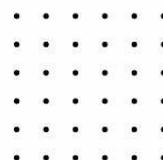


BKN

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



REFOCUSING ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA 2023-2024



DAFTAR ISI

Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	iii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
BAB 2 GAMBARAN BIROKRASI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	7
2. 1. VISI DAN MISI	8
2. 2. TUJUAN STRATEGIS	9
2. 3. CAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN RB, KEGIATAN UTAMA DAN INDIKATOR-INDIKATOR RB GENERAL BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	12
BAB 3 AGENDA REFORMASI BIROKRASI INSTANSI PEMERINTAH	15
3.1. PENETAPAN TUJUAN DAN SASARAN RB	15
3.2. PERENCANAAN RB GENERAL	17
3.3. REFORMASI BIROKRASI TEMATIK BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	17
BAB 4 PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI	24
4.1. MEKANISME MONITORING DAN EVALUASI RB	30
4.2. PENETAPAN RENCANA AKSI	31
BAB 5 PENUTUP	32
Lampiran	29

Daftar Tabel

Tabel 1 Mandat BKN sebagai Leading Institution Reformasi Birokrasi	11
Tabel 2 Indikator Capaian Impelementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi BKN Tahun 2022 .	13
Tabel 3 Indikator Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi BKN Tahun 2022	14
Tabel 4 Indikator Kegiatan Utama RB Instansional BKN Tahun 2023.....	15
Tabel 5 Indikator Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi.....	16
Tabel 6 Penguatan RB General BKN 2023-2024.....	24
Tabel 7 Program, Kegiatan, dan Luaran RB Tematik Kemiskinan BKN	28

Daftar Gambar

Gambar 1. Ringkasan Reviu LKjPP 2022.....	2
Gambar 2. Reformasi Birokrasi Tematik	3
Gambar 3. Penajaman Road Map RB General BKN	12
Gambar 4. Alur Pikir RB Tematik Kemiskinan BKN	23

BAB 1

Pendahuluan

Pelaksanaan reformasi birokrasi nasional yang tertuang dalam Peraturan Presiden (Perpres) No. 80 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional hampir mencapai batas periode akhir waktu pencapaian target menuju birokrasi berkelas dunia di tahun 2024. Berbagai strategi telah coba diterapkan khususnya di tingkat nasional untuk mengakselerasi pencapaian target birokrasi nasional, sebagaimana terlihat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 25 tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Tidak dapat dipungkiri, hasil evaluasi atas reformasi birokrasi, baik pada instansi pusat maupun daerah, memperlihatkan capaian reformasi yang meningkat, terlihat dari nilai indeks reformasi birokrasi nasional maupun indeks sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang rata-rata mencapai nilai B dan BB. Namun demikian, setelah berjalan kurang lebih dua dekade, capaian reformasi birokrasi tersebut mendapatkan catatan kritikal.

Presiden Joko Widodo dalam Pidato Kenegaraan 16 Agustus 2019 dan di berbagai kesempatan menegaskan berulang kali bahwa reformasi birokrasi harus dapat dirasakan dampaknya oleh masyarakat (Menteri PANRB, 2022). Sejalan dengan amanat presiden tersebut, urgensi dampak reformasi birokrasi bagi peningkatan kualitas layanan publik dan masyarakat ditegaskan kembali oleh Wakil Presiden Ma'ruf Amin yang merupakan Ketua Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) (Arahan Wakil Presiden, 2021).

Tantangan global dan tuntutan publik yang semakin kompleks dan harapan yang tinggi akan kualitas layanan dan pembangunan, memerlukan strategi dan metode yang baru dan meninggalkan cara kerja *business as usual*. Evaluasi yang dilakukan oleh Kemen PANRB menyatakan bahwa reformasi birokrasi belum optimal salah satunya disebabkan oleh perencanaan dan

pelaksanaan reformasi birokrasi masih dilakukan secara parsial oleh suatu unit di setiap instansi pemerintah, terfragmentasi antar instansi dan belum berorientasi pada isu strategis dan arah Pembangunan nasional, dan capaian indikator kinerja Pembangunan nasional.

Hasil Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Pusat (LKjPP) atas Rencana Kerja Pemerintah (RKP) tahun 2022 oleh BPKP memberikan gambaran belum terwujudnya dampak reformasi birokrasi untuk mencapai kinerja Pembangunan. Secara ringkas laporan tersebut terlihat pada gambar berikut.

1. RKP Tahun 2022 memiliki 7 prioritas nasional dengan 29 sasaran dan 77 indikator disertai dengan target yang diharapkan akan dapat dicapai
2. Dari 29 Sasaran yang ditetapkan, terdapat 8 sasaran yang sama sekali belum dapat ditemukan data capaian atas target kinerjanya
3. Dari 77 indikator yang ada, 60 indikator telah teridentifikasi realisasi atas targetnya, sedangkan untuk 17 indikator lainnya tidak ditemukan datanya dari LKj Kementerian/Lembaga Tahun 2022 (17 indikator tidak terkawal di Kementerian/Lembaga)
4. Dari 60 Indikator, sebanyak 37 indikator (62%) tidak tercapai, 5 indikator (8%) tercapai sesuai dengan target, dan 18 indikator (30%) berhasil dicapai melebihi target yang diharapkan
5. Dari 7 Prioritas Nasional dalam RKP Tahun 2022, terdapat 41 KL/ yang tertuang secara langsung mendukung Prioritas Nasional, sedangkan sisanya belum berkontribusi secara langsung atas ketercapaian sasaran Prioritas Nasional

Gambar 1. Ringkasan Reviu LKjPP 2022
(Sumber: BPKP, 2022)

Di tengah stagnansi dampak pelaksanaan reformasi birokrasi nasional akibat pelaksanaan program reformasi birokrasi yang sebagian tersebar di berbagai tingkat pemerintah, tidak saling terhubung, dan terdapat duplikasi yang menyebabkan terjadinya inefisiensi, Kemen PANRB berupaya mengambil langkah untuk memperbaiki strategi dan metode reformasi birokrasi dengan melahirkan kebijakan reformasi birokrasi tematik. Kebijakan tersebut dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Terdapat empat tema yang menjadi arus utama dalam

penajaman reformasi birokrasi tematik yaitu penanggulangan/penghapusan kemiskinan, peningkatan investasi, digitalisasi administrasi pemerintahan, dan percepatan prioritas aktual presiden, sebagaimana terlihat dalam gambar berikut.



Gambar 2. Reformasi Birokrasi Tematik

(Sumber: Menteri PANRB, 2023)

Kebijakan penajaman (*refocusing roadmap*) reformasi birokrasi merupakan salah satu tanda bahwa birokrasi harus bersifat dinamis. Birokrasi dituntut untuk peka terhadap tuntutan perubahan dari lingkungan strategisnya. Untuk itu, sumber daya manusia aparatur, baik sebagai pengambil dan pelaksana kebijakan, harus adaptif terhadap perubahan-perubahan yang berkembang. Kecakapan dari sumber daya manusia untuk menyusun strategi perubahan bagi instansinya akan memberikan kontribusi terhadap reformasi birokrasi secara agregat. Sebab, reformasi birokrasi tidak dapat dikatakan berhasil jika hanya terjadi di satu atau dua instansi, melainkan semua instansi, baik pusat maupun daerah, harus berhasil menerapkan reformasi birokrasi. Tidak sekadar peningkatan nilai indeks RB dan SAKIP melainkan memberikan dampak perubahan yang dirasakan masyarakat sebagai konstituen dan berkontribusi bagi pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Namun, SDM aparatur sebagai penggerak utama reformasi birokrasi masih menghadapi berbagai permasalahan. Laporan Hasil Evaluasi yang setiap tahun dikeluarkan oleh Kemen PANRB selalu memberikan catatan kritikal atas kualitas SDM aparatur yang belum sepenuhnya memenuhi standar kompetensi, tindakan nyata atas komitmen, dan kerja kolaboratif. Dari permasalahan tersebut, aspek kompetensi personal menjadi titik terlemah yang perlu segera di tingkatkan. Menteri PANRB menyatakan bahwa kualitas kompetensi ASN masih relatif rendah berdasarkan data bahwa dari total pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia yang berjumlah 4,475 juta, 64 persen di antaranya hanya memiliki kemampuan administratif. Kemudian, pada pengangkatan PNS terakhir tahun 2017 hampir 58 persen berasal dari tenaga honorer tanpa melalui tes (sindonews.com, 2022).

Lemahnya kompetensi SDM aparatur ini berkaitan dengan spesialisasi (keahlian) yang dimiliki belum sesuai dengan kebutuhan dan target kinerja instansi untuk mendukung capaian Pembangunan nasional. Di samping itu, peningkatan spesialisasi SDM aparatur belum menjadi perhatian serius yang terlihat dari belum tersedianya *human capital development plan* dan manajemen talenta, baik di tingkat nasional maupun instansional (SEKPRBN, 2023).

Sekretaris Eksekutif KPRBN (2023) mengidentifikasi beberapa permasalahan dalam pengelolaan SDM aparatur sebagai berikut:

- Banyak pengelola SDM aparatur yang berada di unit pengelola SDM atau kepegawaian bukanlah pejabat yang memiliki latar belakang atau pemahaman mengenai SDM. Hal ini menyebabkan pengelola SDM yang ada di pusat/daerah kurang memahami isu-isu krusial dan terbaru yang terkait dengan area manajemen SDM.
- Tidak hanya lemahnya pemahaman mengenai manajemen SDM, saat ini banyak kepala unit pengelola SDM dan kepegawaian yang berusia tua. Kedua hal ini membuat mereka sulit memahami aspirasi, gaya kerja, pola berpikir ASN milenial dan generasi Z. Berdasarkan data statistik BKN tahun 2022, jumlah ASN berusia 51-60 menjadi usia terbanyak dengan persentase 35% atau sejumlah 1.503.411, ASN

berusia 41-50 tahun berjumlah 1.348.116, dan ASN berusia 31-40 sejumlah 1.083.920. Sementara itu, ASN dari generasi Z hanya berjumlah 211.993 orang. Namun demikian, kedepan ASN generasi milenial dan generasi Z diperkirakan akan mendominasi. Hal ini didukung oleh statistik BPS yang memberikan gambaran komposisi penduduk terbesar Indonesia di tahun 2020 diduduki oleh generasi generasi Z sebanyak 27,94% dan milenial sebesar 25,87%.

- Pelaksanaan manajemen ASN belum menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern yang menitikberatkan pendekatan SDM sebagai modal utama pembangunan.
- Perencanaan pengembangan ASN belum menerapkan pola atau sistem pengembangan PNS secara komprehensif dan jelas. Hal ini dapat dilihat melalui: (1) kebijakan pengembangan kepegawaian saat ini belum didasarkan kepada analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan untuk mendukung capaian kinerja organisasi dan pembangunan; (2) pengembangan kompetensi ASN belum mengacu kepada perencanaan pembangunan nasional (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional/RPJMN) dan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD); (3) pada tataran organisasional (kementerian/lembaga), belum terbangunnya keterkaitan antara pengembangan SDM aparatur dengan Rencana Strategis dan RPJMN akibatnya program pengembangan tidak berkorelasi dengan target kinerja K/L; (4) pengembangan kompetensi masih diartikan secara sempit sebagai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara klasikal; dan (5) pengembangan kompetensi dilakukan secara terpisah dengan kebijakan pola karir.

Belum terbangunnya *Human Capital Development Plan* (HCDP) dan manajemen talenta tersebut menghambat setiap K/L/D dalam menempatkan SDM aparatur sesuai dengan target kinerja instansional dan pembangunan nasional. Permasalahan ini diperberat pula dengan lingkungan strategis yang dinamis dan berubah secara cepat. Tuntutan kebutuhan publik dan target kinerja pembangunan nasional menuntut responsivitas, kelincahan (*agility*),

dan mekanisme kerja kolaboratif antar K/L dan antara pusat dan daerah, belum lagi dengan pemangku kepentingan non pemerintah. Konteks pembangunan nasional yang demikian menuntut perubahan nilai, sistem, dan mekanisme kerja yang bersifat hirarkis-tradisional menuju cara kerja yang lincah (*agile*), menghilangkan mental silo melalui kolaborasi lintas fungsi, dan selalu adaptif mengikuti perkembangan teknologi.

Sebagai instansi yang dimandatkan untuk mengelola SDM aparatur (manajemen kepegawaian negara), Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki peranan yang strategis dalam program reformasi birokrasi tematik untuk menciptakan ekosistem yang kondusif dan suportif bagi instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, melalui dukungan dari sisi manajemen SDM aparatur. Untuk itu, *refocusing road map* reformasi birokrasi BKN perlu menitikberatkan pada tujuan untuk menghasilkan SDM aparatur yang profesional dan kompeten dalam sistem dan mekanisme kerja yang lincah dan kolaboratif untuk mencapai kinerja organisasi yang berkontribusi bagi kinerja pembangunan nasional, baik untuk kepentingan BKN maupun instansi pemerintah di tingkat pusat dan daerah. Dengan demikian, *refocusing* ini menjadi instrumen intervensi untuk memperbaiki manajemen SDM aparatur K/L/D.

BAB 2

Gambaran Birokrasi Badan Kepegawaian Negara

Berdasarkan mandat yang tertuang dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, BKN bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi sebagai berikut:

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
- b. Penyelenggaraan manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan
- c. Penyimpanan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh instansi pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Untuk menjalankan fungsi tersebut, BKN menyelenggarakan tugas yang sebagai berikut:

- mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN;
- membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh instansi pemerintah;
- membina jabatan fungsional di bidang kepegawaian;
- mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif;
- menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN;
- menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN
- mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

2. 1. Visi dan Misi

Pengelolaan (manajemen) institusi BKN dilandasi oleh visi dan misi sebagai pedoman bagi organisasi tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diembannya. Visi dan misi dimaksud ditetapkan dengan mengacu pada pencermatan lingkungan internal dan eksternal yang dihadapi.

Dengan mengacu pada pencermatan lingkungan internal dan eksternal yang dihadapi oleh BKN sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka visi yang ditetapkan oleh BKN mengacu pada Visi Presiden Nomor 8 (delapan), yaitu **"Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya"** dengan melaksanakan **Arahan Presiden Nomor 4 (empat) yaitu "Penyederhanaan Birokrasi"** dan **Agenda Pembangunan Nomor 7 (tujuh) yaitu "Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik"** dengan "Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong".

Profesional artinya: (a) ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat; (b) ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada BKN dan penjabaran dari misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi

ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi BKN yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
- b. Penyelenggaraan manajemen ASN;
- c. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
- d. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
- e. Pengembangan dan optimalisasi sistem manajemen internal BKN

2. 2. Tujuan Strategis

Sesuai dengan penjabaran misi BKN, maka tujuan strategis BKN adalah sebagai berikut:

- a) 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).

- b) 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 atau manajemen kepegawaian yang dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.

- c) 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 pools*; serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (online).

- d) 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*.
- e) Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi dan 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.

Dalam rangka mencapai akselerasi hasil reformasi birokrasi (RB), terdapat dua jalur pelaksanaan reformasi birokrasi yang telah ditentukan Kemen PANRB yang disebut sebagai *double track reform* yaitu melalui implementasi RB General: Berfokus pada **perbaikan sistem dan manajemen internal IP** guna menyelesaikan permasalahan tata kelola birokrasi (“**Isu Hulu**”) dan implementasi RB Tematik: Berfokus pada **isu-isu prioritas presiden** yang ditujukan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dirasakan langsung oleh masyarakat (“**Isu Hilir**”).

Dalam rangka perumusan RB tematik, BKN memiliki dua peran, yaitu di tingkat meso sebagai *leading institution* dan di tingkat mikro secara instansional. Secara meso, *leading institution* mendapat mandat untuk: (a) turut serta mengawal pelaksanaan RB; (b) bertugas untuk merumuskan dan mengkoordinasi pelaksanaan kebijakan; (c) melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan; (d) memberikan pembinaan dan pelatihan

perumusan kebijakan; dan (e) melaporkan pelaksanaan kebijakan kepada TRBN. Adapun mandat untuk BKN sebagai *leading institution* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Mandat BKN sebagai *Leading Institution* Reformasi Birokrasi

Peran BKN sebagai <i>leading institution</i>	Koordinasi implementasi kebijakan terkait manajemen ASN.
	Pemutakhiran data PNS.

(Sumber: Peraturan Menteri PAN RB Nomor 3 Tahun 2023)

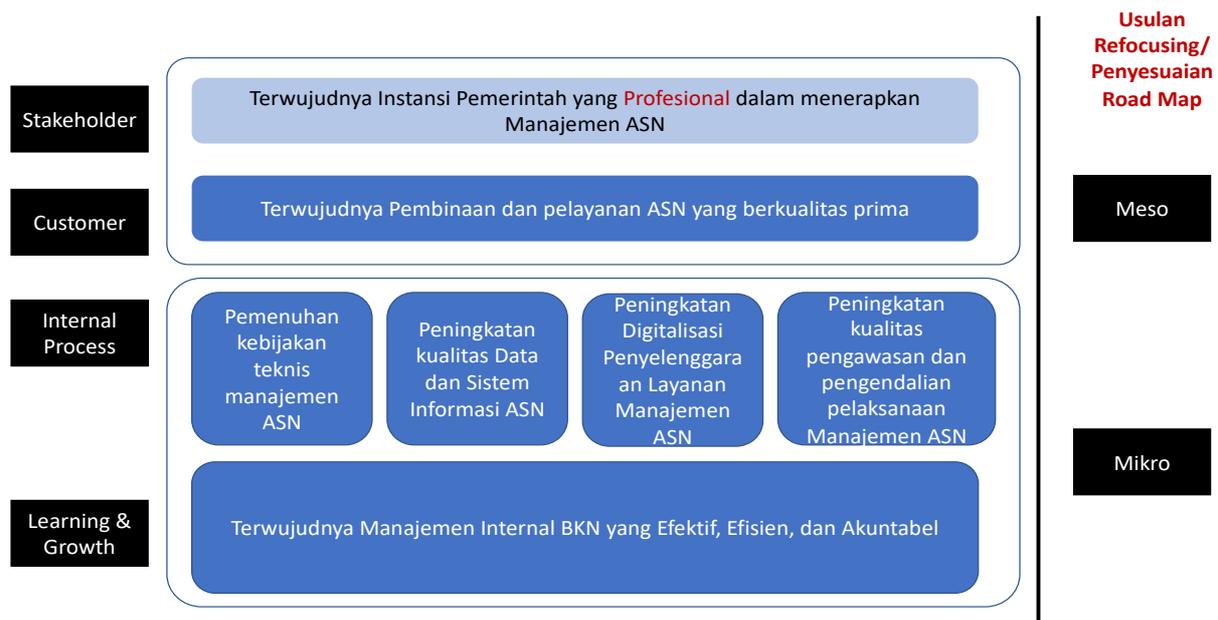
Sementara itu, pelaksanaan RB BKN pada level mikro (instansional) berpijak pada dua dimensi, yaitu dimensi Prioritas Nasional dan dimensi Prioritas Instansional. Pelaksanaan RB level mikro yang didasari Prioritas Nasional berarti pelaksanaan RB mikro harus sesuai dan selaras dengan seluruh kebijakan nasional terkait RB yang telah ditetapkan dalam kebijakan di level makro dan meso yang bersifat *mandatory*. Untuk pelaksanaan yang didasari pada dimensi Prioritas Instansional, RB diarahkan untuk mengatasi masalah tata kelola internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam penyediaan pelayanan publik yang berkualitas dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan kerangka logis yang disusun oleh Kemen PANRB, langkah pertama BKN untuk menajamkan *road map* RB adalah menetapkan kinerja yang diinginkan atau dengan kata lain menentukan program penajaman yang diperlukan untuk implementasi RB general.

Merujuk pada dokumen rencana strategis BKN tahun 2020-2024 yang memuat peta strategi BKN terdapat empat sasaran strategis yang menjadi proses internal atau **RB General** yaitu:

1. Pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN
2. Peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN
3. Peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN

4. Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian manajemen ASN



Gambar 3. Penajaman Road Map RB General BKN

(Sumber: Olah data BKN, 2023)

Dari empat sasaran strategis yang menjadi tanggung jawab BKN pada *internal process* akan dilakukan penajaman pada RB general dan pemberian dukungan untuk menciptakan ekosistem RB tematik penanggulangan/penghapusan kemiskinan.

2. 3. Capaian Tujuan dan Sasaran RB, Kegiatan Utama dan Indikator-Indikator RB General Badan Kepegawaian Negara

Sesuai dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 3 Tahun 2023 terdapat perubahan indikator yang digunakan untuk mengukur capaian RB general (mikro) di instansi pemerintah. Adapun sejumlah indikator pada tingkat implementasi kebijakan sasaran strategis adalah: 1) Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif; dan (2) Terciptanya Budaya Birokrasi Berakhlak dengan ASN yang Profesional. Berikut ini adalah rincian indikator kegiatan utama RB General BKN.

Tabel 2 Indikator Capaian Impelementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi BKN Tahun 2022

No.	Indikator Kegiatan Utama	Baseline Tahun 2022
Sasaran Strategis I: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, dan Kolaboratif		
1	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	n/a
2	Tingkat capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	n/a
3	Transformasi Layanan Digital	n/a
4	Tingkat Maturitas SPIP	3
5	Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI	0
6	Nilai SAKIP	68.48
7	Indeks Perencanaan Pembangunan	n/a
8	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE	n/a
9	Tingkat Digitalisasi Arsip	72.30
10	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	92.65
11	Indeks Pengelolaan Aset	3.14
12	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang sudah diselesaikan	n/a
13	Indeks Kualitas Kebijakan	n/a
14	Indeks Reformasi Hukum	81.05
15	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	n/a
16	Indeks Tata Kelola Pengadaan	80.6
Sasaran Strategis 2: Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional		
1	Indeks Sistem Merit	339

2	Indeks Pelayanan Publik	4.51 (kategori A)
---	-------------------------	-------------------

(Sumber: Data olahan BKN sesuai Indikator di Peraturan Menteri PAN RB No. 9 Tahun 2023)

Tabel 3 Indikator Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi BKN Tahun 2022

No.	Indikator Kegiatan Utama	Baseline Tahun 2022
Sasaran Strategis I: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, dan Kolaboratif		
1	Indeks SPBE	2.92
2	Capaian Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	68.48
3	Capaian Akuntabilitas Keuangan	WTP
Sasaran Strategis II: Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional		
1	Survei Penilaian Integritas (SPI)	83.07
2	Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)	n/a
3	Indeks BerAKHLAK	60% (Cukup Sehat)
4	<i>Employer Branding*</i>	n/a

*Tidak dilakukan penilaian di tingkat mikro

BAB 3

Agenda Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara

3.1. Penetapan Tujuan dan Sasaran RB

Berdasarkan capaian hasil kinerja reformasi birokrasi instansional pada tahun 2022, ditetapkan target kinerja pada tahun 2023 sebagai berikut.

Tabel 4 Indikator Kegiatan Utama RB Instansional BKN Tahun 2023

No.	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Target Tahun 2024
Sasaran Strategis I: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, dan Kolaboratif			
1	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	70%	70%
2	Tingkat capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	5	5
3	Transformasi Layanan Digital	100%	100%
4	Tingkat Maturitas SPIP	4	4
5	Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI	2	2
6	Nilai SAKIP	81	85
7	Indeks Perencanaan Pembangunan	n/a	n/a
8	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE	n/a	n/a
9	Tingkat Digitalisasi Arsip	n/a	n/a
10	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	94	96
11	Indeks Pengelolaan Aset	3.2	3.5
12	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat	100%	100%

	(LAPOR) yang sudah diselesaikan		
13	Indeks Kualitas Kebijakan	n/a	n/a
14	Indeks Reformasi Hukum	85	87
15	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	2.5	3
16	Indeks Tata Kelola Pengadaan	85	87
Sasaran Strategis 2: Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional			
1	Indeks Sistem Merit	380	380
2	Indeks Pelayanan Publik	4.6	4.7

Sumber: Data olahan BKN sesuai Indeks di Peraturan Menteri PAN RB No. 9 Tahun 2023)

Tabel 5 Indikator Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi

No.	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Target Tahun 2024
Sasaran Strategis I: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, dan Kolaboratif			
1	Indeks SPBE	3.7	4
2	Capaian Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	81	85
3	Capaian Akuntabilitas Keuangan	WTP	WTP
Sasaran Strategis II: Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional			
1	Survei Penilaian Integritas (SPI)	85	87
2	Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)	90	95
3	Indeks BerAKHLAK	A (Kategori Sehat)	A (Kategori Sehat)
4	<i>Employer Branding*</i>	n/a	n/a

*Tidak dilakukan penilaian di tingkat mikro

3.2. Perencanaan RB General

Perencanaan RB General berdasarkan isian matriks tahun 2023 dan target rencana tahun 2024 menjadi lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen ini.

3.3. Reformasi Birokrasi Tematik Badan Kepegawaian Negara

Pada pengarusutamaan *refocusing road map* reformasi birokrasi tematik, BKN mengambil peran *supporting*, yaitu secara tidak langsung mendukung pencapaian *outcome* terhadap reformasi birokrasi penanggulangan/penghapusan kemiskinan. Permasalahan kemiskinan sejatinya bersifat kompleks dan multi-dimensional. Untuk itu, penanggulangan/penghapusan kemiskinan tidak lagi menjadi tanggungjawab satu atau dua kementerian/Lembaga, tetapi melibatkan kerja kolaboratif, baik pada tataran sumberdaya manusia, anggaran, dan sistem-mekanisme kerja. Penanggulangan/penghapusan kemiskinan juga tidak hanya menjadi tugas utama instansi pusat tetapi melibatkan instansi pemerintah daerah.

Komitmen pemerintah untuk mengatasi kemiskinan dituangkan dalam Instruksi Presiden (Inpres) No. 96 tahun 2015 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan. Tahun 2022, Presiden Joko Widodo mengeluarkan Instruksi Presiden No. 4 tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem. Berdasarkan kedua Inpres tersebut, pemerintah menargetkan penurunan angka kemiskinan menjadi 7% dan 0% untuk kemiskinan ekstrem di tahun 2024. Dukungan anggaran tahun 2022 lalu, misalnya, sebesar kurang lebih Rp. 400 triliun untuk perlindungan sosial (pengurangan beban pengeluaran) dan Rp. 162,67 triliun untuk peningkatan pendapatan (pemberdayaan ekonomi). Dalam mengejar target penghapusan kemiskinan ekstrem 0% di tahun 2024, Presiden menginstruksikan 22 kementerian, 6 lembaga, dan seluruh gubernur dan bupati/walikota untuk terlibat langsung maupun tidak melalui berbagai program dan kegiatan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah terkait.

Insruksi presiden tersebut, secara eksplisit menegaskan perlunya kerja kolaboratif antar kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah. Namun demikian, evaluasi yang dilakukan oleh Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K) menyimpulkan masih terjadinya sistem dan mekanisme kerja antar instansi pemerintah yang *scattered*, silo, duplikatif, dan inefisien (TNP2K, 2023). Permasalahan tersebut sejatinya memperlihatkan bahwa reformasi birokrasi yang berdampak menjadi suatu keharusan. Peningkatan indeks RB dan SAKIP K/L/D ternyata belum berkontribusi bagi pengentasan kemiskinan, dalam pengertian menciptakan instansi pemerintah yang lincah, responsif, dan kolaboratif dalam menyelesaikan tujuan pembangunan nasional.

Dalam kerangka tersebut, reformasi birokrasi tematik kemiskinan menekankan orientasi pada perbaikan tata kelola birokrasi yang mampu membangun *joint outcome*, *sharing resource*, dan bersifat lintas sektor untuk menurunkan tingkat kemiskinan 7% dan kemiskinan ekstrem yang menargetkan angka 0% di tahun 2024.

Secara lebih spesifik, RB mengintervensi dan memperbaiki aspek tata kelola penghapusan kemiskinan melalui perbaikan proses bisnis, perbaikan data, perbaikan regulasi/kebijakan, reformulasi program/kegiatan sehingga lebih tepat dalam penentuan sasaran ataupun penyediaan dukungan sarana dan prasarana, seperti penyediaan infrastruktur dan IT, dan kapasitas SDM aparatur yang memiliki kompetensi yang sesuai program-kegiatan penghapusan kemiskinan dan mampu bekerja kolaboratif, baik di internal instansi, antar instansi maupun dengan pemerintah daerah.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas tata kelola birokrasi untuk menyelenggarakan berbagai program penghapusan kemiskinan, BKN berperan besar untuk menciptakan ekosistem pelaksanaan program penghapusan kemiskinan dan kemiskinan ekstrem. Sebagai instansi yang berperan sebagai *supporting agency*, BKN tidak dapat secara langsung menyasar target program penghapusan kemiskinan. Peran BKN dalam RB tematik kemiskinan adalah memastikan program-kegiatan penghapusan

kemiskinan dapat berjalan secara kolaboratif lintas sektor dan lintas K/L. Untuk itu terdapat tiga fokus program RB Tematik Kemiskinan yang akan dijalankan oleh BKN meliputi: (i) transformasi jabatan struktural ke fungsional; (ii) rekrutmen ASN secara fleksibel; dan (iii) dukungan terhadap pelaksanaan kerja fleksibel (penyiapan pedoman penilaian kinerja tim *squad*).

Rasionalitas dari pemilihan program tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama, program penghapusan kemiskinan merupakan program nasional yang di dalamnya melibatkan berbagai K/L. Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2022 terdapat 28 K/L yang terlibat. Program yang bersifat *crosscutting* tersebut memerlukan orkestrasi agar terdapat keselarasan dan harmonisasi kinerja untuk menurunkan angka kemiskinan sebagai *final outcome*. Untuk itu menuntut perubahan sistem kinerja yang semula bersifat silo dan bersifat individual menjadi kolaboratif dan organisasional.

Penciptaan kolaborasi kinerja diawali dengan menata dan memastikan proses **transformasi jabatan struktural ke fungsional** menghasilkan SDM aparatur yang kompeten untuk mencapai kinerja individu, organisasi, dan berkontribusi bagi target penghapusan kemiskinan. Melalui penataan/penyederhanaan struktur disertai dengan peralihan jabatan struktural ke fungsional maka akan mengurangi kekakuan birokrasi dan membuka peluang ASN untuk bekerja kolaboratif. Hasil dari proses transformasi jabatan ini berupa pemetaan jumlah Jabatan Administrasi, Jabatan Struktural, dan Jabatan Fungsional dan kompetensi (keahlian) ASN yang dimiliki oleh setiap K/L/D, termasuk tingkat kompetensinya.

Implikasi transformasi jabatan akan berpengaruh pada dua hal yaitu (1) perencanaan kebutuhan dan (2) data informasi ASN. Kedua hal tersebut merupakan basis bagi pelaksanaan **rekrutmen ASN secara fleksibel**. Dengan kata lain, untuk dapat menjalankan rekrutmen fleksibel perlu peta rencana kebutuhan ASN untuk memenuhi kebutuhan kompetensi tertentu yang mendukung pelaksanaan program

penanggulangan/penghapusan kemiskinan dan basis data informasi yang bersumber dari proses transformasi jabatan ke dalam sistem informasi ASN. Melalui perbaikan kualitas data kepegawaian nasional, maka diharapkan dukungan personil untuk program penanggulangan/penghapusan kemiskinan dapat dipetakan dan dikalkulasikan dengan tepat, sehingga inefisiensi dalam hal pengadaan SDM dapat ditekan.

Sebagai gambaran, pada tahun 2021 biaya pengadaan ASN yang dikeluarkan negara sebesar 166.406.521.000 rupiah. Untuk tahun anggaran 2022 biaya pengadaan ASN sebesar 58.898.410.000 rupiah. Jumlah biaya di tahun 2022 lebih sedikit dibandingkan 2021 karena fokus pengadaan ASN pada pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dan tenaga kesehatan. Dengan jumlah anggaran yang cukup besar untuk pengadaan ASN, maka perencanaan kebutuhan ASN menjadi penting untuk diperbaiki. Sebab, selama ini masih terdapat permasalahan berupa tidak selarasnya rekrutmen ASN dengan perencanaan strategis atau program prioritas nasional. Implikasi secara tidak langsung mengarah pada hilirisasi ketersediaan data pegawai yang tidak mencerminkan kebutuhan sebenarnya.

Kedua, dengan transformasi jabatan maka cara kerja lama yang hierarkis sudah tidak relevan, sehingga perlu adanya penyesuaian **cara kerja/ mekanisme kerja baru berbasis tim squad**. Namun saat ini, belum ada panduan atau pedoman bagaimana tim *squad* dapat dilaksanakan berikutan dengan tata cara penilaian kinerja ASN yang terlibat. Lahirnya Peraturan Menteri PAN RB nomor 3 Tahun 2022 tentang Sistem dan Mekanisme Kerja Baru ASN memerlukan pedoman teknis dan tata cara penilaian kinerja ASN dalam tim *squad* penghapusan kemiskinan yang secara khusus disusun oleh BKN.

1. Identifikasi Masalah

Pelaksanaan program penghapusan kemiskinan memerlukan tata kelola pemerintahan yang mencerminkan orkestrasi pembagian peran, tanggung jawab, dan dukungan sumberdaya di antara para aktor/instansi pemerintah.

Dengan demikian, dapat dilakukan pemetaan dan pemantauan kinerja yang berkontribusi untuk mengakselerasi penurunan angka kemiskinan. Terdapat empat dimensi pokok sebagai penunjang keberhasilan pelaksanaan program penghapusan kemiskinan yaitu (1) data/teknologi; (2) proses bisnis; (3) pengawasan dan evaluasi; dan (4) inovasi pelayanan. Keempat dimensi tersebut dijalankan secara bersamaan, sehingga memerlukan cara kerja kolaboratif. Dari keempat dimensi tersebut, BKN memiliki kesempatan untuk memberikan dukungan dalam dimensi data yang terkait dengan data kepegawaian/ASN. Untuk dapat menjamin ketersediaan data ASN yang berkualitas BKN perlu segera menyelesaikan permasalahan sebagai berikut:

- a. Belum tuntasnya transformasi jabatan fungsional, atau masih banyak instansi pemerintah yang belum 100% menerapkan kebijakan penyederhanaan organisasi dan transformasi jabatan. Dalam pengertian bahwa transformasi tersebut cenderung “memindahkan” SDM aparatur dari jabatan struktur ke fungsional. Sedangkan tujuan utama dari transformasi jabatan fungsional adalah untuk menciptakan organisasi yang berbasis pada kompetensi fungsional (teknis) yang mampu bekerja lintas unit, instansi, dan sektoral. Transformasi ini sejatinya bentuk dari penyederhanaan birokrasi dari yang hirarkis dan berbasis tugas-fungsi menjadi fungsional berbasis kompetensi dan dituntun oleh target kinerja. Dengan kata lain, transformasi jabatan fungsional untuk menjadi syarat untuk memfasilitasi terjadinya sistem dan mekanisme kerja kolaboratif.
- b. Perencanaan kebutuhan ASN belum sejalan dengan prioritas nasional. Perencanaan kebutuhan ASN saat ini belum memperhatikan kebutuhan prioritas nasional, organisasi, dan kesenjangan antar kompetensi yang dibutuhkan dan yang tersedia dalam suatu organisasi.
- c. Belum terintegrasinya sistem data kepegawaian nasional dengan instansional. Penyebabnya karena hampir setiap K/L/D memiliki sistem data kepegawaiannya masing-masing. Sistem tersebut belum seluruhnya terintegrasi dengan sistem informasi ASN yang dimiliki oleh

BKN, sehingga menyulitkan BKN untuk melakukan penarikan data, serta pemantauan dan monitoring data ASN untuk menyusun rencana rekrutmen dan pengembangan ASN.

- d. Mekanisme kerja baru mengubah cara kerja silo menjadi kolaboratif lintas unit hingga instansi. Kebijakan ini berimplikasi pada sistem penilaian kinerja pegawai yang perlu mengalami penyesuaian dengan mekanisme kerja tim *squad*. Model kerja *squad* memungkinkan ASN bekerja di luar unit maupun instansinya untuk mencapai kinerja bersama (*shared outcome*). Namun demikian, desain penilaian kinerja saat ini belum sesuai untuk mengakomodir model kerja berbasis *squad*.

2. Penetapan Fokus Intervensi

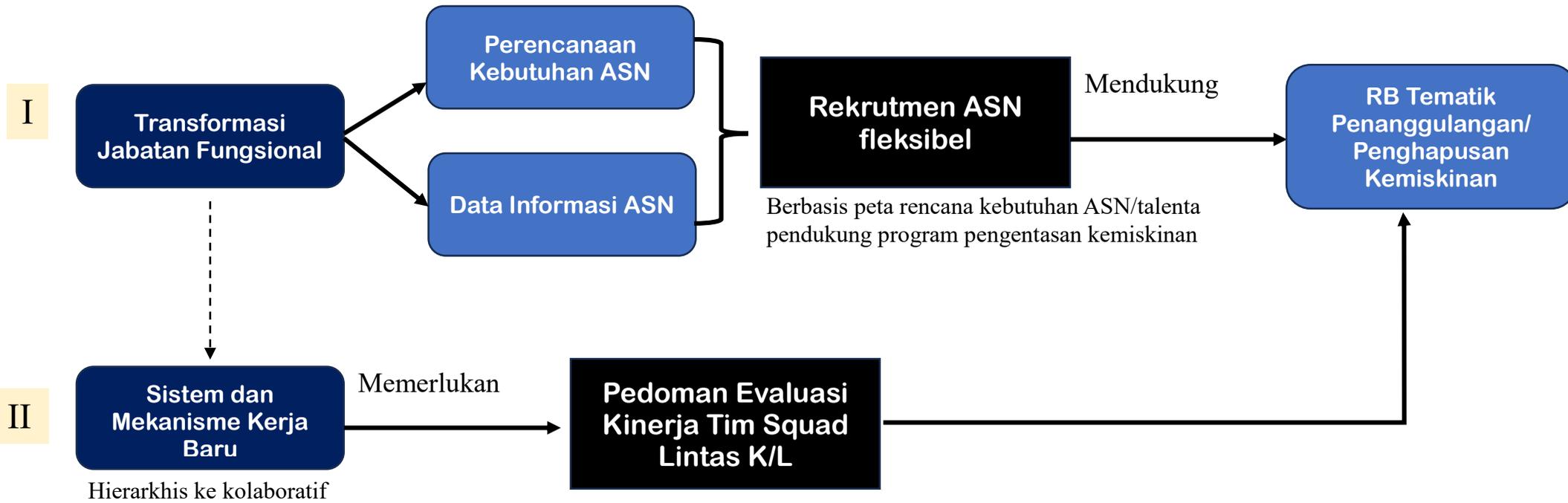
Fokus intervensi disusun untuk menyelesaikan permasalahan atau isu-isu dalam bidang kepegawaian yang secara tidak langsung dapat berimplikasi pada pelaksanaan reformasi birokrasi tematik penghapusan kemiskinan. Dari empat permasalahan yang telah dipetakan sebelumnya terdapat 3 fokus target prioritas BKN dalam rangka mendukung RB Tematik Pengentasan Kemiskinan yaitu:

1. Memastikan proses transformasi jabatan fungsional tuntas dilaksanakan oleh seluruh K/L/D;
2. Memberikan dukungan kebijakan penyelenggaraan rekrutmen ASN fleksibel; dan
3. Menyediakan Pedoman Teknis Evaluasi Kinerja Instansi Pengelola RB Tematik (mendukung kerja kolaborasi/ *squad model*);

Berikut ini merupakan penggambaran alur pikir program RB Tematik Penanggulangan/penghapusan Kemiskinan berdasarkan tugas pokok dan fungsi BKN.

RB Tematik Penanggulangan/penghapusan Kemiskinan
(*Final Outcome*: Penurunan angka kemiskinan)

BKN sebagai *supporting agency* untuk memastikan bahwa pelaksanaan kinerja lintas sektor dapat berjalan pada program penanggulangan/penghapusan kemiskinan



Gambar 4. Alur Pikir RB Tematik Kemiskinan BKN

BAB 4

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) general terus berjalan dengan meningkatkan/menekankan perbaikan kinerja pada indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan secara nasional. Beberapa penajaman dilakukan dengan memperbaiki strategi pada aspek manajemen internal sebagai berikut:

Tabel 6 Penguatan RB General BKN 2023-2024

No.	Indikator Kegiatan Utama	Rencana aksi penguatan 2023-2024
Sasaran Strategis I: Terciptanya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, dan Kolaboratif		
1	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	<i>Melaksanakan Reviu Proses Bisnis</i>
		<i>Menyusun SOTK BKN Pusat, Kantor Regional, dan UPT</i>
2	Tingkat capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	<i>Menyusun Keputusan Kepala BKN tentang pembentukan tim kerja di lingkungan BKN berdasarkan sistem kerja baru</i>
		<i>Implementasi Keputusan Kepala BKN tentang Pembentukan tim kerja di lingkungan BKN</i>
		<i>Menyusun Keputusan Kepala BKN tentang Flexible Working Arrangement</i>
3	Transformasi Layanan Digital	<i>Menyelenggarakan layanan kepegawaian berbasis digital melalui SIASN</i>
4	Tingkat Maturitas SPIP	-
5	Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI	<i>Meningkatkan kualitas pembangunan zona integritas melalui berbagai inovasi, sistem pengawasan, dan sistem integritas di tingkat unit kerja</i>
		<i>Penguatan Internalisasi Pelaksanaan RB, Zona Integritas, WBK, dan WBBM kepada seluruh</i>

		<i>pegawai BKN, baik BKN Pusat maupun Kantor Regional BKN</i>
6	Nilai SAKIP	<i>Melakukan reviu pedoman manajemen kinerja organisasi</i>
		<i>Melakukan background study sebagai dasar penyusunan Renstra periode 2025-2029</i>
		<i>Menyusun rancangan teknokratik renstra BKN 2025-2029</i>
		<i>Melakukan penetapan pedoman evaluasi AKIP internal</i>
		<i>Menyusun Proses Bisnis Aplikasi Manajemen Kinerja Organisasi</i>
		<i>Melakukan pengembangan aplikasi pendukung dalam layanan akuntabilitas kinerja</i>
		<i>Menyusun konsep pemberian reward and punishment pada unit kerja berbasis kinerja organisasi</i>
7	Indeks Perencanaan Pembangunan	-
8	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE	<i>Menyusun Keputusan Kepala BKN tentang penyelenggaraan SPBE di Lingkungan BKN</i>
		<i>Melaksanakan kegiatan Bulan Data ASN</i>
		<i>Menetapkan pedoman manajemen risiko SPBE</i>
		<i>Menyusun Peta Jalan Manajemen Pengetahuan</i>
9	Tingkat Digitalisasi Arsip	<i>Melakukan revisi kebijakan kearsipan yang perlu disesuaikan serta mensosialisaikan kepada unit pengolah dan unit kearsipan jenjang berikutnya terkait kebijakan tata naskah dinas.</i>
		<i>Melaksanakan penyelamatan dan pelestarian arsip negara periode 2014-2019 dan arsip penanganan Covid-19</i>

10	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	-
11	Indeks Pengelolaan Aset	<i>Mendorong peningkatan realisasi PNBPN dari pengelolaan BMN pada unit kerja PPSS, Pusbangpeg ASN, dan Puspenkom</i>
12	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang sudah diselesaikan	-
13	Indeks Kualitas Kebijakan	<i>Menyusun rencana kebijakan/regulasi melalui Legal Need Analysis (LNA) sebagai acuan dalam mengukur kebermanfaatan dan dampak kebijakan untuk tahun 2024</i>
14	Indeks Reformasi Hukum	-
15	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	<i>Pelaksanaan forum Satu Data bidang ASN</i>
		<i>Menyusun kebijakan dalam rangka perbaikan manajemen/ pengelolaan data mendukung Satu Data ASN</i>
		<i>Menyusun Draft Standar Data dan Metadata, Kode referensi</i>
		<i>Menetapkan standar data, meta data, dan referensi data</i>
		<i>Menyusun kamus data ASN</i>
		<i>Menyusun instrumen pengukuran tingkat kualitas data ASN</i>
16	Indeks Tata Kelola Pengadaan	<i>Percepatan pemanfaatan sistem pengadaan: ePurchasing melalui surat edaran</i>
Sasaran Strategis 2: Terciptanya Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional		
1	Indeks Sistem Merit	<i>Monitoring dan evaluasi pengalihan jabatan administrasi ke jabatan fungsional</i>
		<i>Implementasi Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023</i>

	<p><i>Monitoring dan evaluasi implementasi Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023</i></p>
	<p><i>Menyusun peta jabatan pasca perubahan nomenklatur jabatan pelaksana</i></p>
	<p><i>Penyusunan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara</i></p>
	<p><i>Pembangunan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA)</i></p>
	<p><i>Pemanfaatan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA)</i></p>
	<p><i>Menyusun kebijakan internal tentang penyelenggaraan manajemen karir di BKN</i></p>
	<p><i>Implementasi Kebijakan manajemen karir di BKN</i></p>
	<p><i>Menyusun standar kompetensi jabatan</i></p>
	<p><i>Menyusun Peraturan BKN tentang Audit Manajemen ASN (audit regular dan audit investigatif)</i></p>
	<p><i>Implementasi Peraturan BKN tentang Audit Manajemen ASN (Audit Reguler dan Audit Investigatif)</i></p>
	<p><i>Monitoring dan Evaluasi Implementasi Peraturan BKN tentang Audit Manajemen ASN (Audit Reguler dan Audit Investigatif)</i></p>
	<p><i>Menyusun Surat Edaran tentang Tindakan Administratif terhadap Pelanggaran Manajemen ASN</i></p>
	<p><i>Implementasi Surat Edaran tentang Tindakan Administratif terhadap Pelanggaran Manajemen ASN</i></p>

		<i>Monitoring dan Evaluasi Implementasi Surat Edaran tentang Tindakan Administratif terhadap Pelanggaran Manajemen ASN</i>
2	Indeks Pelayanan Publik	-

(Sumber: Data Olahan BKN, 2023)

Bersamaan dengan pelaksanaan RB General, dilaksanakan pula RB Tematik untuk mendukung penurunan kemiskinan. Perumusan dan pelaksanaan RB Tematik Kemiskinan dilakukan melalui sistem kerja lintas unit yang pengampu utamanya adalah Biro Perencanaan BKN. Fokus agenda RB Tematik tahun 2023 adalah membuat rancangan kebijakan untuk mendukung berjalannya RB Tematik Kemiskinan yang menjadi peraturan teknis dari peraturan-peraturan yang telah dikeluarkan oleh Kemen PANRB. Selanjutnya pada tahun 2024 pelaksanaan RB Tematik akan berfokus pada pemantauan pelaksanaan kebijakan yang telah diterbitkan di tahun 2023. Berikut merupakan pemetaan terhadap program RB Tematik BKN:

Tabel 7 Program, Kegiatan, dan Luaran RB Tematik Kemiskinan BKN

No	Program RB Tematik	Kegiatan	Luaran
1	Transformasi Jabatan	Tindak lanjut penyederhanaan birokrasi dan proses transformasi jabatan fungsional untuk mendukung kinerja lintas unit, K/L/D	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan Badan Kepegawaian tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat, dan Jenjang Jabatan Fungsional 2. Panduan teknis tentang pengelolaan jabatan fungsional 3. Rekomendasi kebijakan untuk instansi terkait (berdasarkan pedoman pemantauan dan evaluasi tentang

			implementasi kamus kompetensi teknis dan penyusunan standar kompetensi jabatan)
2	Rekrutmen ASN secara fleksibel	Menyusun instrumen kebijakan untuk mendukung rekrutmen fleksibel mendukung program penanggulangan/penghapusan kemiskinan	<ol style="list-style-type: none"> Keputusan Kepala BKN tentang Sertifikasi SKD pada Sistem Seleksi CASN secara Nasional yang fleksibel Petunjuk Teknis tentang Tata Cara Verifikasi dan Validasi Perencanaan Kebutuhan ASN berdasarkan Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan ASN.
3	Dukungan pelaksanaan RB tematik melalui penyediaan Pedoman Teknis Evaluasi Kinerja Instansi Pengelola RB Tematik (mendukung kerja kolaborasi/ <i>squad model</i>)	Menyusun panduan penilaian kinerja untuk <i>squad model</i>	Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Teknis Sistem Kerja tim Squad

(Sumber: Data Olahan BKN, 2023)

4.1. Mekanisme Monitoring dan Evaluasi RB

Monitoring dan evaluasi capaian RB general dijalankan oleh Sekretaris Utama BKN dibantu oleh tim Reformasi Birokrasi internal BKN. Sementara itu, monitoring dan evaluasi untuk pelaksanaan dan capaian RB tematik akan menjadi tanggung jawab Sekretaris Utama dibantu oleh Biro Perencanaan serta unit utama yang menjadi koordinator tim *squad* pada masing-masing program.

Monitoring berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan secara berjenjang. Pelaksanaan monitoring dilakukan terhadap seluruh program dan kegiatan yang dirumsukan dalam rencana aksi. Kegiatan dimaksud dilakukan melalui media sebagai berikut:

1. Pertemuan rutin kelompok Kerja/tim *squad* atau Pokja yang telah dibentuk, sedikitnya satu kali dalam sebulan sebelum dilakukan rapat pleno triwulanan.
2. Pertemuan rutin dalam lingkup pleno dengan seluruh Pokja yang dipimpin oleh ketua pelaksana reformasi birokrasi/koordinator tim *squad*, paling tidak dilakukan satu kali dalam sebulan.
3. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi oleh masing-masing kelompok kerja pada rapat pleno.
4. Selain dilakukan untuk memastikan progress kegiatan, rapat dilakukan untuk mencari alternatif terhadap permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan.
5. Ketua/koordinator tim *squad* melaporkan pelaksanaan kegiatan beserta kendala dan tantangan yang dihadapi reformasi birokrasi kepada tim reformasi birokrasi

Evaluasi program merupakan aktivitas strategis untuk mengetahui capaian keluaran (*output*) maupun hasil (*outcome*) kinerja reformasi birokrasi BKN yang telah ditetapkan. Evaluasi reformasi birokrasi BKN dilakukan dengan melakukan analisis komparasi antara yang capaian atas rencana atau target, dengan mengacu pada indikator-indikator yang telah ditetapkan, dengan menggunakan data, baik primer maupun sekunder serta dokumen

pendukung lainnya. Evaluasi dilaksanakan setiap triwulan, dengan sisa waktu yang ada maka rencana pelaksanaan evaluasi dilakukan sebanyak 3 kali yaitu di akhir tahun 2023, triwulan 1 2024, dan triwulan 2 tahun 2024.

4.2. Penetapan Rencana Aksi

Rencana aksi menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam penetapan roadmap RB. Penyampaian rencana aksi disajikan pada bagian lampiran.

BAB 5

Penutup

Perubahan arah *road map* reformasi birokrasi 2020-2024 telah memaksa instansi pemerintah termasuk BKN untuk terus memperbarui strategi di luar *process business as usual*. Tuntutan perubahan yang cepat, mengharuskan adanya perubahan strategi mekanisme pengelolaan reformasi dari silo ke mekanisme kerja kolaboratif lintas unit/instansi. Dalam mengelola perubahan diperlukan kolaborasi sejak dalam perencanaan hingga ke evaluasi, sehingga dengan waktu yang sangat terbatas akselerasi capaian kinerja dan *outcome* dari program-program reformasi birokrasi dapat dicapai dan benar-benar berdampak bagi masyarakat.

Mempertimbangkan kondisi internal dan kemampuan organisasi, BKN sebagai *supporting agency* dalam program reformasi birokrasi tematik penanggulangan/penghapusan kemiskinan berupaya memetakan dukungan yang paling mungkin dilakukan untuk menciptakan ekosistem program penanggulangan/penghapusan kemiskinan. Program reformasi birokrasi tematik yang diangkat BKN tetap menyesuaikan dengan *core business* BKN. Dengan demikian, program-program RB tematik yang dijalankan BKN tidak langsung berkontribusi terhadap penurunan angka kemiskinan. Melainkan menciptakan ekosistem pengelolaan SDM aparatur agar dapat menyelenggarakan berbagai program-kegiatan penghapusan kemiskinan dan kemiskinan ekstrem sesuai dengan target kinerja individu, organisasional, dan nasional. Tiga program yang telah dipetakan BKN untuk mendukung pelaksanaan program reformasi birokrasi tematik penghapusan kemiskinan adalah dukungan kebijakan transformasi jabatan, dukungan kebijakan untuk rekrutmen fleksibel, dan dukungan teknis untuk penilaian kinerja tim squad untuk instansi pengelola program penanggulangan/penghapusan kemiskinan.

Selain memberikan dukungan terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi tematik, BKN juga menegaskan program reformasi birokrasi general. Reformasi Birokrasi di BKN telah mendapatkan predikat kinerja yang cukup baik pada tahun 2022 dengan predikat BB. Namun demikian, upaya perbaikan terus dilakukan untuk mengakselerasi capaian dari RB general dengan beberapa penajaman rencana aksi.

Dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi BKN ini secara substansi telah memuat strategi, kebijakan dan sasaran yang akan dicapai dalam setiap tahapan kegiatan selama tahun 2023-2024. Kebijakan dan rincian kegiatan yang ada dalam dokumen *road map* ini merupakan kegiatan prioritas dan strategis dalam mendukung percepatan tercapainya sasaran reformasi birokrasi di BKN baik secara general maupun tematik.

Road Map Reformasi Birokrasi BKN ini merupakan pedoman bagi unit-unit yang terkait dilingkungan BKN dalam menyusun perencanaan kegiatan dengan *time-frame*, yaitu Tahun 2023-2024, dengan demikian terjadi sinergitas dan simultan arah pelaksanaan reformasi birokrasi selama 1,5 (satu setengah) tahun ke depan.

Kunci keberhasilan program reformasi birokrasi BKN tidak dapat dilepaskan dari peran serta seluruh unit/jajaran di lingkungan kerja. Untuk itu, kinerja secara kolaboratif sudah harus diterapkan dan dipahami oleh seluruh pegawai di BKN.

LAMPIRAN I

MATRIKS RENCANA AKSI RB TEMATIK BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA 2023-2024

Permasalahan	Sasaran	Indikator	Target	Rencana Aksi	output		Target 2023				2024	Jenis kegiatan aksi	Jumlah anggaran	Unit/satuan kerja pelaksana		
					Satuan	Indikator	TW I	TW II	TW III	TW IV	TW I-III			Total	Koordinator	Tim Squad
Belum tuntasnya penataan jabatan fungsional pasca penyederhanaan birokrasi	Terselesaikannya transformasi jabatan struktural ke fungsional	Persentase penyelesaian transformasi jabatan	Transformasi JF mencapai 100% di tahun 2023	Tindak lanjut penyederhanaan birokrasi dan proses transformasi jabatan fungsional untuk mendukung kinerja lintas unit, K/L/D	Peraturan Badan Kepegawaian tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat, dan Jenjang Jabatan Fungsional	Disahkannya Peraturan Badan Kepegawaian Negara	Draft	Draft	Naskah final	Perbaikan	Mon ev		Tidak terkait langsung		Direktorat Jabatan ASN	Direktorat Kinerja; Direktorat Kompensasi; Kedeputian Mutasi (Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan); Direktorat Peraturan, Perundang-undangan
					Panduan teknis tentang pengelolaan jabatan fungsional	Panduan teknis			Draft	Naskah final	Mon ev		Tidak terkait langsung			
					Pedoman pemantauan dan evaluasi tentang implementasi kamus kompetensi teknis dan penyusunan standar kompetensi jabatan	Pedoman pemantauan dan evaluasi			Draft	Naskah final	Mon ev		Tidak terkait langsung			

Pengadaan ASN masih cenderung kaku, dan belum dapat diarahkan untuk mendukung program penanggulangan kemiskinan	Terselenggaranya rekrutmen ASN secara fleksibel	Perencanaan kebutuhan telah berbasis peta jabatan	Rekrutmen fleksibel dapat diujicobakan di tahun 2024	Menyusun kebijakan untuk mendukung rekrutmen fleksibel mendukung program penanggulangan kemiskinan	Kepka BKN tentang Sertifikasi SKD pada Sistem Seleksi CASN secara Nasional yang fleksibel	Disahkannya Peraturan Badan Kepegawaian Negara			Draft	Naskah final	Mon ev		Tidak terkait langsung		Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN ; Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN ; Direktorat Infrastruktur Teknologi Informasi; Direktorat Peraturan, Perundang-undangan
					Petunjuk Teknis tentang Tata Cara Verifikasi dan Validasi Perencanaan Kebutuhan ASN berdasarkan Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2022 (Surat Edaran)	Dokumen panduan/petunjuk teknis			Draft	Naskah final	Mon ev		Tidak terkait langsung		Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN	Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN ; Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian; Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I-IV; Biro Humas, Hukum dan Kerja Sama
Belum adanya pedoman penilaian	Tersusunnya pedoman kerja lintas unit, K/L/D	Penyesuaian format penilaian kinerja	Pedoman penilaian kinerja tersosialis	Menyusun panduan penilaian kinerja	Peraturan Badan Kepegawaian Negara	Disahkannya Peraturan Badan			Draft	Naskah final	Mon ev		Tidak terkait langsung		Direktorat Kinerja	Direktorat Pembangunan dan Pengembangan

kinerja squad tim, mendukung koleborasi kinerja pada program penanggulangan kemiskinan	(squad tim) bagi instansi pemerintah	berbasis tim Squad	asi dengan baik ke seluruh K/L/D	untuk squad model	tentang Pedoman Teknis Sistem Kerja Squad	Kepegawaian Negara													gan Sistem Informasi ASN; Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian; Direktorat Peraturan, Perundang-undangan; Direktorat Jabatan ASN
--	--------------------------------------	--------------------	----------------------------------	-------------------	---	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

LAMPIRAN II

MATRIKS RENCANA AKSI RB GENERAL BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA 2023-2024

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/ transformasi organisasi berbasis kinerja dan agile	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	70%	Melaksanakan Reviu Proses Bisnis	Dokumen	Konsep hasil reviu proses bisnis berdasarkan analisis kelembagaan				1		1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Seluruh Unit Kerja	Penguatan
			Menyusun SOTK BKN Pusat, Kantor Regional, dan UPT	Dokumen	Konsep SOTK BKN Pusat, Kantor Regional, dan UPT berdasarkan analisis kelembagaan				1		1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Seluruh Unit Kerja	Penguatan
			Melakukan penataan jabatan	Dokumen	Konsep peta jabatan BKN					1	1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi	Rutin
			Menyusun POSAP Penetapan Nilai NSPK	Dokumen	Dokumen POSAP Penetapan Nilai NSPK					1	1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I - IV	Rutin
			Menyusun POSAP Tindakan Administratif Pelanggaran NSPK berdasarkan Perpres No. 116/ 2022	Dokumen	Dokumen POSAP Tindakan Administratif Pelanggaran NSPK berdasarkan Perpres No. 116/ 2022					1	1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I - IV	Rutin
			Menyusun POSAP Audit Reguler dan Audit Investigatif	Dokumen	Dokumen POSAP Audit Reguler dan Audit Investigatif					1	1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I - IV	Rutin
Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi Pegawai ASN	Tingkat capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	5	Menyusun Keputusan Kepala BKN tentang pembentukan tim kerja di lingkungan BKN berdasarkan sistem kerja baru	Dokumen	Keputusan Kepala BKN tentang pembentukan tim kerja di lingkungan BKN				1		1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi	Penguatan

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
					berdasarkan sistem kerja baru										
			Implementasi Keputusan Kepala BKN tentang Pembentukan tim kerja di lingkungan BKN	Dokumen	Terbentuknya tim kerja sesuai Keputusan Kepala BKN tentang Pembentukan tim kerja di lingkungan BKN berdasarkan sistem kerja baru					1	1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi	Penguatan
			Menyusun Keputusan Kepala BKN tentang Flexible Working Arrangement	Dokumen	Keputusan Kepala BKN tentang Flexible Working Arrangement				1		1		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Sumber Daya Manusia, Dit. Kinerja, Biro Perencanaan dan Organisasi, Pusat Penilaian Kompetensi ASN, Dit. Kompensasi, Dit. Pengawasan dan Pengendalian I-IV	Penguatan
Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE		Menyusun Keputusan Kepala BKN tentang penyelenggaraan SPBE di Lingkungan BKN	Dokumen	Keputusan Kepala BKN tentang Penyelenggaraan SPBE di Lingkungan BKN		1				1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Seluruh Unit Kerja	Penguatan
			Implementasi Keputusan Kepala BKN tentang penyelenggaraan SPBE di Lingkungan BKN	Persentase	Peningkatan pemanfaatan aplikasi terstandar di lingkungan BKN berdasarkan Keputusan Sestama Nomor				100 %		100 %			Seluruh Unit Kerja	Rutin
			Menyempurnakan kebijakan internal arsitektur SPBE	Dokumen	Keputusan Kepala BKN tentang				1		1		Biro Perencanaan	Seluruh Unit Kerja	Rutin

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
								Arsitektur SPBE BKN							
			Melakukan reviu peta rencana SPBE	Dokumen	Tindak lanjut hasil reviu Peta Rencana SPBE			1			1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN, Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian, Direktorat Infrastruktur dan Teknologi Informasi, Inspektorat, Biro Sumber Daya Manusia, Biro Umum	Rutin
			Melakukan Pemantauan dan Evaluasi Mandiri SPBE BKN Tahun 2023	Nilai	Nilai Evaluasi Mandiri SPBE			3,7			3,7		Tim Koordinasi SPBE BKN	Tim Koordinasi SPBE BKN	Rutin
			Melaksanakan kegiatan Bulan Data ASN	Persentase	Persentase K/L/D yang melakukan pemutakhiran data			50%	50%		100%		Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Kantor Regional	Penguatan
			Menetapkan pedoman manajemen risiko SPBE	Dokumen	Keputusan Kepala BKN tentang Pedoman Manajemen Risiko SPBE		1				1		Inspektorat	Inspektorat	Penguatan
			Menerapkan manajemen risiko SPBE	Dokumen	Analisis level dan mitigasi risiko SPBE				1		1		Inspektorat	Seluruh Unit Kerja	Rutin

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan				
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana			
			Membentuk tim manajemen pengetahuan BKN	Dokumen	Keputusan Kepala BKN tentang Tim Manajemen Pengetahuan di Lingkungan BKN			1				1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi	Rutin		
			Menyusun Peta Jalan Manajemen Pengetahuan	Dokumen	Keputusan Kepala BKN tentang Peta Jalan Manajemen Pengetahuan di Lingkungan BKN		1					1		Biro Perencanaan dan Organisasi	PDPIK	Penguatan		
			Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SPBE tahun 2023	Dokumen	Rencana aksi tindak lanjut sebagai hasil evaluasi SPBE tahun 2023					1	1			Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi	Rutin		
Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi	Nilai SAKIP	81	Menyusun Proses Bisnis Aplikasi Manajemen Kinerja Organisasi	Dokumen	Tersedianya proses bisnis aplikasi manajemen kinerja organisasi				1			1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi	Penguatan		
			Melakukan pengembangan aplikasi pendukung dalam layanan akuntabilitas kinerja	Aplikasi	MAKO yang sudah terintegrasi					1	1			PPSI	Biro Perencanaan dan Organisasi, Inspektorat, Biro SDM, Biro Keuangan, Dit. Kinerja ASN, Biro Umum	Penguatan		
			Melakukan reviu pedoman manajemen kinerja organisasi	Dokumen	Surat Edaran Kepala BKN tentang Perubahan Format Rencana kerja dan Manual IKU			1						1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi, Inspektorat	Rutin
				Dokumen	Konsep Pedoman Pelaksanaan				1	1	2					Biro Perencanaan	Biro Perencanaan	Penguatan

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi		Target Penyelesaian						Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan
			Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024	Total		Koordinator	Pelaksana	
				SAKIP di Lingkungan BKN								dan Organisasi	dan Organisasi	
			Melakukan background study sebagai dasar penyusunan Renstra periode 2025-2029	Dokumen	Tersedianya background study Renstra BKN 2025-2029				1		1	Biro Perencanaan dan Organisasi	Inspektorat, Unit Kerja Eselon I	Penguatan
			Menyusun rancangan rancangan teknokratik renstra BKN 2025-2029	Dokumen	Tersedianya rancangan rancangan teknokratik renstra BKN 2025-2029					1	1	Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi	Penguatan
			Melakukan penetapan pedoman evaluasi AKIP internal	Dokumen	Keputusan Kepala tentang Pedoman Evaluasi AKIP internal		1				1	Inspektorat	Inspektorat	Penguatan
			Melakukan evaluasi AKIP internal	Predikat	Meningkatnya hasil evaluasi AKIP internal			B			B	Inspektorat	Inspektorat	Rutin
			Melaksanakan bimbingan teknis terhadap APIP	Pegawai	Jumlah auditor yang tersertifikasi APIP		25				25	Inspektorat	Inspektorat	Rutin
			Melakukan bimbingan teknis bagi pengelola kinerja di unit kerja	Pegawai	Jumlah pengelola kinerja yang tersertifikasi	77			26		103	Biro Perencanaan dan Organisasi	Inspektorat, Biro Perencanaan dan Organisasi, Biro Sumber Daya Manusia	Rutin
			Menyusun konsep pemberian reward and punishment pada unit kerja berbasis kinerja organisasi	Dokumen	Tersusunnya konsep pemberian reward and punishment pada unit kerja berbasis kinerja organisasi				1			Biro Perencanaan dan Organisasi	Inspektorat, Biro Perencanaan dan Organisasi, Biro Keuangan	Penguatan
			Melakukan penyelarasan dokumen perencanaan di BKN dan unit kerja,	Dokumen	Tersedianya dokumen perencanaan di BKN dan unit		1				1	Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi, Inspektorat	Rutin

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
			meliputi Renstra, IKU, dan PK		kerja yang sudah diselenggarakan										
	Indeks Perencanaan Pembangunan Nasional		Melakukan telaah hasil rekomendasi penilaian IPPN untuk optimalisasi aspek perencanaan di tahun 2024	Dokumen	Rencana aksi tindak lanjut rekomendasi hasil penilaian IPPN tahun 2023				1		1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi	Rutin
			Menyusun renja berdasarkan hasil rekomendasi IPPN tahun 2023	Dokumen	Dokumen renja berdasarkan hasil rekomendasi IPPN tahun 2023				1		1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi	Rutin
Pelaksanaan Pelayanan Publik Digital	<i>Transformasi Layanan Digital</i>	100%	Menyelenggarakan layanan kepegawaian berbasis digital melalui SIASN	Persentase	Integrasi layanan perencanaan kebutuhan ASN ke dalam SIASN				100%		100%		Dit. Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN	Direktorat Jabatan, Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN	Penguatan
				Persentase	Integrasi layanan perekrutan dan seleksi ke dalam SIASN				100%		100%		Dit. Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN	Kemenpanrb, KASN, Dit. Pengadaan dan Kepangkatan, Pusat Pengembangan Sistem Seleksi, Kantor Regional, UPT	Penguatan
				Persentase	Integrasi layanan pengembangan kapasitas ke dalam SIASN				100%		100%		Dit. Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN	Direktorat Jabatan ASN, Direktorat Kinerja ASN, Pusat Penilaian Kompetensi ASN, Kemenpanrb, KASN, Seluruh Instansi Pembina	Penguatan
				Persentase	Integrasi layanan penilaian kinerja				100%		100%		Dit. Pembangunan	Direktorat Kinerja ASN,	Penguatan

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
					dan reward ke dalam SIASN								dan Pengembangan Sistem Informasi ASN	Direktorat Kompensasi, Wasdal I - IV, Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum, Badan Pertimbangan ASN (BP ASN)	
				Persentase	Integrasi layanan promosi rotasi dan karir ke dalam SIASN		50%		50%		100%		Dit. Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN	Dit. Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian, Dit. Pengadaan dan Kepangkatan, Dit. Status dan Kedudukan Kepegawaian, Kantor Regional	Penguatan
				Persentase	Integrasi layanan purnabakti ke dalam SIASN	100%					100%		Dit. Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN	Dit. Pensiun, Kantor Regional	Penguatan
			Melakukan monitoring dan evaluasi layanan kepegawaian berbasis digital melalui SIASN	Persentase	Tindak lanjut hasil monev layanan kepegawaian berbasis digital melalui SIASN					1	1		Dit. Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN	Seluruh unit kerja terkait	Rutin
Pembangunan Zona Integritas di unit kerja	Tingkat keberhasilan pembangunan ZI	2	Meningkatkan kualitas pembangunan zona integritas melalui berbagai inovasi, sistem pengawasan, dan sistem integritas di tingkat unit kerja	Unit Kerja	Jumlah Unit kerja yang mendapat predikat WBK dan/atau WBBM				2	3	5		Inspektorat	Seluruh Unit/Satuan Kerja	Penguatan

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
			Pendampingan unit kerja dalam pelaksanaan zona integritas	Unit Kerja	Jumlah Unit Kerja di Lingkungan BKN			2	2	32	36		Inspektorat	Inspektorat	Rutin
			Penguatan Internalisasi Pelaksanaan RB, Zona Integritas, WBK, dan WBBM kepada seluruh pegawai BKN, baik BKN Pusat maupun Kantor Regional BKN	Unit Kerja	Jumlah Unit Kerja di Lingkungan BKN					43	43		Inspektorat, Biro Perencanaan dan Organisasi	Seluruh Unit/Satuan Kerja	Penguatan
Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)	Nilai Maturitas SPIP	4	Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SPIP tahun 2022	Level	Level Maturitas SPIP				4		4		Inspektorat	Biro Perencanaan dan Organisasi	Rutin
			Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SPIP tahun 2023	Level	Level Maturitas SPIP					4	4		Inspektorat	Biro Perencanaan dan Organisasi	Rutin
Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi			Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas efektivitas implementasi kebijakan pengendalian gratifikasi, benturan masyarakat, dan Whistle Blowing System	Nilai	Nilai SPI				85		85		Inspektorat	Seluruh Unit/Satuan Kerja	Rutin
			Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas efektivitas implementasi kebijakan pengendalian gratifikasi, benturan masyarakat, dan Whistle Blowing System	Nilai	Nilai SPI					85	85		Inspektorat	Seluruh Unit/Satuan Kerja	Rutin

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian						Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024	Total		Koordinator	Pelaksana	
Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR) (berdasarkan hasil monev KemenpanRB)	100%	Melaksanakan monitoring, evaluasi dan tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR)	Persentase	Persentase Pengaduan yang ditindaklanjuti dan selesai	100 %	100 %	100 %	100 %	100%	100 %		Biro Humas, Hukum, dan Kerja Sama	Seluruh Unit/ Satuan Kerja	Rutin
Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik	<i>Indeks Kualitas Kebijakan</i>	80	Menyusun rencana kebijakan/regulasi melalui Legal Need Analysis (LNA) sebagai acuan dalam mengukur kebermanfaatan dan dampak kebijakan untuk tahun 2024	Dokumen	Dokumen rekapitulasi rencana kebijakan/regulasi melalui Legal Need Analysis (LNA) tahun 2024				1		1		Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Penguatan
			Melaksanakan konsultasi publik dalam penyusunan kebijakan atau regulasi sebagai wadah penyaringan informasi dan aspirasi stakeholder kepegawaian	Dokumen	Hasil dan tindak lanjut konsultasi publik penyusunan kebijakan/regulasi	1	3	1	10		15		Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Rutin
			Melaksanakan piloting untuk menguji implementasi kebijakan	Dokumen	Hasil pelaksanaan dan review piloting serta rencana tindak lanjut	1	3	1	10		15		Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Rutin
			Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan	Dokumen	Dokumen monitoring dan evaluasi kegiatan implementasi kebijakan yang sudah dilaksanakan dan rencana tindak lanjut				1		1		Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Rutin
			Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi indeks kualitas kebijakan tahun 2023	Persentase	Persentase hasil evaluasi yang ditindaklanjuti					100%			Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Rutin

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian						Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024	Total		Koordinator	Pelaksana		
Pelaksanaan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan	<i>Indeks reformasi hukum</i>	85	Melakukan tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi indeks reformasi hukum tahun 2022	Dokumen	Rencana aksi tindak lanjut hasil evaluasi indeks reformasi hukum		1					1		Direktorat Peraturan Perundang-undangan	Direktorat Peraturan Perundang-undangan	Rutin
			Menyesuaikan persyaratan harmonisasi dengan daftar perencanaan atau kebutuhan hukum tertentu sesuai dengan Permenkumham Nomor 17 Tahun 2022 tentang Penilaian IRH pada K/L dan Pemda	Dokumen	Persyaratan harmonisasi dengan daftar perencanaan atau kebutuhan hukum tertentu sesuai dengan Permenkumham Nomor 17 Tahun 2022 tentang Penilaian IRH pada K/L dan Pemda			1				1		Direktorat Peraturan Perundang-undangan	Direktorat Peraturan Perundang-undangan	Rutin
			Meningkatkan kompetensi pegawai khususnya Perancang PPU	Pegawai	Peningkatan kompetensi perancang PPU			3				3		Biro Sumber Daya Manusia	Direktorat Peraturan Perundang-undangan	Rutin
			Membentuk Tim Analisis dan Evaluasi Hukum	SK	Pembentukan Tim Analisis dan Evaluasi Hukum			1				1		Direktorat Peraturan Perundang-undangan	Direktorat Peraturan Perundang-undangan, Biro Humas, Hukum dan Kerjasama, Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum, Sekretariat BP ASN	Rutin
			Menyusun laporan hasil analisis dan evaluasi hukum	Dokumen	Tersusunnya laporan hasil analisis dan evaluasi hukum yang memuat rekomendasi perbaikan dan rencana tindak lanjut				1			1		Direktorat Peraturan Perundang-undangan	Direktorat Peraturan Perundang-undangan, Biro Humas, Hukum dan Kerjasama, Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum,	Rutin

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Tota l	Koordinator		Pelaksana
													Sekretariat BP ASN		
		87	Melakukan tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi indeks reformasi hukum tahun 2023	Dokumen	Rencana aksi tindak lanjut hasil evaluasi indeks reformasi hukum					1	1		Direktorat Peraturan Perundang-undangan	Direktorat Peraturan Perundang-undangan	Rutin
Pelaksanaan Arsip Digital	Tingkat Digitalisasi Arsip	75	Melakukan revisi kebijakan kearsipan yang perlu disesuaikan serta mensosialisasikan kepada unit pengolah dan unit kearsipan jenjang berikutnya terkait kebijakan tata naskah dinas.	Dokumen	Hasil revisi kebijakan kearsipan (tata naskah)					1	1		Biro Umum	Biro Umum	Penguatan
			Melaksanakan pembinaan kearsipan secara lebih intensif terutama dalam hal pengelolaan arsip terjaga sampai dengan pelaporan dan penyerahan salinan autentik arsip terjaga serta penerapan Gerakan Nasional Sadar Tertib Arsip (GNSTA)	Dokumen	Hasil monev implementasi pengelolaan kearsipan yang terjaga serta penerapan GNSTA					1	1		Biro Umum	Biro Umum	Rutin
			Meningkatkan intensitas pemindahan arsip inaktif, pemusnahan arsip dan penyerahan arsip statis yang mewakili seluruh fungsi lembaga ke ANRI	Persentase	Persentase arsip inaktif yang dipindahkan dan dimusnahkan				100 %		100 %		Biro Umum	Biro Umum	Rutin
			Meningkatkan partisipasi secara aktif dan melaksanakan seluruh tanggung	Dokumen Rencana Aksi	Rencana aksi/rencana tindak lanjut penguatan Simpul Jaringan				1		1		Biro Umum	Seluruh Unit Kerja	Rutin

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
			jawab sebagai Simpul Jaringan dalam Jaringan Informasi Kearsipan Nasional		dalam Jaringan Informasi Kearsipan Nasional										
			Mengimplementasikan penggunaan aplikasi SRIKANDI pada seluruh unit kerja;	Unit Kerja	Jumlah unit kerja yang menggunakan secara penuh aplikasi SRIKANDI		23		41		64		Biro Umum	Seluruh Unit Kerja	Rutin
			Melaksanakan penyelamatan dan pelestarian arsip negara periode 2014-2019 dan arsip penanganan Covid-19	Dokumen	Berita acara penyelamatan dan pelestarian arsip negara periode 2014-2019 dan arsip penanganan COVID-19	1					1		Biro Umum	Seluruh Unit Kerja	Penguatan
			Meningkatkan kompetensi kepala unit kearsipan melalui pendidikan dan pelatihan teknis bagi pimpinan unit kearsipan;	Sertifikat	Meningkatnya kompetensi kepala unit kearsipan sesuai PMDN No. 83/2022 dan kompetensi telaah retensi arsip		2				2		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Umum	Rutin
			Meningkatkan kualitas perencanaan dan pengelolaan SDM Kearsipan yang memenuhi kompetensi dan sesuai analisis kebutuhan	orang	jumlah Pejabat Arsiparis Ahli Pertama yang diangkat pada 2022	2					2		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Umum	Rutin
				Jumlah	Jumlah usulan pejabat arsiparis terampil dan ahli pertama		12					12		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Umum
			Penyediaan ruang record center untuk penyimpanan arsip inaktif	Jumlah	Jumlah ruang record yang tersedia	1					1		Biro Umum	Biro Umum	Rutin
			Menindaklanjuti hasil evaluasi tingkat digitalisasi arsip	Dokumen	Rencana aksi tindak lanjut hasil evaluasi					1	1		Biro Umum	Biro Umum	Rutin

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan		
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana	
					tingkat digitalisasi arsip											
Pelaksanaan Data Statistik Sektoral	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	2,89	Pelaksanaan forum Satu Data bidang ASN	Dokumen	Rencana tindak lanjut monitoring dan evaluasi pelaksanaan forum Satu data bidang ASN				1		1		Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Kantor Regional, Biro Sumber Daya Manusia	Penguatan	
			Menyempurnakan portal Satu Data ASN	Persentase	Persentase integrasi portal Satu Data ASN dengan SDI			100 %				100 %		Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN, Kantor Regional	Rutin
				Aplikasi	Tersedianya fitur EWS (Early Warning System) pada portal satu data ASN					1	1			Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN	Rutin
			Menyusun kebijakan dalam rangka perbaikan manajemen/ pengelolaan data mendukung Satu Data ASN	Dokumen	Kebijakan tentang Road Map Satu Data ASN		1					1		Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian, Biro Humas, Hukum dan Kerjasama	Penguatan
			Menyusun Draft Standar Data dan Metadata, Kode referensi	Dokumen	Draft Standar Data dan Metadata, Kode referensi				1			1		Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Penguatan
			Menetapkan standar data, meta data, dan referensi data	Dokumen	Peraturan Standar Data, Meta Data, dan Referensi Data						1	1		Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Penguatan

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
			Menyusun kamus data ASN	Dokumen	Peraturan Standar Data, Meta Data, dan Referensi Data					1	1		Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Penguatan
			Menyusun instrumen pengukuran tingkat kualitas data ASN	Dokumen	Tersusunnya instrumen pengukuran tingkat kualitas data ASN					1	1		Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Penguatan
			Menindaklanjuti hasil evaluasi penyelenggaraan statistik sektoral tahun 2023	Presentase dengan perbandingan tahun sebelumnya	Meningkatnya kualitas Statistik sektoral tahun 2023					10%	10%		Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	Rutin
Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Indeks Tata Kelola Pengadaan	85	Percepatan pemanfaatan sistem pengadaan: ePurchasing melalui surat edaran	Unit Kerja	Jumlah unit kerja yang telah memanfaatkan ePurchasing				43		43		Biro Umum	Seluruh Unit Kerja	Penguatan
			Peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ melalui workshop dan pelatihan	Jumlah SDM PBJ	Peningkatan jumlah SDM PBJ yang lulus/memiliki kualifikasi dan uji kompetensi			2		2	4		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Umum, Biro Keuangan, Kantor Regional	Rutin
			Monitoring dan evaluasi pemanfaatan sistem pengadaan: ePurchasing melalui surat edaran	Unit Kerja	Jumlah unit kerja yang telah memanfaatkan ePurchasing					43	43		Biro Umum	Seluruh Unit Kerja	Rutin
			Menindaklanjuti hasil evaluasi tata kelola pengadaan	(Presentase dengan perbandingan tahun sebelumnya)	(Peningkatan kualitas tata kelola pengadaan di setiap unit)					1	1		Biro Umum	Biro Umum	Rutin
Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset	Kualitas kinerja pelaksanaan anggaran (IKPA)	94	Monitoring dan evaluasi atas hasil IKPA terhadap pengelola keuangan	Dokumen	Rencana tindaklanjut peningkatan hasil IKPA bagi	1	1	1	1		4		Biro Keuangan	Seluruh Unit Kerja	Rutin

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian						Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024	Total		Koordinator	Pelaksana		
					pengelola keuangan											
			Monitoring dan evaluasi atas hasil IKPA terhadap pengelola keuangan per triwulan	Dokumen	Rencana tindaklanjut peningkatan hasil IKPA bagi pengelola keuangan per triwulan					4	4		Biro Keuangan	Seluruh Unit Kerja	Rutin	
			Menyampaikan surat edaran terkait perbaikan jadwal revisi DIPA dan Rencana Penarikan Dana	Dokumen	Dokumen nota dinas				1				Biro Perencanaan dan Organisasi	Seluruh Unit & Satuan Kerja	Penguatan	
	Kualitas Pengelolaan Aset (Nilai IPA)	3,2	Mendorong peningkatan realisasi PNBPN dari pengelolaan BMN pada unit kerja PPSS, Pusbangpeg ASN, dan Puspenkom	Unit kerja	Jumlah unit kerja yang meningkatkan realisasi PNBPN dari pengelolaan BMN				3		3		Biro Umum	Pusat Penilaian Kompetensi ASN, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN, dan Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	Rutin	
			Pengusulan asuransi gedung	Jumlah	Jumlah gedung yang diasuransikan		1						Biro Umum	Biro Umum	Rutin	
	Opini BPK dan tindak lanjut hasil pemeriksaan keuangan terselesaikan	WTP	Melaksanakan tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK	Predikat	Predikat WTP		WTP			WTP	WTP		Biro Keuangan	Seluruh Unit Kerja	Rutin	
Penataan Jabatan Fungsional	<i>Indeks Sistem Merit (integrasi dengan tingkat penerapan kebijakan transformasi jabatan)</i>	380	Monitoring dan evaluasi pengalihan jabatan administrasi ke jabatan fungsional	Dokumen	Tindaklanjut hasil Monitoring dan Evaluasi berdasarkan Standar Kemampuan Rata-Rata (SKR)	1					1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro SDM	Penguatan	

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
Penguatan Manajemen Talenta ASN	<i>fungsional, tingkat implementasi manajemen talenta ASN, tingkat implementasi kebijakan pengelolaan kinerja ASN, indeks profesionalitas ASN, dan indeks NSPK)</i>		Implementasi Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023	Unit Kerja	Jumlah unit kerja yang melaksanakan Peraturan BKN No. 3 tahun 2023			1			1		Direktorat Jabatan ASN	Seluruh Unit Kerja	Penguatan
			Monitoring dan evaluasi implementasi Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023	Dokumen	Rencana tindaklanjut hasil Monitoring dan Evaluasi Peraturan BKN No. 3 tahun 2023				1	1			Biro Sumber Daya Manusia	Biro Sumber Daya Manusia	Penguatan
			Menyusun peta jabatan pasca perubahan nomenklatur jabatan pelaksana	Dokumen	Konsep peta jabatan pasca perubahan nomenklatur jabatan pelaksana				1		1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Perencanaan dan Organisasi, Biro Sumber Daya Manusia	Penguatan
			Penyusunan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	Dokumen	Surat Edaran Kepala BKN tentang Pengelolaan Manajemen Talenta di Lingkungan BKN	1					1		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Sumber Daya Manusia dan Biro Humas, Hukum, dan Kerja Sama	Penguatan
			Pembangunan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA)	Aplikasi	Terbangunnya aplikasi sistem informasi manajemen talenta	1					1		Biro Sumber Daya Manusia	Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	Penguatan
			Pemanfaatan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA)	Dokumen	Monitoring dan evaluasi, serta tindaklanjut pemanfaatan pemanfaatan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA)						1		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Sumber Daya Manusia	Penguatan
			Melakukan pemetaan kompetensi pegawai di lingkungan BKN	Persentase	Persentase pegawai BKN yang mengikuti pemetaan kompetensi pegawai				100 %		100 %	Biro Sumber Daya Manusia	Biro Sumber Daya Manusia, Pusat Penilaian Kompetensi,	Rutin	

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
													Pusat Pengembangan Sistem Seleksi		
Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN			Melakukan reviu kinerja pegawai dan menyusun matriks pembagian peran hasil sehingga kinerja pegawai tersebut menunjang kinerja organisasi	Dokumen	Rencana tindaklanjut hasil review kinerja pegawai dan pembagian peran hasil			1			1		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Sumber Daya Manusia, Direktorat Kinerja ASN, Biro Perencanaan dan Organisasi	Rutin
			Melakukan pelaporan kinerja melalui aplikasi e-kinerja setiap bulan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja pegawai	Dokumen	Rencana tindaklanjut hasil pelaporan kinerja melalui aplikasi e-kinerja	3	3	3	3		12		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Keuangan, Biro Sumber Daya Manusia, Biro Perencanaan dan Organisasi	Rutin
Penguatan Sistem Merit			Menyusun kebijakan internal tentang penyelenggaraan manajemen karir di BKN	Dokumen	Keputusan Kepala BKN tentang penyelenggaraan manajemen karir di lingkungan BKN				1		1		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Sumber Daya Manusia	Penguatan
			Implementasi Kebijakan manajemen karir di BKN	Dokumen	Rencana kebutuhan pegawai di BKN					1	1		Biro Sumber Daya Manusia	Biro Sumber Daya Manusia	Penguatan
			Menyusun standar kompetensi jabatan	Dokumen	Tersusunnya Keputusan Kepala BKN tentang Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan BKN					1	1		Biro Perencanaan dan Organisasi	Biro Sumber Daya Manusia, Direktorat Jabatan ASN, Pusat Pembinaan JF Kepegawaian, Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN	Penguatan

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
Pembinaan dan pengawasan implementasi manajemen ASN			Menyusun Peraturan BKN tentang Audit Manajemen ASN (audit reguler dan audit investigatif)	Dokumen	Peraturan BKN tentang Audit Manajemen ASN (Audit Reguler dan Audit Investigatif) telah ditetapkan				1		1		Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I-IV; Direktorat Peraturan Perundang-Undangan	Penguatan
			Implementasi Peraturan BKN tentang Audit Manajemen ASN (Audit Reguler dan Audit Investigatif)	Jumlah	Jumlah K/L/D yang memiliki hasil Audit Manajemen ASN dengan peringkat "baik"					1	1		Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I-IV	Penguatan
			Monitoring dan Evaluasi Implementasi Peraturan BKN tentang Audit Manajemen ASN (Audit Reguler dan Audit Investigatif)	Jumlah	Audit Reguler dan Audit Investigatif yang dilaksanakan					1	1		Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I-IV	Penguatan
			Menyusun Surat Edaran tentang Tindakan Administratif terhadap Pelanggaran Manajemen ASN	Dokumen	Surat Edaran tentang Tindakan Administratif terhadap Pelanggaran Manajemen ASN telah ditetapkan				1		1		Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I-IV; Direktorat Peraturan Perundang-Undangan; Biro Hukum, Hubungan Masyarakat, dan Kerjasama	Penguatan
			Implementasi Surat Edaran tentang Tindakan Administratif terhadap Pelanggaran Manajemen ASN	Jumlah	Jumlah Instansi Pemerintah yang Mendapatkan Tindakan Administratif					0			Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I-IV	Penguatan

Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	Target Tahun 2023	Rencana Aksi	Output		Target Penyelesaian					Jumlah Anggaran	Unit/Satuan Kerja Pelaksana		Keterangan	
				Satuan	Indikator	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Tahun 2024		Total	Koordinator		Pelaksana
Pelaksanaan Core Values ASN			Monitoring dan Evaluasi Implementasi Surat Edaran tentang Tindakan Administratif terhadap Pelanggaran Manajemen ASN	Persentase	Persentase Jumlah Instansi Pemerintah yang telah menindaklanjuti hasil penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN dan hasil audit manajemen ASN					100%			Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I-IV	Penguatan
			Internalisasi Core Value Ber-AKHLAK pada seluruh unit kerja di lingkungan BKN	Unit kerja	Jumlah unit kerja yang telah mensosialisasikan nilai-nilai BerAKHLAK				43		43		Biro Sumber Daya Manusia	Seluruh Unit Kerja	Rutin
Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Indeks Pelayanan Publik (integrasi IPP dari KemenPANRB dengan tingkat kepatuhan terhadap standar pelayanan publik Ombudsman RI)	4,6 (Kategori "A")	Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut secara berkala atas kebijakan keterbukaan informasi publik	Dokumen	Hasil monitoring dan evaluasi tindak lanjut secara berkala	1	1	1	1	4	8		Biro Humas, Hukum dan Kerjasama	Seluruh Unit Kerja	rutin
			Melakukan reviu dan evaluasi tingkat kepatuhan terhadap standar pelayanan publik	Dokumen	Hasil reviu dan evaluasi tingkat kepatuhan terhadap standar pelayanan publik BKN (Rencana tindak lanjut hasil review dan evaluasi tingkat kepatuhan terhadap standar pelayanan publik)			1		1	2		Biro Humas, Hukum dan Kerjasama	Seluruh Unit Kerja	rutin