

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA RENCANA KERJA 2025



KATA PENGANTAR

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

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

Jakarta, 19 Februari 2025

Kepala BKN

\$



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. LANDASAN HUKUM	2
C. RUANG LINGKUP	3
D. MAKSUD DAN TUJUAN	4
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024	6
A. VISI DAN MISI	6
B. TUJUAN	6
C. SASARAN STRATEGIS	7
D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA	10
BAB III RENCANA KERJA 2025	47
A. KEBIJAKAN NASIONAL	47
B. PROGRAM PRIORITAS NASIONAL	48
C. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA	49
D. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA	52
E. RENCANA ANGGARAN	55
BAB IV PENUTUP	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)	10
Tabel 2.2 Nilai Final Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023	10
Tabel 2.3 Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	11
Tabel 2.4 Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	12
Tabel 2.5 Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	16
Tabel 2.6 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian	16
Tabel 2.7 Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	18
Tabel 2.8 Realisasi Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN	20
Tabel 2.9 Data Instansi Terintegrasi dengan SIAN untuk Riwayat Jabatan melalui WS Tahun 2024	21
Tabel 2.10 Data Instansi terintegrasi dengan SIASN untuk Riwayat Jabatan melalui Aplikasi Simpegnas Tahun 2024	21
Tabel 2.11 Realisasi Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	23
Tabel 2.12 Jenis Layanan yang Menjadi Ukuran Digitalisasi Di Lingkungan BKN	23
Tabel 2.13 Realisasi Persentase Hasil Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti	24
Tabel 2.14 Hasil Tindak Lanjut Rekomendasi Wasdal 2024	25

DAFTAR TABEL

Tabel 2.15 Realisasi Indeks Profesionalitas ASN BKN	26
Tabel 2.16 Realisasi Indeks Maturitas SPBE BKN	29
Tabel 2.17 Realisasi Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN	33
Tabel 2.18 Realisasi Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	40
Tabel 2.19 Realisasi Opini atas Laporan Keuangan BKN	45
Tabel 3.1 Target Kinerja IKU.1	52
Tabel 3.2 Kategori Penilaian Sistem Merit	53
Tabel 3.3 Target Kinerja IKU.2	54
Tabel 3.4 Realisasi Indikator Komposit Nilai Reformasi Birokrasi BKN 2023-2024	55
Tabel 3.5 Rencana Anggaran BKN Tahun 2025 berdasarkan Sasaran Strategis	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tema Pembangunan RKP Tahun 2025	1
Gambar 2.1 Peta Strategi BKN Tahun 2020 - 2024	8
Gambar 2.2 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 - 2023 serta Target Kinerja Tahun 2024	32
Gambar 2.3 Pembahasan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2023 dengan Inspektorat	34
Gambar 2.4 Koordinasi Hasil Evaluasi RB Tahun 2023 dengan Kementerian PANRB	34
Gambar 2.5 Workshop Agen Perubahan dan Innovation Expo Tahun 2024	35
Gambar 2.6 Rapat Pembahasan RB Tematik BKN Tahun 2024	35
Gambar 2.7 Input Rencana Aksi dan Monitoring dan Evaluasi RB BKN pada Portal RB Nasional	36
Gambar 2.8 Rapat Koordinasi Lanjutan dengan Kementerian PANRB	37
Gambar 2.9 Rapat Monitoring dan Evaluasi RB BKN TW III Tahun 2024	38
Gambar 2.10 Realisasi Capaian Rencana Strategis BKN	38
Gambar 2.11 Aplikasi MAKO BKN	42
Gambar 2.12 Pohon Kinerja BKN 2024	42
Gambar 2.13 Penandatanganan Perjanjian Kinerja 2024	43
Gambar 2.14 Rapat Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2024	43
Gambar 3.1 Sasaran Pembangunan Tahun 2025	47
Gambar 3.2 Kerangka Logis Rencana Strategis BKN 2025-2029	50



BAB I

PENDAHULUAN

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2023, evaluasi kebijakan tahun 2024, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2025 pemerintah adalah. **"Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan"**.



Gambar 1.1 Tema Pembangunan RKP Tahun 2025

Untuk mencapai hal di atas sekaligus mengawal pencapaian Indonesia Emas 2045, serta mencapai target sasaran pembangunan tahun 2025, ditetapkan prioritas nasional yakni: 1) memperkuat ideologi Pancasila, Demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM), 2) memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru, 3) melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta

mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi, 4) memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas, 5) melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri, 6) membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan, 7) memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan, 8) memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Menindaklanjuti penyusunan RKP Tahun 2025 ini, maka BKN sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian perlu menyusun Rencana Kerja Tahun 2024 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rancangan Awal Rencana Strategis BKN Tahun 2025 - 2029 dalam bentuk tahunan. Penyusunan Renja BKN Tahun 2025 ini merupakan pelaksanaan UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Rencana Pembangunan Nasional serta PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara khusus di lingkungan BKN, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, RPJMN 2025 - 2029, Renstra BKN 2025 - 2029, dan RKP 2025. Selain itu dalam penyusunan Renja 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 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
11. PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
17. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;

C. RUANG LINGKUP

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

Tugas dan fungsi BKN yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa BKN diberikan tugas dan fungsi

menjalankan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN.


Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara dijelaskan bahwa BKN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen aparatur sipil negara, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. BKN memiliki tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKN menyelenggarakan fungsi:

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

D. MAKSUD DAN TUJUAN

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

- a. Petunjuk dalam menjalankan program kegiatan BKN selama Tahun 2025;

- 
- b. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja BKN tahun 2025; dan
 - c. Sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian BKN Tahun 2025.



BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024

A. VISI DAN MISI

Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong

Mengacu pada Renstra BKN Tahun 2020 - 2024, BKN memiliki visi seperti yang tertulis di atas. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi BKN yaitu:

1. Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan Manajemen ASN;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

B. TUJUAN

Menjabarkan misi pembangunan BKN, maka tujuan pembangunan BKN adalah sebagai berikut:

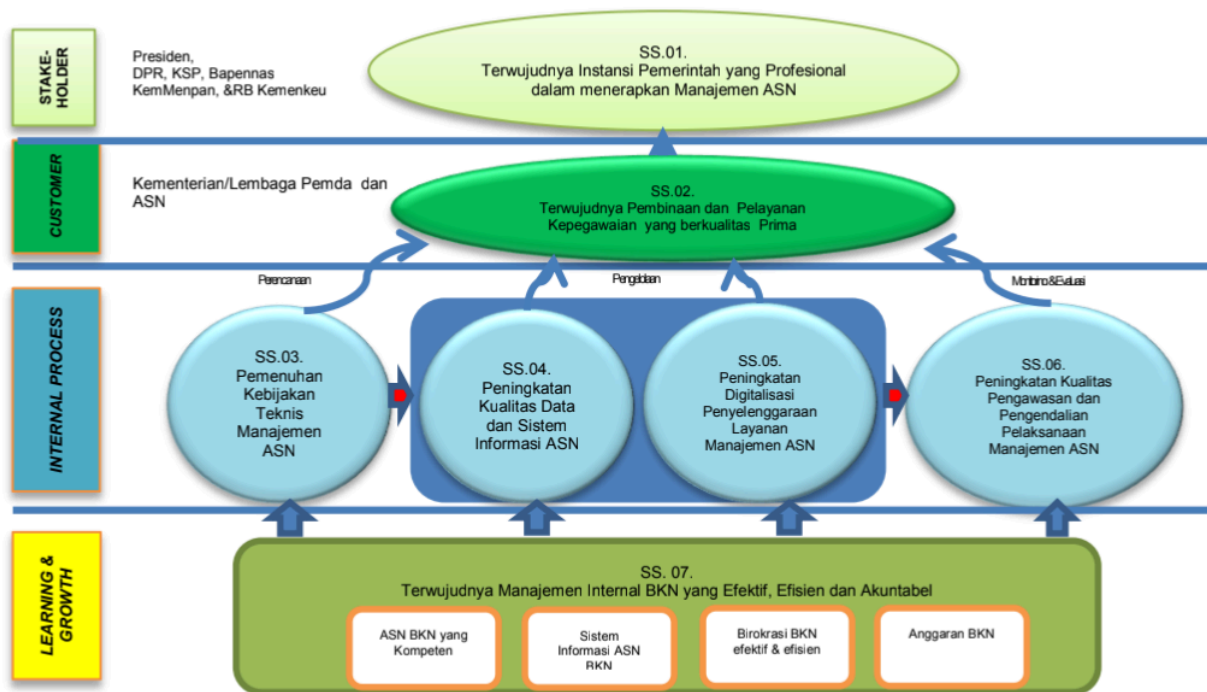
1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); (kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial)
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi

kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*online*);

4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan *good governance*;
5. 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 Pemerintah 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

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) Tujuan yakni 1) Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas, 2) Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima 3) Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN), 4) Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, dan 5) Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel. Dalam menentukan Sasaran Strategis, BKN menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam 4 empat perspektif, yakni *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Peta Strategi BKN Tahun 2020 - 2024
Sumber: Rencana Strategis BKN 2020 - 2024

Stakeholder Perspective

- Sasaran strategis yang ingin dicapai adalah “Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN”, dengan Indikator Kinerja:
 - Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK;
 - Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN;

Customer Perspective

- Sasaran strategis 2 (dua) yang ingin dicapai dalam tujuan “Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN”, adalah Manajemen ASN berkualitas prima dengan indikator kinerja:
 - Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN;
 - Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN;

Internal Perspective

- Sasaran strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas”, adalah Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN dengan indikator kinerja:

- a. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN;
- 4. Sasaran strategis 4 (empat) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN)”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN;
- 5. Sasaran strategis 5 (lima) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima”, adalah Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital;
- 6. Sasaran strategis 6 (enam) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti;

Learning & Growth Perspective

- 7. Sasaran strategis 7 (tujuh) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel”, adalah Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel:
 - a. Indeks profesionalitas ASN BKN;
 - b. Indeks Maturitas SPBE BKN;
 - c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN;
 - d. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN;
 - e. Opini atas Laporan Keuangan BKN.

D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)

Tabel 2.1 Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
60	100	69.51	N/A

Indikator ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK dengan minimal bernilai B. Indikator ini diukur dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi Manajemen ASN (minimal bernilai A dan B). Proses penilaian indeks Manajemen NSPK ini dilakukan BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang berkolaborasi dengan Kantor Regional BKN dengan menilai penerapan Manajemen ASN pada 620 instansi pada tahun 2023 dan 622 instansi pada tahun 2024. Sesuai dengan Nota Dinas Nomor 417/AK.02.02/ND/FII/2024 perihal Penyampaian Hasil Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 2.2 Nilai Final Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023

Kategori	Jumlah	Persentase
A	151	24,35%
B	280	45,16%
C	98	15,81%
D	57	9,19%
E	34	5,48%
TOTAL	620	100%

Realisasi tahun 2023 sebesar 69.51% melebihi target tahun 2023 yaitu sebesar 60%, sedangkan realisasi tahun 2024 belum dapat diukur karena masih dalam proses penilaian.

Selama periode 2023-2024, upaya yang telah dilakukan untuk mencapai target kinerja tersebut adalah memberikan bimbingan teknis/pendampingan pengisian pada aplikasi Indeks NSPK (indeksnspk.bkn.go.id) disertai dengan data/informasi sebagai bukti dukung. Adapun kendala yang dihadapi adalah kurang meratanya infrastruktur sehingga beberapa instansi di wilayah kerja tidak dapat mengakses aplikasi Indeks NSPK dan menyulitkan instansi dalam memenuhi kelengkapan data dukung yang dibutuhkan dalam penilaian.

Tindak lanjut yang dilakukan oleh BKN adalah melakukan percepatan penilaian implementasi indeks NSPK tahun 2024. Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan dan digantikan dengan “Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik”.

IKU 2. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Tabel 2.3 Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

Sebagai salah satu unsur penting dalam birokrasi pemerintah, keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan internal maupun eksternal sehingga dapat berfungsi secara efektif terutama dalam berhubungan dengan masyarakat. Untuk itu, ASN dituntut memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi dan memadai agar bisa memberikan pelayanan yang berkualitas, sesuai dengan harapan masyarakat. ASN yang profesional adalah impian dan harapan kita semua.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara untuk menjawab kebutuhan tingkat profesionalitas ASN melalui standardisasi pelaksanaan pengukuran. Pada 2024 Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengadakan diskusi kelompok terpumpun tentang Penyusunan Rancangan Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dengan cara luring dan daring pada 6 Juni 2024.

Disamping itu BKN juga melakukan sosialisasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) sebagai tindak lanjut dari Surat Edaran Kepala BKN Nomor 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024 yang bertujuan meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas IP ASN. Sosialisasi ini bagian dari pelaksanaan transformasi pengukuran IP ASN berbasis meritokrasi secara daring melalui zoom meeting dihadiri oleh Kepala Biro SDM/Kepegawaian Instansi Pusat, Kepala BKD/BKPDSM/BKPP Instansi Daerah, Pejabat Pimpinan Tinggi di lingkungan BKN dan Pengelola IP ASN Instansi Pemerintah sebanyak 500 orang melalui zoom meeting dan live Youtube BKN sebanyak kurang lebih 2.994 penonton.

Dari Hasil Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan pengukuran terdapat beberapa kendala yang dihadapi, diantaranya sebagai berikut :

- Instansi pemerintah masih menggunakan SIMPEG sendiri dan tidak terintegrasi SI ASN
- Pengelolaan pengembangan kompetensi di tiap Instansi tidak merata
- Pemutakhiran riwayat pengembangan kompetensi pada SI ASN masih rendah
- Pemutakhiran riwayat penilaian kinerja masih rendah karena belum menggunakan e- kinerja BKN.
- Pemahaman pelaporan pengembangan kompetensi di Instansi berbeda-beda

Sebagai tindak lanjut guna mengatasi kendala tersebut, maka telah direncanakan strategi sebagai berikut :

- Membuat rancangan perubahan atas peraturan tentang Pengukuran IP ASN
- Koordinasi intensif dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN di Kantor Regional I-XIV BKN, Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
- Koordinasi dengan Deputi Bidang SINKA dalam penerapan pelaporan kinerja yang dikelola BKN dan/atau integrasi Simpeg/Simpegnas.

IKU 3. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN

Tabel 2.4 Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
91	95	91,86	N/A

Hasil pengukuran nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pembinaan kepegawaian BKN pada tahun 2024 belum dilakukan penilaian sehingga realisasinya masih N/A. Berikut beberapa kegiatan pembinaan Manajemen ASN yang telah

dilakukan selama tahun 2024 dalam rangka meningkatkan nilai kepuasan masyarakat terhadap layanan pembinaan BKN diantaranya adalah:

1. Kolaborasi aplikasi e-Kinerja SIASN BKN dengan PMM Kemendikbudristek untuk guru dan kepala sekolah

Badan Kepegawaian Negara mengadakan rapat koordinasi Interoperabilitas Data dan Sistem Pengelolaan Kinerja Kepala Sekolah dan Guru dengan Pemerintah Daerah wilayah Kantor Regional IV yang berlangsung di Carlo Hotel Makassar Senin-Rabu tanggal 8 - 10 Juli 2024. Acara dihadiri 158 instansi dari wilayah kerja kantor Regional IV BKN Makassar, Wilayah Kerja Kanreg IX BKN Jayapura, Kanreg XI BKN Manado dan Kanreg XIV BKN Manokwari baik secara daring maupun luring.

Surat Edaran (SE) Bersama Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nomor 17 Tahun 2023, Nomor 9 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah dilaksanakan melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) yang terinteroperabilitas dengan fitur kinerja pada aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Data dari e-kinerja BKN dapat dimanfaatkan secara luas mulai dari promosi, rotasi, identifikasi kebutuhan diklat, pemetaan potensi dan perencanaan karir, manajemen talenta hingga menjadi dasar pembayaran tunjangan kinerja. Berdasarkan pendapat Dirjen Kemendikbudristek, Nunuk Suryani dalam bkn.go.id, dengan adanya dukungan dari BKN dan Kemendikbudristek transformasi pengelolaan kinerja membuat 1.7 juta guru dan kepala sekolah menggunakan PMM. Dengan sistem yang baru diharapkan terjadi dialog antara guru dan kepala sekolah sehingga tercipta refleksi antara guru dan kepala yang berdampak pada kualitas pembelajaran untuk peserta didik.

2. Konsinyasi Penetapan Metode Instrumen Pengukuran Tingkat Kualitas Data ASN, BKN Gandeng Bappenas, BPJS dan BRIN

BKN menggandeng Bappenas, BPJS dan BRIN dalam konsinyasi penetapan metode instrumen pengukuran tingkat kualitas data ASN di Hotel Grand Melia Jakarta tanggal 23-24 Juni 2024. Kegiatan diikuti oleh 40 peserta yang meliputi perwakilan dari kementerian dan lembaga, Kedeputian SINKA selaku wali data ASN. BKN menghadirkan narasumber Direktur Aparatur Negara dan Transformasi Birokrasi pada Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, Peneliti muda pada Pusat Riset Kebijakan Publik, Badan riset dan Inovasi Nasional, dan Akademisi universitas Mercubuana.

3. Focus Group Discussion (FGD) membahas penyusunan rancangan perubahan atas Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019

Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Direktorat Jabatan ASN menyelenggarakan Focus Group Discussion (FGD) membahas penyusunan rancangan perubahan atas Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 bersama Asisten Deputi Penguatan Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Aparatur KemenPAN RB dan Kepala Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN LAN secara hybrid melalui zoom meeting dan luring di ruang data. Plt. Kepala BKN dalam arahannya mengatakan, pembahasan rancangan perubahan atas Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019 nantinya akan dapat menjadi pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas (IP) ASN. “Selain dapat untuk pengukuran IP ASN juga dapat meningkatkan profesionalitas pegawai ASN,”.

4. Sosialisasi Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2024 dan Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2024

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Haryomo Dwi Putranto dalam arahannya menyatakan “ Usulan kenaikan gaji ASN dan pensiunan PNS telah disampaikan oleh Presiden beberapa waktu yang lalu pada pidato kenegaraan pada tanggal 16 Agustus 2023, BKN bersama dengan instansi terkait menindaklanjuti dengan menyiapkan Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur tentang kenaikan gaji dan pensiun Tahun 2024 yaitu untuk gaji ASN/TNI/Polri sebesar 8% dan kenaikan Pensiunan PNS/TNI/Polri sebesar 12%”. Acara bertempat di Swiss-bel Hotel, Jakarta pada Kamis (22/02/2024), hadir secara daring dalam acara Direktur Kompensasi Aparatur Sipil Negara, Neny Rochyany, Direktur Peraturan Perundang-Undangan, Julia Leli Kurniatri, Perwakilan dari Direktur Pensiun PNS & Pejabat Negara, Thomas Agus T serta perwakilan Instansi Pusat. Pada *zoom meeting* sebanyak kurang lebih 1500 peserta yang hadir yaitu seluruh perwakilan Instansi Pusat dan Instansi.

5. Harmonisasi RPP Manajemen ASN

Badan Kepegawaian Negara (BKN), bersama Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), serta Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) melaksanakan rapat lanjutan pembahasan rancangan peraturan pemerintah (RPP) Manajemen ASN tentang cuti ASN, Batas Usia Pensiun (BUP) ASN, dan Manajemen talenta ASN. Dalam acara, Plt.Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Haryomo Dwi Putranto menyampaikan terkait pembahasan perancangan RPP ASN ini perlu adanya turunan dari undang-undang yang belum diatur pada Undang-Undang

(UU) No.20 Tahun 2023 yang dalam penerapannya telah tertuang dalam UU No.5 Tahun 2014. “Dengan adanya turunan UU bisa memberikan fleksibilitas dalam menuangkan aturan yang belum ada dalam UU No. 20 Tahun 2023, sebagai contoh tentang Jabatan Pimpinan Tinggi”.

6. Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian

Plt. Kepala BKN Haryomo Dwi Putranto menyatakan komitmen pemerintah dalam memperkuat sistem penilaian kinerja ASN melalui Indeks Profesionalitas. “Penerapan Indeks Profesionalitas ASN merupakan langkah penting dalam menjaga kualitas dan kompetensi ASN termasuk dalam penghargaan atas kinerja yang baik,” ujarnya saat membuka Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian di Kantor Pusat BKN Jakarta yang dihadiri oleh Kepala BKD/BKPP/BKPSDM/BKPSDMD di wilayah kerja Kantor Regional XI BKN Manado, Rabu (28/2/2024). Senada dengan Haryomo, Direktur Jabatan ASN Sri Gantini menjelaskan penerapan Indeks Profesionalitas ASN juga diharapkan dapat mengoptimalkan pengelolaan manajemen talenta di lingkungan birokrasi. “Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, kita dapat mengidentifikasi potensi-potensi ASN dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk pengembangan karier mereka,” ungkapnya. Pada kesempatan yang sama, Kepala Kantor Regional XI BKN Manado Akhmad Syauki berharap dengan terselenggaranya kegiatan ini dapat mendiseminasikan informasi mengenai regulasi dan konsep tentang aturan terbaru sebagai turunan UU No. 20 Tahun 2023, serta mendekatkan layanan kepegawaian bagi BKD Provinsi/Kabupaten/Kota di wilayah kerja Kanreg BKN Manado.

7. Focus Group Discussion (FGD) membahas Rekomendasi Kebijakan Penerapan Flexible Working Arrangement (FWA)

“Konsep *Flexible Working Arrangement* (FWA) ini selaras dengan Peraturan Presiden (PP) Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (PNS) Pasal (8) dinyatakan bahwa, pegawai ASN dapat melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel meliputi fleksibel secara lokasi dan/atau fleksibel secara waktu,” ucap Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Haryomo Dwi Putranto dalam arahannya pada acara Focus Group Discussion (FGD) membahas Rekomendasi Kebijakan Penerapan FWA pada BKN. Acara ini dihadiri juga oleh Kepala Biro Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara, M. Yusuf Gunawan Idris dan BKD Pemerintah Provinsi Jawa Barat sebagai narasumber yang sudah menerapkan FWA di instansinya masing-masing.

IKU 4. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN

Tabel 2.5 Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
91	95	91.26	93.78

Indikator ini mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN. Sepanjang tahun 2024 BKN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesionalitas terhadap masyarakat/PNS sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku. Rekap nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian di masing-masing unit kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.6 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian

No	Unit Kerja	Target	Realisasi 2024
1	Deputi Bidang Mutasi	92	90.517
2	Deputi Bidang SINKA	95	95.56
3	Deputi Bidang Wasdal	90	90.99
4	Sekretariat Utama	95	95.6
5	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	87	89.28
6	Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	91.8	92
7	Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara	95	85.89
8	Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	93	87.72
9	Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian	94	95.75
10	Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian	95	96
11	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	95	95.48
12	Kantor Regional II BKN Surabaya	97	97.04
13	Kantor Regional III BKN Bandung	95	93.07
14	Kantor Regional IV BKN Makassar	95	96.31

No	Unit Kerja	Target	Realisasi 2024
15	Kantor Regional V BKN Jakarta	95	96.4
16	Kantor Regional VI BKN Medan	99	99.02
17	Kantor Regional VII BKN Palembang	95	93.85
18	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	95.5	95.08
19	Kantor Regional IX BKN Jayapura	96	85.02
20	Kantor Regional X BKN Denpasar	95	95.69
21	Kantor Regional XI BKN Manado	95	95.87
22	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	99	99.21
23	Kantor Regional XIII BKN Aceh	95	93.02
24	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	93	96.38
BKN		95.00	93.78

Beberapa upaya yang telah dilaksanakan selama tahun 2024 diantaranya sebagai berikut :

- Peningkatan Sumber Daya Manusia;
- Rapat Koordinasi;
- Fasilitasi Perencanaan Kebutuhan ASN;
- Pembaharuan Peta Jabatan dan Informasi Jabatan melalui SI ASN;
- Fasilitasi pelaksanaan pengembangan kompetensi dan akreditasi lembaga pengembangan kompetensi;
- Optimalisasi teknologi informasi dan media sosial;
- Pembuatan instrumen pengukuran dan penyelesaian disparitas data.

Kendala dalam pelaksanaan indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian diantaranya:

- Masih terdapat beberapa kendala pada sistem aplikasi sehingga terkadang menghambat proses pengusulan layanan kepegawaian.
- Adanya beban kerja yang tinggi dikarenakan dalam waktu bersamaan terdapat layanan penetapan NIP, validasi non ASN dan juga usul pensiun sehingga ketepatan waktu dalam layanan mengalami penurunan.
- Pemusatan penanganan pengaduan pada SI ASN menjadi kewenangan BKN Pusat sehingga beberapa kendala pada Kantor Regional harus menunggu penyelesaian di BKN Pusat
- Belum adanya sistem *tracking/* lacak yang dapat digunakan oleh ASN secara langsung untuk melacak *progress* usulan layanan dikarenakan untuk proses pengecekan hanya dapat dilakukan oleh instansi / bkd sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan penerima layanan.
- Dalam pelayanan penilaian kompetensi ketika pelaksanaan diluar dari Lab CAT BKN sarana dan prasarana yang disediakan terkadang kurang memadai sehingga bias terhadap penilaian pelayanan tersebut.

- f. Beberapa layanan kepegawaian yang belum terdigitalisasi memiliki masa waktu pengerjaan yang cukup lama.
- g. Masih terdapat beberapa usul layanan kepegawaian yang berkasnya tidak sesuai sehingga harus dilengkapi, sehingga memperlambat proses layanan kepegawaian.
- h. Proses penyesuaian karena adanya peraturan baru, sehingga perlu dilakukan sosialisasi lebih ke instansi daerah.

IKU 5. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

Tabel 2.7 Realisasi Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	100

Pada tahun 2023 ini sudah terdapat 7 Peraturan BKN dan 5 Surat Edaran Kepala BKN yang ditetapkan. Surat edaran Kepala BKN merupakan instrumen hukum yang diterbitkan oleh BKN dan berlaku eksternal.

Peraturan BKN:

- a. Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pemblokiran Data Kepegawaian dan/atau Layanan Kepegawaian pada Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.
- b. Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pencabutan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).
- c. Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional.
- d. Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
- e. Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pembayaran dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Jabatan Fungsional;
- f. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pakaian Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara; dan
- g. Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

Surat Edaran Kepala BKN (yang mengatur internal dan eksternal):

- a. SE Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;

- b. SE Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pencabutan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19);
- c. SE Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2023 tentang Kriteria Penilaian dan Mekanisme Pengajuan Penghargaan Kenaikan Pangkat Luar Biasa;
- d. SE Kepala BKN Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penilaian Kinerja Pejabat Fungsional Kepegawaian; dan
- e. SE Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara.

Sementara itu, Kebijakan pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN pada tahun 2024 mengikuti dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Untuk itu Direktorat PPU setiap tahun mengirimkan nota dinas yang ditujukan kepada pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan BKN terkait usulan judul/topik rancangan peraturan BKN yang perlu ditetapkan pada tahun berikutnya.

Pada tahun 2024 dimana untuk Instrumen yang sudah diharmonisasi dibagi dengan jumlah draft regulasi teknis dan instrumen yang diusulkan harmonisasi diketahui bahwa yang sudah tercapai targetnya adalah :

- PerBKN No. 3 Tahun 2024 tentang Besaran, Persyaratan, dan Tata Cara Pengenaan Tarif Sampai dengan Rp. 0,00 atau 0% atas Jenis PNBP Yang Berlaku Pada BKN,
- PerBKN No 4 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan Penilaian Potensi ASN dengan CACT BKN, dan
- PerBKN No. 5 Tahun 2024 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan metode CAT BKN.

Sehingga sampai dengan Triwulan III ini pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN terdapat 5 PerBKN dan 2 SE BKN.

Adapun kendala yang dihadapi adalah:

1. Berkenaan Peraturan Pemerintah tersebut belum ditetapkan maka unit pemrakarsa di BKN belum bisa menyusun R-peraturan BKN dimaksud;
2. Kesulitan dalam menetapkan jadwal rapat harmonisasi dengan Kementerian Hukum dan HAM RI dan Sekretariat Kabinet dan instansi terkait lainnya ; dan
3. Proses permohonan persetujuan Presiden terhadap peraturan BKN melalui Sekretariat Kabinet.

Dari kendala tersebut di atas, telah direncanakan tindak lanjut sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi terkait penyusunan peraturan perundang-undangan yang diusulkan dengan unit terkait;
2. Optimalisasi koordinasi antar instansi, dengan memanfaatkan teknologi informasi; dan
3. Pelibatan pemangku kepentingan dalam penyusunan Rancangan Peraturan BKN, sehingga pengundangan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN berorientasi pada kebutuhan lingkungan strategis.

IKU 6. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN

Tabel 2.8 Realisasi Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
100	100	100	96,11

Indikator ini mengukur tingkat integrasi sistem informasi kepegawaian ASN instansi pemerintah secara menyeluruh dengan SIASN yang dilakukan melalui *tools web service* secara dua arah ataupun melalui implementasi aplikasi SIMPEGNAS (Sistem Informasi Kepegawaian Nasional) dalam rangka mewujudkan keterhubungan data ASN antara instansi pemerintah dan BKN. Sepanjang tahun 2024 BKN terus berupaya meningkatkan kualitas integrasi dengan meninjau keterhubungan sistem informasi kepegawaian (Simpeg) instansi dengan SIASN untuk riwayat Jabatan. Pada tahun 2024 ditargetkan sebesar 100% instansi telah memiliki Simpeg yang terhubung dengan SIASN pada riwayat tersebut. Sementara untuk instansi yang menggunakan Aplikasi Simpegnas kualitas integrasi akan ditinjau melalui pemanfaatan layanan Jabatan sehingga database instansi akan terhubung ke SIASN.

Realisasi tahun 2024 sebesar 96,11% dengan rincian 293 dari 294 instansi telah terintegrasi dengan SIASN melalui web service untuk riwayat Jabatan. Sementara itu, tercatat 311 dari 336 Riwayat Jabatan instansi telah terhubung dengan SIASN melalui pemanfaatan Aplikasi Simpegnas. Rincian realisasi Indikator ini pada tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.9. Data Instansi Terintegrasi dengan SIASN untuk Riwayat Jabatan melalui WS Tahun 2024

Wilayah	Terintegrasi Riwayat Jabatan Melalui WS	Total Instansi memilih integrasi melalui WS	Persentase Realisasi melalui Web Service
BKN Pusat	45	46	97,83%
Kanreg I	41	41	100,00%
Kanreg II	38	38	100,00%
Kanreg III	37	37	100,00%
Kanreg IV	21	21	100,00%
Kanreg V	10	10	100,00%
Kanreg VI	8	8	100,00%
Kanreg VII	17	17	100,00%
Kanreg VIII	24	24	100,00%
Kanreg IX	4	4	100,00%
Kanreg X	11	11	100,00%
Kanreg XI	14	14	100,00%
Kanreg XII	18	18	100,00%
Kanreg XIII	5	5	100,00%
Kanreg XIV	0	0	-
Total	293 instansi	294 instansi	99,66%

Adapun tabel tersebut di atas menunjukkan data instansi yang sudah terintegrasi dengan SIASN pada riwayat Jabatan melalui metode *Web Service* pada setiap wilayah kerja tahun 2024 dengan perolehan realisasi sebanyak 293 instansi. Sementara realisasi integrasi melalui pemanfaatan Aplikasi Simpegnas Integrasi terealisasi sebesar 92,56% (311 dari 336 instansi) s.d. akhir tahun 2024 dengan rincian berikut ini.

Tabel 2.10 Data instansi terintegrasi dengan SIASN untuk Riwayat Jabatan melalui Aplikasi Simpegnas Tahun 2024

Wilayah	Terintegrasi Riwayat Jabatan Melalui Simpegnas	Total Instansi memilih integrasi melalui Simpegnas	Persentase Realisasi melalui Simpegnas
BKN Pusat	34	38	89,47%
Kanreg I	1	1	100,00%
Kanreg II	1	1	100,00%

Wilayah	Terintegrasi Riwayat Jabatan Melalui Simpegnas	Total Instansi memilih integrasi melalui Simpegnas	Persentase Realisasi melalui Simpegnas
Kanreg III	0	0	-
Kanreg IV	55	55	100,00%
Kanreg V	21	22	95,45%
Kanreg VI	25	26	96,15%
Kanreg VII	32	32	100,00%
Kanreg VIII	22	22	100,00%
Kanreg IX	10	29	34,48%
Kanreg X	33	33	100,00%
Kanreg XI	20	20	100,00%
Kanreg XII	23	23	100,00%
Kanreg XIII	19	19	100,00%
Kanreg XIV	15	15	100,00%
Total	311 instansi	336 instansi	92,56%

Beberapa upaya yang telah dilaksanakan selama tahun 2024 diantaranya dengan melakukan evaluasi dan pendampingan secara berkala kepada instansi pusat dan daerah. Evaluasi dilakukan untuk memonitor instansi dalam proses integrasi SIMPEG maupun dalam pemanfaatan aplikasi SIMPEGNAS untuk riwayat Jabatan. Integrasi dengan menggunakan tools web service didorong melalui kegiatan pendampingan agar setiap Admin dapat segera melakukan subscribe ke APIM Web Service untuk riwayat Jabatan. Selain itu, dilakukan pemantauan melalui zoom dan pengiriman video demo yang menunjukkan instansi sudah melakukan proses integrasi dua arah untuk riwayat Jabatan. Badan Kepegawaian negara juga melakukan kolaborasi bersama Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk mendorong percepatan integrasi SIASN dan telah dilaksanakan rapat pemantauan dan evaluasi terkait hal ini dengan KPK.

Kendala dalam pelaksanaan indikator ini diantaranya:

1. Adanya penambahan instansi baru dengan kondisi SIMPEG yang masih dikembangkan, sehingga belum siap untuk dilakukan integrasi;
2. Kurangnya perhatian pimpinan instansi terkait urgensi digitalisasi Manajemen ASN;
3. Terbatasnya kompetensi maupun jumlah Sumber Daya Manusia instansi dalam bidang IT untuk mengoperasikan API Service;
4. Perbedaan struktur database antara SIMPEG instansi dan SIASN;
5. Adanya ketergantungan instansi terhadap tim pengembang SIMPEG dari Diskominfo ataupun pihak ketiga, karena pelimpahan sistem kepegawaian

instansi, sehingga tim IT instansi kesulitan untuk memahami *coding* atas sistem kepegawaian instansi; dan

6. Aplikasi Simpegnas sulit diimplementasikan ketika belum adanya dorongan dari dalam instansi itu sendiri.

IKU 7. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

Tabel 2.11 Realisasi Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
90	95	90.56	94.78

Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital merupakan suatu ukuran yang menggambarkan upaya BKN dalam melakukan digitalisasi terhadap layanan manajemen ASN khususnya di bidang penyelenggaraan manajemen ASN. Adapun jenis layanan yang menjadi ukuran digitalisasi diantaranya lingkup BKN Pusat melalui Deputi Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN dan realisasinya sebagai berikut :

Tabel 2.12 Jenis Layanan yang Menjadi Ukuran Digitalisasi Di Lingkungan BKN

No	Jenis Layanan	Terdigitalisasi
1	Pengadaan CASN	✓
2	Kenaikan Pangkat IV/ b	✓
3	Kenaikan Pangkat IV/ c	✓
4	JF Utama (Pengangkatan/Pemindahan/ Pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden)	✓
5	Pencantuman Gelar	✓
6	Karpeg	✓
7	Karis/Kartu	✓
8	Pindah Instansi	✓
9	Penyesuaian Masa Kerja	✓
10	Mutasi Lain-Lain	Belum
11	Penugasan	✓
12	Pengalihan	✓
13	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda Dudanya	✓

14	Pertimbangan Teknis Pejabat Negara	Belum
15	SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara	✓
16	Mutasi Keluarga	✓
17	CLTN	✓
18	Pengaktifan kembali	Belum
19	Tewas	✓
20	Perbaikan Data	✓

Kendala dalam pelaksanaan layanan manajemen ASN yang berbasis digital diantaranya:

1. Kewenangan pembuatan aplikasi berada pada level Kedeputan Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA) sementara Kantor Regional tidak diberikan kewenangan, sehingga meskipun kantor regional sudah mempunyai aplikasi ketika di level BKN membuat akan terdapat kendala seperti integrasi atau harus upload manual ke SIASN.
2. Kurangnya SDM di Kedeputan SINKA, sedangkan beban kerja untuk pembuatan aplikasi tinggi.
3. Beberapa layanan pada Dit. Pengadaan Kepangkatan masih dalam koordinasi terkait proses bisnis layanan dengan Kedeputan SINKA.
4. Karena masih ada beberapa error pada aplikasi CLTN pada SI ASN sehingga diprioritaskan untuk penyempurnaan dan pembangunan layanan yang belum terdigitalisasi terhambat.

IKU 8. Persentase Hasil Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti

Tabel 2.13 Realisasi Persentase Hasil Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
95	100	91	95

Persentase Hasil Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti merupakan suatu ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada aspek:

- a. Permasalahan ASN non aktif yang diduga menimbulkan kerugian keuangan negara/daerah;
- b. Disiplin, berupa netralitas ASN; dan

- c. Pemberhentian akibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan (PTDH Tipikor).

Adapun rincian tindak lanjut rekomendasi pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh BKN pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.14 Hasil Tindak Lanjut Rekomendasi Wasdal 2024

Jenis Kasus	Telah Ditindaklanjuti	Jumlah Rekomendasi	Persentase
Netralitas Tahun 2020	1.160	1.634	70,99%
Tipikor	4.260	4.471	95,28%
ATT BPKP	7	76	9,21%
Total	5.427	6.181	87,8%

Upaya yang telah dilakukan pada indikator kinerja ini adalah Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian dan tim PDSK Kantor Regional BKN terus mendorong instansi untuk segera menindaklanjuti rekomendasi yang telah diberikan dengan berbagai kanal komunikasi seperti WhatsApp dan e-mail. Selain itu dilakukan monitoring dan evaluasi tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian terhadap Instansi Pemerintah.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini diantaranya:

- a. Tindakan administratif belum seluruhnya tertuang dalam regulasi (yang sudah diatur dalam regulasi hanya tentang Pemblokiran);
- b. Tindak lanjut yang cukup sulit dilakukan adalh berkaitan dengan ATT BPKP karena beberapa ASN yang berkaitan sudah pensiun dan sulit ditemukan. Selain itu, karena hal tersebut menyangkut pengembalian dana agak sulit untuk mempercepat prosesnya;
- c. Perlu menetapkan standar waktu maksimal melalui regulasi dan/atau POS AP untuk instansi dalam menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian sampai dengan penjatuhan tindakan administratif;
- d. Terdapat pergantian PPK pada beberapa instansi yang menyebabkan terhambatnya tindak lanjut hasil rekomendasi pengawasan dan pengendalian; dan
- e. Kesulitan mendapatkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Pada Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator ini dilanjutkan dengan nomenklatur “Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti K/L/D sesuai kewenangan BKN” namun diturunkan menjadi kinerja Eselon I dan II.

IKU 9. Indeks Profesionalitas ASN BKN

Tabel 2.15 Realisasi Indeks Profesionalitas ASN BKN

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

Nilai IP ASN BKN pada tahun 2024 sebesar **85,53**, nilai yang didapat tersebut melebihi target yang ditetapkan pada awal tahun sebesar 82. Jika dibandingkan dengan target renstra 2024 sebesar 82, realisasi pada tahun 2024 sebesar 85,53 maka nilai Indeks Profesionalitas BKN tahun 2024 sudah melebihi target untuk tahun 2024. Untuk mempertahankan dan mengoptimalkan nilai Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2025 mendatang, Sekretaris Utama akan mengupayakan dan mengoptimalkan pemutakhiran riwayat data kompetensi pada SIASN untuk meningkatkan nilai IP ASN BKN tahun 2025 agar meningkat daripada capaian pada tahun 2024 ini. Untuk Nilai IP ASN BKN pada tahun 2024 ini mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya, dibandingkan nilai tahun 2023 sebesar 81,71, terdapat peningkatan nilai menjadi sebesar 85,53 (naik sebesar 3,82), dengan kenaikan yang signifikan tersebut, IP ASN BKN termasuk dalam kategori tinggi.

Meskipun mengalami kenaikan nilai, jika dirinci nilai tiap komponen, terdapat kenaikan dan penurunan nilai pada tiap indikator dari tahun sebelumnya. Pertama, nilai kualifikasi mengalami kenaikan nilai dari 21,11 menjadi 22,09 dengan selisih nilai sebesar (0,98), peningkatan nilai ini disebabkan oleh meningkatnya kualifikasi pendidikan pegawai di lingkungan BKN dibanding dengan tahun sebelumnya. Kedua, nilai kompetensi mengalami kenaikan nilai dari 30,61 menjadi 32,41 dengan selisih nilai sebesar (1,80), kenaikan tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan diklat, pelatihan teknis dan riwayat pengembangan kompetensi 20 JP setiap tahunnya untuk pegawai di internal BKN sudah mengalami peningkatan yang lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya. Ketiga, nilai kinerja tahun 2024 meningkat menjadi 26,06 dibandingkan nilai tahun 2023 sebesar 25,02 dengan selisih nilai sebesar (1,04), 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. Terakhir, nilai komponen disiplin yang mengalami

peningkatan dari tahun 2023 sebesar 4,97 naik menjadi 4,98 atau sebesar (0,01) dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat dicapai dikarenakan jumlah sanksi hukuman disiplin pegawai pada tahun 2024 berkurang dibandingkan kasus hukuman disiplin pada tahun 2023 dengan perbandingan terdapat 28 pegawai yang mendapatkan sanksi Hukuman disiplin pada tahun 2023, sedangkan pada tahun 2024 sanksi Hukuman disiplin pegawai menurun sejumlah 26 pegawai.

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 85.53, dengan rincian dimensi Kualifikasi sebesar 22.09, Kompetensi sebesar 32.41, Kinerja sebesar 26.06, 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 22,09, nilai ini naik sebesar 0,98 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 32,41, yang dimana nilai tersebut naik sebesar 1,80 dari nilai tahun 2023 yang sebesar 30,61. Pada dimensi kompetensi 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 26,06, dimana nilai tersebut mengalami kenaikan sebesar 1,04 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:

1. 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;
2. 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;
3. Melakukan kerja sama dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN dalam rangka penyelenggaraan pelatihan teknis untuk internal BKN; dan
4. Meningkatkan koordinasi terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi di BKN dengan stakeholder terkait.

IKU 10. Indeks Maturitas SPBE BKN

Tabel 2.16 Realisasi Indeks Maturitas SPBE BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
3.7	4	3,66	4,19

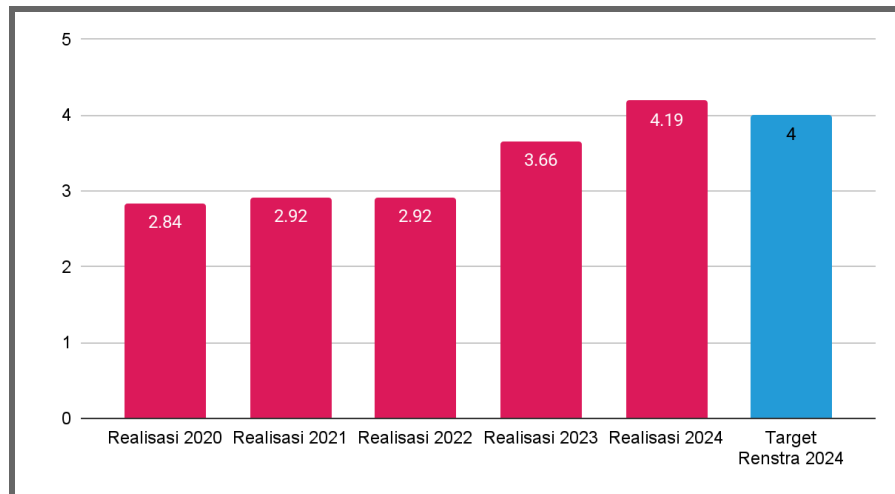
Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Instansi Pusat, Pemerintah Daerah, pegawai Aparatur Sipil Negara, perorangan, masyarakat, pelaku usaha, dan pihak lain yang memanfaatkan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

triwulan IV TA 2024, hal-hal yang sudah dilakukan dalam rangka persiapan pemantauan dan evaluasi SPBE tahun 2024 diantaranya:

- a. Penetapan tim pelaksana SPBE BKN dan Tim Asesor Internal BKN pembentukan tim SPBE Tahun 2024 dilakukan dengan mempertimbangkan evaluasi dari tahun sebelumnya, terdapat penyesuaian baik dalam Tim Pelaksana SPBE BKN maupun dalam Tim Asesor Internal BKN;
- b. Menyusun rencana kerja tim SPBE tahun 2024 dengan mempertimbangkan hasil Penilaian Tingkat Maturitas SPBE BKN tahun 2023 yang dikeluarkan oleh Kemenpan RB, sebagai langkah tindak lanjut yang perlu dilakukan di tahun 2024 serta sebagai upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi penerapan SPBE di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
- c. Melaksanakan rapat koordinasi tim SPBE BKN tahun 2024 dalam rangka penyusunan strategi implementasi SPBE BKN tahun 2024 dan persiapan penilaian mandiri maupun penilaian eksternal oleh Kemenpan RB tahun 2024 pada tanggal 28 Maret 2024;
- d. Melaksanakan rapat persiapan penilaian mandiri SPBE BKN tahun 2024 dalam rangka percepatan implementasi SPBE di lingkungan BKN, serta untuk mempersiapkan penilaian eksternal oleh Kemenpan RB. Rapat dilaksanakan pada tanggal 03 Juni 2024;
- e. Melakukan Reviu Kepka No. 350.8 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan BKN. Berdasarkan hasil penilaian SPBE tahun sebelumnya, terdapat evaluasi dalam domain kebijakan, hal ini ditindaklanjuti oleh Tim SPBE BKN dengan melakukan reviu atas Kepka No. 350.8 Tahun 2023. Hasil dari rapat ini menjadi dasar atas ditetapkannya Kepka BKN No. 57.3 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan BKN;
- f. Rapat Persiapan Tim Asesor Internal SPBE BKN Tahun 2024 dilaksanakan untuk membahas mekanisme penilaian mandiri yang akan dilakukan, serta menyelaraskan pemahaman mengenai kriteria penilaian disetiap indikator penilaian SPBE;
- g. Monitoring dan Evaluasi setiap Domain Penilaian SPBE dilakukan untuk mengukur level maturitas pada 4 Domain SPBE dan 47 Indikator implementasi SPBE. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 20 - 21 Juni 2024 ;
- h. Rapat Finalisasi Penilaian Mandiri SPBE BKN Tahun 2024 pada tanggal 13 Agustus 2024 Finalisasi Penilaian Mandiri SPBE BKN yang dilakukan oleh Asesor Internal untuk menyepakati nilai akhir penilaian mandiri SPBE BKN Tahun 2024, skor/Nilai SPBE BKN berdasarkan proses finalisasi tersebut adalah 4,68. Tindak lanjut atas finalisasi penilaian mandiri SPBE tersebut adalah pada tanggal 23 Agustus 2024, Tim Sekretariat SPBE tepat waktu dalam mengunggah dokumen penilaian mandiri SPBE BKN pada aplikasi Tauval ;

- i. Melakukan rapat persiapan interview penilaian SPBE BKN, sebagai rangkaian dalam penilaian SPBE BKN oleh Kementerian PANRB, setelah upload penilaian mandiri, akan dilakukan interview. Persiapan yang dilakukan adalah dengan melakukan rapat koordinasi agar proses interview berjalan lancar yang dilaksanakan pada tanggal 11 Oktober 2024;
- j. Pelaksanaan Interview Indeks Maturitas SPBE oleh KemenPANRB, Interview dilakukan oleh Kementerian PANRB secara daring melalui zoom pada tanggal 14 Oktober 2024, proses interview dilakukan dengan menanyakan hasil penilaian mandiri yang sudah dilakukan, serta menyampaikan bukti dukung yang perlu ditambahkan.
- k. Menindaklanjuti hasil interview penilaian SPBE oleh Evaluator Kementerian PANRB, tindak lanjut dari pelaksanaan interview adalah dengan melakukan revisi dan menambahkan bukti dukung pada beberapa indikator penilaian, diantaranya adalah indikator 11 mengunggah data dukung tambahan, indikator 12 dan indikator 14 menambahkan kebijakan yang disahkan, indikator 13 perlu menambahkan bukti dukung berupa catatan hasil revidi yang sudah disahkan secara formal, indikator 25 perlu menambahkan bukti dukung, indikator 27 perlu menambahkan bukti dukung berupa "Form Perubahan" untuk setiap inisiasi perubahan yang diajukan, indikator 29 perlu menambahkan bukti dukung berupa tindak lanjut yang sudah disahkan secara formal, indikator 31 menyesuaikan tindak lanjut yang dilakukan dengan rekomendasi perbaikan yang ada dalam notula. Indikator 35 penambahan fitur untuk optimalisasi sudah dilakukan, namun dasar dalam penambahan fitur tersebut belum ada, sehingga perlu adanya catatan/notula usul perbaikan. indikator 38 menambahkan revidi dan evaluasi. indikator 45-47 menambahkan revidi dan evaluasi. Tindak lanjut hasil interview tersebut dilakukan dengan batas akhir pada tanggal 21 Oktober 2024.
- l. Pada tanggal 31 Desember 2024, Kemenpan RB menetapkan Kepmenpan RB Nomor 663 Tahun 2024 tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah Tahun 2024 yang menetapkan bahwa Indeks Maturitas SPBE BKN berada pada skor 4,19 dengan predikat Sangat Baik.

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



Gambar 2.2 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 ditetapkan 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); dan

- 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.

IKU 11. Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN

Tabel 2.17 Realisasi Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
83	85	78,57	N/A

Hingga laporan ini disusun, hasil penilaian atas pelaksanaan reformasi birokrasi oleh Evaluator Nasional, dalam hal ini Kementerian PANRB belum keluar. Meskipun demikian, selama tahun 2024 terdapat berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan oleh BKN dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi antara lain sebagai berikut:

- a. Pembahasan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2023 dilaksanakan pada 22 Februari 2024 bersama Inspektorat selaku tim evaluator internal RB BKN. Rapat ini bertujuan untuk merumuskan strategi dan upaya untuk meningkatkan indeks RB tahun 2024, terutama pada salah satu indikator yang mengalami penurunan pada tahun 2023 seperti Survei Penilaian Integritas dan Survei Kepuasan Masyarakat, serta upaya lainnya guna mengungkit tingkat keberhasilan pembangunan ZI dan tingkat maturitas SPIP BKN.



Gambar 2.3 Pembahasan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2023 dengan Inspektorat

- b. Rapat koordinasi Hasil Evaluasi RB BKN Tahun 2023 dengan Kementerian PANRB pada 23 Februari 2024. Rapat ini membahas terkait Hasil Evaluasi RB BKN Tahun 2023 yang dilakukan secara luring di Kantor Kementerian PANRB bersama Asisten Deputi Perumusan dan Koordinasi Kebijakan Penerapan Reformasi Birokrasi, Kementerian PANRB beserta tim.



Gambar 2.4 Koordinasi Hasil Evaluasi RB BKN Tahun 2023 dengan Kementerian PANRB

- c. Workshop Agen Perubahan dan Innovation Expo Tahun 2024. Kegiatan ini dilaksanakan pada 5 Maret 2024 bertempat di Hotel Savero, Depok dengan mengundang para agen perubahan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Kegiatan Workshop Agen Perubahan dan Innovation Expo BKN Tahun 2024 merupakan salah satu upaya dalam rangka percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi BKN serta mendukung visi, misi serta sasaran strategis organisasi. Kegiatan ini bertujuan untuk (1) meningkatkan kapasitas agen perubahan sebagai katalisator, role model, serta saluran komunikasi dalam rangka mengawal agenda reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara; (2) sebagai wadah exposure dan sharing inovasi dari unit kerja di lingkungan pusat

dan kantor regional; (3) sarana untuk internalisasi Budaya BKN dan nilai nilai integritas yang harus ditegakkan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Workshop ini melibatkan seluruh agen perubahan pada setiap unit kerja di lingkungan BKN dengan menghadirkan narasumber yang telah memiliki pengalaman dan terlibat dalam aksi perubahan di lingkungan kerjanya



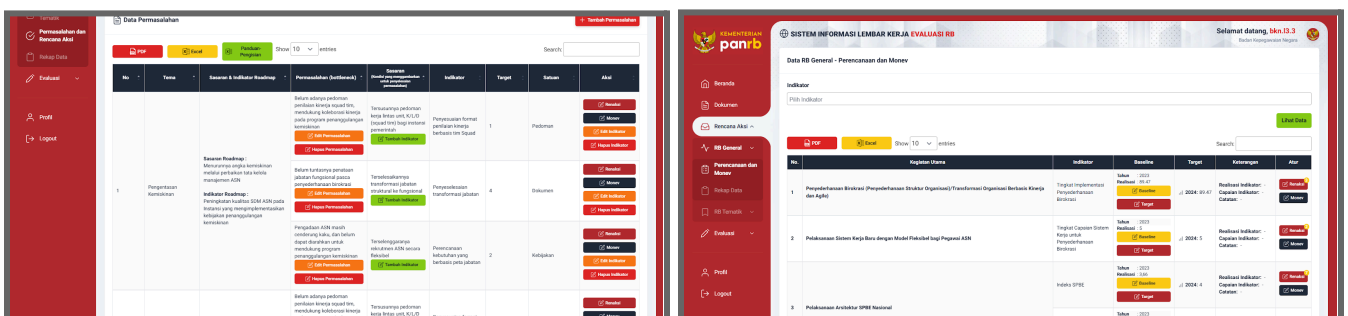
Gambar 2.5 Workshop Agen Perubahan dan Innovation Expo Tahun 2024

- d. Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan BKN Tahun 2024 pada tanggal 7 Januari 2024 secara daring melalui Zoom meeting. Fasilitasi dilaksanakan oleh Biro Perencanaan dan Organisasi substansi Fasilitasi Reformasi Birokrasi dan Manajemen Perubahan. Fasilitasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang penyusunan SK Tim Reformasi Birokrasi dan Rencana Aksi RB pada seluruh unit kerja di BKN Pusat dan Kantor Regional.
- e. Rapat Pembahasan RB Tematik BKN Tahun 2024 dilaksanakan pada 19 Maret 2024 secara luring di Ruang Rapat Lantai 1 Gedung 3. Rapat ini membahas penyusunan rencana aksi RB tematik BKN Tahun 2024 bersama unit kerja pengampu seperti Direktorat Jabatan ASN, Direktorat Kinerja ASN, Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN, Pusat Pengembangan Sistem Seleksi, dan Biro Umum serta Inspektorat selaku evaluator internal RB BKN.



Gambar 2.6 Rapat Pembahasan RB Tematik BKN Tahun 2024

- f. Rapat Pembahasan RB General BKN Tahun 2024 dilaksanakan pada 21 Maret 2024 secara luring di Ruang Rapat Lantai 1 Gedung 3. Rapat ini dihadiri oleh unit kerja pengampu RB General BKN seperti Biro Perencanaan dan Organisasi, Biro Keuangan, Biro Sumber Daya Manusia, Biro Umum, Biro Humas, Hukum dan Kerjasama, Direktorat Peraturan Perundang-Undangan, Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian, serta Inspektorat. Dalam rapat ini dibahas mengenai penyusunan rencana aksi RB general BKN tahun 2024.
- g. Rapat Persiapan Evaluasi RB TW I dan II bersama inspektorat selaku tim evaluator internal RB BKN pada 7 Juni 2024. Rapat ini menindaklanjuti surat Kementerian PANRB Nomor B/28/RB.01/2024 bahwa dalam rangka pelaksanaan Evaluasi RB Tahun 2024, seluruh proses pelaksanaan evaluasi RB Tahun 2024 akan dilakukan melalui portal RB Nasional.
- h. Rapat Monitoring dan Evaluasi RB BKN TW I dan II tahun 2024 dilaksanakan secara luring pada 19 Juni 2024. Rapat dihadiri oleh Inspektorat beserta beberapa unit kerja pengampu RB Tematik BKN seperti Direktorat Jabatan ASN, Direktorat Kinerja ASN dan Pusat Pengembangan Sistem Seleksi. Sebagai tindak lanjut dari rapat ini, tim sekretariat RB BKN telah melakukan pengisian rencana aksi RB sampai dengan TW II beserta LHEI ex-ante dan LHEI on-going pada portal RB Nasional.



Gambar 2.7 Input Rencana Aksi dan Monitoring dan Evaluasi RB BKN pada Portal RB Nasional

- i. Rapat Koordinasi dengan Kementerian PANRB dalam rangka penyesuaian nilai RB BKN Tahun 2023 serta pengajuan nilai tunjangan kinerja. Pada 18 Juli 2024, BKN melakukan koordinasi secara daring (via zoom) dengan Kementerian PANRB melalui Asisten Deputi Perumusan dan Koordinasi Kebijakan Penerapan Reformasi Birokrasi, Kedeputan Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan. Rapat ini juga merupakan tindak lanjut Permohonan terkait Kenaikan Tunjangan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara dan penyampaian Policy Brief terkait Financial Benefit Pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk bahan pertimbangan yang mendalam dan terperinci terkait dengan pentingnya peningkatan tunjangan kinerja pegawai negeri di Badan Kepegawaian Negara. Menindaklanjuti hasil rapat pada 18 Juli 2024 ini, Sekretaris

Utama BKN telah mengirimkan surat nomor 4986/B-OT.06/SD/A.IV/2024 tanggal 23 Juli 2024 kepada Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, Kementerian PANRB, tentang Penyesuaian Nilai Reformasi Birokrasi BKN Tahun 2023.

- j. Rapat Koordinasi lanjutan dengan Kementerian PANRB secara luring pada 31 Juli 2024 bersama Deputi bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, Kementerian PANRB. Rapat ini membahas terkait dengan tindak lanjut rapat koordinasi sebelumnya serta surat Sekretaris Utama terkait penyesuaian nilai Reformasi Birokrasi BKN tahun 2023 dalam rangka pengajuan kenaikan tunjangan kinerja. Hasil dari rapat ini, Kementerian PANRB sebagai evaluator nasional reformasi birokrasi, melakukan revaluasi kembali atas indeks RB BKN menyampaikan hasil evaluasi tersebut melalui Surat Deputi bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, Kementerian PANRB Nomor B/651/RB.06/2024 tanggal 17 Oktober 2024 tentang Perubahan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023, dimana indeks RB BKN tahun 2023 yang semula 78,57 (kategori "BB") berubah menjadi 81,15 (Kategori "A-"). Selain itu, pada 18 Oktober 2024 Menteri PANRB menyampaikan surat kepada Menteri Keuangan No. R/80/M.RB.05/2024 tanggal 18 Oktober 2024 tentang Permohonan Izin Prinsip Penyesuaian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.



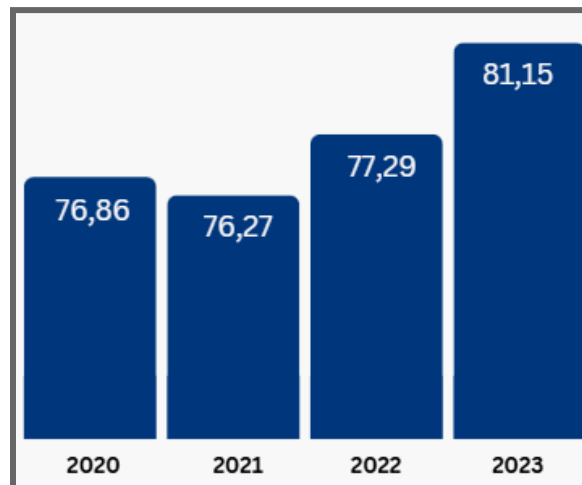
Gambar 2.8 Rapat Koordinasi Lanjutan dengan Kementerian PANRB

- k. Rapat Monitoring dan Evaluasi RB BKN TW III Tahun dilaksanakan secara luring dan daring pada 9 Desember 2024 berlokasi di Ruang Rapat Biro Perencanaan dan Organisasi. Rapat ini membahas terkait progress dan capaian pelaksanaan RB general dan tematik BKN bersama unit kerja pengampu serta inspektorat selaku Tim Evaluator Internal RB BKN.



Gambar 2.9 Rapat Monitoring dan Evaluasi RB BKN TW III Tahun 2024

Kinerja Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian Negara terlihat dari hasil penilaian oleh tim evaluator dari Kementerian PANRB. Berdasarkan reuiu yang dilakukan oleh Kementerian PANRB, terdapat perubahan hasil evaluasi Indeks RB BKN Tahun 2023 yang disampaikan melalui Surat Deputi bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, Kementerian PANRB Nomor B/651/RB.06/2024 tanggal 17 Oktober 2024 tentang Perubahan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023, dimana indeks RB BKN tahun 2023 yang semula 78,57 (kategori “BB”) berubah menjadi 81,15 (Kategori “A-”). Berdasarkan grafik di bawah dapat dilihat bahwa realisasi indikator ini terdapat peningkatan yang cukup signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya dengan kenaikan 4,29 dari realisasi 2020 dibandingkan dengan realisasi 2023.



Gambar 2.10 Realisasi Capaian Rencana Strategis BKN

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

- a. Reformasi birokrasi belum menjadi prioritas kinerja pada unit kerja sehingga dalam tahun berjalan masih banyak penyesuaian untuk memastikan target yang dihasilkan dapat tercapai.
- b. Kurangnya kolaborasi antar unit kerja pengampu RB Tematik, sehingga pengumpulan data bukti dukung belum optimal;
- c. Kurangnya pemahaman tim reformasi birokrasi pada unit/satuan kerja dalam menyusun rencana aksi RB sehingga pelaksanaan rencana aksi belum optimal;
- d. Partisipasi unit/satuan kerja dalam monitoring dan evaluasi atas rencana aksi RB masih belum optimal; serta
- e. 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:

- 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 12. Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

Tabel 2.18 Realisasi Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
83	85	68,82	69,28

Pada triwulan IV 2024, Kementerian PANRB sudah mengeluarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024. Hasil penilaian tersebut tercantum dalam surat nomor B/601/AA.05/2024 tanggal 19 Desember 2024. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, nilai AKIP Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 adalah 69,26 atau dengan predikat B ("Baik", artinya implementasi AKIP sudah baik pada tingkat lembaga dan sebagian unit kerja utama, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja). Nilai ini didapatkan dengan melakukan perbaikan berdasarkan hasil penilaian tahun lalu diantaranya:

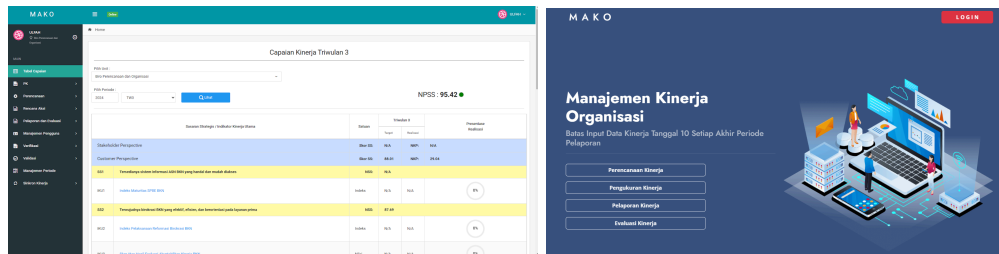
- Pohon kinerja pada level pusat dan unit kerja telah disusun, namun masih perlu penyempurnaan dengan mengacu Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini karena pada pohon kinerja tersebut belum menggambarkan keterkaitan unit kerja satu sama lain dalam hal merealisasikan outcome yang menjadi target organisasi. Akibatnya, hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting) belum terbangun secara lebih komprehensif;
- Belum meratanya pemahaman pegawai terhadap kinerja khususnya pemahaman terkait pohon kinerja yang sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, kinerja yang berorientasi hasil, dan indikator yang memenuhi kriteria SMART dan cukup;
- BKN telah membangun sistem informasi MAKO (Manajemen Kinerja Organisasi), namun aplikasi ini sebagian besar pemanfaatannya baru digunakan untuk pengumpulan dokumen dan belum dimanfaatkan sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran kinerja organisasi secara berjenjang sehingga belum sepenuhnya dapat mendorong peningkatan manajemen kinerja secara signifikan;
- Pengukuran kinerja yang dilakukan oleh BKN belum digunakan sebagai dasar pemberian reward and punishment serta Hasil evaluasi AKIP internal belum dimanfaatkan sebagai dasar dalam memberikan reward and punishment kepada unit kerja sebagai upaya untuk mendorong implementasi SAKIP di unit kerja

sehingga perlu segera disusun dan ditetapkan regulasi terkait dengan reward and punishment atas kinerja unit;

- e. Laporan kinerja di level pusat telah sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, namun di level unit kerja belum sepenuhnya mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja sehingga analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar.

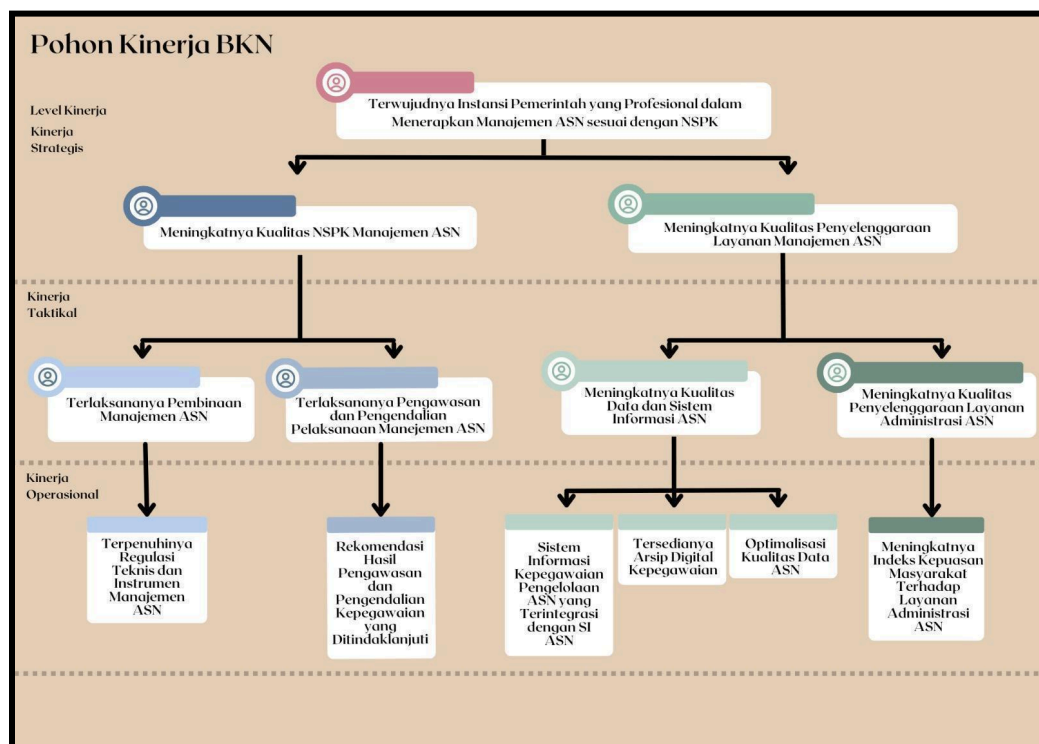
Beberapa kegiatan yang telah dilakukan sampai dengan triwulan IV Tahun 2024 dalam menindaklanjuti rekomendasi dan upaya peningkatan nilai SAKIP BKN diantaranya:

- a. Pengembangan dan Pengimplementasian Aplikasi MAKO. Salah satu rekomendasi dari evaluasi dari tahun sebelumnya yaitu aplikasi MAKO sebagian pemanfaatannya untuk pengumpulan dokumen dan belum dimanfaatkan untuk melakukan pengukuran kinerja. Sehingga pada tahun 2024 dilakukan pengembangan dan pengimplementasian aplikasi MAKO. Dalam proses pengembangan dilakukan beberapa kegiatan diantaranya dilakukan bootcamp pada Selasa-Kamis, 4-6 Juni 2024 bertempat di ruang rapat lantai 1 Gedung III BKN dengan mengundang peserta baik dari Biro Perencanaan dan Organisasi, Direktorat PPSIASN, Direktorat INTI, Direktorat PDPIK, dan Kantor Regional XI BKN. Hasil dari bootcamp pada tanggal 4-6 Juni tersebut menjadi acuan untuk ditindaklanjuti perbaikan oleh Dit PPSIASN yang kemudian akan dijadikan aplikasi kinerja utama dan digunakan secara massal di kantor pusat BKN dan kantor regional I-XIV. Pada Aplikasi MAKO sudah terdapat menu diantaranya perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja. Untuk menu dashboard dapat dilihat pada <https://mako.bkn.go.id/>. Pada triwulan III tahun 2024 aplikasi MAKO sudah digunakan hal ini didasarkan pada Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2024 tentang Penggunaan Aplikasi Manajemen Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara tanggal 1 Oktober 2024. Penggunaan aplikasi ini dimulai dari proses perencanaan sampai dengan proses pelaporan, menu approval pejabat pimpinan tinggi. Terdapat juga menu evaluasi untuk penginputan nilai LHE AKIP.



Gambar 2.11 Aplikasi MAKO BKN

- b. Penyempurnaan pohon kinerja telah dilaksanakan dengan benchmarking ke KemenpanRB dan selanjutnya dilakukan perbaikan pada pohon kinerja eksisting.



Gambar 2.12 Pohon Kinerja BKN 2024

- c. Penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024 di Lingkungan BKN. Tujuan dari kegiatan ini adalah sebagai bentuk komitmen membangun sinergitas seluruh jajaran pimpinan di lingkungan BKN untuk mencapai target kinerja instansi. Kegiatan Penandatanganan Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2024, Rapat Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan IV Tahun Anggaran (TA) 2023, dan Outlook 2024 yang dilaksanakan pada tanggal 4 Januari 2024 di Jakarta. Acara ini dihadiri oleh seluruh Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama di lingkungan BKN serta perwakilan pegawai dari masing-masing unit kerja.



Gambar 2.13 Penandatanganan Perjanjian Kinerja 2024

- d. **Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja 2024 di Lingkungan BKN.** Penyelarasan dokumen perencanaan kinerja tahun 2024 dimaksudkan untuk menindaklanjuti rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE AKIP) Tahun 2023 yang dikeluarkan oleh Kemen-PANRB. Pada dokumen LHE AKIP tersebut direkomendasikan bahwa BKN sebaiknya menjadikan capaian indikator kinerja baik yang masih rendah maupun yang sudah mencapai atau melebihi target kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan strategi dan target kinerja dalam perencanaan kinerja mendatang. Oleh karena itu, BKN telah melakukan penyelarasan dengan unit kerja terkait yang dilakukan di bulan Maret 2024.



Gambar 2.14 Rapat Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2024

- e. Penelaahan Laporan Capaian Kinerja Triwulan I dan II Tahun 2024 Unit Kerja di Lingkungan BKN. Dalam rangka memonitor dan mengevaluasi kinerja unit di lingkungan BKN telah dilakukan penelaahan laporan capaian kinerja Triwulan I dan II Tahun 2024.. Kegiatan penelaahan ini dilakukan secara daring melalui video conference dan dihadiri oleh PIC Tim Akuntabilitas Biro Perencanaan dan Organisasi dan PIC Manajemen Kinerja Organisasi dari setiap unit kerja. Unit kerja menyampaikan progres capaian kinerja setiap indikator kinerjanya serta permasalahan dan tindak lanjut atas kegiatan yang menunjang ketercapaian indikator tersebut. Sedangkan untuk monitoring dan evaluasi capaian kinerja triwulan III dan IV dilaksanakan menggunakan aplikasi MAKO.

Beberapa kendala dalam pelaksanaan indikator kinerja utama ini diantaranya:

- a. Sebagian indikator kinerja utama yang tercantum dalam dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip kriteria SMART;
- b. Pemahaman pegawai yang belum sepenuhnya merata mengenai konsep kinerja;
- c. Implementasi pemberian reward and punishment belum sepenuhnya pada pengukuran kinerja di BKN;
- d. Laporan kinerja pada unit kerja belum sepenuhnya seragam dan mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja yang dibutuhkan;
- e. Hasil revidasi atas penyusunan laporan kinerja tahun sebelumnya pada tingkat unit kerja belum optimal menghasilkan perbaikan signifikan atas laporan kinerja; dan
- f. Evaluasi internal belum sepenuhnya berdampak signifikan pada perbaikan implementasi SAKIP khususnya pada perbaikan perencanaan, pengukuran, dan pelaporan yang sifatnya fundamental.

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

- a. Melanjutkan revidasi dari perbaikan pohon kinerja yang lebih berkualitas dan memastikan muatannya telah mengacu pada PermenpanRB Nomor 89 Tahun 2021;
- b. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi;
- c. Meningkatkan pemahaman dan ownership atas manajemen kinerja pada setiap level pegawai khususnya pengampu kinerja dan pengelola manajemen kinerja;
- d. Melakukan pengembangan aplikasi MAKO;
- e. Memastikan seluruh unit kerja untuk melakukan pemantau atas capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang hingga pada level individu; dan
- f. Memastikan seluruh unit kerja untuk menyempurnakan penyusunan laporan kinerja mengacu pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014.

IKU 13. Opini atas Laporan Keuangan BKN

Tabel 2.19 Realisasi Opini atas Laporan Keuangan BKN

Target		Realisasi	
2023	2024	2023	2024
WTP	WTP	WTP	WTP

Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2023 dan 2024 kembali memperoleh opini **Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)** pada Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga. Prestasi ini telah diraih **kelima belas** kalinya secara berturut-turut yang tertuang dalam LHP atas LK Pemerintahan Pusat T.A. 2023 Nomor 35.b/LHP/XV/05/2024 tanggal 21 Mei 2024. Untuk mempertahankan predikat ini, BKN telah melakukan berbagai upaya tindak lanjut atas hasil temuan sebelumnya. Adapun upaya tindak lanjut itu selama tahun 2024 diantaranya:

- Entry Meeting* atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 Entitas di Lingkungan Auditorat Keuangan Negara (AKN) III Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI;
- Entry Meeting* BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
- Inventarisir Permasalahan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 (*Unaudited*);
- Workshop Penyusunan Draft Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Tahun Anggaran 2023 (*Unaudited*);
- Pendampingan Pemeriksaan BPK-RI di Satuan Kerja yang menjadi Uji Petik;
- Pembahasan Konsep Temuan Pemeriksaan ;
- Trilateral Meeting* BKN, BPK, dan Kementerian Keuangan;
- Exit Meeting*;
- Workshop* Penyusunan Laporan Keuangan BKN Semester I 2024;
- Penyerahan Hasil Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BKN TA 2023 atas Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga Tahun 2023;
- Publikasi Laporan Keuangan (*Audited*) Tahun Anggaran 2023 pada laman media massa;
- Workshop Penyusunan Laporan Keuangan BKN TW III Tahun Anggaran 2024.

Pada pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa BPK RI di beberapa titik uji petik antara lain Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Kantor Regional XIII BKN 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. **Permasalahan** tersebut antara lain adalah 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.

Adapun **tindaklanjut** yang telah dilakukan BKN dalam mengatasi permasalahan tersebut, diantaranya adalah melakukan pembahasan temuan pemeriksaan antara Inspektorat, unit kerja dan 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.



BAB III

RENCANA KERJA 2025

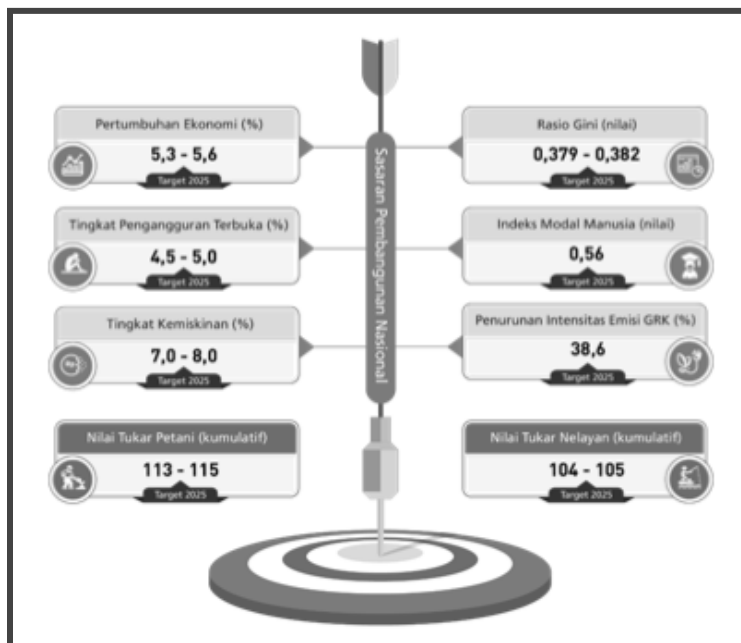
BAB III

RENCANA KERJA 2025

A. KEBIJAKAN NASIONAL

Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025 secara nasional menekankan perencanaan tahunan di masa transisi yang menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2023, evaluasi kebijakan tahun 2024, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2025 adalah "Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan".

Sasaran pembangunan tahun 2025 diarahkan untuk meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Indeks Modal Manusia, Nilai Tukar Petani, Nilai Tukar Nelayan, dan menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka, Rasio Gini, Tingkat Kemiskinan, serta Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca. Target indikator sasaran pembangunan tahun 2025 ditunjukkan pada infografis sebagai berikut:



Gambar 3.1 Sasaran Pembangunan Tahun 2025

B. PROGRAM PRIORITAS NASIONAL

Program Prioritas Nasional (PPN) merupakan program yang dirancang untuk mempercepat pencapaian tujuan pembangunan nasional yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Pada Tahun 2025 program kerja BKN yang masuk ke dalam prioritas nasional terdapat 5 (lima) program, yaitu:

1. Rekomendasi Kebijakan Roadmap Penerapan Sistem Pensiun
Penyusunan rekomendasi kebijakan roadmap penerapan sistem pensiun dengan target 1 rekomendasi kebijakan dan pagu sebesar Rp 1.500.000.000. Kegiatan ini bertujuan untuk menyusun rekomendasi kebijakan roadmap penerapan sistem pensiun yang berisi tentang:
 - a. Penyusunan skema sistem pensiun yang berkeadilan bagi pegawai ASN; dan
 - b. Penyusunan kajian kelembagaan yang paling tepat dalam pengelolaan pensiun pegawai ASN.
2. Database Profile ASN
Program Prioritas Nasional ini bertujuan untuk membentuk database profile ASN yang memiliki data komprehensif dalam pengelolaan manajemen talenta. Target dari program ini sebanyak 1 layanan dengan pagu sebesar Rp 2.350.000.000.
3. Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi Penindakan atas Pelanggaran Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN
Target dari program ini sebanyak 100 rekomendasi dengan pagu sebesar Rp 2.000.000.000. Kegiatan ini merupakan salah satu upaya penguatan tugas dan fungsi pengawasan dan pengendalian BKN. Sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Nomor 4 Tahun 2024 tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, maka pembagian peran terhadap fungsi tersebut adalah terkait kebijakan, koordinasi, sinkronisasi pelaksanaan kebijakan dilaksanakan oleh Kementerian PANRB, sedangkan fungsi pelaksanaan pengawasan sistem merit dilaksanakan oleh BKN. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengawasi apabila terdapat pelanggaran terhadap penerapan sistem merit sekaligus pemberian rekomendasi penindakan atas pelanggaran penerapan sistem merit pada Instansi Pemerintah.
4. Pembangunan UPT Jambi dan UPT Pangkal Pinang
Kegiatan ini merupakan kegiatan lanjutan dari tahun 2024, dimana pada tahun sebelumnya BKN telah memangun 2 (dua) kantor UPT yaitu UPT Mataram dan UPT Gorontalo. Pembangunan kantor UPT ini bertujuan untuk pengembangan tugas dan fungsi serta pelayanan BKN ke daerah. Target dari program ini adalah sebanyak 2 (dua) UPT dengan pagu sebesar Rp 73.379.798.000.

5. Seleksi PPPK Tahap II

Kegiatan ini merupakan kegiatan lanjutan dari seleksi PPPK yang telah dilakukan pada akhir tahun 2024. Seleksi PPPK Tahap II bertujuan untuk menyelesaikan tenaga non-ASN untuk pegawai yang aktif bekerja di Instansi Pemerintah paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir secara terus menerus dan tenaga non-ASN yang dinyatakan Tidak Memenuhi Syarat (TMS) pada seleksi administrasi PPPK Tahap I; tenaga non-ASN yang TMS pada seleksi administrasi pengadaan CPNS; serta tenaga non-ASN yang belum mendaftar pada pengadaan ASN.

Saat ini Seleksi PPPK Tahap II masih dalam proses pendaftaran seleksi sesuai jadwal baru yaitu 17 Desember 2024 s.d 7 Januari 2025. Terkait rencana seleksi tersebut akan dilaksanakan pada 17 April s.d 16 Mei 2025. Anggaran program ini belum tersedia pada DIPA BKN Tahun Anggaran 2025, sehingga dalam waktu dekat BKN akan melakukan penghitungan kebutuhan anggaran dan mengajukan usulan tambahan anggaran kepada Menteri Keuangan.

C. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA

Berkaitan dengan penjabaran pembangunan di atas, BKN memiliki rumusan tujuan yang termuat juga dalam Rencana Strategis BKN 2025-2029, dengan rumusan tujuan:

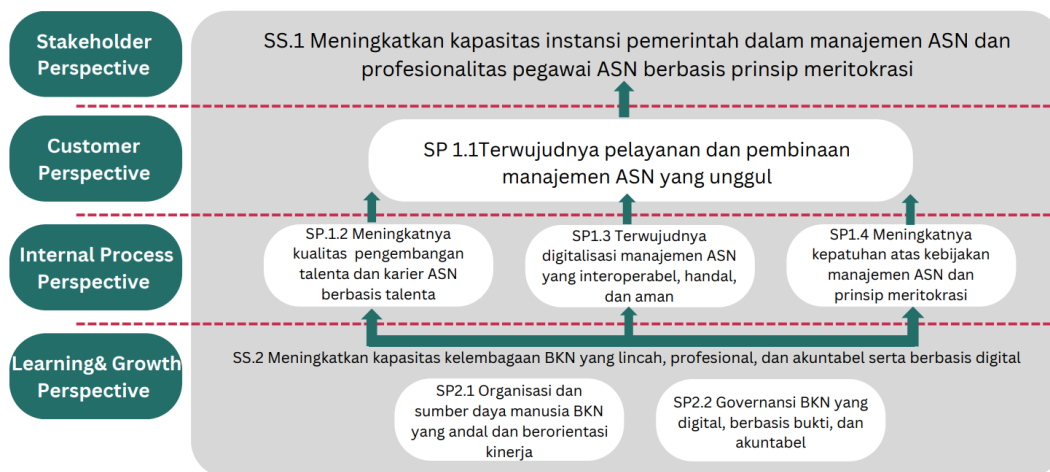
“Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan *human capital management*”

Tujuan strategis di atas mengandung makna adanya transformasi BKN pada dua aspek utama, yakni:

1. Transformasi peran BKN, dari yang sebelumnya hanya berfokus pada penguatan praktik manajemen ASN oleh instansi pemerintah, menjadi berfokus pula pada penjaminan prinsip meritokrasi termasuk hak-hak pegawai ASN. Dengan demikian, mitra BKN turut meluas menjadi meliputi para pegawai ASN.
2. Transformasi filosofi pendekatan BKN, dari yang sebelumnya cenderung berfokus pada administrasi kepegawaian (*personnel administration*) dan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) menjadi *human capital management*. Artinya, BKN memerankan secara utuh peran-peran vital dalam pengelolaan manusia di organisasi pemerintahan, termasuk menjadi konsultan sekaligus mitra strategis (*strategic partner*) para pimpinan instansi pemerintah dalam hal pengelolaan ASN.

Sasaran strategis BKN disusun secara integratif dengan sasaran program guna memastikan terjalannya kerangka logis yang tepat antara kedua level sasaran. Dalam penyusunan sasaran strategis, BKN menggunakan model *Balanced Scorecard* (BSC)

yang secara prinsip dibagi ke dalam 4 (empat) perspektif, yaitu *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Susunan keempat perspektif tersebut dalam rangka penyusunan Rencana Strategis BKN 2025-2029 tidak dilakukan secara paralel, melainkan dibangun dengan asumsi dasar bahwa *stakeholders perspective* menjadi resultan akhir dari seluruh upaya strategis BKN pada perspektif-perspektif lainnya. Namun demikian, ukuran keberhasilan dari *stakeholders perspective* tetap menjadi aspek yang ditimbang dalam pengukuran kinerja strategis BKN. Hal ini diilustrasikan dalam gambar berikut.



Gambar 3.2 Kerangka Logis Rencana Strategis BKN 2025-2029

Stakeholder Perspective

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

- 1) Persentase Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.

Customer Perspective

Customer perspective merupakan kondisi yang dialami oleh pengguna layanan utama BKN, baik yang berkaitan dengan pelayanan pengelolaan kepegawaian,

advokasi sebagai mitra strategis pembina kepegawaian, maupun pembinaan manajemen ASN untuk kementerian/lembaga/pemda. Semua kegiatan pelayanan ini dilaksanakan dalam kerangka *strategic human capital management* (SHCM). Adapun rumusan customer perspective BKN adalah “Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul”. Dalam kerangka kebijakan perencanaan strategis yang berlaku, rumusan ini diposisikan sebagai Sasaran Program 1.1, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat seluruh layanan dan pembinaan manajemen ASN.
- 2) Persentase pejabat pengelola SDM aparatur yang tersertifikasi.

Internal Process Perspective

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

- 1) *Meningkatnya kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta*, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.2, dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase K/L/D yang menerapkan ekosistem manajemen talenta; dan
 - b. Persentase PNS yang telah dinilai kompetensinya.
- 2) *Terwujudnya digitalisasi manajemen ASN yang interoperabel, handal dan aman*, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.3, dengan indikator kinerja:
 - a. Tingkat interoperabilitas sistem informasi ASN;
 - b. Persentase pemanfaatan data kepegawaian untuk pengambilan keputusan;
 - c. Persentase tingkat ketersediaan infrastruktur TIK yang aman dan handal ;
 - d. Persentase pengelolaan arsip kepegawaian digital.
- 3) *Meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi*, yang diposisikan sebagai Sasaran Program 1.4, dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang dilakukan pembinaan dalam upaya mencapai kualitas implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.
 - b. Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sesuai kewenangan BKN;
 - c. Persentase Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik.

Learning and Growth Perspective

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

- 1) SP 2.1 – Organisasi dan sumber daya manusia BKN yang andal dan berorientasi kinerja
 - a. Skor evaluasi AKIP BKN;
 - b. Indeks Sistem Merit BKN.
- 2) SP 2.2 – Governansi BKN yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel
 - a. Opini BPK atas laporan keuangan BKN;
 - b. Indeks SPBE BKN;
 - c. Level maturitas SPIP Terintegrasi BKN.

D. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA

IKU 1. Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik

Tabel 3.1 Target Kinerja IKU. 1

Target 2025	
Renstra BKN	RENJA
51,8	51.8

Implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi adalah pengelolaan SDM yang didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. Prinsip ini diterapkan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik bertujuan untuk memastikan setiap Instansi Pemerintah mematuhi ketentuan implementasi sistem merit untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila

dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Aspek yang dinilai dalam penerapan sistem merit berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN, yaitu: 1) Perencanaan kebutuhan; 2) Pengadaan; 3) Pengembangan karier; 4) Promosi dan mutasi; 5) Manajemen kinerja; 6) Penggajian, penghargaan, dan disiplin; 7) Perlindungan dan pelayanan; dan 8) Sistem informasi. Adapun penilaian sistem merit dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kategori Penilaian Sistem Merit

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

Penentuan target pada tahun 2025 didasarkan pada kegiatan penilaian sistem merit tahun 2024 yang dilakukan oleh KASN sampai dengan bulan Agustus 2024 kepada 639 Instansi Pemerintah. Hal ini tertuang pada Memori Serah Terima Jabatan Anggota Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Periode 2019-2024. Dari 639 instansi yang ditargetkan, baru 617 instansi yang dilakukan penilaian sebelum KASN bergabung dengan BKN. Adapun dari penilaian tersebut, jumlah Instansi Pemerintah yang memperoleh kategori Sangat Baik sebanyak 95 instansi dan Instansi Pemerintah yang memperoleh kategori Baik sebanyak 236 instansi, sehingga realisasi hasil penilaian sistem merit sampai dengan Agustus 2024 sebesar 51,8%. Realisasi ini yang kemudian dijadikan dasar penetapan target pada indikator Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik di tahun 2025.

Target 2025 ditetapkan sama dengan realisasi pada tahun 2024. Salah satu pertimbangannya adalah kebijakan Sistem Merit yang akan berubah di tahun 2025 dengan mengganti formulasi penilaian Sistem Merit oleh Kementerian PAN dan RB melalui regulasi baru yang akan ditetapkan. Selain itu, pada tahun 2025, juga lebih difokuskan pada *retention* instansi pemerintah baik di pusat dan di daerah untuk mempertahankan predikat baik dan sangat baik pada lokus pembinaan dan pengawasan instansi yang sama.

IKU 2. Nilai reformasi birokrasi BKN

Tabel 3.3 Target Kinerja IKU.2

Target 2025	
Renstra	Renja
83	83

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, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Makna dari reformasi birokrasi itu sendiri adalah:

1. Perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan;
2. Pertaruhan besar organisasi dalam menghadapi tantangan abad ke-21;
3. Berkaitan dengan ribuan proses tumpang tindih antar fungsi-fungsi pemerintahan, melibatkan jutaan pegawai, dan memerlukan anggaran yang cukup besar;
4. Menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa; dan
5. Merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen pemerintahan, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru.

Penetapan target kinerja pada indikator Nilai Reformasi Birokrasi BKN didasarkan pada Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023 yang dikeluarkan oleh Kementerian PAN dan RB dengan hasil sebesar 81,15. Selain itu, Nilai Reformasi

Birokrasi diperoleh dari beberapa indikator lain yang merupakan komposit dari indikator ini, seperti Indeks Maturitas SPBE BKN, Indeks Pelaksanaan RB BKN, Nilai Pelaksanaan Sistem Merit, dan Nilai Keterbukaan Informasi Publik. Secara umum indikator-indikator tersebut mengalami peningkatan secara signifikan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Realisasi Indikator Komposit Nilai Reformasi Birokrasi BKN 2023-2024

No	Indikator	Realisasi 2023	Realisasi 2024
1	Sistem Merit BKN	339	380
2	Nilai Keterbukaan Informasi Publik	90,19	94,67
3	Indeks Pengelolaan Aset	3,28	3,53
4	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang/Jasa	83,2	90,28
5	Nilai Hasil Audit Kearsipan	78,4	81,1
6	Indeks SPBE	3,66	4,19

Berdasarkan realisasi tersebut BKN optimis dapat meningkatkan Nilai Reformasi Birokrasi setiap tahunnya dan menetapkan target sebesar 83 di tahun 2025.

E. RENCANA ANGGARAN

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

Tabel 3.5 Rencana Anggaran BKN Tahun 2025 berdasarkan Sasaran Strategis

No	Sasaran Strategis	Kode Program	Anggaran
SS 1.	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	CO	Rp65.228.636
SS 2.	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	WA	Rp732.914.355
Total			Rp798.142.991



BAB IV

PENUTUP

BAB IV PENUTUP

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

Selain itu, penyusunan Rencana Kerja Tahun 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 I dan eselon II mandiri di lingkungan BKN untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab serta mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam rangka memenuhi sasaran kinerja organisasi, maka perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih efektif berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi, dan keuangan.

LAMPIRAN

REKAP 1: K/L

RENCANA KERJA KEMENTERIAN/LEMBAGA (RENJA K/L)

TAHUN ANGGARAN 2025

1. KEMENTERIAN/LEMBAGA :
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

2. VISI :
Terwujudnya meritokrasi dan profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong

3. MISI :
1. Memastikan penerapan sistem merit dalam Manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, dan pelayanan kepegawaian
2. Menjamin kualitas meritokrasi melalui pengawasan dan pengendalian atas penerapan norma dan standar Manajemen ASN, penerapan sistem merit, nilai dasar ASN, dan prinsip netralitas ASN
3. Meningkatkan kualitas kebijakan dan Manajemen ASN berbasis bukti melalui penyelenggaraan sistem informasi ASN
4. Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governance internal BKN

4. PRIORITAS NASIONAL

KODE	PRIORITAS NASIONAL	ALOKASI 2025 (RIBU)
Total		0,0

5. SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS K/L

KODE	SASARAN STRATEGIS / INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS K/L	TARGET 2025	ALOKASI 2025 (RIBU)
01	Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN		68.161.417,0
01.01	Persentase kementerian/lembaga/daerah dengan indeks sistem merit "Sangat Baik"	5	
02	Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital		732.914.355,0
02.02	Indeks Reformasi Birokrasi BKN	80	
11	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN		0,0
11.01	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti	100	
13	Terwujudnya instansi pemerintah		0,0
13.01	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK	100	
13.02	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100	
14	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan		0,0
14.01	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	95	
14.02	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	95	
Total			801.075.772,0

6. PROGRAM DAN PENDANAAN

KODE	PROGRAM	INDIKASI PENDANAAN TAHUN 2025											20
		RP	PNBP	BLU	PLN	RMP	PDN	HIBAH	PH	SBSN	HN	TOTAL	
088.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	56.957.510,0	11.203.907,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	68.161.417,0	86.62
088.WA	Program Dukungan Manajemen	656.888.128,0	2.646.429,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	73.379.798,0	0,0	732.914.355,0	876.76
Total		713.845.638,0	13.850.336,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	73.379.798,0	0,0	801.075.772,0	963.38



Jakarta, 23 Januari 2025



Nomor : S-867/MK.02/2024 23 September 2024
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Penyampaian Alokasi Anggaran Kementerian/Lembaga dan Dana Alokasi Khusus Tahun Anggaran 2025

Yth. 1. Para Menteri
2. Jaksa Agung RI
3. Kepala Kepolisian Negara RI
4. Para Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian
5. Para Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara

Menindaklanjuti hasil rapat Paripurna DPR RI dalam rangka Pembicaraan Tingkat II/ Pengambilan Keputusan terhadap Rancangan Undang-Undang tentang APBN Tahun Anggaran (TA) 2025 tanggal 19 September 2024, disampaikan penetapan Alokasi Anggaran Kementerian/Lembaga TA 2025, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. **Lampiran I.a** memuat rincian Alokasi Anggaran Kementerian/Lembaga TA 2025 yang disusun menurut Program dan Sumber Dana untuk masing-masing Kementerian/Lembaga;
2. **Lampiran I.b** memuat rincian Rencana Penarikan Proyek yang dibiayai dari Pinjaman dan Hibah Luar Negeri serta Pinjaman Dalam Negeri;
3. **Lampiran I.c** memuat rincian Rencana Penarikan Proyek yang dibiayai dari Surat Berharga Syariah Negara (SBSN);
4. **Lampiran I.d** memuat rincian Rencana Proyek melalui Kerja Sama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU) – Pembayaran Ketersediaan Layanan (*Availability Payment/AP*);
5. **Lampiran I.e** memuat rincian Rencana Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) TA 2025;
6. **Lampiran II** memuat Pokok-Pokok Kebijakan Belanja K/L, Pokok-Pokok Kebijakan Dana Alokasi Khusus (DAK), Hal-Hal Khusus Dalam Penyusunan RKA-K/L, Sinkronisasi antara Belanja K/L, Transfer Ke Daerah (DAK), dan Belanja Non K/L Lainnya (Subsidi Pupuk) TA 2025;
7. **Lampiran III** memuat Pagu DAK TA 2025;
8. **Lampiran IV** memuat Jadwal Penelaahan RKA-K/L, Penyelesaian Peraturan Presiden tentang Rincian APBN, dan Pengesahan DIPA TA 2025.

Berdasarkan Alokasi Anggaran K/L TA 2025 sebagaimana yang telah ditetapkan, mohon agar Menteri/Pimpinan Lembaga segera melakukan penyesuaian RKA-K/L TA 2025 dengan memedomani kebijakan belanja K/L TA 2025, langkah-langkah penyesuaian dan penelaahan RKA-K/L TA 2025, dan penyusunan KPJM 2026-2028. Adapun tema kebijakan fiskal APBN TA 2025 adalah "Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan" sebagai landasan transformasi dalam rangka mewujudkan Indonesia Emas 2045.



Selanjutnya, dalam rangka penyusunan Peraturan Presiden tentang Rincian APBN TA 2025 dan Pengesahan DIPA TA 2025, mohon agar RKA-K/L TA 2025 yang telah dilengkapi data dukung disampaikan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga kepada Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Anggaran dan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala BAPPENAS c.q. Deputi Pendanaan Pembangunan paling lambat tanggal **27 September 2024** untuk dilakukan penelaahan sesuai ketentuan.

Dimohon agar para Menteri/Pimpinan Lembaga merencanakan anggaran belanja secara efisien, efektif, akuntabel, dan produktif berdasarkan kegiatan yang disusun dengan cermat.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Menteri Keuangan



Ditandatangani secara elektronik
Sri Mulyani Indrawati

Tembusan

1. Presiden Republik Indonesia
2. Wakil Presiden Republik Indonesia
3. Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas
4. Deputi Bidang Pendanaan Pembangunan, Kementerian PPN/Bappenas
5. Direktur Jenderal Anggaran, Kementerian Keuangan
6. Direktur Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan
7. Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan
8. Direktur Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko, Kementerian Keuangan.





ALOKASI ANGGARAN KEMENTERIAN/LEMBAGA TA 2025

BA 088
K/L : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

(Dalam Ribu Rupiah)

KODE	PROGRAM DAN SUMBER DANA	RINCIAN ALOKASI ANGGARAN TA 2025		
		OPERASIONAL	NON OPERASIONAL	JUMLAH
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A. PAGU ANGGARAN TA 2025		539,112,857	259,230,134	798,342,991
a.	RM	539,112,857	172,500,000	711,612,857
b.	RMP	-	-	-
c.	PNBP	-	13,350,336	13,350,336
d.	BLU	-	-	-
e.	PLN	-	-	-
f.	HLN	-	-	-
g.	PDN	-	-	-
h.	SBSN	-	73,379,798	73,379,798
B. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN TA 2025				
088.WA	Program Dukungan Manajemen	539,112,857	193,801,498	732,914,355
a.	RM	539,112,857	117,775,271	656,888,128
b.	RMP	-	-	-
c.	PNBP	-	2,646,429	2,646,429
d.	BLU	-	-	-
e.	PLN	-	-	-
f.	HLN	-	-	-
g.	PDN	-	-	-
h.	SBSN	-	73,379,798	73,379,798





ALOKASI ANGGARAN KEMENTERIAN/LEMBAGA TA 2025

BA 088
K/L : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

(Dalam Ribu Rupiah)

KODE	PROGRAM DAN SUMBER DANA	RINCIAN ALOKASI ANGGARAN TA 2025		
		OPERASIONAL	NON OPERASIONAL	JUMLAH
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
088.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	-	65,428,636	65,428,636
a.	RM	-	54,724,729	54,724,729
b.	RMP	-	-	-
c.	PNBP	-	10,703,907	10,703,907
d.	BLU	-	-	-
e.	PLN	-	-	-
f.	HLN	-	-	-
g.	PDN	-	-	-
h.	SBSN	-	-	-
C.PERUBAHAN/ TAMBAHAN ANGGARAN		-	-	-
	RM	-	-	-
D. JUMLAH ALOKASI ANGGARAN TA 2025		539,112,857	259,230,134	798,342,991
a.	RM	539,112,857	172,500,000	711,612,857
b.	RMP	-	-	-
c.	PNBP	-	13,350,336	13,350,336
d.	BLU	-	-	-
e.	PLN	-	-	-
f.	HLN	-	-	-
g.	PDN	-	-	-
h.	SBSN	-	73,379,798	73,379,798

I. Alokasi Anggaran Termasuk :

- | | | |
|----|--|-------------|
| 1. | Belanja Operasional Pegawai (komponen 001) | 415,411,342 |
| 2. | Belanja Operasional Barang (komponen 002) | 123,701,515 |
| 3. | Pembangunan Gedung UPT BKN Jambi dan UPT BKN Pangkal Pinang, termasuk blokir Rp4.980.100.000,00 | 73,379,798 |
| 4. | Pembangunan/Pengembangan Data Center | |
| 5. | Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN termasuk pengalihan tusi KASN Rp22.183.477.000,00 | |



RINCIAN RENCANA PENARIKAN SURAT BERHARGA SYARIAH NEGARA (SBSN) TA 2025

BA : 088
K/L : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

UNIT ESELON I		ALOKASI ANGGARAN TA 2025 (RIBU RUPIAH)
1	Badan Kepegawaian Negara	73.379.798
TOTAL SBSN (K/L)		73.379.798





RENCANA PENERIMAAN NEGARA BUKAN PAJAK

BA : 088
K/L : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Kode	Uraian	TARGET PNB TA 2025 (RIBU RUPIAH)
088.01	Badan Kepegawaian Negara	27.735.255
TOTAL		27.735.255





POKOK-POKOK KEBIJAKAN BELANJA K/L, POKOK-POKOK KEBIJAKAN DANA ALOKASI KHUSUS (DAK), HAL-HAL KHUSUS DALAM PENYUSUNAN RKA-K/L, SINKRONISASI ANTARA BELANJA K/L, TRANSFER KE DAERAH (DAK), DAN BELANJA NON K/L LAINNYA (SUBSIDI PUPUK) TA 2025

A. Pokok-pokok Kebijakan Belanja Kementerian/Lembaga (K/L) Tahun Anggaran 2025

1. Kebijakan Umum Belanja K/L

Kebijakan Belanja K/L merupakan bagian dari Kebijakan Belanja Pemerintah Pusat yang diarahkan agar semakin meningkat kualitasnya sehingga efektif mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Beberapa kebijakan Belanja K/L tersebut antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas belanja agar lebih efisien, efektif, dan akuntabel seiring dengan pemanfaatan TIK/digitalisasi birokrasi;
- b. Pemanfaatan Belanja K/L sesuai dengan Tema dan Arah Kebijakan RKP serta Tema Kebijakan Fiskal TA 2025;
- c. Menjaga kebutuhan belanja minimum pemerintahan;
- d. Penguatan belanja modal sebagai salah satu sumber pertumbuhan dan transformasi ekonomi;
- e. Harmonisasi dan sinkronisasi kebijakan Belanja K/L dengan TKD;
- f. Mengoptimalkan penggunaan komponen/produk dalam negeri (Tingkat Komponen Dalam Negeri/TKDN);
- g. Pemanfaatan sumber dana RM dan Non RM yang bersifat saling melengkapi untuk mencapai target Prioritas Nasional, dengan ketentuan:
 - 1) Proporsi pemanfaatan sumber dana RM maupun Non RM untuk menghasilkan suatu keluaran dalam rangka pencapaian target prioritas nasional, dapat diidentifikasi, dikelompokkan, dan dihimpun untuk perumusan kebijakan belanja.
 - 2) Pengalokasian Pinjaman Luar Negeri (PLN) dan Pinjaman Dalam Negeri (PDN) difokuskan untuk penyelesaian pinjaman yang berstatus *on going* dengan memperhitungkan rencana realistis penarikan oleh Kementerian Negara/Lembaga.

2. Kebijakan Khusus Belanja K/L

Melanjutkan penguatan bidang-bidang Agenda Pembangunan/tematik pada belanja K/L sebagai program unggulan pendukung strategi kebijakan fiskal jangka pendek yang meliputi: pendidikan, kesehatan, perlindungan sosial, infrastruktur, dan ketahanan pangan, serta pada bidang-bidang agenda baru yaitu hilirisasi industri, peningkatan





investasi, dan pembangunan kesetaraan pengarusutamaan gender, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Bidang Pendidikan

Diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia guna merespon berbagai tantangan pembangunan melalui pendidikan umum maupun pendidikan keagamaan. Kebijakan anggaran pendidikan 2025 antara lain:

- 1) Peningkatan akses pendidikan pada seluruh jenjang pendidikan melalui perluasan wajib belajar dan bantuan pendidikan termasuk pada pendidikan keagamaan;
- 2) Peningkatan kualitas lulusan pendidikan menengah dan tinggi yang berdaya saing;
- 3) Penanaman kesadaran Hak Asasi Manusia, moderasi beragama pada semua jenjang pendidikan;
- 4) Peningkatan kualitas sarana dan prasarana (sarpras) pendidikan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar terutama di daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar) baik pada pendidikan umum maupun pendidikan keagamaan;
- 5) Penguatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan;
- 6) Penguatan pendidikan vokasi dengan pasar tenaga kerja (*link and match*) a.l melalui penguatan *teaching industry*;
- 7) Peningkatan investasi di bidang Pendidikan a.l. untuk pemberian beasiswa, dukungan riset, pesantren, dan pemajuan kebudayaan;
- 8) Pembangunan sekolah unggulan terintegrasi dan perbaikan sekolah yang perlu renovasi; dan
- 9) Peningkatan kualitas pembelajaran dengan pemberian makan bergizi bagi siswa pendidikan anak usia dini (PAUD) sampai dengan sekolah menengah atas/ sederajat.

b. Bidang Kesehatan

Diarahkan untuk mewujudkan SDM sehat, produktif, dan mendukung transformasi sistem kesehatan. Kebijakan anggaran kesehatan tahun 2025 antara lain:

- 1) Pemberian makan bergizi bagi ibu hamil/menyusui dan balita yang belum tercakup pendidikan anak usia dini;
- 2) Percepatan penurunan *stunting*, melalui penguatan intervensi spesifik dan sensitif yang berdaya ungkit tinggi di 12 provinsi prioritas;



- 3) Peningkatan efektivitas program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), dengan meningkatkan kepesertaan JKN, akses dan kualitas layanan kesehatan, serta perlindungan finansial bagi peserta;
 - 4) Peningkatan akses, kualitas, dan ketersediaan sarana dan prasarana layanan kesehatan primer dan rujukan (a.l. melalui pemeriksaan kesehatan gratis, penanganan TB, dan penyediaan rumah sakit lengkap yang berkualitas di daerah secara bertahap);
 - 5) Pembangunan rumah sakit berkualitas untuk meningkatkan layanan kesehatan;
 - 6) Peningkatan sinergi antar lembaga dalam penyediaan sarana dan prasarana kesehatan, dengan penguatan peran Pemda dan Badan Usaha untuk mendukung ketersediaan sarana dan prasarana kesehatan;
 - 7) Peningkatan jumlah, kualitas, dan distribusi SDM kesehatan; dan
 - 8) Penguatan kemandirian industri farmasi secara bertahap.
- c. Bidang Perlindungan Sosial
- Diarahkan untuk mendukung transformasi sosial dan mewujudkan perlindungan sosial yang adaptif untuk mendorong percepatan pengentasan kemiskinan dan penurunan kesenjangan terutama bagi penduduk miskin dan rentan agar mencapai kesejahteraan berkelanjutan. Kebijakan Anggaran Perlindungan Sosial antara lain melalui:
- 1) Perbaikan basis data dan metode pensasaran dalam penentuan penerima manfaat program perlindungan sosial dan program Pemerintah lainnya agar efektif dan tepat sasaran antara lain melalui pemutakhiran basis data pensasaran dan optimalisasi penggunaan berbagai basis data yang ada seperti Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS), Data Registrasi Sosial Ekonomi (Regsosek), dan Data Pensasaran Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem (P3KE) untuk digunakan dalam proses perencanaan, penganggaran, penargetan, dan pengendalian program-program perlindungan sosial serta program pemerintah lainnya.
 - 2) Penguatan perlindungan sosial sepanjang hayat, antara lain melalui:
 - a) Perlindungan sosial untuk kelompok rentan termasuk anak, penyandang disabilitas, lansia/antisipasi *ageing population*, dan kelompok rentan lainnya;
 - b) Pembangunan perlindungan sosial yang adaptif untuk mencegah kemiskinan, memitigasi kondisi darurat, dan mempercepat pemulihan kesejahteraan terkait bencana dan perubahan iklim, khususnya untuk kelompok penduduk yang paling rentan.



- 3) Perbaikan desain dan kualitas implementasi perlindungan sosial agar lebih efektif melalui:
 - a) Reviu secara berkala batasan kelayakan dan kerentanan penduduk untuk menerima program perlindungan sosial;
 - b) Penyempurnaan kelembagaan dan mekanisme pelaksanaan program termasuk penyaluran manfaat secara nontunai, serta integritas/sinergi antar program.
 - 4) Penguatan dan mekanisme graduasi dari kemiskinan melalui program pemberdayaan dan perluasan akses pendanaan/permodalan, antara lain:
 - a) Peningkatan akses ke permodalan dan penguatan kapasitas usaha diantaranya melalui program Pahlawan Ekonomi Nusantara (PENA), program Ultra Mikro (UMi) dan Kredit Usaha Rakyat (KUR);
 - b) Peningkatan akses ke aset produktif antara lain seperti penyediaan rumah layak huni bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR);
 - c) Peningkatan akses ke pekerjaan melalui program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK).
 - 5) Mendorong konvergensi dan komplementaritas program perlindungan sosial dengan mengutamakan keluarga yang berada pada desil 1 dan 2 untuk diprioritaskan mendapatkan berbagai program perlindungan sosial;
 - 6) Mendorong skema perlindungan sosial yang adaptif untuk mengantisipasi risiko krisis.
- d. Bidang Infrastruktur
- Diarahkan untuk melanjutkan pembangunan infrastruktur dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pembangunan. Kebijakan Anggaran Infrastruktur Tahun 2025, antara lain:
- 1) Melanjutkan pembangunan jaringan irigasi dan bendungan untuk air baku dan pengendalian banjir, serta mendukung ketahanan pangan;
 - 2) Pembangunan sekolah unggulan terintegrasi dan renovasi sekolah untuk pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan;
 - 3) Pembangunan rumah sakit berkualitas untuk meningkatkan layanan kesehatan;
 - 4) Pemerataan infrastruktur digital dan teknologi;
 - 5) Penyediaan rumah murah dan renovasi rumah yang bersanitasi baik;
 - 6) Pembangunan infrastruktur jaringan jalan, fasilitas pelabuhan dan bandara, serta konektivitas kereta api yang menunjang hilirisasi dan mendorong pusat pertumbuhan;
 - 7) Pengembangan pelabuhan sebagai penunjang logistik dan distribusi pangan; dan



e. Bidang Ketahanan Pangan

Diarahkan untuk mendorong kemandirian pangan melalui peningkatan produktivitas pertanian. Kebijakan anggaran Ketahanan Pangan Tahun 2025 antara lain:

- 1) Intensifikasi dan ekstensifikasi lahan pertanian/sawah. Dalam rangka menjamin pencapaian target peningkatan produktivitas pertanian maka alokasi anggaran untuk cetak sawah tidak dapat dialihkan untuk kegiatan lainnya;
- 2) Pembangunan infrastruktur pertanian, a.l. bendungan dan irigasi;
- 3) Penyediaan sarana dan prasarana pertanian, a.l. pupuk, benih, alat, dan pestisida;
- 4) Perbaikan rantai distribusi hasil pertanian;
- 5) Penguatan cadangan pangan nasional dan lumbung pangan;
- 6) Penguatan kelembagaan, pembiayaan dan perlindungan usaha tani; dan
- 7) Penguatan program perikanan budidaya.

f. Bidang Perluasan Hilirisasi Industri

Perluasan Hilirisasi Industri untuk menciptakan nilai tambah dan kesempatan kerja. Arah Kebijakan Hilirisasi terdiri dari:

- 1) Hilirisasi Industri Berbasis Tambang Mineral, antara lain:
 - a) Hilirisasi nikel ke industri turunan lainnya (al. komponen pipa, tungku pembakar, tangki BBM, dan komponen mesin);
 - b) Hilirisasi produk lainnya seperti bauksit, timah, dan tembaga; dan
 - c) Perluasan aktivitas *smelter* (al. pada wilayah Sulawesi Tenggara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Maluku Utara, Kalimantan Selatan, dan Banten)
- 2) Hilirisasi Industri Berbasis Agro, antara lain:
 - a) Pengembangan produk hilir lanjutan *Crude Palm Oil* (CPO);
 - b) Pengolahan produk perikanan;
 - c) Hilirisasi produk rumput laut; dan
 - d) Penciptaan ekosistem yang tepat untuk industri pengolahan produk pertanian dan perikanan.
- 3) Peningkatan Daya Saing Hilirisasi, antara lain:
 - a) Pengembangan ekosistem industri baterai dan kendaraan listrik;
 - b) Penyusunan dan pengawasan standarisasi industri;
 - c) Peningkatan penggunaan produk dalam negeri;



- d) Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Industri; dan
- e) Peningkatan pemanfaatan teknologi industri.

g. Bidang Penguatan Investasi

Diarahkan untuk meningkatkan daya tarik investasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan produktivitas, antara lain melalui:

- 1) Penguatan daya tarik dalam negeri antara lain melalui:
 - a) Pembenahan sistem dan kebijakan terkait kemudahan berusaha;
 - b) Efektivitas dan efisiensi birokrasi melalui inovasi digitalisasi layanan publik;
 - c) Pembangunan infrastruktur untuk peningkatan kelancaran distribusi dan jalur konektivitas;
 - d) Penyusunan peta peluang investasi dan perbaikan iklim investasi
 - e) Mendorong kemitraan usaha nasional;
 - f) Dukungan *industrial assistance* and *trade facilitator* melalui Kawasan Berikat dan Kemudahan Impor Tujuan Ekspor (KITE).
- 2) Penguatan Kerjasama Ekonomi antara lain melalui:
 - a) Peningkatan peran Indonesia dalam perjanjian perdagangan bebas;
 - b) Peningkatan kerjasama ekonomi untuk meningkatkan dan mengamankan akses pasar;
 - c) Peningkatan kerjasama ekonomi untuk menjaga kepentingan nasional terkait isu energi baru terbarukan dan ekosistem ekonomi karbon.
- 3) Penguatan SDM dan Prasarana dilaksanakan antara lain melalui:
 - a) Pengoptimalan modal berupa mesin dan peralatan untuk meningkatkan produktivitas;
 - b) Peningkatan kompetensi dan standar kualitas SDM.

h. Bidang Pembangunan Kesenjangan Gender

Diarahkan untuk meningkatkan kualitas hidup dan peran perempuan di berbagai bidang, serta menurunkan kekerasan terhadap perempuan, melalui:

- 1) Peningkatan akses layanan kesehatan dan pendidikan perempuan;
- 2) Penguatan kapasitas dan kemandirian, serta peningkatan kepemimpinan perempuan dalam pengambilan keputusan;
- 3) Peningkatan partisipasi aktif perempuan di ekonomi dan ketenagakerjaan;
- 4) Pemenuhan dan perlindungan hak perempuan bebas dari kekerasan;



- 5) Penguatan Pengarustamaan Gender (PUG) dalam proses pembangunan oleh seluruh kementerian/lembaga.

Penguatan bidang-bidang Agenda Pembangunan sebagaimana dimaksud pada butir a sampai dengan h diatas perlu memperhatikan:

- a. Akselerasi pertumbuhan ekonomi, dengan fokus akselerasi investasi yang berorientasi ekspor antara lain melalui kebijakan:
 - 1) Peningkatan kualitas SDM yang berdaya saing tinggi melalui:
 - a) Pendidikan yang bermutu (antara lain sekolah unggulan, beasiswa, dan pengembangan dan pelatihan berorientasi industri).
 - b) penguatan *talent* dan *skill* untuk industri berbasis *high-tech*, *renewable energy*, dan *pharmaceutical*.
 - 2) Peningkatan pembangunan infrastruktur melalui:
 - a) Infrastruktur pendukung transformasi ekonomi antara lain teknologi informasi dan komunikasi (TIK), konektivitas (jalan, bandara, pelabuhan, dan rel kereta), energi (antara lain ketenagalistrikan dan energi baru terbarukan), dan pangan (bendungan dan irigasi).
 - b) Infrastruktur perkotaan (antara lain transportasi masal, sampah, sanitasi, dan air bersih).
 - c) Infrastruktur sosial di daerah 3T yaitu tertinggal, terdepan dan terluar (antara lain sekolah, puskesmas dan rumah sakit).
 - 3) Menarik *foreign direct investment* (FDI) berbasis hilirisasi, kendaraan listrik, energi baru terbarukan, farmasi, dan teknologi tinggi.
 - 4) Transformasi hijau untuk menjaga pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, antara lain melalui:
 - a) Adopsi dan menguatkan kebijakan mitigasi dan adaptasi perubahan iklim.
 - b) Pemberian insentif/kemudahan/fasilitasi untuk pengelolaan energi baru terbarukan dan teknologi bersih.
 - c) Pelatihan dan Pendidikan sektor ekonomi hijau.
 - d) Pengelolaan hutan dan pertanian berkelanjutan.
 - e) Kerjasama teknis dan pengembangan teknologi.
 - f) Pemberdayaan masyarakat lokal dan penyediaan akses inklusif masyarakat terhadap energi baru terbarukan.
 - g) Akselerasi transisi energi yang ramah lingkungan untuk pertumbuhan yang berkelanjutan.



- h) Percepatan transisi energi dan penguatan energi baru terbarukan.
- 5) Reformasi birokrasi dan simplifikasi regulasi (antara lain mendorong digitalisasi birokrasi dan layanan publik serta penyederhanaan kelembagaan).
- 6) Peningkatan penelitian dan pengembangan untuk mendorong inovasi.
- 7) Penguatan regulasi terkait *property right* dan hak paten.
- b. Penguatan *wellbeing*, dengan fokus peningkatan SDM unggul dan sejahtera, antara lain melalui kebijakan:
 - 1) Penguatan *link and match* antara tenaga kerja dengan sekolah vokasi, perguruan tinggi, korporasi, dan balai pelatihan (antara lain pelatihan di BLK, pelatihan vokasi terintegrasi, dan program magang).
 - 2) Mengembangkan *future talent* sesuai arah transformasi ekonomi.
 - 3) Akselerasi penurunan *stunting* dan peningkatan gizi anak-ibu hamil.
 - 4) Efektivitas JKN dan gerakan hidup sehat.
 - 5) Penguatan graduasi perlindungan sosial untuk pengentasan kemiskinan dan perlindungan sosial sepanjang hayat sebagai antisipasi *ageing population*.
 - 6) Peningkatan kesehatan masyarakat (antara lain pemerataan puskesmas di daerah 3T, revitalisasi puskesmas dan penurunan prevalensi TBC).
- c. Konvergensi antar daerah, dengan fokus pemberdayaan masyarakat pedesaan dan pesisir, antara lain melalui kebijakan:
 - 1) Menjaga daya beli petani dan nelayan untuk lebih makmur dan sejahtera, peningkatan produktivitas, dan beasiswa untuk anak petani dan nelayan (antara lain dengan PKH, Kartu Sembako, akses modal kerja dan bantuan produktif dan bibit unggul, beasiswa anak petani, dan rumah layak huni dan terjangkau)
 - 2) Membangun desa mandiri melalui pemenuhan kebutuhan layanan dasar, pemberdayaan masyarakat, penguatan infrastruktur konektivitas dan digitalisasi, serta penguatan sentra pertumbuhan dan lumbung pangan di daerah.

3. Kebijakan Belanja K/L Menurut Jenis Belanja

- a. Kebijakan Belanja Pegawai
 - 1) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas birokrasi antara lain melalui digitalisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas;
 - 2) Melanjutkan implementasi reformasi birokrasi secara menyeluruh untuk mewujudkan birokrasi dan layanan publik yang lebih berkualitas, profesional, dan berintegritas;



- 3) Meningkatkan kualitas belanja pegawai dengan tetap menjaga daya beli dan konsumsi aparatur negara;
 - 4) Usulan kebutuhan ASN tahun 2025 agar konsisten dengan arah kebijakan pengadaan ASN secara nasional, yaitu:
 - a) Pengadaan ASN tahun 2025 diprioritaskan untuk pemenuhan guru/tenaga pendidik dan tenaga kesehatan.
 - b) Kebutuhan tenaga teknis harus memperhatikan jumlah pegawai yang pensiun, dilakukan secara selektif, dan dapat diminimalisasi sejalan dengan transformasi digital pemerintahan (kebijakan *zero* atau *minus growth*).
 - c) Penempatan atas pengadaan ASN tahun 2025 harus sesuai dengan formasi yang diusulkan oleh Kementerian/Lembaga.
 - d) Pengangkatan tenaga honorer menjadi ASN dilakukan dengan mengoptimalkan alokasi anggaran yang ada dan perlu dipastikan tidak menyebabkan kebutuhan tenaga ASN/tenaga honorer baru.
- b. Kebijakan Belanja Barang
- 1) Penajaman belanja barang non-operasional, perjalanan dinas, FGD/Konsinyering/paket *meeting* serta honorarium seiring dengan pemanfaatan TIK/digitalisasi birokrasi;
 - 2) Peningkatan efisiensi dan efektivitas alokasi belanja barang melalui penguatan kepatuhan terhadap implementasi Standar Biaya Masukan, Standar Biaya Keluaran, dan Standar Struktur Biaya;
 - 3) Sinkronisasi antara belanja barang yang diserahkan kepada masyarakat/Pemda dengan bantuan pemerintah lainnya maupun dengan belanja Pemda;
- c. Kebijakan Belanja Modal
- 1) Mendukung pendanaan infrastruktur prioritas dan strategis yang berdampak kuat terhadap pertumbuhan;
 - 2) Mendukung pembangunan prasarana pendidikan dan kesehatan yang berdaya saing dan berkualitas;
 - 3) Meningkatkan sarana dan prasarana yang mendukung ketahanan pangan;
 - 4) Pembangunan gedung dan pengadaan kendaraan dinas dilakukan secara selektif.
- d. Kebijakan Belanja Bantuan Sosial
- 1) Melanjutkan penyaluran berbagai program bantuan sosial antara lain seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Kartu Sembako, KIP Kuliah, PIP, bantuan premi PBI JKN, dan rehabilitasi sosial;



- 2) Meningkatkan efektivitas bantuan sosial melalui perbaikan pensasaran penerima manfaat dengan memanfaatkan berbagai basis data yang ada seperti Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS), Registrasi Sosial Ekonomi (Regsosek), dan Penyasaran Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem (P3KE), sinergi antarprogram, penyempurnaan kelembagaan, serta perbaikan mekanisme penyaluran;
- 3) Mendorong bantuan sosial yang adaptif dan sepanjang hayat, termasuk lansia dan penyandang disabilitas, untuk menurunkan tingkat kemiskinan, melindungi masyarakat dari kemungkinan terjadinya risiko sosial serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- 4) Mendorong percepatan graduasi dari kemiskinan antara lain dengan mendorong integrasi bantuan sosial melalui pemberdayaan ekonomi, penguatan kapasitas, terbukanya akses pada aset produktif, pemanfaatan kemajuan teknologi, dan penguatan sinergi dengan program pemberdayaan lainnya.

B. Pokok-Pokok Kebijakan Dana Alokasi Khusus (DAK) Tahun Anggaran 2025

1. Dana Alokasi Khusus Fisik

- a. Mendukung penguatan layanan dasar publik dan transformasi sosial ekonomi daerah yang meliputi bidang pendidikan, kesehatan, infrastruktur dasar, serta perlindungan perempuan dan anak;
- b. Mendorong pencapaian target Prioritas Nasional dalam RPJMN untuk mendukung ketahanan pangan dan ekonomi biru serta melanjutkan hilirisasi dan pengembangan industri;
- c. Penguatan kualitas pelaksanaan untuk mencapai dampak/*outcome* yang ditargetkan;
- d. Menerapkan *matching* program antara kegiatan yang didanai DAK Fisik dengan sumber pendanaan lainnya (APBN dan Non APBN), sebagai upaya memperkuat sinergi pendanaan melalui sinkronisasi dan harmonisasi perencanaan penganggaran;
- e. Meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi DAK fisik melalui optimalisasi pemanfaatan sistem informasi; dan
- f. Mendukung pemenuhan layanan dan infrastruktur dasar untuk mengurangi kesenjangan (pemerataan) layanan publik.

2. Dana Alokasi Khusus Nonfisik

- a. Meningkatkan mutu layanan pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah dalam rangka pelaksanaan Wajib Belajar 13 Tahun, peningkatan budaya literasi, pelayanan museum dan taman budaya, serta mendorong akselerasi penuntasan sertifikasi guru;



- b. Mempertajam fokus kegiatan Dana Alokasi Khusus Nonfisik untuk percepatan penurunan prevalensi stunting;
- c. Meningkatkan pelayanan kesehatan dan pendayagunaan SDM Kesehatan;
- d. Peningkatan kualitas pertanian dan penguatan pengadaan bahan pangan;
- e. Mendukung penguatan ekosistem Kawasan Industri.

3. Hibah Daerah

- a. Meningkatkan konektivitas daerah melalui dukungan penyediaan transportasi umum masal perkotaan yang menjadi prioritas pembangunan nasional;
- b. Melanjutkan penguatan sentra pertanian di dataran tinggi (UPLAND) berbasis komoditas unggulan serta peningkatan kapasitas petani;
- c. Mendukung kelestarian lingkungan hidup dan pengurangan gas rumah kaca melalui pengelolaan hutan dan lahan yang berkelanjutan;
- d. Mendukung pemulihan infrastruktur dan perekonomian daerah pasca bencana alam;
- e. Melanjutkan penguatan kualitas pelaksanaan kegiatan melalui monitoring dan evaluasi serta sinergi antar kementerian/lembaga untuk mendorong capaian output yang optimal.

C. Hal-hal Khusus dalam Penyusunan RKA K/L TA 2025

- 1. Penguatan Penerapan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP)
 - a. K/L agar melanjutkan penyempurnaan rumusan informasi kinerja sesuai pedoman penerapan RSPP antara lain:
 - 1) Menyempurnakan rumusan Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program, khususnya untuk Program yang bersifat lintas Unit Eselon I dan lintas K/L;
 - 2) Menyempurnakan rumusan Kegiatan, khususnya untuk Kegiatan yang bersifat lintas Unit Eselon I/II;
 - 3) Menyempurnakan rumusan Rincian Output (RO) dan Indikator Kinerjanya;
 - 4) Melihat kembali kesesuaian rumusan RO dengan Klasifikasi Rincian Output (KRO);
 - 5) Melakukan Penandaan (*tagging*) RO yang bersifat khusus dan spesifik terkait dengan Prioritas Nasional, Program Prioritas, Kegiatan Prioritas, dan Proyek Prioritas serta anggaran tematik APBN.



- b. K/L agar memastikan keselarasan rumusan informasi kinerja dalam RKA-K/L dengan Renja K/L, salah satunya melalui penelaahan RKA-K/L bersama Kementerian Keuangan dan Kementerian PPN/Bappenas.
 - c. Penambahan program selain program K/L sebagaimana ditetapkan melalui Surat Bersama Menteri PPN/Kepala Bappenas dan Menteri Keuangan Nomor: S- 375/MK.02/2020 dan B.308/M.PPN/D.8/PP.04.03/05/2020 tanggal 8 Mei 2020 yang telah disepakati dalam Pertemuan Tiga Pihak (*trilateral meeting*) akan dikonsolidasikan oleh unit kerja di Kementerian PPN/Bappenas dan Kementerian Keuangan yang berwenang dalam menetapkan kebijakan perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional.
 - d. Untuk kebutuhan konsolidasi alokasi pada satuan kerja, K/L yang mengalokasikan anggaran pada:
 - 1) Kantor Wilayah/Kantor Vertikal di daerah yang mendapatkan alokasi dari unit Eselon I yang berbeda dalam K/L yang sama; dan
 - 2) Dinas/Satker Pemerintah Daerah yang mendapatkan alokasi dari unit Eselon I yang berbeda dalam K/L yang sama.melakukan langkah-langkah lanjutan dalam identifikasi dan perencanaan penggabungan satuan kerja termasuk pengalihan alokasi anggaran satuan kerja dimaksud pada salah satu satuan kerja di bawah Unit Sekretariat Jenderal/Sekretariat utama.
2. Agar rencana kerja KL dilakukan secara integratif, pagu anggaran yang bersumber dana dari PNBPN dapat memedomani pasal 126 ayat (3) huruf k PMK No.62 tahun 2023 yang mengatur bahwa pagu penggunaan dana PNBPN pada Kementerian/Lembaga yang belum dialokasikan sampai dengan batas tertinggi persetujuan penggunaan dana PNBPN-nya dapat mengajukan revisi anggaran pada tahun berjalan.
 3. Pengamanan Program/Kegiatan Tertentu
 - a. Dalam rangka mendukung implementasi Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Perpres 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia (SDI), dan Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang Percepatan Transformasi Digital dan Keterpaduan Layanan Digital nasional, maka kegiatan atau proyek Kementerian/Lembaga berupa:
 - 1) Pembangunan/pengembangan, pemeliharaan dan pengelolaan Aplikasi SPBE;
 - 2) Penyediaan, pengelolaan dan pemeliharaan Infrastruktur SPBE;



- 3) Pengadaan lainnya yang bersifat non teknis dalam rangka untuk penyusunan kebijakan, rekomendasi kebijakan dan/atau dokumen strategis mendukung transformasi digital pemerintah;
- 4) Pendataan (sensus, survei, registrasi, kompilasi, produk administrasi), pemetaan, produksi, pembelian data, dan pengumpulan data dalam bentuk lainnya.

harus mendapatkan rekomendasi (*clearance*) dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi, Kementerian Komunikasi dan Informatika, dan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional yang akan diatur lebih lanjut melalui Surat Edaran Bersama 3 (tiga) Menteri.

- b. Upaya percepatan penurunan stunting mengacu pada Strategi Nasional Penurunan Stunting. Khusus untuk percepatan penurunan stunting, mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan Stunting serta Pedoman Penandaan, Pemantauan, dan Evaluasi Kinerja Pembangunan dan Anggaran Percepatan Penurunan Stunting.
 - c. Dalam rangka mendukung efektivitas belanja dan proses evaluasi kebijakan penganggaran perubahan iklim yang lebih baik serta dalam rangka mendukung keberlangsungan pembiayaan APBN melalui *green* sukuk, K/L agar secara disiplin melakukan penandaan anggaran perubahan iklim sesuai Pedoman Penandaan Anggaran Perubahan Iklim.
 - d. Dalam rangka mendukung pencapaian target indikator penurunan ketimpangan gender, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan dari kekerasan, K/L agar mengintegrasikan perspektif gender dalam menyusun perencanaan dan penganggaran program/kegiatan/rincian output serta menyusun *Gender Action Budget* (GAB) dan melakukan penandaan Anggaran Responsif Gender (ARG) secara konsisten.
 - e. Dalam rangka mendukung pemanfaatan dan penggunaan anggaran pendidikan di K/L, pada pelaksanaan Trilateral Meeting kegiatan terkait anggaran pendidikan akan melibatkan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
4. Anggaran yang bersumber dari Pinjaman Luar Negeri dan Pinjaman Dalam Negeri merupakan batas tertinggi yang menjadi dasar penarikan proyek pada Tahun Anggaran 2025.
 5. Memastikan agar pengalokasian anggaran belanja lebih berkualitas (*spending better*), antara lain melalui:
 - a. Fokus pada prioritas dan orientasi pada hasil (*result based*).



Lampiran II
Alokasi Anggaran
Kementerian/Lembaga dan Dana
Alokasi Khusus Tahun Anggaran 2025

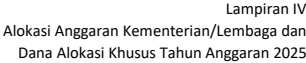
- b. Kepatuhan terhadap implemetasi ketentuan Standar Biaya (Standar Biaya Masukan, Standar Biaya Keluaran dan Standar Struktur Biaya).



D. Sinkronisasi Antara Belanja K/L, Transfer Ke Daerah (DAK), dan Belanja Non K/L Lainnya (Subsidi Pupuk) TA 2025

K/L yang mengampu kegiatan Transfer ke Daerah (DAK) dan/atau Belanja Non-K/L lainnya (Subsidi Pupuk) agar:

1. Memetakan dan menyelaraskan program/kegiatan/output/lokus yang akan didanai dari belanja K/L dan DAK (DAK Fisik, DAK Nonfisik, dan Hibah kepada Daerah);
2. Melakukan penyelarasan pemanfaatan belanja K/L dengan DAK;
3. Mensinkronkan Rincian Output (RO) K/L dengan output yang akan didanai dengan DAK. Nama-nama daerah penerima manfaat atau lokasi dari RO K/L di daerah tersebut harus dicantumkan dalam Sistem Informasi KRISNA dengan memperhatikan RKP;
4. Memastikan RO K/L untuk kegiatan belanja bantuan pemerintah yang ditujukan untuk masyarakat/Pemda sinkron dengan output yang didanai melalui Transfer ke Daerah (DAK) dan Belanja Non-K/L lainnya (Subsidi Pupuk).

[illegible]

TIM PENYUSUN

Pengarah: Zudan Arif Fakrulloh

Penanggung Jawab: Imas Sukmariah

Ketua: Myrna Amir

Sekretaris: Alfa Sidharta, Arina Tanyta Asianti, Rahadi Ferdiansyah

Anggota: Fathista Vistarani Dwi O., Ulfah, Hanum Puspa D. Nur Aini



@BKNgoid



@BKNgoidofficial



www.bkn.go.id