkan			
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan			
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi			
	Tindak lanjut temuan audit oleh BPK/Inspektorat terhadap penggunaan anggaran/kinerja Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan			
	Formula			
	$\text{Persentase} = \left(\frac{\text{Jumlah penyelesaian temuan audit BPK/Inspektorat}}{\text{Jumlah temuan audit BPK/Inspektorat}} \right) \times 100\%$			
Tujuan	Menyelesaikan seluruh temuan audit BPK/Inspektorat pada tahun sebelumnya sehingga dapat menjadi koreksi untuk tahun berjalan			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah

Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading	
Metode Cascading	() Adopsi langsung	() Dipersempit	(V) Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan	
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Pengadaan dan kepengkatan				
Sumber Data	Penyelesaian temuan audit BPK/Inspektorat				
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata		
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan	
Daftar Risiko					
Mitigasi Risiko					
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100%	100%	100%	100%	100%

Jakarta, 17 Februari 2025

Direktur Pengadaan dan Kepangkatan


 Ditandatangani secara elektronik
 SRI WIDAYANTI, SH, MM
 NIP. 196704231993032001



TABEL 1

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

DIREKTORAT PENSIUN PNS DAN PEJABAT NEGARA

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul.
Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar.
Deskripsi Sasaran Program	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang terstandar bermakna bahwa diharapkan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara dapat menyelenggarakan pelayanan bidang pensiun kepegawaian kepada unit pengelola kepegawaian di instansi pemerintah yaitu K/L/D dengan profesional, transparan, dan sesuai standar yang ditetapkan guna mendukung pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul dan terpercaya.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase pemenuhan pedoman standar pelayanan pensiun PNS dan Pejabat Negara.
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	<p>Persentase yang menunjukkan tingkat pemenuhan pedoman standar layanan pensiun kepegawaian di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.</p> <p>Pedoman standar pelayanan yang dimaksud meliputi 14 aspek yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persyaratan; 2. Sistem, Mekanisme dan Prosedur; 3. Jangka Waktu Pelayanan; 4. Biaya/Tarif; 5. Produk Pelayanan; 6. Penanganan, Pengaduan, Saran dan Masukan; 7. Dasar Hukum; 8. Sarana, Prasarana dan/atau Fasilitas; 9. Kompetensi Pelaksana; 10. Pengawasan Internal;

	11. Jumlah Pelaksana (jumlah pegawai); 12. Jaminan Pelayanan; 13. Jaminan Keamanan dan Keselamatan Pelayanan; dan 14. Evaluasi Kinerja Pelaksana.			
	Formula			
	$\text{Persentase Pemenuhan} = \frac{\text{Jumlah pedoman standar pelayanan yang direncanakan}}{\text{Jumlah pedoman standar pelayanan yang ditetapkan}} \times 100\%$			
Tujuan	Mengevaluasi dan memastikan kesesuaian pelaksanaan layanan pensiun kepegawaian dengan pedoman standar layanan yang telah ditetapkan.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	(V) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Seluruh Kelompok Kerja (Pokja) di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.			
Sumber Data	Laporan Pedoman Standar Pelayanan Pensiun di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.			
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata	
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data	

Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan	
Daftar Risiko	1. Munculnya keluhan-keluhan dari instansi terhadap layanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara; dan 2. Adanya gugatan hukum yang diajukan oleh instansi/PNS karena kerugian yang mungkin muncul.				
Mitigasi Risiko	1. Meningkatkan komitmen pegawai di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara terhadap pemenuhan pedoman standar pelayanan dalam memberikan pelayanan kepegawaian; dan 2. Melibatkan unit bantuan hukum apabila muncul gugatan hukum.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100	100	100	100	100

TABEL 2

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

DIREKTORAT PENSIUN PNS DAN PEJABAT NEGARA

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul.
Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar.
Deskripsi Sasaran Program	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang terstandar bermakna bahwa diharapkan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara dapat menyelenggarakan pelayanan bidang pensiun kepegawaian kepada unit pengelola kepegawaian di instansi pemerintah yaitu K/L/D dengan profesional, transparan, dan sesuai standar yang ditetapkan guna mendukung pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul dan terpercaya.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase pelayanan pensiun PNS dan Pejabat Negara sesuai standar.
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	<p>Persentase terselesaikannya pelayanan atas penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pemberhentian dan pensiun, administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara sesuai pedoman standar pelayanan yang ditetapkan.</p> <p>Pedoman standar pelayanan yang dimaksud meliputi 14 aspek yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persyaratan; 2. Sistem, Mekanisme dan Prosedur; 3. Jangka Waktu Pelayanan; 4. Biaya/Tarif; 5. Produk Pelayanan; 6. Penanganan, Pengaduan, Saran dan Masukan; 7. Dasar Hukum; 8. Sarana, Prasarana dan/atau Fasilitas; 9. Kompetensi Pelaksana;

	10. Pengawasan Internal; 11. Jumlah Pelaksana (jumlah pegawai); 12. Jaminan Pelayanan; 13. Jaminan Keamanan dan Keselamatan Pelayanan; dan 14. Evaluasi Kinerja Pelaksana.			
	Formula			
	Persentase = $\frac{\text{Usulan pensiun yang diselesaikan sesuai pedoman standar pelayanan}}{\text{Target tahunan}} \times 100\%$			
Tujuan	Mengukur persentase penyelesaian pelayanan atas penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pensiun pegawai negeri sipil, administrasi pensiun janda/duda Pejabat Negara.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	(V) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Seluruh Kelompok Kerja (Pokja) di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.			
Sumber Data	Hasil pengukuran jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai pedoman standar pelayanan yang ditetapkan.			
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata	

Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan	
Daftar Risiko	1. Munculnya komplain dari <i>stakeholder</i> terhadap penyelesaian pelayanan bidang pensiun pegawai negeri sipil dan pejabat negara; 2. Munculnya gugatan hukum yang diajukan oleh instansi/PNS karena kerugian yang mungkin muncul; dan 3. Menimbulkan kerugian keuangan negara.				
Mitigasi Risiko	1. Sosialisasi berkesinambungan terhadap peraturan-peraturan yang terkait dengan bidang pensiun PNS dan pejabat negara; 2. Meningkatkan ketaatan pegawai di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara terhadap peraturan yang berlaku dalam memberikan pelayanan; dan 3. Melibatkan unit bantuan hukum apabila muncul gugatan hukum.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	90	92	94	96	98

TABEL 3

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

DIREKTORAT PENSIUN PNS DAN PEJABAT NEGARA

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>			
Sasaran Program	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul.			
Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar.			
Deskripsi Sasaran Program	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang terstandar bermakna bahwa diharapkan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara dapat menyelenggarakan pelayanan bidang pensiun kepegawaian kepada unit pengelola kepegawaian di instansi pemerintah yaitu K/L/D dengan profesional, transparan, dan sesuai standar yang ditetapkan guna mendukung pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul dan terpercaya.			
Indikator Kinerja Kegiatan	Indeks Kepuasan Masyarakat Layanan pensiun PNS dan Pejabat Negara.			
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi			
	Ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan bidang pensiun kepegawaian yang diberikan oleh Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara. Angka ditetapkan dengan skala 1 (satu) sampai dengan 4 (empat).			
	Rentang nilai interval, interval konversi, dan mutu pelayanan terdiri dari:			
	Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Mutu Pelayanan
	1	1,00 – 2,5996	25,00 - 64,99	D
	2	2,60 - 3,064	65,00 - 76,60	C
	3	3,0644 - 3,532	76,61 - 88,30	B
	4	3,5324 - 4,00	88,31 - 100,00	A
	Kinerja Unit Pelayanan			
	Tidak Baik			
	Kurang Baik			
	Baik			
	Sangat Baik			

	Formula			
	$SKM = \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$ <p>Dimana bobot = 1 / Jumlah unsur</p> <p>Nilai rata – rata = 1/9</p> <p>Tertimbang = 0,11</p> <p>Catatan:</p> <p>Pengukuran disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.</p>			
Tujuan	Mengukur tingkat kepuasan masyarakat (instansi/PNS) sebagai pengguna layanan kepegawaian atas layanan yang diselenggarakan oleh Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.			
Satuan Pengukuran	Indeks			
Jenis Aspek Target	() Kuantitas/ Output	(V) Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	() Adopsi langsung	() Dipersempit	(V) Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Seluruh Kelompok Kerja (Pokja) di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.			

Sumber Data	Laporan survei indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan oleh Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.				
Jenis Perhitungan Data	() Nilai Posisi Akhir		(V) Rata-rata		
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	(V) Semesteran	() Tahunan	
Daftar Risiko	1. Munculnya keluhan-keluhan dari instansi terhadap layanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara; 2. Terjadinya penurunan kredibilitas dan kepercayaan <i>stakeholder</i> terutama jika terjadi berulang atau sistemik; dan 3. Adanya gugatan hukum yang diajukan oleh instansi/PNS karena kerugian yang mungkin muncul.				
Mitigasi Risiko	1. Meningkatkan komitmen pegawai di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara terhadap norma dan aturan yang berlaku dalam memberikan pelayanan; dan 2. Melibatkan unit bantuan hukum apabila muncul gugatan hukum.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	77	79	81	83	85

TABEL 4

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN.
Deskripsi Sasaran Program	<p>Upaya untuk terus meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akurasi dalam pengelolaan kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN).</p> <p>Hal ini mencakup penguatan sistem penilaian kinerja yang terukur, transparan, dan berbasis data, pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal, serta penerapan mekanisme evaluasi yang mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.</p>
Indikator Kinerja Utama	Persentase pemenuhan dokumen SAKIP di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.
Definisi IKU	Definisi
	Ukuran yang menggambarkan evaluasi akuntabilitas kinerja di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja.
	Formula
	$\text{Persentase} = \left(\frac{\text{Jumlah dokumen SAKIP yang diajukan}}{\text{Total dokumen SAKIP yang direncanakan}} \right) \times 100\%$
Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; Menilai tingkat implementasi SAKIP di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;

	4. Memperoleh saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; dan 5. Menyusun rencana tindak lanjut implementasi SAKIP atas hasil penilaian periode sebelumnya.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	(V) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Seluruh Kelompok Kerja (Pokja) di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.			
Sumber Data	Hasil pengukuran pemenuhan dokumen SAKIP.			
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata	
Status Data	() Hasil perhitungan raw data		(V) Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize
Periode Pelaporan	() Bulanan	(V) Triwulanan	() Semesteran	() Tahunan
Daftar Risiko	Sulit untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kinerja Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.			

Mitigasi Risiko	Membuat rencana strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja tepat waktu dan tepat sasaran.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100	100	100	100	100

TABEL 5

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>			
Sasaran Strategis	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN.			
Deskripsi Sasaran Program	<p>Upaya untuk memastikan pengelolaan keuangan, aset, dan arsip di Badan Kepegawaian Negara dilakukan secara profesional, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.</p> <p>Hal ini mencakup pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel, pemanfaatan dan pemeliharaan aset secara optimal, serta pengelolaan arsip yang sistematis dan mudah diakses. Tujuannya adalah menciptakan tata kelola yang lebih baik, mendukung pelaksanaan tugas organisasi, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja BKN.</p>			
Indikator Kinerja Utama	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.			
Definisi IKU	Definisi			
	Jumlah anggaran yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan yang tercantum dalam Petunjuk Operasional Kegiatan (POK).			
	Formula			
	Total penyerapan anggaran dibagi dengan total anggaran yang tercantum dalam POK.			
Tujuan	Mengukur kinerja unit Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara dalam memanfaatkan anggaran yang sudah direncanakan.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya

Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah	
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading	
Metode Cascading	() Adopsi langsung	(V) Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan	
Unit Penanggung Jawab IKU	Seluruh Kelompok Kerja (Pokja) di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.				
Sumber Data	Monitoring secara <i>online</i> melalui portal rpa.bkn.go.id				
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata		
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan	
Daftar Risiko	Pemotongan anggaran di masing-masing unit Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara untuk tahun berikutnya.				
Mitigasi Risiko	1. Merencanakan kegiatan dan penyerapan anggaran secara tepat; dan 2. Menggunakan anggaran secara efektif dan efisien.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100	100	100	100	100

TABEL 6

FORMAT MANUAL INDIKATOR KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>
Sasaran Strategis	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN.
Deskripsi Sasaran Program	<p>Upaya untuk memastikan pengelolaan keuangan, aset, dan arsip di Badan Kepegawaian Negara dilakukan secara profesional, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.</p> <p>Hal ini mencakup pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel, pemanfaatan dan pemeliharaan aset secara optimal, serta pengelolaan arsip yang sistematis dan mudah diakses. Tujuannya adalah menciptakan tata kelola yang lebih baik, mendukung pelaksanaan tugas organisasi, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja BKN.</p>
Indikator Kinerja Utama	Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Direktorat PNS dan Pejabat Negara.
Definisi IKU	Definisi
	Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut (sampai dengan selesai) yang dilakukan oleh Direktorat PNS dan Pejabat Negara atas temuan hasil audit/pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK/Inspektorat.
	Formula
	$\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah temuan yang ditindaklanjuti} \times 100\%}{\text{Jumlah temuan BPK/Inspektorat}}$
Tujuan	Menyelesaikan seluruh temuan audit BPK/Inspektorat pada tahun sebelumnya sehingga dapat menjadi koreksi untuk tahun berjalan.
Satuan Pengukuran	Persentase

Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya	
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah	
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading	
Metode Cascading	(V) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan	
Unit Penanggung Jawab IKU	Seluruh Kelompok Kerja (Pokja) di lingkungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.				
Sumber Data	Penyelesaian temuan audit BPK/Inspektorat.				
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata		
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	() Maksimize		() Minimize	(V) Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan	
Daftar Risiko	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN.				
Mitigasi Risiko	1. Pengajuan dokumen keuangan secara lengkap sesuai dengan peraturan yang berlaku; dan 2. Penyelesaian temuan audit internal oleh Inspektorat terkait penggunaan anggaran Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100	100	100	100	100

Tabel 1
Manual IKU
DIREKTORAT STATUS DAN KEDUDUKAN KEPEGAWAIAN

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul
Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian Manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar.
Deskripsi Sasaran Program	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang terstandar bermakna bahwa diharapkan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dapat menyelenggarakan pelayanan bidang status dan kedudukan kepegawaian kepada unit pengelola kepegawaian di instansi pemerintah yaitu K/L/D dengan profesional, transparan, dan sesuai standar yang ditetapkan guna mendukung pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul dan terpercaya.
Indikator Kinerja Program	Persentase pemenuhan pedoman standar pelayanan status dan kedudukan kepegawaian
Deskripsi Indikator Kinerja Program	Definisi
	<p>Persentase terselesaikannya penyusunan pedoman standar pelayanan status dan kedudukan kepegawaian.</p> <p>Pedoman Standar meliputi aspek sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persyaratan; 2. Sistem, Mekanisme dan Prosedur; 3. Jangka Waktu Pelayanan; 4. Biaya/Tarif; 5. Produk Pelayanan; 6. Penanganan, Pengaduan, Saran dan Masukan; 7. Dasar Hukum; 8. Sarana, Prasarana dan/atau Fasilitas; 9. Kompetensi Pelaksana; 10. Pengawasan Internal; 11. Jumlah Pelaksana (jumlah pegawai); 12. Jaminan Pelayanan; 13. Jaminan Keamanan dan Keselamatan Pelayanan; dan

	14. Evaluasi Kinerja Pelaksana.			
	Formula			
	Persentase = $\left(\frac{\text{Jumlah pedoman standar pelayanan yang direncanakan}}{\text{Jumlah pedoman standar pelayanan yang ditetapkan}} \right) \times 100\%$			
Tujuan	Mengukur persentase penyelesaian penyusunan pedoman standar pelayanan di bidang status dan kedudukan kepegawaian.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	(V) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian			
Sumber Data	Hasil pengukuran jumlah pedoman pelayanan yang terstandar			
Jenis Perhitungan Data	() Nilai Posisi Akhir		(V) Rata-rata	
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize

Periode Pelaporan	(I) Bulanan	(II) Triwulanan	(III) Semesteran	(IV) Tahunan	
Daftar Risiko	Terdapat perubahan kebijakan dan peraturan dalam pedoman pelayanan.				
Mitigasi Risiko	Beradaptasi dengan setiap perubahan yang ada agar tetap sesuai dengan standar pelayanan.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 2
Manual IKU
MANUAL IKU DIREKTORAT STATUS DAN KEDUDUKAN KEPEGAWAIAN

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul
Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian Manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar.
Deskripsi Sasaran Program	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang terstandar bermakna bahwa diharapkan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dapat menyelenggarakan pelayanan bidang status dan kedudukan kepegawaian kepada unit pengelola kepegawaian di instansi pemerintah yaitu K/L/D dengan profesional, transparan, dan sesuai standar yang ditetapkan guna mendukung pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul dan terpercaya.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase pelayanan bidang status dan kedudukan sesuai dengan standar
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	<p>Persentase jumlah pelayanan di bidang status dan kedudukan kepegawaian yang sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan.</p> <p>Pedoman Standar meliputi aspek sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persyaratan; 2. Sistem, Mekanisme dan Prosedur; 3. Jangka Waktu Pelayanan; 4. Biaya/Tarif; 5. Produk Pelayanan; 6. Penanganan, Pengaduan, Saran dan Masukan; 7. Dasar Hukum; 8. Sarana, Prasarana dan/atau Fasilitas; 9. Kompetensi Pelaksana; 10. Pengawasan Internal; 11. Jumlah Pelaksana (jumlah pegawai); 12. Jaminan Pelayanan; 13. Jaminan Keamanan dan Keselamatan Pelayanan; dan

	14. Evaluasi Kinerja Pelaksana.			
	Formula			
	$\text{Persentase} = (\text{Pelayanan yang sesuai standar} / \text{Pelayanan yang diselesaikan}) \times 100\%$			
Tujuan	Mengukur persentase pelayanan bidang status dan kedudukan kepegawaian yang sesuai dengan standar.			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	(V) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian			
Sumber Data	Hasil pengukuran jumlah pelayanan yang sesuai dengan standar			
Jenis Perhitungan Data	() Nilai Posisi Akhir		(V) Rata-rata	
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize

Periode Pelaporan	(I) Bulanan	(II) Triwulanan	(III) Semesteran	(IV) Tahunan	(V) Tahunan
Daftar Risiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Munculnya komplain dari stakeholder terhadap penyelesaian layanan kepegawaian di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian. 2. Munculnya gugatan hukum yang diajukan oleh instansi/PNS karena kerugian yang mungkin muncul. 3. Menimbulkan kerugian keuangan negara. 				
Mitigasi Risiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi berkesinambungan terhadap peraturan-peraturan yang terkait dengan layanan kepegawaian di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian. 2. Melibatkan unit bantuan hukum apabila muncul gugatan hukum. 				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 3
Manual IKU
DIREKTORAT STATUS DAN KEDUDUKAN KEPEGAWAIAN

Perspektif	<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul
Sasaran Kegiatan	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang berintegritas dan terstandar.
Deskripsi Sasaran Program	Terselenggaranya pelayanan kepegawaian manajemen ASN yang terstandar bermakna bahwa diharapkan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dapat menyelenggarakan pelayanan bidang status dan kedudukan kepegawaian kepada unit pengelola kepegawaian di instansi pemerintah yaitu K/L/D dengan profesional, transparan, dan sesuai standar yang ditetapkan guna mendukung pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul dan terpercaya.
Indikator Kinerja Kegiatan	Indeks Kepuasan masyarakat Layanan Status dan Kedudukan Kepegawaian
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	Ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.
	Formula
	<p>IKM=SKM x 25</p> <p>Dimana:</p> <p>IKM=Indeks kepuasan masyarakat</p> $SKM = \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total unsur yang terisi}} \times \text{Bobot}$ <p>Bobot = 1 / Jumlah unsur</p> <p>= 1 / 9</p> <p>= 0.11</p>

	Pengukuran disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.			
Tujuan	Mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan kepegawaian yang diselenggarakan oleh Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan.			
Satuan Pengukuran	Indeks			
Jenis Aspek Target	() Kuantitas/ Output	(V) Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	() Adopsi langsung	() Dipersempit	(V) Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian			
Sumber Data	Laporan survei indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan oleh Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian			
Jenis Perhitungan Data	() Nilai Posisi Akhir		(V) Rata-rata	
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data	

Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	(V) Semesteran	() Tahunan	
Daftar Risiko	1. Munculnya keluhan-keluhan dari instansi terhadap layanan manajemen ASN yang diselenggarakan oleh BKN; 2. Adanya gugatan hukum yang diajukan oleh instansi/PNS karena kerugian yang mungkin muncul.				
Mitigasi Risiko	1. Meningkatkan komitmen pegawai di lingkungan BKN khususnya Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terhadap penyelenggaraan manajemen ASN dan pembinaan manajemen ASN dengan pelayanan yang unggul; 2. Melibatkan unit bantuan hukum apabila muncul gugatan hukum.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	85	86	87	88	90

Tabel 4
Manual IKU
DIREKTORAT STATUS DAN KEDUDUKAN KEPEGAWAIAN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja
Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja BKN
Deskripsi Sasaran Program	<p>Upaya untuk membangun dan mengelola organisasi serta sumber daya manusia (SDM) di Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menciptakan organisasi yang efektif, adaptif, dan profesional, didukung SDM yang kompeten, berintegritas, dan fokus pada capaian kinerja.</p> <p>Melalui penguatan tata kelola, pengembangan kompetensi, dan penerapan budaya kerja yang berorientasi hasil, BKN diharapkan mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang prima dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan negara.</p>
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase pemenuhan dokumen SAKIP di lingkungan Status dan Kedudukan Kepegawaian
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	<p>Persyaratan dokumen SAKIP yang dapat dipenuhi oleh Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.</p> <p>Dokumen SAKIP:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Kinerja Tahunan 2. Perjanjian Kinerja 3. Manual IKU 4. Rencana Target IKU 5. Rencana Aksi 6. Laporan Kinerja Triwulan I – IV 7. Evaluasi Rencana Aksi Triwulan I - IV
	Formula
	Persentase =

	(Jumlah dokumen SAKIP yang telah dipenuhi Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian /Total dokumen SAKIP yang harus dipenuhi) x 100%			
Tujuan	1. Memperoleh informasi tentang rencana kerja dan capaian kinerja. 2. Memperoleh informasi tentang hambatan dalam pencapaian kinerja. 3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja. 4. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya			
Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	(V) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian			
Sumber Data	Dokumen SAKIP Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian			
Jenis Perhitungan Data	() Nilai Posisi Akhir		(V) Rata-rata	
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data	

Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize		() Stabilize
Periode Pelaporan	() Bulanan	(V) Triwulanan	() Semesteran		() Tahunan
Daftar Risiko	Sulitnya dalam menilai keberhasilan atau kegagalan capaian kinerja di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian				
Mitigasi Risiko	Menyusun rencana strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja tepat waktu dan tepat sasaran.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 5
Manual IKU
DIREKTORAT STATUS DAN KEDUDUKAN KEPEGAWAIAN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja
Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN
Deskripsi Sasaran Program	<p>Upaya untuk membangun dan mengelola organisasi serta sumber daya manusia (SDM) di Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menciptakan organisasi yang efektif, adaptif, dan profesional, didukung SDM yang kompeten, berintegritas, dan fokus pada capaian kinerja.</p> <p>Melalui penguatan tata kelola, pengembangan kompetensi, dan penerapan budaya kerja yang berorientasi hasil, BKN diharapkan mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang prima dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan negara.</p>
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	<p>Anggaran yang dikelola oleh Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dapat digunakan secara efektif, efisien, dan akuntabel.</p> <p>Jumlah anggaran yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan yang tercantum dalam Petunjuk Operasional Kegiatan (POK)</p>
	Formula
	Total penyerapan anggaran dibagi dengan total anggaran yang tercantum dalam POK
Tujuan	Mengukur kinerja unit Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dalam memanfaatkan anggaran yang sudah direncanakan

Satuan Pengukuran	Persentase			
Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading
Metode Cascading	() Adopsi langsung	(V) Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian			
Sumber Data	Monitoring secara online melalui portal spektra BKN			
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata	
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data	
Polarisasi Indikator Kinerja	(V) Maksimize		() Minimize	() Stabilize
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan
Daftar Risiko	1. Kurang optimalnya penyerapan realisasi anggaran di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian; 2. Pemotongan anggaran			
Mitigasi Risiko	1. Merencanakan kegiatan dan penyerapan anggaran secara tepat; dan 2. Menggunakan anggaran secara efektif dan efisien.			

Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 6
Manual IKU
DIREKTORAT STATUS DAN KEDUDUKAN KEPEGAWAIAN

Perspektif	<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>
Sasaran Program	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja
Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan, aset, dan kearsipan BKN
Deskripsi Sasaran Program	Upaya untuk membangun dan mengelola organisasi serta sumber daya manusia (SDM) di Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menciptakan organisasi yang efektif, adaptif, dan profesional, didukung SDM yang kompeten, berintegritas, dan fokus pada capaian kinerja. Melalui penguatan tata kelola, pengembangan kompetensi, dan penerapan budaya kerja yang berorientasi hasil, BKN diharapkan mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang prima dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan negara.
Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian
Deskripsi Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi
	Tindak lanjut temuan audit oleh BPK/Inspektorat terhadap dokumen pertanggungjawaban anggaran dan kegiatan di lingkungan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.
	Formula
	$\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah temuan yang ditindaklanjuti} \times 100\%}{\text{Jumlah temuan BPK/Inspektorat}}$
Tujuan	Mengukur penyelesaian seluruh temuan audit BPK/Inspektorat pada tahun sebelumnya sehingga dapat menjadi koreksi untuk tahun berjalan.
Satuan Pengukuran	Persentase

Jenis Aspek Target	(V) Kuantitas/ Output	() Kualitas/Mutu	() Waktu	() Biaya	
Kualitas dan Tingkat Kendali	(V) Outcome		() Outcome Antara	() Output Kendali Rendah	
Jenis Cascading IKU	(V) Cascading Peta		() Cascading Non Peta	() Non Cascading	
Metode Cascading	(V) Adopsi langsung	() Dipersempit	() Komponen Pembentuk	() Tidak Diturunkan	
Unit Penanggung Jawab IKU	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian				
Sumber Data	Penyelesaian temuan audit BPK/Inspektorat.				
Jenis Perhitungan Data	(V) Nilai Posisi Akhir		() Rata-rata		
Status Data	(V) Hasil perhitungan raw data		() Raw data		
Polarisasi Indikator Kinerja	() Maksimize		() Minimize	(V) Stabilize	
Periode Pelaporan	() Bulanan	() Triwulanan	() Semesteran	(V) Tahunan	
Daftar Risiko	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN.				
Mitigasi Risiko	1. Pengajuan dokumen keuangan secara lengkap sesuai dengan peraturan yang berlaku; dan 2. Penyelesaian temuan audit internal oleh Inspektorat terkait penggunaan anggaran Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara.				
Target	2025	2026	2027	2028	2029
	100%	100%	100%	100%	100%

Direktur Status dan Kedudukan
Kepegawaian



Ditandatangani secara elektronik
Ojak Murdani, S.Sos., M.A.P.

